



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL
EN LOS SUPERVISORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE POLLOS
DEL CANTÓN LATACUNGA.**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del título de
licenciada en Administración de Empresas

AUTOR:

Caillagua Cocha Mirian Marlene

TUTOR:

Ing. Iván Marcelo Suárez Guevara, Ph.D.

LATACUNGA - ECUADOR

AGOSTO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Miran Marlene Caillagua Cocha, con cédula de ciudadanía No. 0550204101, declaro ser autora del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SUPERVISORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE POLLOS DEL CANTÓN LATACUNGA”**, siendo el Ing. Iván Marcelo Suárez Guevara, tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 19 del 2024



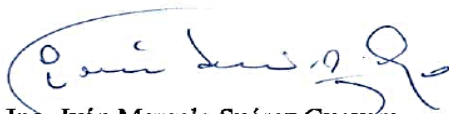
Mirian Marlene Caillagua Cocha
C.I: 055020410-1

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

" LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SUPERVISORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE POLLOS DEL CANTÓN LATACUNGA ", de Caillagua Cocha Mirian Marlene, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 21 de agosto de 2024



Ing. Iván Marcelo Suárez Guevara

C.C: 0602239485

TUTOR

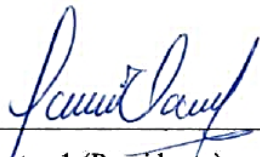
APROVACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, la postulante: **Mirian Marlene Caillagua Cocha** con el título de Proyecto de Investigación: **“LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SUPERVISORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE POLLOS DEL CANTÓN LATACUNGA”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los mérito suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 20 de agosto de 2024

Para constancia firma:

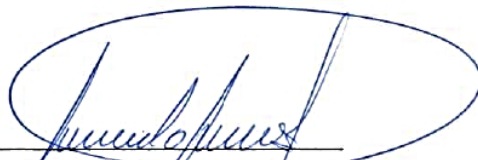


Lector 1 (Presidente)
MG. Jirma Elizabeth
Veintimilla Ruiz.
CC:



Lector 2
MG. Eliana Palma-Corrales

CC: 0503032351



Lector 3
DR. Milton Marcelo Cárdenas

CC: 0501810332

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios por fortalecer mi espíritu y acompañarme en cada uno de los desafíos que se presentaron durante la elaboración de esta tesis. También agradecer a mi tutor de tesis, Ing. Iván Marcelo Suárez Guevara, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo este proceso. Sus valiosas sugerencias y comentarios críticos han sido fundamentales para el desarrollo y la culminación de este proyecto. Por último, extendiendo mi más profundo agradecimiento a mi familia y compañeros, cuyo apoyo incondicional y palabras de aliento me han acompañado durante esta jornada académica.

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicado a Jehová, por estar en todo momento a mi lado, por guiarme y fortalecer mi espíritu a lo largo de este recorrido. Gracias, Señor.

A mis amados padres, Jorge y Carmen, quienes, con su amor, esfuerzo y sabiduría, han sido mi mayor apoyo en este proceso.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SUPERVISORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE POLLOS DEL CANTÓN LATACUNGA.

Autora:

Caillagua Cocha Mirian Marlene

Resumen:

La presente investigación busca analizar cómo el liderazgo organizacional influye en la productividad laboral de los supervisores en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga, detectando que la ausencia de un liderazgo efectivo tiene un impacto negativo en el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Para llevar a cabo el estudio, se aplicó un enfoque cuantitativo con un análisis descriptivo, centrándose en un universo de 57 supervisores, uno por cada distribuidora de pollos. Se utilizó un instrumento previamente validado en la investigación de Osoreo (2020), que abarcó dos variables: la primera consistió en 10 preguntas sobre liderazgo organizacional, con modificaciones al instrumento original, y la segunda constó de 10 preguntas sobre productividad, manteniendo el cuestionario sin cambios. Ambos cuestionarios fueron dirigidos a los supervisores y se valoraron utilizando una escala de Likert del 1 al 5, donde 1 representa "nunca" y 5 "siempre", aplicándose de forma presencial. Los resultados mostraron una percepción positiva del liderazgo, ya que el 70% de los supervisores se mostró dispuesto a atender las inquietudes de su equipo. Además, se observó que la capacitación y la capacidad de superar expectativas son factores clave que influyen en la productividad, subrayando la necesidad de que los supervisores refuercen estas áreas. En conclusión, un liderazgo organizacional efectivo es fundamental para aumentar la productividad en las distribuidoras de pollos. Por ello, se recomienda mejorar la formación en liderazgo, establecer sistemas de reconocimiento y retroalimentación más consistentes, y fomentar una capacitación continua para los empleados, dado que estas estrategias pueden contribuir a elevar la moral del equipo, optimizar el desempeño y mejorar la eficiencia en el sector.

Palabras clave: Liderazgo, productividad laboral, motivación, eficacia.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

TITLE: ORGANIZATIONAL LEADERSHIP AND WORK PRODUCTIVITY IN SUPERVISORS OF CHICKEN DISTRIBUTORS IN THE LATACUNGA CANTON.

Author:

Caillagua Cocha Mirian Marlene

ABSTRACT

The present research seeks to analyze how organizational leadership influences the labor productivity of supervisors in chicken distributors in the canton of Latacunga, detecting that the absence of effective leadership has a negative impact on the performance and satisfaction of employees. To carry out the study, a quantitative approach with a descriptive analysis was applied, focusing on a universe of 57 supervisors, one for each chicken distributor. An instrument previously validated in Osorio's research (2020) was used, covering two variables: the first consisted of 10 questions on organizational leadership, with modifications to the original instrument, and the second consisted of 10 questions on productivity, keeping the questionnaire unchanged. Both questionnaires were addressed to supervisors and were assessed using a Likert scale from 1 to 5, where 1 represents 'never' and 5 'always', and were administered face-to-face. The results showed a positive perception of leadership, as 70% of the supervisors were willing to address the concerns of their team. In addition, training and the ability to exceed expectations were found to be key factors influencing productivity, underlining the need for supervisors to strengthen these areas. In conclusion, effective organizational leadership is essential to increase productivity in poultry distributors. Therefore, it is recommended to improve leadership training, establish more consistent recognition and feedback systems, and promote continuous training for employees, as these strategies can contribute to boosting team morale, optimizing performance and improving efficiency in the sector.

KEYWORDS: Leadership, Labor productivity, Motivation, Effectiveness.

AVAL DE TRADUCCIÓN


En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SUPERVISORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE POLLOS DEL CANTÓN LATACUNGA”** presentado por: **Caillagua Cocha Mirian Marlene** egresada de la Carrera de Administración de Empresas perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto de 2024

Atentamente,


MSc. Alison Mena Barthelotty
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0501801252



**CENTRO
DE IDIOMAS**

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	i
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	ii
APROVACIÓN DEL TRIBUNAL DE TUTULACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	iv
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS	v
Resumen:	v
ABSTRACT	vi
AVAL DE TRADUCCIÓN	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.2. Formulación del problema	5
3. OBJETIVOS	5
3.1. Objetivo General	5
3.2. Objetivos Específicos.....	5
3.2.1. Objetivos y actividades	6
3.3. Beneficios del proyecto.....	10
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TEÓRICA	10
4.1. Antecedentes	10
4.2. Fundamento teórico	15
4.2.1. Liderazgo	15
4.2.2. Origen del liderazgo.....	16
4.2.3. Importancia de liderazgo.....	17
4.2.4. Concepto y elementos constitutivos.....	18
4.2.5. Tipos de Líder	23
4.2.6. Teoría del ciclo de vida del liderazgo	23
4.2.7. Tipos de Liderazgo organizacional	24
4.2.8. Liderazgo organizacional.....	26
4.2.9. El liderazgo en otra área administrativa.....	26
4.2.10. Productividad laboral	27
4.2.12. Características de la productividad laboral	30
4.2.13. Beneficios de la productividad laboral	35

4.2.14. Recomendaciones para aumentar la productividad laboral	36
4.2.15. Factores que determina la productividad	37
5. PROPUESTA METODOLÓGICA	38
5.1. Planteamiento de la hipótesis.....	39
5.2. Enfoque	39
5.2. Método	40
5.3. Técnica de Investigación.....	41
5.4. Población.....	43
5.4.1. Variables	43
5.5. Descripción del trabajo	45
6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	46
6.1 Análisis de los resultados liderazgo organizacional y productividad laboral.	46
6.2 Tabulación del cuestionario “Productividad Laboral”	63
8.1. Análisis y discusión de los Resultados:	80
9.1. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS	84
ESTRATEGIA 1: CAPACITAR EN LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.....	85
ESTRATEGIA 2: MEJORAR DE LA COMUNICACIÓN INTERNA	85
ESTRATEGIA 3: INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD	86
ESTRATEGIA 4: GESTIÓN DE ERRORES Y RETROALIMENTACIÓN ENTRE LOS COLABORADORES	86
ESTRATEGIA 5: FOMENTAR LA INNOVACIÓN Y LA MEJORA CONTINUA.	87
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES.....	92
Bibliografía	93
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Objetivos y actividades.....	6
Tabla 2. Beneficiarios del proyecto	10
Tabla 3. Población de estudio	43
Tabla 4. Correlación de Spearman.....	44
Tabla 5. Se preocupa usted por escuchar y resolver las dudas de sus empleados	47
Tabla 6. Es siempre agradable cuando los trabajadores manifiestan sus errores.....	48
Tabla 7. Elogia el trabajo de su personal	50
Tabla 8. Con qué frecuencia les hace reconocimientos a sus trabajadores.....	51

Tabla 9. Ayuda a los trabajadores a conseguir sus metas laborales	53
Tabla 10. Usted enseña, guía y orienta a sus empleados	55
Tabla 11. Plantea metas diarias para el equipo	56
Tabla 12. Diseña estrategias para corregir las dificultades.....	58
Tabla 13. Presenta actitudes de un buen líder.....	60
Tabla 14. Sus colegas siempre están dispuestos a colaborar con las decisiones	61
Tabla 15. Los colaboradores son responsables en el cumplimiento	63
Tabla 16. Los colaboradores demuestran su capacidad.....	64
Tabla 17. Los colaboradores se muestran hábiles en el día a día	66
Tabla 18. Los colaboradores superan las expectativas	67
Tabla 19. Los colaboradores son capacitados constantemente.....	68
Tabla 20. Las capacitaciones muestran resultados	69
Tabla 21. Los colaboradores se sienten motivados.....	70
Tabla 22. Los colaboradores se sienten a gusto.....	72
Tabla 23. Los colaboradores diseñan estrategias para mejorar su eficiencia	73
Tabla 24. Los colaboradores muestran preocupación en resolver los inconvenientes	74
Tabla 25. Indicadores de productividad.....	75
Tabla 26. Aplicación de indicadores en diez distribuidoras	78
Tabla 27. Estrategias y actividades.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características de la productividad.....	31
Figura 2. Factores internos y externos de la productividad	38
Figura 3. Fases de la investigación.....	45
Figura 4. Se preocupa usted por escuchar y resolver las dudas de sus empleados	47
Figura 5. Es siempre agradable cuando los trabajadores manifiestan sus errores	49
Figura 6. Elogia el trabajo de su personal.....	50
Figura 7. Con qué frecuencia les hace reconocimientos a sus trabajadores	52
Figura 8. Ayuda a los trabajadores a conseguir sus metas laborales	53
Figura 9. Usted enseña, guía y orienta a sus empleados	55
Figura 10. Plantea metas diarias para el equipo	57
Figura 11. Diseña estrategias para corregir las dificultades	58
Figura 12. Presenta actitudes de un buen líder	60

Figura 13. Sus colegas siempre están dispuestos a colaborar con las decisiones	61
Figura 14. Los colaboradores son responsables en el cumplimiento	63
Figura 15. Los colaboradores demuestran su capacidad.....	64
Figura 16. Los colaboradores se muestran hábiles en el día a día	66
Figura 17. Los colaboradores superan las expectativas	67
Figura 18. Los colaboradores son capacitados constantemente	68
Figura 19. Las capacitaciones muestran resultados	69
Figura 20. Los colaboradores se sienten motivados	71
Figura 21. Los colaboradores se sienten a gusto.....	72
Figura 22. Los colaboradores diseñan estrategias para mejorar su eficiencia	73
Figura 23. Los colaboradores muestran preocupación en resolver los inconvenientes ..	74

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Liderazgo organizacional y productividad laboral en los supervisores de las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga.

Fecha de inicio: Octubre - 2023

Fecha de finalización: Agosto - 2024

Lugar de ejecución: Latacunga, Parroquia Eloy Alfaro.

Facultad que auspicia: Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Administración de Empresas

Equipo de Trabajo:

Mirian Marlene Caillagua Cocha, 0550204101

Iván Marcelo Suárez Guevara, 0602239485

Área de Conocimiento: Administración.

Línea de investigación:

Administración y Economía para el desarrollo Humano y Social

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Gestión e innovación empresarial.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día, el liderazgo organizacional que ejercen los supervisores es crucial para la productividad laboral. No obstante, existe una preocupación creciente sobre la efectividad de este liderazgo. Según un estudio de Gallup, un liderazgo efectivo no solo mejora la moral de los empleados, sino que también incrementa la productividad y la satisfacción laboral, pudiendo aumentar la productividad de los equipos hasta en un 21% en comparación con aquellos que no cuentan con un liderazgo sólido. Sin embargo, en Ecuador, muchos líderes enfrentan serios retos al intentar implementar prácticas de liderazgo que realmente motiven a sus equipos, lo que resalta una problemática significativa que afecta tanto la moral como la productividad en el ámbito laboral (Psico Smart, 2021).

A nivel mundial, se han identificado impactos significativos del liderazgo; por ejemplo, una investigación realizada en España reveló que la falta de comunicación clara por parte de los líderes tiene un impacto devastador en la productividad, con un 68% de los empleados en ese sector afirmando que esta deficiencia afecta negativamente su rendimiento laboral. Este descubrimiento destaca la relevancia de un liderazgo de calidad, que impacta no solo en el rendimiento individual sino también en la dinámica del equipo. En este ámbito, el liderazgo juega un papel crucial en las empresas, instituciones y organizaciones, ya que una comunicación eficaz es fundamental para aumentar la productividad. Los trabajadores necesitan la oportunidad de expresar sus opiniones y sentirse escuchados por sus supervisores para optimizar el rendimiento general y fomentar un ambiente de trabajo más productivo (Datadec, 2023).

Sin duda, el liderazgo que ejercen los supervisores es un factor relevante que ha

tomado significancia como medio impulsor de la productividad y la satisfacción laboral. La forma en que el líder influye en sus empleados afecta directamente el nivel productivo y el compromiso de estos con la empresa y la consecución de objetivos. En concordancia con los autores que afirman que el liderazgo puede influir hasta en un 21% de la productividad, se resalta la significancia del mismo y el impacto que puede tener en el rendimiento productivo. La comunicación es un elemento indispensable para un buen liderazgo que incrementa el rendimiento individual, grupal y, por ende, la productividad en las organizaciones.

En este sentido, es importante analizar el liderazgo desde los supervisores, puesto que, a pesar de que el liderazgo es ejercido por cada empleado en su puesto de trabajo, los supervisores son figuras que influyen directamente en el ambiente, la motivación y el compromiso de sus empleados, al generar un vínculo que contribuirá a que el empleado se sienta identificado con la empresa y sus objetivos. El problema radica en las dificultades que enfrentan los supervisores para ejercer un liderazgo efectivo que impulse la productividad y la eficiencia.

En la provincia de Cotopaxi, el 95% de los encuestados en instituciones públicas y privadas creen que el liderazgo organizacional es esencial para desarrollar habilidades en dirección, capacitación y evaluación de equipos de trabajo, así como para promover la participación activa de los empleados en procesos como la planificación y autoevaluación. Este dato revela que un liderazgo efectivo es crucial para mantener un entorno laboral positivo y productivo. Sin embargo, la falta de líderes competentes puede crear un ambiente que no fomente adecuadamente el compromiso y la satisfacción de los empleados, afectando negativamente la productividad en las instituciones (Hernández, 2013).

El liderazgo organizacional es vital para construir ambientes laborales productivos y eficientes, especialmente en sectores competitivos como el de las distribuidoras de pollos en el cantón Latacunga. Los supervisores, al ocupar un rol crucial de liderazgo intermedio, enfrentan el desafío de guiar, motivar y coordinar a los equipos operativos para lograr los objetivos de productividad y desempeño. La calidad del liderazgo influye significativamente en el compromiso, la eficiencia y los resultados de los empleados, por lo que un liderazgo inadecuado puede obstaculizar el rendimiento y la productividad de los colaboradores (Yukl, 2013).

El liderazgo que ejercen los supervisores en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga puede influir considerablemente en la productividad y el desempeño de los equipos de trabajo. Sin embargo, se ha identificado que distintos estilos de liderazgo pueden tener efectos variados en los resultados laborales. Diversos estudios han demostrado que un liderazgo efectivo está vinculado positivamente con indicadores importantes como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la eficiencia en el rendimiento. No obstante, la falta de un liderazgo adecuado puede afectar negativamente estos aspectos, limitando así el potencial de productividad y el éxito del equipo. (Avolio, 2004)

Cada empresa necesita desarrollar habilidades de liderazgo que no solo optimicen la comunicación, sino que también impulsen la motivación y el compromiso para mejorar la productividad laboral. Este estudio se centra en la relación entre el liderazgo organizacional y la productividad, específicamente en los supervisores de las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga. Destaca la necesidad urgente de mejorar la eficacia del liderazgo para fortalecer el compromiso y la satisfacción de los empleados, ya que la falta de un liderazgo efectivo puede resultar en bajos niveles de motivación y un impacto negativo en el

desempeño.

La investigación se enfoca en los supervisores porque desempeñan un papel crucial en la dinámica laboral diaria y tienen una influencia directa sobre el equipo. Ellos son quienes guían, motivan y coordinan, y su estilo de liderazgo puede tener un impacto significativo en la productividad del equipo. Al centrarse en los supervisores, se busca entender cómo sus habilidades de liderazgo afectan directamente el desempeño y la satisfacción de los trabajadores, lo cual es esencial para mejorar la eficiencia general en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga.

Al abordar específicamente el papel de los supervisores, se pueden identificar áreas clave para el desarrollo y optimización del liderazgo, con el objetivo de potenciar el rendimiento y el bienestar del equipo en su conjunto.

2.2. Formulación del problema

¿Cómo influye el liderazgo organizacional en la productividad laboral de los supervisores de las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Analizar la influencia del liderazgo organizacional en la productividad de las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga.

3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Describir desde varias perspectivas y enfoques al liderazgo organizacional y la productividad laboral.

- ✓ Determinar la percepción existente entre el liderazgo organizacional y la productividad en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga.
- ✓ Proponer estrategias de mejora del liderazgo organizacional y la productividad en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga.

3.2.1. Objetivos y actividades

Tabla 1.

Objetivos y actividades

Objetivo general: Analizar cómo el liderazgo organizacional ejercido por los supervisores impacta la productividad laboral en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga, identificando las prácticas de liderazgo que contribuyen significativamente al rendimiento de los equipos.

Objetivos específicos	Actividades	Cronograma	Productos
<i>Describir desde varias perspectivas y enfoques al liderazgo organizacional y a la productividad laboral.</i>	<i>Búsqueda análisis y selección de fuentes bibliográficas relacionadas en los liderazgos organizacionales.</i>	<i>Semana 1-2</i>	<i>Bases Teóricas</i>

Determinar la percepción existente entre el liderazgo organizacional y la productividad en las distribuidoras de pollos en el cantón Latacunga.

Levantamiento de la información y recolección de datos mediante instrumentos con dimensiones

Semanas 3-9

Contextualización de la situación actual.

<p><i>Proponer estrategias de mejora del liderazgo organizacional y la productividad en las Distribuidoras de Pollos del cantón Latacunga.</i></p>	<p><i>Perfilación de estrategias de mejora del liderazgo organizacional y la productividad en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga.</i></p>	<p><i>Semana 10-13</i></p>	<p><i>Propuesta de estrategias de mejora del liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga.</i></p>
--	--	----------------------------	---

Fuente: Elaboración propia (2024)

3.3. Beneficios del proyecto

Los beneficiarios del proyecto se pueden diferenciar entre beneficiarios directos e indirectos:

Tabla 2.

Beneficiarios del proyecto

Beneficiarios directos e indirectos del proyecto

Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos
Los supervisores, gerentes, y propietarios que laboran en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga. Este grupo se beneficiará de la información recopilada y del análisis realizado, lo que les proporcionará las herramientas necesarias para mejorar el liderazgo organizacional y, en consecuencia, incrementar la productividad de sus operaciones.	Los clientes que compran en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga. Estos clientes se beneficiarán de la mejora en la calidad del servicio y los productos resultante del incremento en la productividad y la eficiencia organizacional.

Fuente: Elaboración propia (2024)

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TEÓRICA

4.1. Antecedentes

El presente proyectos de investigación toma como punto de partida proyectos realizados con anterioridad en el desarrollo de liderazgo organizacional y productividad laboral, que proporcione un marco de referencia sólido, oriente adecuadamente en el desarrollo de la investigación.

Osores (2020), en su estudio titulado "Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo SA del distrito de Huancayo – 2019", realizado en la prestigiosa Universidad Continental de Huancayo, ofrece una contribución significativa para la investigación actual. Este estudio se centra en analizar, de manera exhaustiva y sistemática, cómo el liderazgo organizacional afecta la productividad laboral de los empleados de CMAC Huancayo SA en el distrito de Huancayo durante el año 2019. Para alcanzar este objetivo, la investigación emplea una metodología robusta basada en enfoques históricos, deductivos, analíticos y descriptivos. Se trata de una investigación de carácter básico que utiliza un cuestionario de 20 preguntas (10 dirigidas a cada variable), aplicado a los trabajadores de CMAC Huancayo SA y cuyos datos se procesaron con la herramienta Excel.

El estudio concluye que un liderazgo efectivo es fundamental para que los empleados desempeñen sus funciones de manera eficiente, ya que el liderazgo organizacional tiene una notable influencia en la productividad laboral. Esta influencia puede ser determinante en el rendimiento general de los trabajadores, resaltando la importancia de un liderazgo eficaz para mejorar los resultados laborales. La investigación de Osores proporciona un marco teórico y metodológico valioso para este estudio sobre el liderazgo organizacional y la productividad laboral en los supervisores de las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga. Ofrece una perspectiva profunda sobre cómo el liderazgo organizacional puede afectar la productividad, y su metodología estructurada puede adaptarse para investigar esta misma relación en el contexto de las distribuidoras de pollos. Al utilizar un cuestionario similar centrado en variables clave, este estudio sirve como referencia para ajustar la investigación a las especificidades del cantón Latacunga, permitiendo comparar los hallazgos y enriquecer la

comprensión sobre el impacto del liderazgo en la productividad en este sector.

Rivera (2021), en su trabajo titulado "El Liderazgo y su Influencia en la Productividad de las Organizaciones", realizó una revisión minuciosa de la literatura académica relacionada con el liderazgo, el clima organizacional, la motivación y la productividad en la Fundación Universitaria Católica Lumen. Gencio. El objetivo principal del estudio fue examinar cómo el estilo de liderazgo, junto con el entorno laboral y las iniciativas implementadas por los líderes, puede influir tanto de manera positiva como negativa en la productividad de una organización.

La investigación se centró en entender la relación entre el liderazgo dentro de una organización y su impacto en el comportamiento y la motivación de los empleados, así como en la productividad organizacional. Los hallazgos revelaron que la productividad de una organización está fuertemente relacionada con el tipo de liderazgo ejercido, el clima organizacional establecido y las acciones que los líderes toman en relación con la calidad.

Este estudio ofrece importantes hallazgos y un marco conceptual que pueden servir como base para futuras investigaciones sobre cómo los diferentes estilos de liderazgo y las características del clima organizacional afectan la motivación y el rendimiento de los empleados. Estos descubrimientos son esenciales para entender cómo el liderazgo influye en la productividad laboral y para diseñar estrategias que mejoren el desempeño organizacional.

No obstante, es fundamental reconocer que cada organización es única y que pueden existir otros factores que también impacten la productividad. Esto resalta la importancia de realizar evaluaciones específicas para cada contexto organizacional.

En cuanto a las distribuidoras de pollos, la investigación de Rivera proporciona una base sólida para explorar cómo diversos estilos de liderazgo afectan la motivación y el desempeño de los empleados en este entorno específico. Asimismo, subraya la relevancia de considerar el entorno laboral y las decisiones de los líderes al evaluar la productividad, lo que permitirá desarrollar estrategias efectivas para mejorar el rendimiento en este sector. Este estudio es vital para identificar los mecanismos específicos que influyen en la productividad laboral en las distribuidoras de pollos y para crear intervenciones que optimicen tanto el liderazgo como el clima laboral en este ámbito.

Cruz (2023) realizó un estudio titulado "El Liderazgo Organizacional y la Productividad Laboral del Talento Humano en la Empresa SC Ingeniería y Construcción en el periodo 2022", llevado a cabo en la Universidad Tecnológica del Perú en Lima. El objetivo principal de esta investigación fue "analizar la relación entre el liderazgo y la productividad del talento humano en la empresa SC Ingeniería durante el año 2022". Este estudio, de tipo cuantitativo y con un enfoque correlacional, utilizó una muestra de 50 colaboradores, y recopiló datos mediante una escala de Likert de cinco niveles de respuesta. Los datos fueron analizados posteriormente utilizando el software estadístico Jamovi versión 2.3.28.

El estudio mostró que el liderazgo mejora la productividad y motivación de los empleados, así como su satisfacción en el trabajo en equipo. Sin embargo, no se encontró una conexión directa entre la comunicación efectiva y la eficiencia laboral, lo cual se debe a la alta rotación del personal que impide un conocimiento mutuo entre los colaboradores.

Este estudio proporciona un enfoque correlacional valioso para examinar la conexión entre el liderazgo y la productividad, y su uso de la escala de Likert puede ser una herramienta

útil para la recolección de datos en futuros proyectos de investigación. Los resultados obtenidos también ofrecen una referencia útil para comparar con los datos de las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga. Además, el estudio subraya la importancia de considerar factores adicionales, como la rotación de personal, en el análisis de la productividad, lo que puede ayudar a ajustar el enfoque de la investigación para capturar todas las variables relevantes y mejorar la precisión de los resultados.

Martínez (2023) llevó a cabo un estudio titulado "El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN", desarrollado en la Universidad Nacional de Chimborazo en Riobamba, Ecuador. El objetivo principal de esta investigación fue examinar el impacto del liderazgo organizacional en la mejora del rendimiento laboral de los empleados de SPARTAN. Para alcanzar este objetivo, se utilizó un método hipotético-deductivo, un enfoque descriptivo y un diseño documental no experimental.

La investigación abarcó a toda la población de 34 trabajadores de la sucursal de SPARTAN, aplicando encuestas para recolectar datos. Los resultados fueron analizados mediante una prueba de chi-cuadrado, cuyo valor calculado (15,051) superó el valor crítico (9,488), lo que permitió rechazar la hipótesis nula con un 95% de confianza. Los hallazgos confirmaron que el liderazgo organizacional tiene una incidencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores.

El estudio sugiere que el liderazgo no es algo inherente a las personas, sino un proceso que se puede desarrollar continuamente. Este enfoque resalta la relevancia de entender el liderazgo como un conjunto de prácticas y procesos que se pueden cultivar y mejorar para

influir positivamente en el desempeño laboral. Los hallazgos proporcionan una base sólida para analizar cómo el liderazgo puede impactar el rendimiento en diversos contextos empresariales y ofrecer un marco de referencia para futuras inversiones.

4.2. Fundamento teórico

A lo largo del tiempo se puede encontrar varias definiciones de deferentes autores que ayuden en la investigación. Se examinará la relevancia y aplicación de los fundamentos teóricos elegidos para los objetivos del estudio. Este apartado proporcionará una base sólida para los análisis posteriores, garantizando la coherencia y relevancia de las conclusiones de la investigación.

4.2.1. Liderazgo

Los autores, Pérez P & Gardey A, (2023) menciona que, “liderazgo se define como la influencia que se ejerce sobre las personas para incentivarlas a trabajar de forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder”. El liderazgo es un proceso que involucra a múltiples personas, dónde líder, al tomar decisiones estratégicas, guía al equipo a la organización hacia el logro de metas compartidas. el éxito de cualquier grupo u organización está profundamente vinculado al entorno en el que opera, ya que un buen líder tiene la capacidad de inspirar y motivar a su equipo a colaborar de manera entusiasta y coordinada. Esto se logra no solo al establecer, esto se logra no sólo al establecer objetivos claros sino, también al tomar decisiones acertadas que orienten al grupo en dirección adecuada.

El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene

para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas, Hutchinson H, (2009). Esta investigación se puede utilizar para explorar como los supervisores en las distribuidoras el cantón Latacunga pueden mejorar liderazgo efectivo.

4.2.2. Origen del liderazgo

Es evidente que un grupo de personas influyentes ha tenido un papel crucial en el desarrollo y la transformación de los eventos históricos. Desde figuras como Abraham, Pericles y Julio César en los comienzos de la Civilización Occidental, hasta Isabel I de Inglaterra e Isabel la Católica de España en la creación de los imperios europeos. Esto continúa hasta los turbulentos tiempos del siglo XX, donde nombres Stalin, Roosevelt y Churchill fueron esenciales durante la Segunda Guerra Mundial, así como Adenauer y De Gaulle en la posguerra, y Reagan, Thatcher y Gorbachov al final de la Guerra Fría. Sin duda, el liderazgo es un fenómeno esencial en la evolución de la sociedad humana y, por lo tanto, en el desarrollo y la permanencia de las organizaciones sociales.

La narrativa del liderazgo tiene sus raíces en los albores de la civilización, donde líderes tribales y religiosos dirigían a sus seguidores hacia objetivos compartidos. En civilizaciones antiguas como la griega y romana, los líderes eran considerados seres divinos o semidivinos. Durante la Edad Media, el liderazgo se centró en la autoridad y jerarquía, con reyes y la nobleza ocupando la cima de la pirámide social y política.

Para Reyes Y, (2023) “Liderazgo organizacional es importante porque es un elemento esencial para la supervivencia de cualquier tipo de organización”. Este concepto mencionado

por el autor, nos indica que el liderazgo proporciona una visión y dirección clara, lo cual es crucial para cualquier organización, ayudando a alcanzar los objetivos y metas.

Desde el siglo XVII, con la Revolución Industrial, el enfoque del liderazgo evolucionó hacia la gestión y productividad, especialmente con el aumento del trabajo en fábricas. Durante el siglo XX, surgieron diversas teorías, como la teoría de contingencia, el liderazgo transformacional y la teoría de participación. Weber identificó tres tipos de liderazgo: carismático, tradicional y racional-legal.

La década de 1930 marcó un cambio hacia la Teoría de las Relaciones Humanas, subrayando la importancia de las relaciones interpersonales y la motivación de los empleados en el éxito empresarial. En la década de 1950, se desarrollaron teorías como la Teoría de la Contingencia y la Teoría del Comportamiento. En los años 80, el liderazgo transformacional se centró en la visión, la inspiración y la motivación de los colaboradores. La década de 1990 vio el surgimiento del liderazgo situacional, que se enfoca en cómo los líderes se adaptan a diversas situaciones y desafíos.

Según Méndez G, (2013) “el liderazgo continúa evolucionando, abordando la gestión del cambio, la diversidad, inclusión, sostenibilidad y responsabilidad social corporativa”. La perspectiva se ha desplazado de un enfoque en el poder y autoridad hacia uno más participativo, adaptable y consciente de su impacto en el mundo circundante.

4.2.3. Importancia de liderazgo

Para Prieto E, (2023) “Liderazgo es importante porque es un elemento esencial para la supervivencia de cualquier tipo de organización. Pero, además, es relevante porque guía,

dirige y motiva con el firme propósito de que el equipo se mantenga en orden, ejecute acciones y logre los objetivos establecidos”.

El liderazgo es fundamental para la existencia de cualquier organización. Además, su relevancia radica en que orienta, dirige y motiva al equipo, asegurando que todos trabajen de manera organizada, realicen las tareas necesarias y alcancen los objetivos propuestos, S.A.S, (2023).

4.2.4. Concepto y elementos constitutivos

PRECIADO H & MONSALVE G, (2008, págs. 81-89) “Para concretar los aspectos que permiten identificar el estilo del líder, se utilizan a continuación cinco dimensiones propuestas en el modelo de estilos directivos desarrollado por Preciado (2007)”. La cita indica que, de acuerdo con el modo en que se conjuguen estas cinco dimensiones podrá hablarse de la presencia de uno u otro estilo directivo que promueve un ambiente de trabajo más armónico y facilita el logro de metas comunes.

La manera como se presentan las dimensiones en el liderazgo es la siguiente:

Características personales del directivo: Existen estudios sobre liderazgo que afirma que los líderes poseen ciertos rasgos de la personalidad intrínsecos, los cuales posicionan roles específicos dentro de organizaciones, basándose en su capacidad para influir en el cambio o adaptarse a situaciones complejas (Mendoza, 2006). Sin embargo, hay quienes argumentan que no existe evidencia empírica que respalde la idea de que estos rasgos de personalidad son determinantes en los estilos de liderazgo. Sin embargo, (Sosik, 2005), menciona que, los líderes suelen mostrar una gran autoconfianza, son dominantes,

extrovertidos y poseen firmes convicciones en sus valores, creencias y principios morales, lo más relevante es la habilidad del líder, para convertir su visión y estrategia en resultados tangibles para la organización

Adicionalmente, esta incluye aspectos sobre la influencia que los líderes ejercen, proviene del respeto que generan y que les permite inspirar y motivar a los empleados a actuar, desplegando tipos de comportamientos que sean percibidos como modelos de conducta entre sus seguidores. El liderazgo transformacional se considera uno de los enfoques más significativos y utilizados en el ámbito empresarial actual porque en este modelo de líder tiene como meta cambiar y transformar positivamente a sus empleados, así, su propósito es mantener una comunicación efectiva y motivar al personal lo cual permite alcanzar los objetivos organizacionales de manera más eficiente tal como lo señala UNIR, (2023).

Líder con objetivos claros: solo de esta manera sabrá dónde quiere llevar a la empresa y a sus miembros. Tener una visión dinámica del mercado y el dominio de técnicas de captación de información también son cualidades imprescindibles, Randstad, (2022). Como bien señala Randstad, estas son capacidades imprescindibles para un liderazgo efectivo.

Según él, IESE, (2021); “ser líderes tienen que contar, como mínimo, con una mentalidad ágil, una sólida comprensión del negocio y una contundente capacidad para inspirar y movilizar a sus equipos alrededor de objetivos comunes”, resalta la importancia de ciertas cualidades esenciales en el liderazgo efectivo, tener una mentalidad ágil implica la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos del entorno

empresarial lo que es crucial en un mundo de constante evolución.

La IESE estableció 10 principales cualidades, fortalezas y habilidades de un director general son:

- ✓ Motivador, integrador e inspirador: Capaz de alentar y unir al equipo en torno a un objetivo común.
- ✓ Visionario estratégico: Con una perspectiva a medio y largo plazo, que combina prudencia, equilibrio y sentido práctico.
- ✓ Adaptable y gestor del cambio: En un entorno poscovid, la comodidad ya no es una alternativa viable.
- ✓ Valores: Líderes humildes que saben escuchar y valoran las opiniones diferentes.
- ✓ Resiliente: Habilidad para enfrentar la adversidad, enfocándose en los recursos y las posibilidades.
- ✓ Innovador: Ya en un periodo de transformación antes de la pandemia, esta situación ha acelerado el cambio.
- ✓ Decisiones efectivas: Capacidad para identificar qué información es relevante para cada tipo de decisión.
- ✓ Orientado a la eficiencia y resultados: Ante un entorno empresarial cada vez más competitivo.
- ✓ Colaborador: Necesita fomentar un trabajo en equipo y humanizar la organización.

- ✓ Comunicador efectivo: No solo debe conocer sus objetivos y valores, sino también ser capaz de comunicarlos.

Estas cualidades no solo permiten a un líder gestionar tareas sino también inspirar y guiar a su equipo hacia el éxito, sino también que un supervisor puede poseer estas características y habilidades, que puede fomentar un ambiente de trabajo positivo resolver conflictos de manera efectiva y desarrollar el talento de sus subordinados lo que es crucial para el crecimiento y actividades del equipo.

Líder con valores claros: En un enfoque de liderazgo fundamentado en valores se sostiene que las motivaciones y decisiones de las personas están determinadas por su conjunto de principios y creencias por lo tanto el líder orienta en su equipo a través de la función de sus propios valores con los de la organización, menciona indeed, (2022). Resalta que el liderazgo basado en valores no se trata de dirigir, sino de inspirar y motivar a través de un marco ético y moral que resuene con todos los miembros del equipo

Líder con visión de futuro: Generar cambios relevantes en las organizaciones y motivar la situación presente los líderes realizan un análisis profundo de entorno empresarial económico y humano, tanto desde una perspectiva interna como externa. Este examen les facilita detectar las carencias y las oportunidades que aún no se han exportado en el mercado así la visión se expresa de manera clara y específica, presentando como la opción más atractiva y viable para la cual dirigir esfuerzos fomentando entre los seguidores un sentimiento de e insatisfacción y descontento con el estado actual, así como una fuerte conexión con objetivos futuros (ALARCÓN, 2019). Aquí, la visión estratégica del líder se convierte en un poderoso motivador guiar a los trabajadores hacia el cambio y el logro de los

objetivos organizacionales, haciendo que la visión sea fundamental para inspirar y comprometer al equipo en la consecución de una meta común. En fin, un líder con una visión clara y convincente puede comunicar efectivamente su perspectiva de futuro, generando entusiasmo y compromiso en los seguidores.

Líder motiva e incentiva al equipo: La motivación ha sido definida como “el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente” (Gestal., 2024). Según este enfoque, los líderes apelan a una transformación de los comportamientos de las personas o grupos y definen el estilo de influencia que quieren trabajar con ellos. Complementariamente, “es posible que en las organizaciones una persona haga más de lo que creía posible” (Avolio, 1999:41), (ALARCÓN, 2019). Aquí el líder no solo establece una visión y metas claras, sino que también define un estilo de influencia específico para trabajar con su grupo personas. Permitiendo cumplir con sus responsabilidades, lograr un nivel de desempeño que va más allá de lo que ellos mismos creían posible. Al inspirar y motivar a los seguidores, el líder logra que estos se superen a sí mismos, desplieguen todo su potencial y contribuyan de manera excepcional al logro de los objetivos organizacionales.

Líder involucra al equipo en decisiones: El liderazgo participativo, es un estilo de gestión que involucra a los empleados en los procesos de toma de decisiones y resolución de problemas de la organización. El liderazgo participativo tiene muchos beneficios, pero también plantea algunos desafíos y requiere ciertas habilidades y condiciones para ser efectivo. En esta sección, exploraremos la importancia del liderazgo participativo desde diferentes perspectivas y brindaremos algunos consejos y ejemplos sobre cómo

implementarlo con éxito. (Freezone, 2024). Este estilo de liderazgo parte de la premisa de que las decisiones serán mejores y tendrán mayor aceptación si cuentan con la participación de aquellos que se verán afectados por las mismas.

4.2.5. Tipos de Líder

Existen diversas formas de clasificar a los líderes, basadas en distintos criterios. Cuando una organización selecciona a un líder, se trata de un líder formal. Por otro lado, los líderes informales surgen de manera espontánea dentro de un grupo (Pérez, 2021).

Sin embargo, la clasificación más conocida es la que se enfoca en la relación entre el líder y sus seguidores. En este contexto, se identifican tres tipos principales de liderazgo: democrático, autoritario y liberal (o laissez-faire). Pérez describe estos tipos de la siguiente manera:

El líder democrático promueve el debate y la participación dentro del grupo. Por su parte, el líder autoritario toma decisiones por sí mismo, sin consultar ni dar explicaciones a sus seguidores, utilizando una comunicación unidireccional. Finalmente, el líder liberal adopta un rol pasivo, delegando poder a su grupo y otorgándoles total libertad en su actuación, sin intervenir ni juzgar sus aportes. Cuando el liderazgo se ejerce a través de cambios en los valores, comportamientos y pensamientos de los miembros del grupo, se denomina liderazgo transformacional. La principal función del líder es establecer una meta y motivar a la mayoría a trabajar para alcanzarla.

4.2.6. Teoría del ciclo de vida del liderazgo

La teoría del ciclo de vida del liderazgo de Hersey y Blanchard integra enfoques anteriores sobre estilos de liderazgo, como los de Blake y Mouton, Reddin y Argyris. Esta

teoría postula que el comportamiento del líder debe adaptarse en función de la madurez de sus seguidores.

A medida que los subordinados van adquiriendo mayor madurez, el líder debe ir reduciendo gradualmente su énfasis en la estructuración de tareas y, en cambio, incrementar su orientación hacia la consideración de las necesidades de sus equipos. Sin embargo, una vez que los seguidores alcanzan niveles muy altos de madurez, el líder puede incluso disminuir el grado de consideración, delegando más responsabilidades y otorgando mayor autonomía a su equipo. La madurez de los subordinados se evalúa considerando factores como su experiencia, su motivación por lograr resultados y su disposición y capacidad para asumir mayores responsabilidades. (Stogdill, 2021).

4.2.7. Tipos de Liderazgo organizacional

Según (Company, 2020) “Actualmente, tendencias como la horizontalidad y la flexibilidad laboral han hecho que ciertos estilos de liderazgo organizacional cobren relevancia y se consoliden como los que más buscan las compañías”. Si bien es cierto que las tendencias hacia la horizontalidad y la flexibilidad laboral han ganado importancia en los últimos años, es necesario cuestionar si estos cambios realmente han definido de manera definitiva los estilos de liderazgo organizacional preferidos por las empresas.

4.2.7.1. Liderazgo liberal

También conocido como liderazgo *laissez-faire*, este estilo se distingue por otorgar un alto grado de autonomía a los miembros del equipo, siendo ideal para aquellos con amplia experiencia profesional. En este enfoque, el líder actúa como un supervisor que proporciona los recursos y herramientas necesarias para que los colaboradores realicen sus tareas de

manera efectiva.

4.2.7.2. Liderazgo pro personas

Los líderes que adoptan este estilo están enfocados en el desarrollo y crecimiento de sus integrantes. Una característica esencial de estos líderes es su habilidad para formar equipos de manera estratégica, aprovechando las habilidades de cada miembro para lograr un aumento significativo en el rendimiento laboral.

4.2.7.3. Liderazgo de la curva

Quienes aplican este modelo buscan transmitir una visión positiva sobre las circunstancias que afectan al grupo y sus actividades. De este modo, el equipo se mantiene motivado y en un ambiente agradable, alcanzando lo que se conoce como la “curva de la felicidad” y mejorando la productividad.

4.2.7.4. Liderazgo transformacional

Este estilo es actualmente uno de los más prominentes en el liderazgo organizacional. Se considera el modelo más completo, ya que combina aspectos de estilos innovadores como las pro-personas y el liberal, así como de enfoques más tradicionales como el carismático y el democrático. Tal como su nombre indica, el liderazgo transformacional se enfoca en transformar a los individuos para ayudarles a alcanzar su máximo potencial.

En fin, la adopción de diferentes estilos de liderazgo organizacional, como el laissez-faire, pro-personas, de la curva y transformacional, responde a las actuales tendencias de horizontalidad y flexibilidad laboral. Estos modelos se han establecido como los preferidos por las empresas debido a su capacidad para fomentar la autonomía, el desarrollo personal,

la motivación y la transformación de los equipos.

4.2.8. Liderazgo organizacional

El liderazgo, como fenómeno social, se manifiesta en todas las formas de interacción grupal dentro de la actividad humana. Su carácter psicosocial lo coloca en la intersección entre los aspectos propositivos y operativos de la administración, y las dimensiones del poder, la autoridad y el mando en la gestión de organizaciones. Este fenómeno es evidente a lo largo de la historia humana, donde los nombres de individuos destacados siempre están ligados a los eventos culturales, políticos y militares que han marcado el paso del tiempo.

El liderazgo organizacional se refiere a la posición de preminencia que algunas personas ocupan dentro de sus organizaciones esto se debe a que por sus destacadas características personales o su desempeño logran que los colaboradores que lidera se destaquen en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esta definición es proporcionada por Antonio duro Duro Martín en su libro titulado: introducción al liderazgo organizacional teoría y metodología publicado en 2010, (Prieto, 2023)

4.2.9. El liderazgo en otra área administrativa

El liderazgo es fundamental para la ejecución exitosa del proceso administrativo. A su vez, la implementación de este proceso proporciona una estructura organizada para la toma de decisiones y la gestión de recursos, siendo ambos aspectos igualmente esenciales para el logro de las metas de la organización. El proceso administrativo se define como un conjunto de actividades interrelacionadas que incluyen la planificación, organización, dirección y control de los recursos, con el objetivo de alcanzar los objetivos de manera eficaz y eficiente. Henri Fayol contribuyó con su teoría administrativa, destacando cinco funciones clave:

planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Por otro lado, Frederick Winslow Taylor propuso la teoría de la administración científica, enfocada en la eficiencia y la productividad, abogando por una planificación y organización basadas en datos y hechos, así como el análisis y medición de tareas para identificar oportunidades de mejora. Estos enfoques, aunque diferentes, han tenido un impacto significativo en la evolución y comprensión de la administración organizacional. La administración es un proceso compuesto por varias actividades interrelacionadas que forman un único sistema. Consta de cuatro funciones clave: planificación, organización, dirección y control. La narrativa del liderazgo tiene raíces antiguas, donde líderes tribales y religiosos guiaban a sus seguidores hacia metas comunes. En civilizaciones como la griega y romana, los líderes eran vistos como seres divinos o semi-divinos. Durante la Edad Media, el liderazgo se enfocaba en la autoridad y la jerarquía, con reyes y nobles en la cima de la pirámide social y política.

Según Reyes (2023), "el liderazgo organizacional es fundamental para la supervivencia de cualquier tipo de organización". Hoy en día, el liderazgo continúa evolucionando, abordando temas como la gestión del cambio, la diversidad, la inclusión, la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. El enfoque ha pasado de centrarse en el poder y la autoridad a ser más participativo, adaptable y consciente del impacto en el entorno.

4.2.10. Productividad laboral

Para Jaimes L, (2018), define "la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo,

mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización”. Sobre todo, la productividad laboral es importante, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

Se llevó a cabo una investigación sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A., ubicada en la provincia de Pichincha. El objetivo fue determinar el nivel de conexión entre estas variables. Los resultados revelaron que los colaboradores necesitan satisfacer principalmente las necesidades de seguridad, autorrealización y autoestima. Por otro lado, las necesidades de pertenencia y sociales mostraron un nivel bajo en el análisis. A pesar de esto, el desempeño laboral se destacó con un alto nivel en cuanto a las competencias del personal. Es importante considerar un posible vínculo entre la motivación y el comportamiento de los colaboradores.

El desempeño laboral es una relación que establece entre las necesidades de un puesto de trabajo y las habilidades o características que presentan una persona para realizar el trabajo, de manera que pueda cumplir y desempeñarse de manera positiva o negativa es el conjunto de comportamientos de un trabajador mientras cumple con sus responsabilidades laborales, según ALARCÓN E, (2019).

4.2.11. Factores relevantes para la productividad laboral

Desde la perspectiva del mercado laboral, la jornada laboral es una variable que se define de manera conjunta con la remuneración siendo ambas el fruto de la interacción de empleadores y empleado, la que a su vez está enmarcada por un contexto institucional

definida por un marco legal y otros factores como la intermediación de los sindicatos. En este sentido, cabe destacar que en la práctica la mayoría de los trabajadores dependientes no negocian sus horas de trabajo puesto que los contratos suelen ser de jornada parcial o completa. (Cabrera, 2023). Existen 5 factores que influyen en la productividad laboral

4.2.11.1. Energía y actitud personales

La combinación de energía y actitud de una persona determinará en gran parte su productividad en cualquier contexto, laboral o no. Por este motivo, es esencial conseguir cuidar ambas, ya que especialmente la segunda puede verse afectada por variables externas. Por ejemplo, la actitud de otros compañeros, el ambiente físico de trabajo, el nivel de responsabilidad, la presión recibida, el número de procesos establecidos, entre otros elementos, pueden tornar una actitud potencialmente positiva en negativa.

4.2.11.2. Equipamiento y recursos

Contar con recursos insuficientes para realizar una tarea es, desde luego, condición promotora donde las haya para dinamitar la productividad. El equipamiento técnico adecuado, así como la formación necesaria, son imprescindibles para alcanzar el nivel esperado de productividad en un puesto. Y, por supuesto, hay que tener en cuenta que la escasez de este factor afectará al anteriormente mencionado, pero también al siguiente.

4.2.11.3. Objetivos

La planificación y establecimiento de objetivos, con la dotación suficiente de recursos y de modo participativo, disparará la productividad laboral siempre que estos sean coherentes. Para ello no está de más recordar la idoneidad de que sean objetivos SMART (Specific. Measurable. Action-oriented, Realistic. Time-bound): específicos, medibles,

orientados a la acción, realistas y limitados en el tiempo.

4.2.11.4. Liderazgo

En la fijación de objetivos y su seguimiento participará, por supuesto, el líder de equipo, de ahí que su personalidad y estilo influyan en la productividad. Un líder en quien confiar, honesto y equilibrado en la supervisión puede ser el impulso perfecto para elevar la productividad en cualquier departamento.

4.2.11.5. Entorno

Finalmente, las características físicas del puesto de trabajo son igualmente vitales para mantener la productividad laboral esperada. Desde el mobiliario, hasta la proximidad de los compañeros y equipamiento necesarios, así como la luz natural suficiente o una determinada decoración del espacio de trabajo influyen en la productividad, según ha quedado más que demostrado.

Herzberg llegó a la conclusión de que había que seguir un proceso de dos fases. En primer lugar, deshacerse de los elementos que generan insatisfacción, para después crear las condiciones que provocan satisfacción. (gamelearn, 2020). En fin, la productividad laboral es el resultado de la interacción de factores individuales, organizacionales y del entorno, que deben ser gestionados de manera integral por las empresas. Una comprensión profunda de estos elementos clave permite diseñar estrategias efectivas para mejorar el desempeño de los trabajadores.

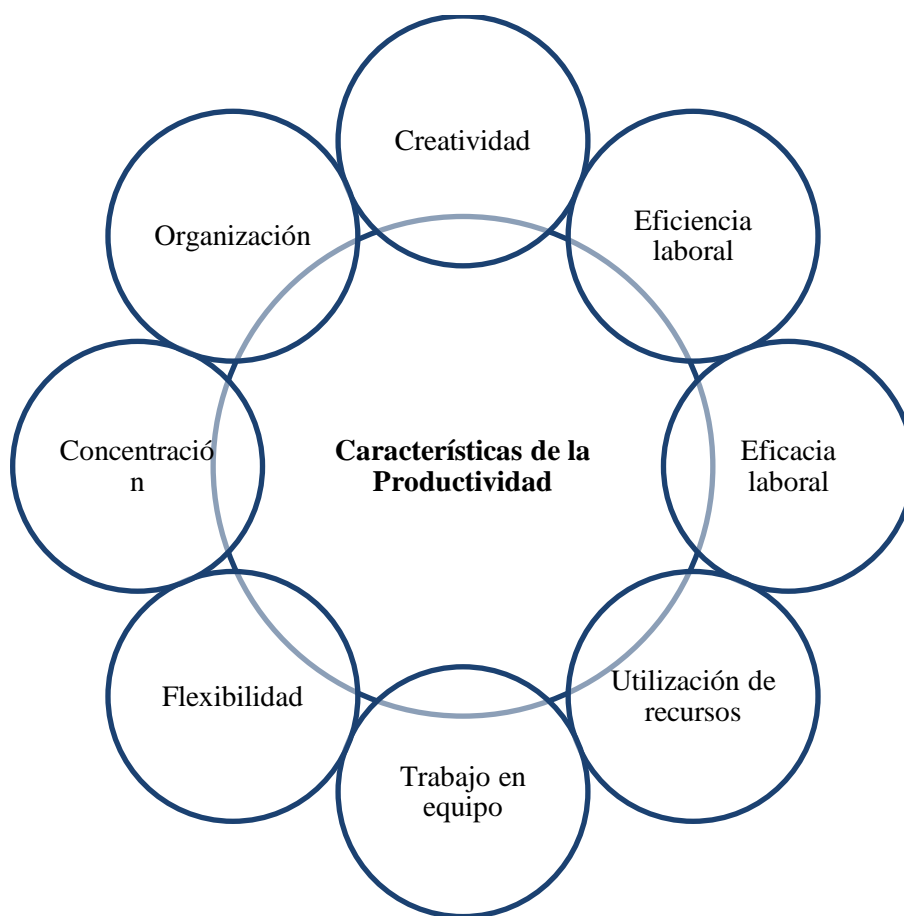
4.2.12. Características de la productividad laboral

La eficacia de un proceso de producción se mide por la proporción entre los bienes y

servicios generados y los recursos empleados para ello. Esta relación se ve afectada por diversos factores clave que determinan tanto la efectividad como la eficiencia de dicho proceso. (Moncada, 2024)

Entre las características más destacadas se encuentran:

Figura 1. Características de la productividad



Fuente: Elaboración propia (2024)

4.2.12.1. Eficiencia laboral

Realiza el trabajo en el menor tiempo posible, sin perder calidad. La eficiencia se refiere a la habilidad de una persona o proceso para utilizar apropiadamente los recursos disponibles y lograr los objetivos establecidos, llevando a cabo solo las acciones necesarias.

Para las empresas, la eficiencia es la capacidad de mejorar el uso de recursos con el fin de alcanzar sus metas comerciales (Cardenas, 2023).

La eficiencia se enfoca en examinar, optimizar y encontrar soluciones más adecuadas en cada fase necesaria para lograr un objetivo, con el propósito de reducir costos y tiempos invertidos en alcanzar los resultados deseados. Para que un trabajador u organización sean productivos, deben ser eficaces, es decir, capaces de lograr los objetivos establecidos utilizando los recursos de manera óptima. La eficacia laboral es un componente fundamental de la productividad, ya que sin ella sería imposible obtener buenos resultados a partir de los recursos disponibles.

4.2.12.2. Eficacia laboral

La eficacia hace referencia a la capacidad que tenemos para alcanzar una determinada meta mediante nuestras acciones y somos más eficaces cuantas más veces lleguemos a los objetivos donde lo que entraría en juego es el uso de nuestras herramientas, cómo las ponemos en práctica, sin considerar tanto factores de tiempo como de rapidez dirigido al ámbito laboral donde dicha eficacia se observa en nuestra capacidad para terminar con éxito las tareas o realizar proyectos exitosos si me he marcado cinco tareas para el día de hoy soy eficaz si las he terminado, tarde más o menos en hacerlas.

4.2.12.3. Utilización de recursos

Maximiza el uso eficaz de todos los recursos (materiales, humanos y tecnológicos) para lograr tus objetivos. Medir la utilización de recursos es una herramienta clave que permite a los directivos evaluar y optimizar el aprovechamiento del equipo de trabajo. Esto brinda una visión integral del desempeño individual, permitiendo identificar y equilibrar

cualquier desequilibrio en la carga laboral. En esencia, esta métrica ayuda a los líderes a extraer el máximo potencial de su personal. De hecho, "la utilización eficiente de recursos es un aspecto crítico para cualquier organización, pues garantiza la máxima eficiencia y productividad" (Rull, 2020).

4.2.12.4. Trabajo en equipo

Fomentar la colaboración efectiva entre los miembros del equipo es crucial para la eficiencia organizativa. Si bien la mayoría reconoce la importancia del trabajo en equipo, no todos comprenden su verdadero impacto en la empresa. El trabajo en equipo se produce cuando un grupo de individuos trabaja de forma coordinada y eficaz hacia un objetivo común. Cuando varios profesionales cooperan para lograr un fin compartido, tu organización puede prosperar y desarrollarse.

Trabajar en conjunto es fundamental para lograr la eficiencia organizativa. Aunque la mayoría reconoce la importancia del trabajo en equipo, no todos comprenden su impacto real en una empresa. El trabajo en equipo se da cuando un grupo de personas trabaja de manera coordinada hacia una meta común de manera efectiva. Cuando los profesionales cooperan para alcanzar un objetivo compartido, tu organización puede prosperar.

Promover una comunicación efectiva es clave para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo. Para lograr una cooperación eficaz, es necesario establecer una comunicación clara y fluida entre los integrantes. Esto se puede lograr a través de actividades que refuercen la sinergia y el sentido de camaradería, como dinámicas de integración o resolución conjunta de problemas. Los equipos que se comunican de manera efectiva suelen ser más productivos y eficientes, además de generar un ambiente de trabajo agradable y un

clima laboral propicio para todos.

4.2.12.5. Flexibilidad

Se adapta a los constantes cambios y realiza los ajustes necesarios para alcanzar los objetivos. La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de adaptar las condiciones y modalidades de trabajo a las necesidades cambiantes tanto del empleado como de la organización, permitiendo una mayor armonía entre la vida personal y profesional, donde se prioriza el logro de objetivos sobre el control estricto de horarios o presencia física, fomentando así mayores niveles de compromiso, motivación y productividad de los colaboradores, quienes pueden ajustar sus horarios, ubicación y estilos de trabajo de acuerdo a sus circunstancias individuales sin que ello afecte negativamente el desempeño organizacional.

4.2.12.6. Concentración

Mantiene el enfoque de las tareas a realizar. La concentración es la capacidad mental para enfocar y mantener la atención de manera sostenida en una tarea, actividad o pensamiento específico, evitando distracciones y logrando un alto nivel de absorción y conexión con el objetivo en cuestión. Es una habilidad esencial que permite procesar información de manera eficiente, realizar tareas con mayor profundidad y calidad, y optimizar el rendimiento en diversos ámbitos, ya sea laboral, académico o personal.

4.2.12.7. Organización

La organización laboral se refiere a la habilidad de estructurar y planificar las actividades de trabajo de forma efectiva, implicando establecer prioridades, fijar objetivos concretos, asignar adecuadamente las tareas y recursos, así como implementar sistemas y

procesos que permitan optimizar el tiempo, los esfuerzos y los resultados. Una persona organizada es capaz de anticipar, gestionar imprevistos y mantener un flujo de trabajo constante y productivo, lo que se traduce en una mayor eficiencia, menor estrés y mejores resultados, tanto a nivel individual como a nivel de equipo o de la organización en su conjunto, pues la organización permite aprovechar de mejor manera los recursos disponibles, cumplir con los plazos establecidos y lograr los objetivos trazados de forma sistemática y sostenida.

4.2.12.8. Creatividad

La creatividad laboral es la capacidad de generar ideas, enfoques y soluciones novedosas y originales que permiten afrontar desafíos, resolver problemas y mejorar procesos de una manera innovadora. Implica trascender los patrones habituales de pensamiento, explorar diferentes perspectivas, combinar conceptos de manera original y desarrollar propuestas únicas que aporten valor a las tareas y responsabilidades.

4.2.13. Beneficios de la productividad laboral

El autor Sanchez, D. (2022), menciona “Los beneficios de la productividad se ven reflejados en el crecimiento de las organizaciones y aumento de la rentabilidad de las mismas, siendo el resultado natural de las buenas gestiones de líderes y colaboradores quienes en sus labores diarias aportan estrategias para utilizar los recursos a disposición de manera eficiente. Evidentemente, la productividad laboral contempla varios beneficios:

- ✓ Aumento de la productividad: Al aumentar la producción en el corto plazo, los costos disminuirán y los ingresos aumentarán, lo que se traducirá en mayores ganancias para la empresa.

✓ Más competencia: las empresas con mayores ganancias son más competitivas en el mercado y pueden mantenerse a la vanguardia de su territorio.

✓ Incrementar la calidad del producto: Mayor eficiencia y mejor rendimiento y mejor calidad del trabajo.

✓ Mayor satisfacción del cliente: al ofrecer un producto o servicio de alta calidad en un corto período de tiempo, aumenta la satisfacción del cliente y aumenta su lealtad.

✓ Mejorar el ambiente de trabajo: con un mejor trabajo, mejores relaciones entre los empleados y una sensación de éxito y satisfacción en el trabajo.

4.2.14. Recomendaciones para aumentar la productividad laboral

✓ Establecer objetivos claros y medibles: Para ser más productivo, es necesario establecer objetivos claros y medibles. Significa que se puede medir y evaluar.

✓ Mejorar la comunicación: una buena comunicación entre los miembros del equipo es esencial para un mejor rendimiento y un mejor uso de los recursos disponibles.

✓ Capacitación y educación: Proporcionar capacitación continua a los empleados puede mejorar su desempeño porque pueden mejorar sus habilidades. Al final, significa aumentar la productividad del trabajo.

✓ Implementar herramientas tecnológicas: utilizar las herramientas tecnológicas adecuadas para el trabajo puede marcar una gran diferencia en la eficiencia y la calidad del trabajo de los empleados.

✓ Motivar a los empleados y reconocerlos: reconocer y recompensar el buen trabajo de los empleados puede motivarlos a mejorar y aumentar continuamente la productividad en el lugar de trabajo.

✓ Mantener un ambiente de trabajo positivo: Un ambiente de trabajo positivo y positivo mejora el bienestar físico y mental de los empleados. El bienestar de todos los empleados equivale a una mejor productividad.

✓ Medición y evaluación del desempeño: medir y evaluar el desempeño de los empleados puede identificar áreas de mejora.

Estos beneficios tienen como objetivo principal permitir que las organizaciones sean más rentables, competitivas, orientadas al cliente y contar con un equipo de trabajo comprometido y satisfecho. Todo ello contribuye a su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

4.2.15. Factores que determina la productividad

Herrera, T, (2018) menciona que “menciona que, la productividad se pueden identificar múltiples variables que pueden influir en los niveles de productividad de los colaboradores”. A nivel personal, se ha evidenciado que factores como la motivación, las competencias, el bienestar físico y mental, así como la satisfacción en el trabajo, incluyen significativamente. En el ámbito organizativo, el diseño de los roles laborales, los sistemas de incentivo la capacitación y el desarrollo profesional, así como el liderazgo, son aspectos cruciales. Además, la productividad puede verse afectada por elementos externos tales como la situación económica, los avances tecnológicos y las reuniones

legales que se implementen.

Figura 2.

Factores internos y externos de la productividad



Fuente: Herrera, (2018)

La productividad de una organización no sólo depende de los recursos internos, como el talento humano y la tecnología, sino que también está fuertemente influenciado por factores externos, como el entorno económico y las políticas gubernamentales. Esta interpretación sugiere que las empresas deben adoptar un enfoque holístico para mejorar su rendimiento, considerando tanto sus capacidades internas como las condiciones externas que pueden impactar sus operaciones.

5. PROPUESTA METODOLÓGICA

La investigación se orienta a identificar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad en las distribuidoras de pollo del cantón Latacunga. Para efecto se aplicó una ruta metodológica que se detalla a continuación:

5.1. Planteamiento de la hipótesis.

H0: Liderazgo Organizacional influye en la Productividad Laboral en los supervisores de las Distribuidoras de Pollos del Cantón Latacunga

H1: Liderazgo Organizacional no influye en la Productividad Laboral en los supervisores de las Distribuidoras de Pollos del Cantón Latacunga

5.2. Enfoque

Según Álvarez, C. (2021) “El enfoque cuantitativo se basa en un razonamiento deductivo que busca desarrollar preguntas e hipótesis, las cuales se ponen a prueba mediante el uso de herramientas adecuadas”.

Para esta investigación, se ha elegido un enfoque cuantitativo, el cual es muy valorado y empleado en varios campos del conocimiento, como las ciencias sociales, la economía, la sociología y la administración. Este enfoque se centra en la recolección y el análisis ordenado de datos numéricos, aplicando métodos e instrumento de investigación que facilitan la obtención de resultados precisos y aplicables a un contexto más amplio.

El enfoque cuantitativo se ha seleccionado por su capacidad para identificar tendencias, realizar predicciones, comprobar relaciones entre variables y proporcionar resultados que pueden extrapolarse a poblaciones más amplias. En el contexto de esta investigación, se utilizarán encuestas estructuradas y estandarizadas para recolectar datos de una muestra representativa de supervisores en las distribuidoras de pollo del cantón Latacunga.

Además, se aplicará un enfoque descriptivo y correlacional dentro del marco

cuantitativo para examinar cómo el liderazgo organizacional influye en la productividad laboral de los supervisores. Este enfoque permitirá analizar estadísticamente la relación entre las prácticas de liderazgo y los indicadores de productividad, proporcionando una comprensión detallada y objetiva de cómo las variables de liderazgo influyen en la eficiencia y el desempeño en el entorno específico de las distribuidoras de pollo. La elección de este enfoque facilita la recopilación de datos precisos y la evaluación rigurosa de las correlaciones, lo que es esencial para obtener conclusiones fundamentadas y aplicables en el contexto investigado.

5.2. Método

Según Calixto L & Zamora I, (2020) “Este método se usa para realizar verificación del fenómeno, es decir permite demostrar, comprender o explicar el fenómeno que se estudia”.

El uso del método deductivo en la investigación sobre liderazgo organizacional y productividad laboral en los supervisores de las distribuidoras de pollos en Latacunga ofrece varias ventajas significativas. Este enfoque permite conectar de manera efectiva la teoría con la práctica al aplicar principios generales a un contexto específico. En primer lugar, el método deductivo facilita la formulación de hipótesis basadas en teorías y modelos generales de liderazgo y productividad, que luego se contrastan con la realidad observada en el entorno particular de las distribuidoras.

Al emplear el método deductivo, se comienza con teorías y principios establecidos sobre cómo el liderazgo organizacional puede influir en la productividad laboral. Estas teorías se utilizan como base para desarrollar hipótesis que se probarán en el contexto

específico de las distribuidoras de pollos en Latacunga. Este enfoque no solo permite una interpretación más precisa de cómo estos principios se manifiestan en la práctica, sino que también proporciona una visión más profunda y contextualizada del impacto del liderazgo en la productividad dentro de este sector específico.

5.3. Técnica de Investigación

Encuesta

Para Montes (2000), "la encuesta es un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para una investigación". Esto resalta la encuesta como una herramienta metodológica clave para la recolección de información relevante que sustentará el desarrollo de la investigación.

En la presente investigación, el instrumento de recolección de datos es un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para los supervisores de las distribuidoras de pollos en el cantón Latacunga. Estas distribuidoras desempeñan un papel vital en la cadena de suministro alimentario, encargándose de la comercialización y distribución de pollos, tanto al por mayor como al por menor. El proceso incluye la recepción de productos avícolas desde las granjas, su correcta manipulación y almacenamiento, y, finalmente, su distribución a puntos de venta.

El cuestionario se divide en dos secciones principales: la primera evalúa el liderazgo organizacional en estas empresas, mientras que la segunda mide la productividad laboral de los empleados. Está compuesto por 10 preguntas formuladas estratégicamente para capturar datos relevantes, con opciones de respuesta basadas en la escala de Likert.

Este cuestionario se ha adaptado del proyecto de investigación "Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo SA del distrito de Huancayo - 2019", desarrollado originalmente por Osore. La adaptación se realizó tomando como referencia el trabajo de Herrera Lesly sobre "Liderazgo en las organizaciones y su impacto en la eficiencia laboral de los empleados de la DREC". El instrumento fue validado por expertos en el campo, incluyendo al Dr. Cárdenas Saavedra, el Mg. G. Rosales Domínguez y el Dr. Cardanza Teodoro. Esta adaptación permitió obtener resultados significativos sobre la relación entre liderazgo organizacional y productividad laboral.

Para la medición de la productividad laboral, se optó por conservar el instrumento original del proyecto CMAC Huancayo SA, garantizando así una evaluación consistente de esta variable a lo largo del estudio. Esta combinación de un cuestionario adaptado para evaluar el liderazgo y la preservación del instrumento original para medir la productividad facilita la obtención de resultados más precisos y significativos sobre cómo el liderazgo impacta la productividad.

A continuación, se muestra los procedimientos:

- ✓ Se adaptará el cuestionario a partir de la versión original.
- ✓ Se identificarán a los supervisores de las distribuidoras de pollos mediante una muestra.
- ✓ Se programarán las visitas a las distribuidoras para entregar los cuestionarios impresos a los supervisores y explicarles el propósito de la encuesta.
- ✓ Una vez finalizada la recolección, se recopilarán todas las encuestas físicas y se consolidarán los datos para su posterior análisis.
- ✓ Los datos recopilados se ingresarán en el software SPSS para su análisis

estadístico.

5.4. Población

La población objeto de estudio en esta investigación está compuesta por los supervisores de las distribuidoras de pollos. La lista completa de las distribuidoras está incluida en el anexo. Debido a las dificultades para obtener información precisa sobre el número total de supervisores en cada distribuidora, se ha decidido realizar la encuesta a un solo supervisor de cada distribuidora en el cantón. Siendo el universo de estudio de 57 supervisores. Esta metodología asegura una representación adecuada y facilita la recolección de datos.

Tabla 3.

Población de estudio

<i>Muestra de estudio</i>	
<i>Supervisores</i>	<i>57</i>
<i>Total</i>	<i>57</i>

Fuente: Elaboración propia (2024)

Dado que la población es relativamente pequeña, se incluirán todos los datos disponibles en el análisis. Esto permitirá estimar el coeficiente de precisión con mayor precisión, eliminando la necesidad de calcular una muestra representativa.

5.4.1. Variables

Variable independiente, liderazgo organizacional

Para Lippi, (2024), la importancia del liderazgo dentro de una organización destaca porque proporciona dirección, motiva a los empleados, gestiona el cambio, desarrolla el

talento humano y moldea la cultura organizacional.

Variable dependiente, productividad laboral

Para Sdelsol, (2024) menciona que el aumento de la productividad es crucial ya que permite mejorar la calidad de vida de una organización, impactando en los salarios quien la rentabilidad de los proyectos.

Confiabilidad

Brunela, (2014) menciona "El coeficiente de confiabilidad es un índice de correlación que, en términos teóricos, refleja la relación entre variables la prueba consigo mismo su valoración oscilan entre 0 y 1"

Tabla 4.

Correlación de Spearman.

		X	Y
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,586
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
	Coeficiente de correlación	,586	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

Fuente: Elaboración propia (2024)

En cuanto a la confiabilidad, el cuestionario utilizado en la investigación fue evaluado mediante el coeficiente alfa de Cronbach, aplicado a 57 encuestados y compuesto por un total

de 20 preguntas. Los resultados revelaron un alfa de Cronbach de 0,721 tanto para la variable de liderazgo organizacional, como para la variable de productividad laboral. Estos valores sugieren una alta confiabilidad del cuestionario, respaldando así su validez en la medición de las variables estudiadas.

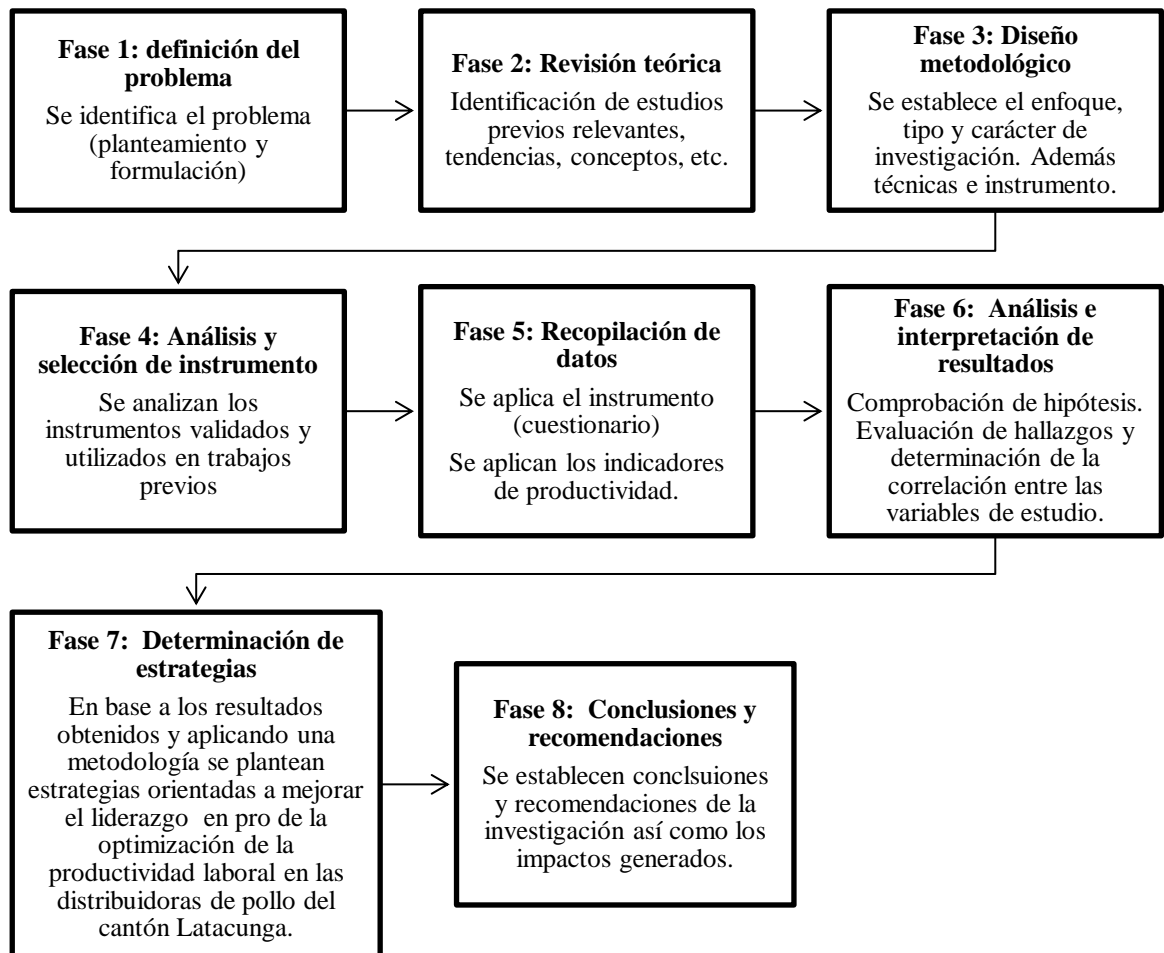
Indicadores de productividad: Se aplican indicadores de productividad en diez distribuidoras de pollo del cantón Latacunga a fin de medir de forma relativa la productividad del sector.

5.5. Descripción del trabajo

Las fases de la investigación se estructuraron de la siguiente manera:

Figura 3.

Fases de la investigación



Fuente: Elaboración propia (2024).

6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

6.1 Análisis de los resultados liderazgo organizacional y productividad laboral.

Tabulación del cuestionario “Liderazgo organizacional” aplicado a los Supervisores.

1. **¿Se preocupa usted como supervisor(a) por escuchar y resolver las dudas de sus empleados en el trabajo?**

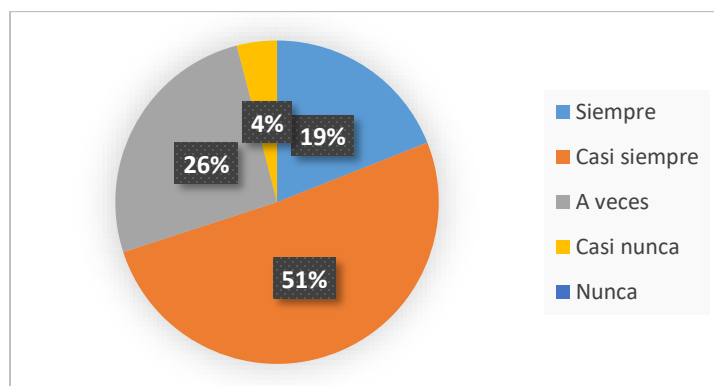
Tabla 5.

Se preocupa usted por escuchar y resolver las dudas de sus empleados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	19%
Casi siempre	29	51%
A veces	15	26%
Casi nunca	2	4%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 4.

Se preocupa usted por escuchar y resolver las dudas de sus empleados



Análisis:

Los resultados de la encuesta realizada en las Distribuidoras de Pollos en Latacunga revelan que el 19% de los supervisores se preocupa siempre por abordar las inquietudes de sus empleados, mientras que el 51% lo hace casi siempre. Esto indica que un notable 70% de los encuestados perciben que sus supervisores están comprometidos en atender sus preocupaciones de manera regular. Sin embargo, un 26% de los supervisores permiten que solo a veces se ocupen de resolver las dudas, sugiriendo que existe un área de mejora en la atención de las inquietudes. Un 4% restante opina que los supervisores casi nunca se preocupan por este aspecto.

Interpretación:

Estos resultados resaltan la influencia crucial del liderazgo en la productividad laboral en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga. La mayoría de los supervisores, que consideran que sus colegas se ocupan de resolver las inquietudes de manera frecuente, probablemente experimenten un mayor nivel de compromiso y satisfacción con su rol. La atención constante a las preocupaciones puede mejorar la cohesión y el ambiente laboral, contribuyendo así a una

No obstante, el hecho de que un cuarto de los supervisores solo se ocupa de resolver las inquietudes a veces indica una necesidad de mejorar en este aspecto. El liderazgo efectivo no solo implica la capacidad de resolver problemas de manera ocasional, sino un compromiso continuo para abordar las preocupaciones del equipo. Este análisis destaca la importancia de que los líderes mantengan una actitud proactiva y constante en la atención de las inquietudes, ya que esto puede tener un impacto positivo significativo en la productividad.

2. ¿Es siempre agradable cuando los trabajadores manifiestan sus errores en el trabajo?

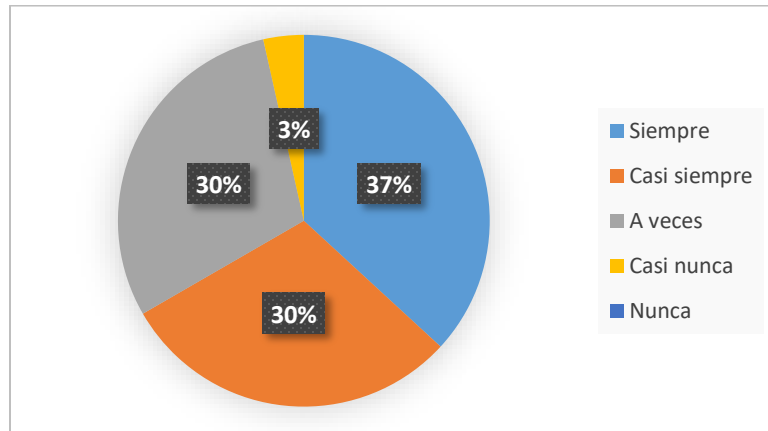
Tabla 6.

Es siempre agradable cuando los trabajadores manifiestan sus errores

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	37%
Casi siempre	17	30%
A veces	17	30%
Casi nunca	2	4%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 5.

Es siempre agradable cuando los trabajadores manifiestan sus errores



Análisis

Los resultados de la encuesta aplicada a los supervisores en las Distribuidoras de Pollos en Latacunga indican que el 37% de ellos considera que siempre son agradables cuando los trabajadores manifiestan sus errores en el trabajo. Un 30% de los supervisores opina que son casi siempre agradables, mientras que otro 30% considera que solo a veces logran mantener una actitud positiva en estas situaciones. Solo un 4% de los supervisores percibe que casi nunca son agradables al recibir retroalimentación sobre errores, y ninguno de los encuestados cree que nunca sean agradables.

Interpretación

Estos datos subrayan la importancia de cómo el liderazgo puede influir en la productividad laboral en las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga. Si bien la mayoría de los supervisores cree que los empleados reciben de manera positiva la retroalimentación sobre sus errores, el hecho de que un 30% lo perciba solo ocasionalmente agradable y un 4% casi nunca lo considera así, sugiere un área de oportunidad significativa.

Para que el liderazgo sea verdaderamente efectivo, es crucial que los supervisores desarrollen habilidades de comunicación que les permitan dar retroalimentación constructiva

de una manera que no solo corrija errores, sino que también mantenga la moral y el compromiso del equipo. La percepción de los supervisores sobre la forma en que se manejan los errores puede tener un impacto directo en la motivación y la productividad de los empleados. Por lo tanto, es esencial que los líderes sean conscientes de la importancia del tacto y la sensibilidad al señalar errores, ya que una retroalimentación mal manejada podría generar reacciones negativas que afecten el rendimiento y el ambiente

3. ¿Elogia el trabajo de su personal?

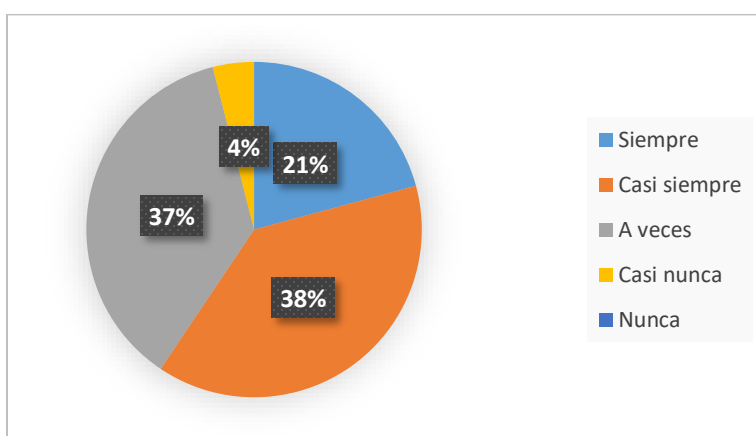
Tabla 7.

Elogia el trabajo de su personal

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	21%
Casi siempre	22	39%
A veces	21	37%
Casi nunca	2	4%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 6.

Elogia el trabajo de su personal



Análisis:

Los datos recolectados en las Distribuidoras de Pollos del cantón Latacunga muestran

que el 21% de los supervisores siempre elogia el trabajo de su personal, mientras que el 39% lo hace casi siempre y el 37% lo realiza solo a veces. Solo un 4% de los supervisores casi nunca elogia el desempeño de sus empleados, y ninguno indica que nunca lo haga.

Interpretación:

Estos resultados destacan un aspecto crítico del liderazgo organizacional que influye directamente en la productividad laboral: el reconocimiento del trabajo bien hecho. Si bien una mayoría de supervisores reconoce el esfuerzo de su equipo, con un 60% que lo hace siempre o casi siempre, un 37% de los supervisores lo hace solo ocasionalmente, y un pequeño pero significativo 4% c

Este escenario revela una oportunidad para mejorar las prácticas de liderazgo en las distribuidoras de pollos de Latacunga. El reconocimiento regular y sincero del trabajo de los empleados es un factor clave para mantener la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, todos ellos elementos que pueden elevar la productividad del equipo. Sin embargo, la falta de elogios frecuentes conduciría a una disminución en la moral y el rendimiento de los trabajadores, lo que subraya la necesidad de que los líderes desarrollen una cultura de reconocimiento constante y efectiva. Este aspecto del liderazgo, si se mejora, podría tener un impacto positivo considerable en la productividad y en el ambiente laboral general de las distribuidoras.

4. ¿Con qué frecuencia les hace reconocimientos a sus trabajadores por sus logros?

Tabla 8.

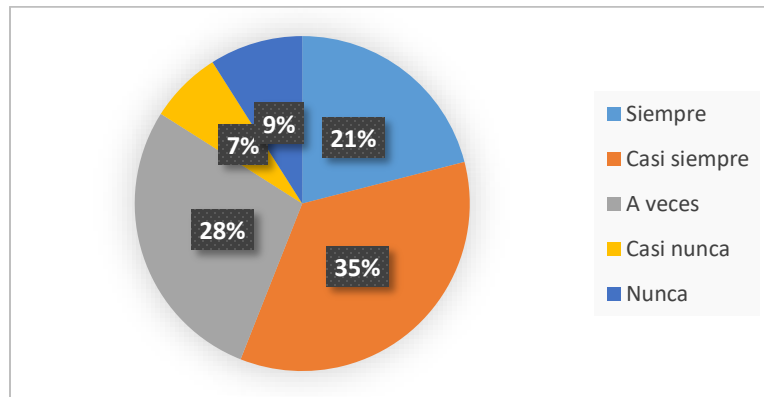
Con qué frecuencia les hace reconocimientos a sus trabajadores

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	21%

Casi siempre	20	35%
A veces	16	28%
Casi nunca	4	7%
Nunca	5	9%
Total	57	100%

Figura 7.

Con qué frecuencia les hace reconocimientos a sus trabajadores



Análisis:

Los resultados obtenidos en las Distribuidoras de Pollos del cantón Latacunga indican que el 39% de los supervisores reconoce el trabajo de su personal casi siempre, el 37% lo hace solo a veces, el 21% siempre reconoce el desempeño de sus empleados, mientras que un 4% casi nunca elogia el trabajo de su equipo, y ninguno indicó que nunca lo hace.

Interpretación

Estos datos reflejan una dinámica de reconocimiento en las distribuidoras que, aunque positivas en términos generales, presentan áreas de mejora significativas. Con un 60% de los supervisores que reconocen el trabajo de su equipo con regularidad (siempre o casi siempre), se evidencia una tendencia hacia el reconocimiento en el liderazgo. Sin embargo, un 37% de los supervisores que solo a veces elogia a su personal y un 4% que casi nunca lo hace, revelan una brecha importante que podría afectar la motivación y productividad de los empleados.

El reconocimiento es una herramienta poderosa en la gestión del personal que influye directamente en la satisfacción laboral y el rendimiento. La falta de un reconocimiento constante puede llevar a una disminución en la moral de los empleados y, en consecuencia, en su productividad. Por lo tanto, es crucial que los líderes en las distribuidoras de pollos desarrollen estrategias para integrar el reconocimiento regular como una práctica habitual. Esto no solo fortalecería el vínculo entre supervisores y empleados, sino que también podría resultar en una mejora significativa en la eficiencia y la productividad general de la organización

5. ¿Ayuda a los trabajadores a conseguir sus metas laborales?

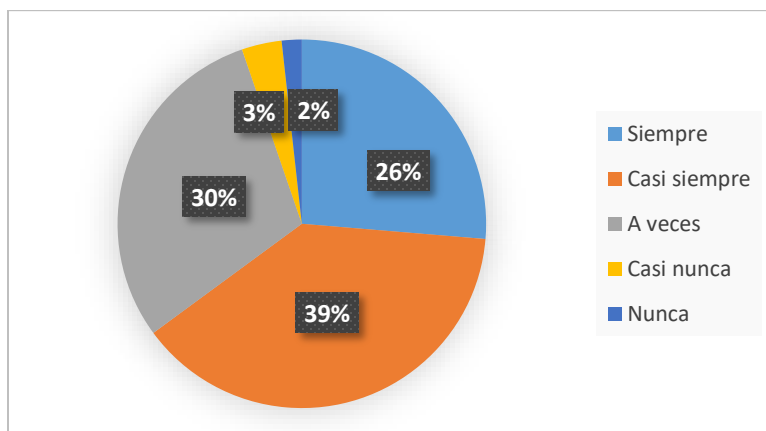
Tabla 9.

Ayuda a los trabajadores a conseguir sus metas laborales

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	26%
Casi siempre	22	39%
A veces	17	30%
Casi nunca	2	4%
Nunca	1	2%
Total	57	100%

Figura 8.

Ayuda a los trabajadores a conseguir sus metas laborales



Análisis

Los resultados de la encuesta revelan que el 39% de los supervisores en las Distribuidoras de Pollos del cantón Latacunga afirma que casi siempre ayuda a los trabajadores a alcanzar sus metas laborales, seguido por un 30% que lo hace solo a veces, y un 26 % que siempre apoya a sus empleados en el logro de sus objetivos profesionales. Un 4% de los supervisores indica que casi nunca brinda esta asistencia, y un 2% señala que nunca lo hace.

Interpretación

Estos hallazgos reflejan que, aunque una mayoría de los supervisores ofrece apoyo a sus empleados en el logro de sus metas, existe un porcentaje notable (36%) que lo hace de manera esporádica o casi nunca. Este dato es significativo, ya que el apoyo de los supervisores es fundamental para el desarrollo profesional y el rendimiento de los empleados.

El hecho de que un 26% de los supervisores siempre está dispuesto a ayudar a su equipo es positivo, pero el 39% que lo hace solo casi siempre y el 30% que solo a veces brindan su apoyo, sugiere que hay margen para mejorar en este aspecto. La falta de apoyo constante podría limitar el crecimiento profesional de los trabajadores, impactando negativamente en su motivación y, por ende, en la productividad general de la empresa.

Para mejorar este aspecto, sería beneficioso que las distribuidoras implementen políticas que incentivan a los supervisores a apoyar activamente a su personal en el cumplimiento de sus objetivos. Esto no solo fortalecería la relación entre supervisores y empleados, sino que también contribuiría a crear un ambiente de trabajo más colaborativo y

productivo, favoreciendo tanto el desarrollo individual como el éxito organizacional

6. ¿Usted enseña, guía y orienta a sus empleados en su trabajo diario?

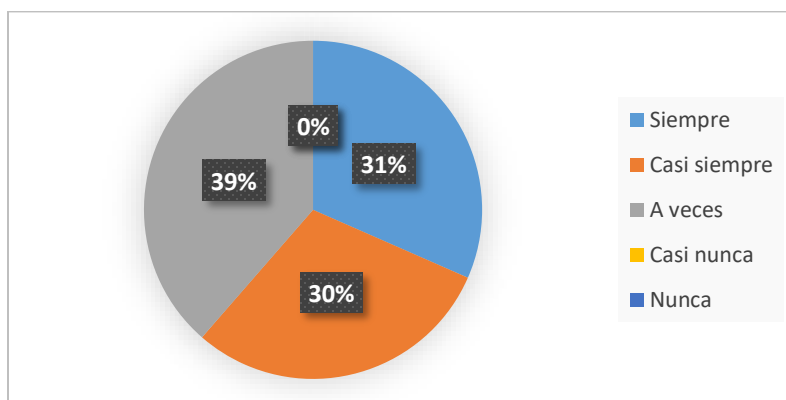
Tabla 10.

Usted enseña, guía y orienta a sus empleados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	32%
Casi siempre	17	30%
A veces	22	39%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 9.

Usted enseña, guía y orienta a sus empleados



Análisis

Los resultados muestran que el 39% de los supervisores en las Distribuidoras de Pollos del cantón Latacunga indica que a veces enseña, guía y orienta a sus empleados en su trabajo diario, siendo este el porcentaje más alto. Un 32% de los supervisores afirma que siempre brinda este tipo de apoyo, mientras que un 30% lo hace casi siempre. No se registraron supervisores que casi nunca o nunca ofrecerán esta orientación, lo que sugiere que estas prácticas son comunes entre la mayoría de los supervisores.

Interpretación

Estos datos reflejan una tendencia positiva en cuanto a la disposición de los supervisores para enseñar, guiar y orientar a sus empleados en sus tareas diarias. Aunque un 32% de supervisores siempre proporciona este tipo de apoyo, el hecho de que un 39% lo haga solo a veces y un 30% casi siempre, sugiere que, aunque la práctica está generalizada, no todos los supervisores lo hacen de manera constante.

Aunque ningún supervisor reconoce brindar este apoyo, es evidente que todos entienden la importancia de guiar a sus empleados, aunque no lo hagan con la misma frecuencia. La orientación continua es fundamental para desarrollar habilidades, mejorar el rendimiento laboral y fomentar un ambiente de aprendizaje en la organización. Para fortalecer este aspecto, sería beneficioso implementar programas de capacitación para supervisores, que les proporcionen herramientas y técnicas efectivas para guiar a sus equipos de manera más constante. Esto no solo beneficiaría el desarrollo profesional de los empleados, sino que también podría mejorar la cohesión del equipo y, en última instancia, la productividad en las distribuidoras.

7. ¿Plantea metas diarias para el equipo de trabajo?

Tabla 11.

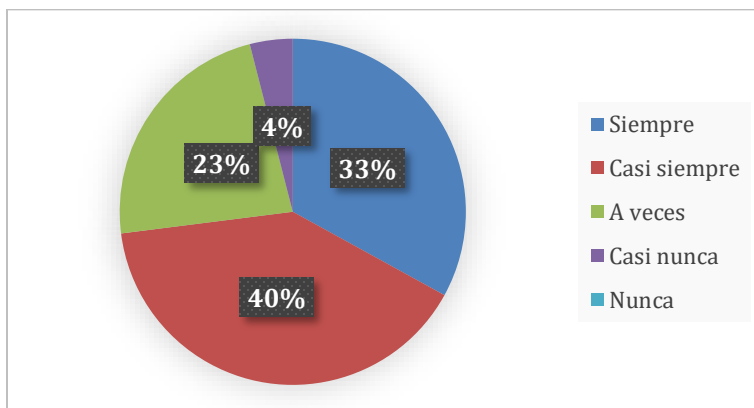
Plantea metas diarias para el equipo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	33%
Casi siempre	23	40%
A veces	13	23%
Casi nunca	2	4%
Nunca	0	0%

Total	57	100%
-------	----	------

Figura 10.

Plantea metas diarias para el equipo



Análisis

Según los resultados obtenidos, el 40% de los supervisores en las Distribuidoras de Pollos del cantón Latacunga casi siempre establece metas diarias para su equipo de trabajo, lo que representa el porcentaje más alto. Un 33% de los supervisores indica que siempre plantea este tipo de objetivos, mientras que un 23% lo hace solo a veces. Existe un 4% que casi nunca establece metas diarias, y ningún supervisor reportó no hacerlo nunca, lo que sugiere que la fijación de metas diarias es una práctica muy extendida entre la mayoría de los supervisores

Interpretación

Estos datos reflejan que la mayoría de los supervisores están comprometidos con la práctica de establecer metas diarias para sus equipos, lo que es esencial para mantener un enfoque claro y dirigido en las tareas diarias. El hecho de que el 40% casi siempre y el 33% siempre fijen estas metas indica una tendencia positiva hacia la gestión orientada a objetivos, lo cual es crucial para la productividad y el rendimiento laboral.

Sin embargo, el 23% que solo a veces establece metas diarias y el 4% que casi nunca lo hace, señala una oportunidad de mejora en la constancia de esta práctica. Establecer metas diarias no solo ayuda a orientar el trabajo diario, sino que también proporciona a los empleados una comprensión clara de las expectativas, lo que puede aumentar la motivación y la eficiencia.

Para mejorar la efectividad de la gestión en estas distribuidoras, sería beneficioso que los supervisores que no establezcan metas diarias de manera regular reciban capacitación y herramientas para integrar esta práctica de manera más consistente. Esto no solo alineará mejor a los equipos con los objetivos organizacionales, sino que también contribuirá a un entorno de trabajo más estructurado y productivo.

8. ¿Diseña estrategias para corregir las dificultades que se presentan día a día?

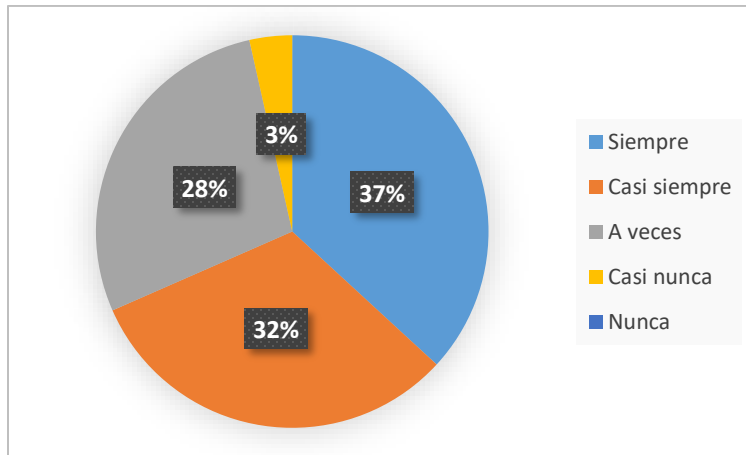
Tabla 12.

Diseña estrategias para corregir las dificultades

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	37%
Casi siempre	18	32%
A veces	16	28%
Casi nunca	2	4%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 11.

Diseña estrategias para corregir las dificultades



Análisis

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta realizada en Latacunga, el 37% de los supervisores afirma que siempre diseña estrategias para corregir las dificultades que se presentan en el día a día, siendo este el porcentaje más alto. Le sigue un 32% que indica que casi siempre desarrolla este tipo de estrategias, lo que también representa una proporción significativa. Por otro lado, un 28% de los supervisores menciona que solo a veces lleva a cabo este proceso, mientras que un 4% lo hace casi nunca. Sin embargo, es importante destacar que ningún supervisor reportó no diseñar estrategias para corregir dificultades cotidianas, lo que refleja que esta práctica es bastante común entre la mayoría de los supervisores

Interpretación

La tendencia general muestra que la mayoría de los supervisores en las distribuidoras de pollos se comprometen regularmente a diseñar estrategias para abordar las dificultades operativas. La alta proporción de supervisores que siempre o casi siempre implementan estrategias indica una gestión proactiva y orientada a la solución de problemas. No obstante, el 28% que solo a veces desarrolla estas estrategias sugiere una oportunidad de mejora en la consistencia de la aplicación de métodos correctivos. Asegurarse de que todos los

supervisores adopten prácticas más sistemáticas para enfrentar desafíos podría optimizar aún más la eficiencia operativa y minimizar los problemas recurrentes.

9. **¿Presenta actitudes de un buen líder en el día a día?**

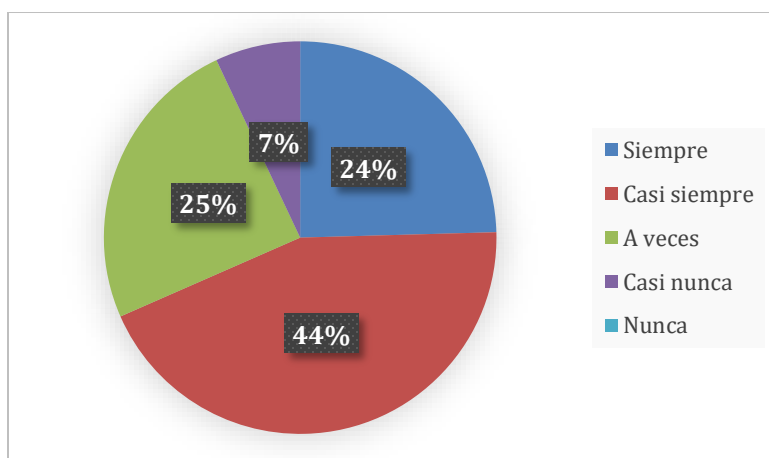
Tabla 13.

Presenta actitudes de un buen líder

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	25%
Casi siempre	25	44%
A veces	14	25%
Casi nunca	4	7%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 12.

Presenta actitudes de un buen líder



Análisis

Según los resultados de la encuesta, el 69% de los supervisores en las distribuidoras de pollos de Latacunga exhiben actitudes de liderazgo efectivo de manera regular, ya sea constante o casi siempre. Este dato es talentoso, ya que refleja que una mayoría significativa de los líderes demuestra comportamientos deseables en su gestión diaria. Sin embargo, un 25% de los supervisores señala que solo a veces muestra estas actitudes, y un 7% indica que

casi nunca las exhibe.

Interpretación

La alta proporción de supervisores que exhiben actitudes de liderazgo efectivo de manera regular es un indicio positivo de la calidad del liderazgo dentro de las distribuidoras. La demostración de habilidades de liderazgo, como la motivación y la dirección efectiva, es crucial para el rendimiento y la moral del equipo. A pesar de esto, la existencia de un 25% que solo a veces muestra estas actitudes y un 7% que casi nunca lo hace, sugiere que hay margen para mejorar la consistencia en la práctica del liderazgo. Invertir en capacitación y desarrollo de liderazgo podría ayudar a uniformizar las actitudes de los supervisores y, por fin, mejorar el ambiente laboral y la productividad general.

10. ¿Sus colegas siempre están dispuestos a colaborar con las decisiones que toma?

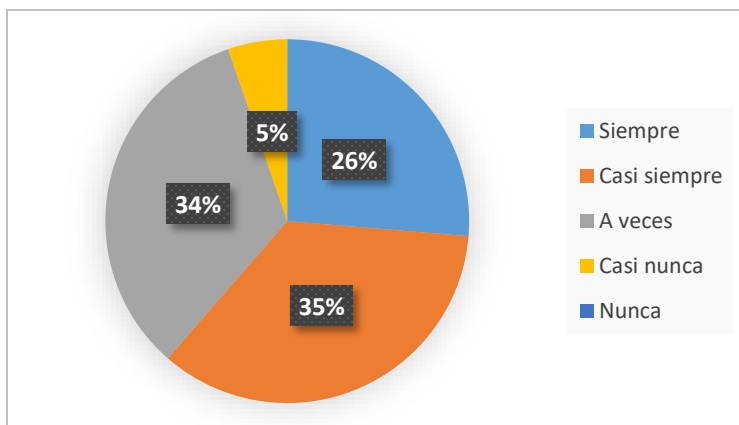
Tabla 14.

Sus colegas siempre están dispuestos a colaborar con las decisiones

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	26%
Casi siempre	20	35%
A veces	19	33%
Casi nunca	3	5%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 13.

Sus colegas siempre están dispuestos a colaborar con las decisiones



Análisis

Los resultados de la encuesta muestran que un 62% de los supervisores siempre o casi siempre colaboran con sus equipos, indicando un fuerte sentido de cooperación en el entorno laboral. Sin embargo, el 33% afirma que solo a veces colabora, lo que sugiere que, aunque hay un ambiente de trabajo mayoritariamente colaborativo, todavía existe espacio para mejorar la consistencia en la cooperación. Además, un pequeño 5% señala una disposición casi nula a colaborar, lo que indica la necesidad de prestar atención para fortalecer la cohesión del equipo.

Interpretación

La mayoría de los supervisores en las distribuidoras de pollos muestran una disposición positiva hacia la colaboración, lo cual es fundamental para fomentar un entorno de trabajo en equipo efectivo. El hecho de que un 33% de los supervisores solo colabora a veces indica que podría haber barreras o falta de motivación que impiden una colaboración más consistente. El 5% que muestra una disposición casi nula a colaborar sugiere un problema más profundo que podría afectar la dinámica del equipo y la eficiencia operativa. Mejorar la colaboración y asegurar que todos los supervisores participen activamente en el trabajo en equipo puede fortalecer la cohesión del grupo y mejorar la productividad general.

6.2 Tabulación del cuestionario “Productividad Laboral”

11. ¿Los colaboradores son responsables en el cumplimiento de sus funciones?

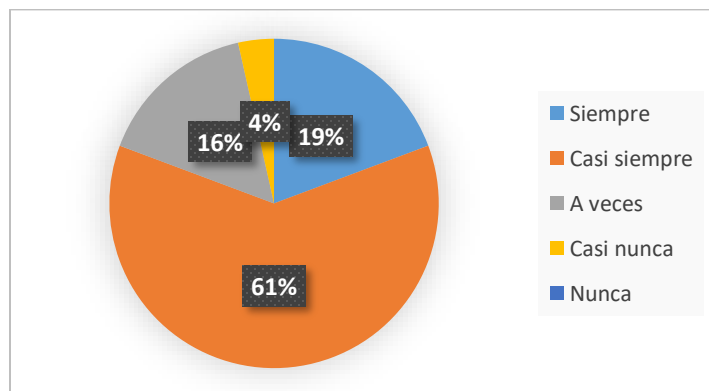
Tabla 15.

Los colaboradores son responsables en el cumplimiento

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	19%
Casi siempre	35	61%
A veces	9	16%
Casi nunca	2	4%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 14.

Los colaboradores son responsables en el cumplimiento



Análisis

De acuerdo con los datos de la encuesta, el 19% de los colaboradores siempre cumplen de manera responsable con sus responsabilidades, reflejando un grupo de empleados altamente comprometidos. El 61% afirma que casi siempre cumple de forma responsable, lo que indica que la gran mayoría del personal está orientado al cumplimiento de sus obligaciones. Sin embargo, un 16% solo cumple a veces, lo que sugiere oportunidades de mejora, y solo el 4% casi nunca cumple, indicando una sólida cultura de responsabilidad en

la organización.

Interpretación

La alta tasa de cumplimiento responsable entre los colaboradores puede estar fuertemente influenciada por el liderazgo efectivo de los supervisores. Supervisores que brindan un apoyo constante, establecen expectativas claras y ofrecen retroalimentación constructiva probablemente fomentan un entorno en el que los empleados se sienten responsables y motivados. No obstante, el 16% que cumple solo a veces podría beneficiarse de un mayor enfoque en el liderazgo, como el refuerzo de la comunicación y el seguimiento más cercano, para mejorar el cumplimiento general.

12. ¿Los colaboradores demuestran su capacidad para los puestos en los que se desempeñan?

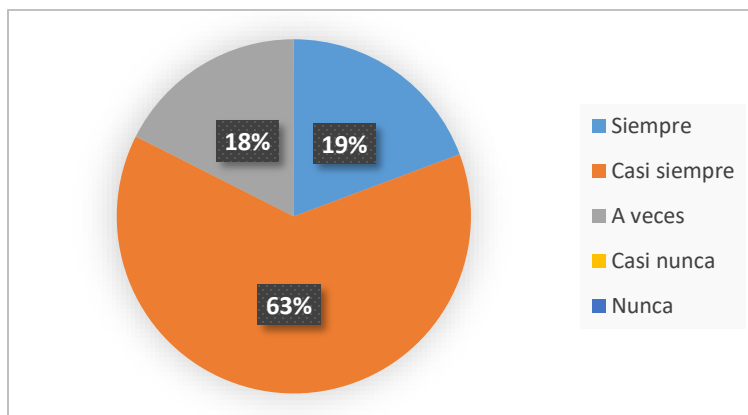
Tabla 16.

Los colaboradores demuestran su capacidad

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	19%
Casi siempre	36	63%
A veces	10	18%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 15.

Los colaboradores demuestran su capacidad



Análisis

Según la encuesta, el 19% de los colaboradores siempre demuestra capacidad para sus puestos, mientras que el 63% lo hace casi siempre. Este dato sugiere que la mayoría de los empleados poseen las competencias necesarias para sus roles. Sin embargo, el 18% muestra capacidad solo a veces, lo que podría requerir acciones de capacitación adicional, sin que haya quienes casi nunca o nunca demuestren capacidad, reflejando buenos procesos de selección y evaluación.

Interpretación

El alto porcentaje de empleados que demuestra capacidad en sus puestos sugiere que el liderazgo de los supervisores es efectivo en la identificación y desarrollo de talento. Supervisores que proporcionan formación adecuada, orientación y apoyo continuo contribuyendo a que los colaboradores se desempeñen con competencia. El 18% que demuestra capacidad solo a veces podría beneficiarse de intervenciones más directas por parte de los líderes para asegurar que todos los empleados alcancen su máximo potencial.

13. ¿Los colaboradores se muestran hábiles en el día a día durante la realización de sus funciones?

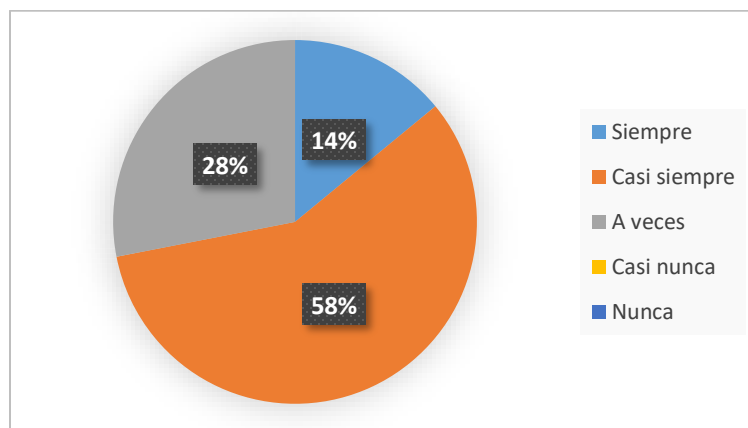
Tabla 17.

Los colaboradores se muestran hábiles en el día a día

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	14%
Casi siempre	33	58%
A veces	16	28%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 16.

Los colaboradores se muestran hábiles en el día a día



Análisis

El 14% de los colaboradores siempre muestra habilidad y competencia en la ejecución de sus tareas diarias, mientras que un 58% lo hace casi siempre. Esto indica que la mayoría del personal se desempeña de manera competente y ágil en su trabajo cotidiano. A pesar de que un 28% solo muestra habilidad a veces, lo que representa una minoría, podría señalar la necesidad de brindar más capacitación o apoyo.

Interpretación

La alta competencia en la ejecución de tareas diarias probablemente refleja la eficacia del liderazgo de los supervisores en proporcionar dirección clara y apoyo en el desarrollo de habilidades. Supervisores que fomentan un ambiente de aprendizaje y crecimiento contribuyendo a que los empleados sean más hábiles en sus funciones. Para el 28% que

muestra habilidad solo a veces, el liderazgo adicional en términos de capacitación y mentoría podría ayudar a mejorar el desempeño general.

14. ¿Los colaboradores superan las expectativas con respecto a las metas establecidas?

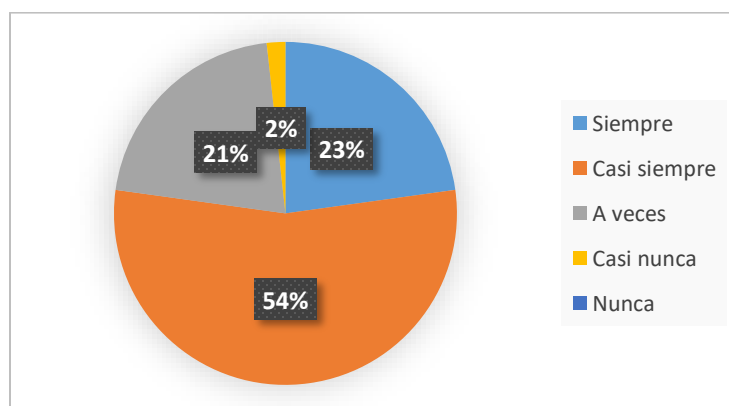
Tabla 18.

Los colaboradores superan las expectativas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	23%
Casi siempre	31	54%
A veces	12	21%
Casi nunca	1	2%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 17.

Los colaboradores superan las expectativas



Análisis

El 23% de los colaboradores siempre supera las expectativas, y el 54% casi siempre lo hace. Esto sugiere que la mayoría del personal está orientado a la consecución de objetivos ya superar lo esperado. Aunque el 21% solo supera las metas a veces, y el 2% casi nunca lo hace, sin registros de colaboradores que nunca superan las expectativas, el panorama es generalmente positivo.

Interpretación

La capacidad de los colaboradores para superar las expectativas puede estar estrechamente relacionada con el estilo de liderazgo de los supervisores. Supervisores que establecen metas claras, ofrecen reconocimiento y motivan a su equipo contribuyendo a que los empleados se esfuercen por superar objetivos. Para el 21% que supera las metas solo a veces, los líderes podrían considerar estrategias adicionales para mantener una alta motivación y asegurar un rendimiento consistente.

15. ¿Los colaboradores son capacitados constantemente sobre los cambios en el trabajo?

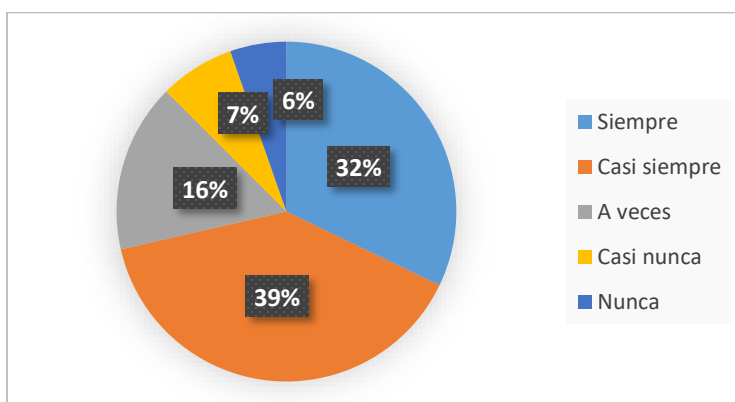
Tabla 19.

Los colaboradores son capacitados constantemente

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	32%
Casi siempre	22	39%
A veces	9	16%
Casi nunca	4	7%
Nunca	3	5%
Total	57	100%

Figura 18.

Los colaboradores son capacitados constantemente



Análisis

El 32% de los colaboradores siempre recibe capacitación, y el 39% casi siempre lo hace. Esto indica que la mayoría del personal está siendo actualizado sobre los cambios. Sin embargo, el 16% recibe capacitación solo a veces, y un 7% casi nunca, y un 5% nunca, lo que sugiere áreas de mejora en la capacitación

Interpretación

Una alta proporción de colaboradores que recibe capacitación sugiere que los supervisores están comprometidos con el desarrollo continuo de su equipo. Supervisores que facilitan oportunidades de aprendizaje y aseguran que el personal esté bien informado contribuyendo al mantenimiento de un equipo competente. Para el 16% que recibe capacitación solo a veces y el 12% que recibe poco o ninguna, es crucial que los líderes refuercen la importancia de la capacitación continua y garantizan que todos los colaboradores se beneficien de ella.

16. ¿Las capacitaciones muestran resultados óptimos?

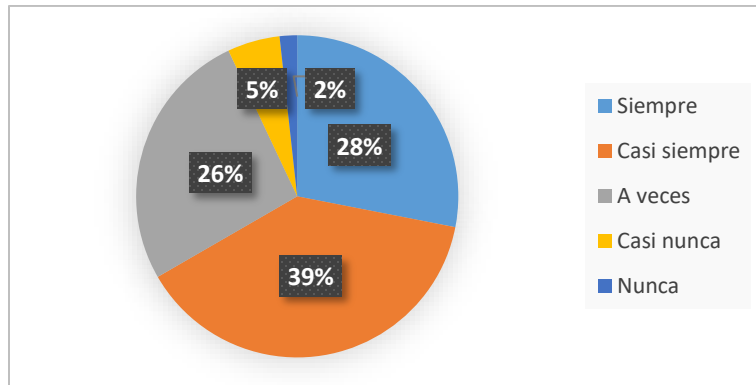
Tabla 20.

Las capacitaciones muestran resultados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	28%
Casi siempre	22	39%
A veces	15	26%
Casi nunca	3	5%
Nunca	1	2%
Total	57	100%

Figura 19.

Las capacitaciones muestran resultados



Análisis

El 39% de los colaboradores casi siempre genera resultados óptimos, y el 28% siempre lo hace. Esto indica que casi dos tercios de las actividades de formación están teniendo un impacto favorable en el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, un 26% de las capacitaciones solo a veces muestran resultados óptimos, y un 7% casi nunca, y un 2% nunca, estas cifras representan una minoría

Interpretación

El hecho de que una mayoría significativa de colaboradores genere resultados óptimos refleja el impacto positivo del liderazgo de los supervisores en la formación y desarrollo del equipo. Supervisores que implementan programas de capacitación efectivos y ofrecen retroalimentación constructiva probablemente estén contribuyendo a este éxito. La proporción que solo a veces o nunca genera resultados óptimos sugiere que los líderes deben revisar y ajustar sus enfoques de capacitación para maximizar el impacto en todo el equipo.

17. ¿Los colaboradores se sienten motivados en dar lo mejor para su trabajo?

Tabla 21.

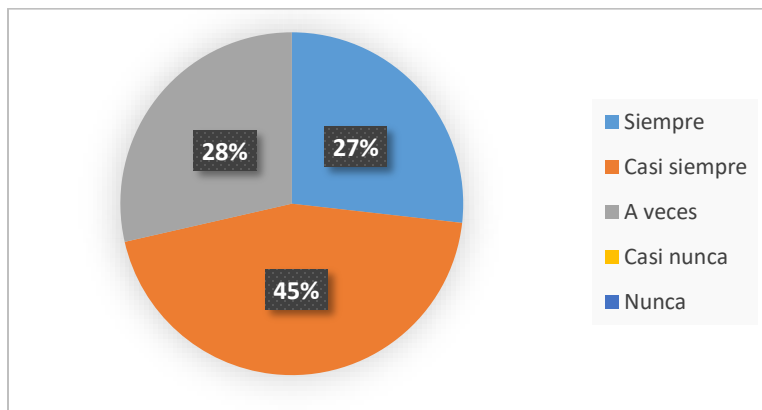
Los colaboradores se sienten motivados

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	27%
Casi siempre	25	45%

A veces	16	29%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 20.

Los colaboradores se sienten motivados



Análisis

El 27% de los colaboradores siempre se sienten motivados, y el 45% casi siempre, lo que indica que más del 70% del personal está en un estado de alta motivación para desempeñarse de manera sobresaliente. Aunque un 29% se siente motivado solo a veces, este porcentaje representa una minoría, y no se registran casos de colaboradores que casi nunca o nunca se sienten motivados.

Interpretación

La alta tasa de motivación entre los colaboradores es un indicador positivo del liderazgo efectivo dentro de las distribuidoras. Supervisores que proporcionan un entorno de trabajo positivo, establecen metas inspiradoras y reconocen los logros de sus empleados contribuyentes a mantener una alta motivación. Para el 29% que se siente motivado solo a veces, el liderazgo podría enfocarse en estrategias adicionales para asegurar que todos los empleados mantengan un alto nivel de motivación.

18. ¿Los colaboradores se sienten a gusto con las políticas de trabajo?

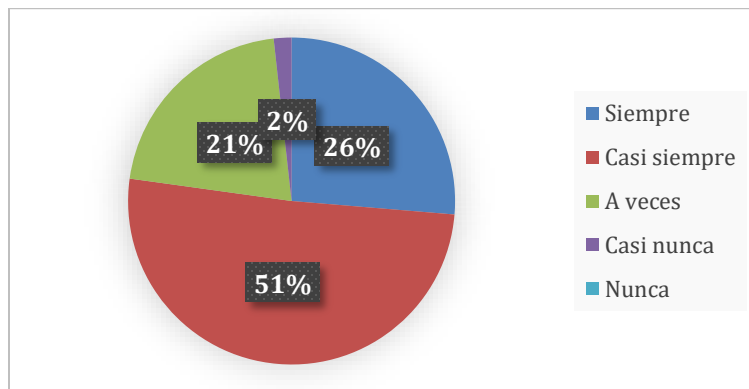
Tabla 22.

Los colaboradores se sienten a gusto

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	27%
Casi siempre	29	50%
A veces	12	21%
Casi nunca	1	2%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 21.

Los colaboradores se sienten a gusto



Análisis

El 27% de los colaboradores siempre se siente a gusto con las políticas laborales, y el 50% casi siempre lo hace, indicando que más del 75% del personal tiene una percepción positiva. Aunque un 21% se siente gusto solo a veces y un 2% casi nunca, estos porcentajes representan una minoría.

Interpretación

La percepción positiva de las políticas laborales entre la mayoría de los colaboradores sugiere que los supervisores están implementando políticas que favorecen un ambiente de

trabajo saludable. Supervisores que comunican claramente las políticas y las aplican de manera justa contribuyente a esta percepción positiva. Para el 23% que se siente menos a gusto, los líderes deben considerar ajustar las políticas o mejorar la comunicación para abordar cualquier inquietud y mejorar la percepción general.

19. ¿Los colaboradores diseñan estrategias para mejorar su eficiencia en el trabajo?

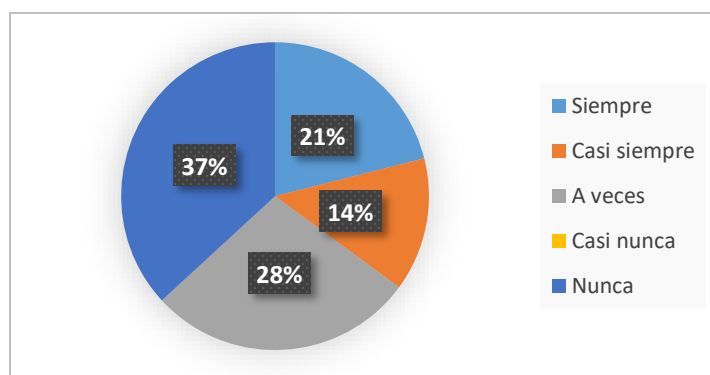
Tabla 23.

Los colaboradores diseñan estrategias para mejorar su eficiencia

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	21%
Casi siempre	8	14%
A veces	16	28%
Casi nunca	0	0%
Nunca	21	37%
Total	57	100%

Figura 22.

Los colaboradores diseñan estrategias para mejorar su eficiencia



Análisis

El 21% de los colaboradores diseña estrategias para mejorar su eficiencia en el trabajo de manera constante, y el 14% lo hace casi siempre. Sin embargo, un 28% lo hace solo a

veces y un 37% nunca diseña estrategias para mejorar, lo que puede ser preocupante

Interpretación

El hecho de que una parte significativa de los colaboradores no diseñe estrategias para mejorar su eficiencia puede estar relacionado con el estilo de liderazgo de los supervisores. Supervisores que fomentan la iniciativa y proporcionan las herramientas necesarias para que los empleados diseñen sus propias estrategias de mejora probablemente vean mayores niveles de eficiencia. Los líderes deben considerar fomentar la creatividad y la autoeficacia para que todos los colaboradores se comprometan en la mejora continua.

20. ¿Los colaboradores muestran preocupación en resolver los inconvenientes que se presentan en el día a día y da solución a esos problemas?

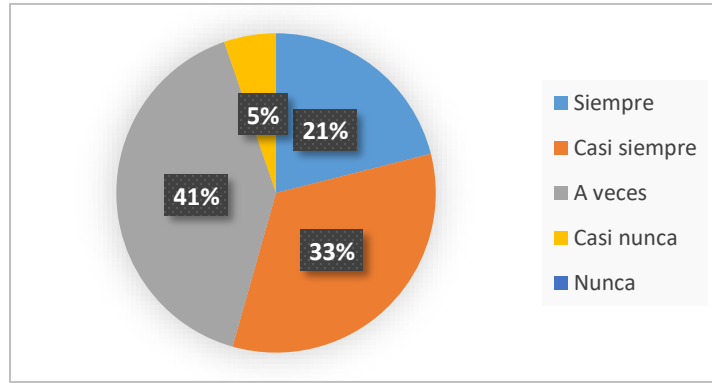
Tabla 24.

Los colaboradores muestran preocupación en resolver los inconvenientes

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	21%
Casi siempre	19	33%
A veces	23	40%
Casi nunca	3	5%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Figura 23.

Los colaboradores muestran preocupación en resolver los inconvenientes



Análisis

El 21% de los colaboradores siempre muestra preocupación por resolver inconvenientes y da solución a los problemas que surgen, el 33% lo hace casi siempre, el 40% solo a veces, el 5% casi nunca y ninguno nunca, lo cual sugiere que la mayoría del equipo tiene una actitud proactiva hacia la resolución de problemas

Interpretación

La actitud proactiva de la mayoría de los colaboradores en la resolución de problemas indica que el liderazgo de los supervisores está fomentando un ambiente donde los empleados se sienten responsables y capacitados para abordar desafíos. Supervisores que apoyan a sus equipos en la identificación y solución de problemas contribuyen a esta actitud proactiva. Para el 40% que solo a veces muestra esta actitud, los líderes podrían enfocarse en reforzar la importancia de la resolución proactiva y proporcionar apoyo adicional cuando sea necesario.

Indicadores de productividad

Se aplicó indicadores de productividad a 10 distribuidoras de pollo de Latacunga

Tabla 25.

Indicadores de productividad

<i>Indicador</i>	<i>Fórmula</i>	<i>Aplicación en el sector</i>
Producción por Hora Trabajada	$\text{Producción Total} / \text{Horas Trabajadas}$	Mide la cantidad de pollos procesados por cada hora de trabajo.
Tiempo de ciclo	$\text{Tiempo Total} / \text{Número de unidades}$	Tiempo promedio para procesar un lote de pollos.
Utilización de recursos	$(\text{Recursos Utilizados} / \text{Recursos Disponibles}) \times 100\%$	Porcentaje de maquinaria y mano de obra utilizada en comparación con la capacidad total.
Tasa de Cumplimiento de Objetivos	$(\text{Objetivos Alcanzados} / \text{Objetivos Totales}) \times 100\%$	Porcentaje de metas alcanzadas por los supervisores.
Evaluaciones de Desempeño	$\text{Puntuación media de evaluaciones de desempeño}$	Evaluación periódica del desempeño de supervisores basada en habilidades de liderazgo.
Tasa de error o rechazo	$(\text{Unidades Rechazadas} / \text{Total de Unidades}) \times 100\%$	Porcentaje de productos defectuosos o que requieren retrabajo.
Costo de Producción por Unidad	$\text{Costo total de producción} / \text{número de unidades}$	Costo promedio asociado a la producción de cada pollo.
Tasa de Rotación de Personal	$(\text{Número de Empleados que Dejan la Empresa} / \text{Número Total de Empleados}) \times 100\%$	Porcentaje de empleados que abandonan la empresa en un período determinado.
Índice de Satisfacción Laboral	$\text{Promedio de evaluación en encuestas de satisfacción.}$	Medida de la satisfacción de los empleados con su entorno de trabajo.
Eficiencia en la Comunicación	$\text{Evaluación cualitativa basada en encuestas.}$	Medida de la efectividad de la comunicación entre supervisores y empleados.
Desarrollo de Competencias de Liderazgo	$\text{Número de capacitaciones completadas.}$	Número de programas de desarrollo de liderazgo completados por los supervisores.

Un liderazgo efectivo está vinculado con mejores resultados en los indicadores de productividad. Las unidades con mejores evaluaciones de desempeño (D7 y D10) y menores tasas de error coinciden con aquellas que tienen una alta puntuación en desarrollo de competencias de liderazgo y en el índice de satisfacción laboral. Esto sugiere que los líderes que se enfocan en el desarrollo de competencias y en la satisfacción de su equipo pueden impulsar una mayor productividad y menores errores. Además, la alta tasa de rotación de personal en algunas unidades con menor rendimiento sugiere que un liderazgo deficiente

puede contribuir a una mayor rotación y, en consecuencia, a una disminución en la productividad.

La eficiencia en la comunicación también es correlacionarse con una mejor productividad, ya que las unidades con una mayor eficiencia en la comunicación (D3, D4, D5) tienen un rendimiento superior en la producción por hora y cumplimiento de objetivos. Un buen liderazgo fomenta una comunicación clara y efectiva, lo que puede mejorar el rendimiento y la eficiencia operativa.

Los datos sugieren que las unidades con más capacitación en liderazgo presentan mejor desempeño en métricas clave como producción por hora y cumplimiento de objetivos. Esto implica que invertir en desarrollar las capacidades de liderazgo de los equipos puede generar una mayor eficiencia y efectividad en el trabajo, impactando positivamente en la productividad general de la organización.

Es decir, fortalecer las habilidades de liderazgo parece ser un camino efectivo para mejorar los resultados a nivel de equipos y de la empresa en su conjunto. Esto subraya la importancia de priorizar el desarrollo de competencias de liderazgo como parte de la estrategia organizacional.

Aplicación de indicadores en las diez distribuidoras de pollo de Latacunga:

Tabla 26.

Aplicación de indicadores en diez distribuidoras de pollo del cantón Latacunga

<i>Indicador</i>	<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>D3</i>	<i>D4</i>	<i>D5</i>	<i>D6</i>	<i>D7</i>	<i>D8</i>	<i>D9</i>	<i>D10</i>
<i>Producción por Hora Trabajada</i>	550 pollos/ hora	350 pollos/ hora	570 pollos/ hora	420 pollos/ hora	380 pollos/ hora	390 pollos/ hora	410 pollos/ hora	530 pollos/ hora	495 pollos/ hora	405 pollos/ hora
<i>Tiempo de ciclo</i>	2,5 horas/ lote	1,9 horas/ lote	2,4 horas/ lote	2 horas/ lote	2,0 horas/ lote	1,9 horas/ lote	2,6 horas/ lote	2,4 horas/ lote	1,7 horas/ lote	2,0 horas/ lote
<i>Utilización de recursos</i>	72%	80%	90%	79%	86%	82%	81%	80%	89%	89%
<i>Tasa de Cumplimiento de Objetivos</i>	70%	85%	65%	85%	90%	94%	85%	79%	82%	71%
<i>Evaluaciones de Desempeño</i>	4.276/5	4.2/5	4.7/5	4.1/5	4.4/5	4.2/5	5.5/5	4.0/5	4.4/5	5,5/5
<i>Tasa de error o rechazo</i>	4%	7%	1%	6,00%	2,50%	3%	4,00%	3,20%	3,00%	3,10%
<i>Costo de Producción por Unidad</i>	\$2/ pollo	\$2.1/ pollo	\$1.9/ pollo	\$2.2/ pollo	\$2/ pollo	\$2.05/ pollo	\$2.10/ pollo	\$1.95/ pollo	\$2.15/ pollo	\$2/ pollo

<i>Tasa de Rotación de Personal</i>	8%	12%	8%	21%	9%	10%	35%	9%	41%	8%
<i>Índice de Satisfacción Laboral</i>	4.0/5	4.8/5	3.2/5	4.1/5	3.9/5	4.7/5	5.0/5	4.2/5	5.0/5	3,7/5
<i>Eficiencia en la Comunicación</i>	65%	80%	87%	90%	84%	78%	83%	81%	76%	79%
<i>Desarrollo de Competencias de Liderazgo</i>	1 cap./año	3 cap./año	4 cap./año	2 cap./año	3 cap./año	5 cap./año	1 cap./año	3 cap./año	3 cap./año	2 cap./ año

8.1. Análisis y discusión de los Resultados:

Los resultados de la encuesta aplicada a los supervisores en las Distribuidoras de Pollos en Latacunga muestran una tendencia positiva en el manejo de retroalimentación sobre errores. Un 37% de los supervisores indica que siempre son agradables al recibir retroalimentación sobre errores, mientras que un 30% lo hace casi siempre, y otro 30% solo a veces. Solo un 4% afirma que casi nunca mantiene una actitud positiva. Esta variabilidad en las respuestas destaca una oportunidad significativa para mejorar la forma en que se manejan los errores. El liderazgo efectivo en esta área implica no solo corregir errores, sino hacerlo de una manera que mantenga la moral del equipo. Una retroalimentación mal gestionada puede generar reacciones negativas, afectando la motivación y, en última instancia, la productividad laboral. Por lo tanto, el desarrollo de habilidades de comunicación en los supervisores es crucial para garantizar que la retroalimentación sea constructiva y contribuya al crecimiento del equipo.

En cuanto al reconocimiento del trabajo, el 21% de los supervisores siempre elogia a su personal, el 39% lo hace casi siempre, y el 37% solo a veces. Solo un 4% elogia casi nunca. Este panorama resalta la importancia del reconocimiento regular como un motor clave de la motivación y la satisfacción laboral. Aunque la mayoría de los supervisores reconocen el esfuerzo de su equipo, el hecho de que un 37% solo lo haga ocasionalmente y un 4% casi nunca lo haga, puede tener un impacto negativo en la moral y el rendimiento de los empleados. El liderazgo efectivo debe incluir una cultura de reconocimiento constante y sincero, ya que esto puede incrementar significativamente la productividad al elevar la moral y el compromiso del personal.

El apoyo en el logro de metas laborales también muestra áreas de mejora. El 39% de los supervisores casi siempre ayuda a los trabajadores a alcanzar sus metas, el 30% solo a veces, y el 26% siempre brinda este apoyo. Un 4% casi nunca lo hace. El apoyo constante es fundamental

para el desarrollo profesional y la motivación de los empleados. La falta de apoyo regular puede limitar el crecimiento profesional y afectar negativamente la productividad. Para optimizar la efectividad del liderazgo, sería beneficioso implementar políticas que incentivan a los supervisores a ofrecer un apoyo más consistente, promoviendo así un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

En cuanto a la orientación diaria, el 39% de los supervisores enseña y guía a sus empleados solo a veces, un 32% siempre lo hace, y un 30% casi siempre brinda este apoyo. La orientación es esencial para el desarrollo de habilidades y la eficiencia en el trabajo. Aunque la mayoría de los supervisores ofrece alguna forma de orientación, la variabilidad en la regularidad de esta práctica sugiere que podría haber mejoras en la consistencia. Implementar programas de formación para supervisores podría ayudar a garantizar que todos los empleados reciban el apoyo necesario, fortaleciendo la cohesión del equipo y mejorando la productividad.

La fijación de metas diarias también es una práctica extendida, con un 40% de supervisores estableciendo metas casi siempre, y un 33% siempre lo hace. Sin embargo, un 23% solo a veces establece metas, y un 4% casi nunca lo hace. Establecer metas diarias ayuda a orientar el trabajo y clarificar expectativas, lo que puede aumentar la motivación y la eficiencia. La capacitación para los supervisores que no establezcan metas regularmente podría mejorar la estructura y el enfoque en el trabajo, contribuyendo a un entorno más productivo.

El diseño de estrategias para corregir dificultades muestra que un 37% de los supervisores siempre diseña estrategias, un 32% casi siempre, y un 28% solo a veces. La alta proporción de supervisores que implementan estrategias proactivas indica una gestión orientada a soluciones, pero la variabilidad en la frecuencia sugiere la necesidad de una aplicación más consistente.

Mejorar la capacidad de los supervisores para enfrentar desafíos podría optimizar la eficiencia operativa y reducir problemas recurrentes.

En cuanto al liderazgo efectivo, el 69% de los supervisores exhibe actitudes de liderazgo de manera regular, ya sea constante o casi siempre. Aunque esto es positivo, un 25% solo a veces muestra estas actitudes, y un 7% casi nunca lo hace. La consistencia en las actitudes de liderazgo es crucial para mantener la moral y la productividad del equipo. Invertir en la capacitación de liderazgo podría ayudar a uniformizar las actitudes entre todos los supervisores, mejorando el ambiente laboral y la productividad.

La colaboración entre supervisores y equipos muestra que el 62% de los supervisores colabora siempre o casi siempre, mientras que el 33% lo hace solo a veces y el 5% casi nunca. Una alta disposición hacia la colaboración es fundamental para un trabajo en equipo efectivo. Mejorar la consistencia en la colaboración podría fortalecer la cohesión del grupo y aumentar la productividad general.

En términos de productividad, la encuesta muestra que el 19% de los colaboradores siempre cumple con sus responsabilidades, y el 61% casi siempre lo hace. Este cumplimiento responsable refleja una sólida cultura de responsabilidad, influenciada probablemente por el liderazgo efectivo. Sin embargo, el 16% que cumple solo a veces podría beneficiarse de un enfoque más cercano en el liderazgo para mejorar el cumplimiento general.

La capacidad de los colaboradores para sus roles es alta, con un 19% que siempre demuestra competencia y un 63% que lo hace casi siempre. El 18% que demuestra capacidad solo a veces sugiere la necesidad de capacitación adicional. Supervisores que proporcionen formación adecuada contribuirán a un desempeño competente, pero las intervenciones adicionales podrían

ayudar a maximizar el potencial de todos los empleados.

La habilidad en la ejecución de tareas es alta, con un 14% de colaboradores mostrando habilidad siempre y un 58% casi siempre. El 28% que solo muestra habilidad a veces podría necesitar más capacitación. El liderazgo efectivo incluye fomentar un ambiente de aprendizaje, y el apoyo adicional para el 28% de los empleados podría mejorar el desempeño general.

La capacidad de los colaboradores para superar las expectativas es notable, con un 23% que siempre lo hace y un 54% casi siempre. Aunque el 21% solo supera las metas a veces, el liderazgo que establece metas claras y motiva a su equipo contribuye a estos resultados positivos. Estrategias adicionales para mantener la alta motivación podrían ayudar a asegurar un rendimiento consistente.

En términos de capacitación, el 32% de los colaboradores recibe formación siempre y el 39% casi siempre. Sin embargo, el 16% que recibe capacitación solo a veces y el 12% que recibe poco o ninguna sugiere áreas de mejora. Los supervisores deben reforzar la importancia de la capacitación continua para asegurar que todos los empleados se beneficien de ella.

La generación de resultados óptimos es alta, con un 39% de colaboradores casi siempre y un 28% siempre logrando estos resultados. La revisión y ajuste de los enfoques de capacitación podrían ayudar a maximizar el impacto en todo el equipo, mejorando aún más el desempeño.

La motivación de los colaboradores es alta, con un 27% sintiéndose siempre motivado y un 45% casi siempre. La motivación alta refleja el impacto positivo del liderazgo, pero el 29% que se siente motivado solo a veces podría beneficiarse de estrategias adicionales para mantener una alta motivación en todo el equipo.

La percepción positiva de las políticas laborales es alta, con un 21% que se siente siempre a gusto y un 50% casi siempre. Los supervisores deben considerar ajustar las políticas o mejorar la comunicación para abordar cualquier inquietud del 23% que se sienta menos a gusto, mejorando la percepción general.

Finalmente, la falta de estrategias para mejorar la eficiencia es preocupante, con un 37% de colaboradores que nunca diseñan estrategias. Fomentar la iniciativa y proporcionar herramientas para diseñar estrategias de mejora podría aumentar la eficiencia y el compromiso con la mejora continua.

Los supervisores de las distribuidoras de pollos en el cantón Latacunga presentan una percepción generalmente positiva sobre la gestión y el liderazgo en su entorno laboral. La mayoría de ellos valoran la retroalimentación sobre errores, considerando que es crucial para la mejora continua, aunque reconocen que las actitudes hacia esta retroalimentación varían entre los colaboradores. Aprecia el reconocimiento del trabajo realizado, pero admiten que la frecuencia con lo que se ofrece este reconocimiento podría ser más consistente para mantener alta la moral y motivación del equipo en cuanto al apoyo para alcanzar metas y orientación diaria, los supervisores perciben que estos aspectos son esenciales, pero admiten que la aplicación inconsistente de las prácticas puede limitar el desarrollo y la eficiencia del personal. La fijación de metas y el diseño de estrategias para solucionar problemas son visto como importantes para el rendimiento, pero su aplicación desigual sugiere una necesidad de estandarización en estos procesos.

9.1. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS

Las estrategias propuestas para mejorar el liderazgo organizacional y la productividad en las Distribuidoras de Pollos del cantón Latacunga están diseñadas para mejorar las habilidades

críticas que presenta el supervisor, identificadas en el análisis del cuestionario. La estrategia de capacitación en liderazgo organizacional se centra en fortalecer las habilidades de los supervisores, quienes desempeñan un papel crucial en la motivación y el rendimiento de sus equipos. Al identificar fortalezas y debilidades a través de evaluaciones de competencias y proporcionar talleres participativos, se busca que los líderes se alineen mejor con la visión de la empresa, mejoren su gestión y, en consecuencia, impulsen la productividad. La mejora de la comunicación interna es fundamental para resolver deficiencias en el flujo de información y fomentar la participación de los trabajadores. Las encuestas y grupos focales permitirán identificar y superar barreras de comunicación, mientras que la revisión de procesos y canales mejorará la eficacia comunicativa, promoviendo una mayor colaboración y eficiencia. A continuación, se presentan las estrategias planteadas:

ESTRATEGIA 1: CAPACITAR EN LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Problemática:

Objetivo: Fortalecer las habilidades de liderazgo de los supervisores a través de una formación continua y efectiva.

Actividades:

- ✓ Realizar evaluaciones de competencias para identificar fortalezas y debilidades en las habilidades de liderazgo.
- ✓ Involucrar al personal en el logro de la visión de la empresa mediante talleres participativos.

ESTRATEGIA 2: MEJORAR DE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Objetivo: Identificar las deficiencias en la comunicación interna y las oportunidades para fomentar la participación de los trabajadores a través de reuniones efectivas.

Actividades:

- ✓ Aplicar encuestas a los trabajadores para evaluar la efectividad de la comunicación actual y detectar problemas.
- ✓ Implementar entrevistas y grupos focales con trabajadores para comprender las barreras de comunicación y las expectativas respecto a las reuniones.
- ✓ Revisar los procesos y canales de comunicación actuales, incluyendo la frecuencia y formato de las reuniones existentes, para identificar áreas de mejora.

ESTRATEGIA 3: INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD

Objetivo: Reconocer al mejor empleado, basado en el desempeño y la productividad, para fomentar una cultura de excelencia.

Actividades:

- ✓ Organizar actividades interactivas que incentiven la colaboración y el compromiso.
- ✓ Implementar políticas de trabajo flexible para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- ✓ Ofrecer incentivos económicos y bonificaciones basadas en el rendimiento.
- ✓ Reconocer el esfuerzo de los empleados.

ESTRATEGIA 4: GESTIÓN DE ERRORES Y RETROALIMENTACIÓN ENTRE LOS COLABORADORES

Objetivo: Crear una cultura organizacional donde los colaboradores se sientan cómodos y empoderados para comunicar abiertamente sus errores y recibir retroalimentación de forma constructiva.

Actividades:

- ✓ Realizar talleres de gestión de errores y retroalimentación.

- ✓ Organizar charlas de aprendizaje a partir de errores para compartir experiencias y lecciones aprendidas.

ESTRATEGIA 5: FOMENTAR LA INNOVACIÓN Y LA MEJORA CONTINUA

Objetivo: Crear un ambiente que promueva la innovación y la mejora continua en los procesos y prácticas laborales.

Actividades:

- ✓ Facilitar sesiones de retroalimentación para recoger ideas y sugerencias de mejora.
- ✓ Organizar talleres de innovación para desarrollar nuevas ideas y soluciones prácticas

Tabla 27.

Estrategias y actividades

Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsables	Tiempo de Ejecución	Inversiones
CAPACITAR EN LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Fortalecer las habilidades de liderazgo de los supervisores.	✓ Evaluaciones de Competencias de las fortalezas y debilidades en las habilidades.	Propietario	Cada 3 meses	\$300,00
		✓ Implicar al personal en el logro de la visión de la empresa.			
		✓ Reconocimiento para los supervisores que demuestren mejoras significativas en sus habilidades de liderazgo y desempeño.			
	Mejorar la comunicación interna	✓ Reuniones regulares.	Propietario y Supervisores	Cada 3 meses	\$150,00

MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA	y fomentar la participación de los trabajadores, de esta manera mejoran la productividad.	✓ Dinámicas de resolución de problemas.		Mensualmente	\$350,00
INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD	Reconocer al mejor empleado, basado en el desempeño y productividad.	✓ Actividades interactivas	Supervisores	Mensualmente	\$350,00
INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD	Reconocer al mejor empleado, basado en el desempeño y productividad.	✓ Trabajo flexible	Supervisores	Mensualmente	\$350,00
INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD	Reconocer al mejor empleado, basado en el desempeño y productividad.	✓ Incentivos económicos	Supervisores	Mensualmente	\$350,00
INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD	Reconocer al mejor empleado, basado en el desempeño y productividad.	✓ Reconocimiento de su esfuerzo.	Supervisores	Mensualmente	\$350,00
GESTIÓN DE ERRORES Y RETROALIMENTACIÓN ENTRE LOS COLABORADORES	Crear una cultura organizacional donde los colaboradores se sientan cómodos y empoderados para comunicar abiertamente sus errores y recibir retroalimentación de forma constructiva.	✓ Taller de Gestión de Errores y Retroalimentación.	Propietario y Supervisores	Una vez al año	\$100,00
FOMENTAR LA INNOVACIÓN Y LA MEJORA CONTINUA	Crear un ambiente que promueva la innovación y la mejora continua en los procesos y prácticas laborales.	✓ Retroalimentación.	Supervisores	2 meses	\$150,00
FOMENTAR LA INNOVACIÓN Y LA MEJORA CONTINUA	Crear un ambiente que promueva la innovación y la mejora continua en los procesos y prácticas laborales.	✓ Talleres de Innovación	Supervisores	2 meses	\$150,00

Total

\$1.100,00

CONCLUSIONES

El análisis revela que un liderazgo efectivo tiene un impacto directo en la productividad de los empleados en las Distribuidoras de Pollos del cantón Latacunga. Los líderes que demuestran habilidades sólidas en gestión, comunicación y motivación logran mejorar el desempeño de sus equipos y aumentar la eficiencia operativa. Además, una buena gestión de liderazgo contribuye a una cultura de trabajo positiva que facilita la productividad. Por tanto, es crucial fortalecer las competencias de liderazgo dentro de la organización para alcanzar un alto nivel de productividad.

Los resultados indican que los supervisores perciben una correlación significativa entre la calidad del liderazgo y su nivel de compromiso y productividad. Cuando los empleados sienten que sus líderes son accesibles, justos y motivadores, están más dispuestos a invertir su esfuerzo en sus tareas y a contribuir positivamente al ambiente laboral. Una percepción negativa del liderazgo, por otro lado, puede llevar a una disminución en la motivación y la productividad.

El análisis muestra que la falta de políticas claras para el reconocimiento del rendimiento y la gestión de errores contribuye a una baja motivación y a una disminución en la productividad. Los empleados que no reciben reconocimiento por su buen desempeño o que temen ser penalizados por errores son menos propensos a esforzarse al máximo o a colaborar de manera efectiva.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere desarrollar programas que incentive, reconozcan y recompensen el desempeño sobresaliente de los supervisores motivándolos a mantener altos niveles de satisfacción laboral además implementar programas donde supervisores experimentados puedan compartir sus técnicas de motivación y liderazgo con nuevos supervisores también aplicar encuestas de clima laboral de manera regular para monitorear la satisfacción y motivación de los supervisores permitiendo ajustes oportunos en las estrategias de gestión.
- Gestionar por parte de las distribuidoras evaluaciones periódicas del estilo de liderazgo de los supervisores para identificar áreas de mejora y adaptar estrategias que fomenten un entorno de trabajo productivo también fomentar una cultura de retroalimentación abierta donde los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre el liderazgo de sus supervisores ayudando a ajustar y mejorar las prácticas de liderazgo.
- Se aconseja implementar las estrategias propuestas para abordar la problemática identificada en la pregunta número 6 donde el 39% de los supervisores indicó que sólo a veces enseñan guían y orientan a sus empleados en el trabajo diario , situación preocupante que puede tener consecuencias negativas para la productividad y el desempeño de las distribuidoras de pollos del cantón Latacunga donde se sugiere implementar programas de capacitación y desarrollo dirigido a los supervisores a fin de fortalecer sus habilidades de liderazgo y fomentar espacios de comunicación y retroalimentación constante entre los supervisores y su equipo de trabajo, con el fin de que fortalezcan la productividad y su desempeño en general .

Bibliografía

- ALARCÓN, E. K. (2019). *LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA*. Ambato:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>.
- Álvarez, C. A. (2021). *Metodología de investigación*. SURCOLOMBIANA:
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion>.
- Asana, T. (17 de FEBRERO de 2024). *asana.com/es/resources*. Obtenido de *asana.com/es/resources*: <https://asana.com/es/resources/teamwork-in-the-workplace>
- Brunela, M. (24 de marzo de 2014). *slideshare*. Obtenido de *slideshare*:
<https://es.slideshare.net/slideshow/validez-y-confiabilidad-32677166/32677166>
- Cabrera, F. (2023). Factores que inciden y estadísticas en países de la OCDE. *Asesoría Técnica Parlamentaria, 2*.
- Calixto Casas, L. V., & Zamora Rodriguez, I. S. (2020). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION Zamora*. Perú: SMITH ZAMORA E.I.R.L.
- Cardenas, F. (20 de enero de 2023). *blog.hubspot.es*. Obtenido de *blog.hubspot.es*:
<https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia>
- Company, A. E. (18 de enero de 2020). *americanexpress*. Obtenido de *americanexpress*:
<https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/infographics/que-tipos-de-liderazgo-organizacional-existen/>
- Cruz Cisneros, L. C. (Mayo de 2023). *repositorio.utp.edu.pe*. Obtenido de *repositorio.utp.edu.pe*:
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8337/C.Cruz_Tesis_Ti

- tulo_Profesional_2023%28extracto%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CRUZ, B. D. (2020). *http://repositorio.ulvr.edu.ec/*. Obtenido de *http://repositorio.ulvr.edu.ec/*: *http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4123/1/T-ULVR-3439.pdf*
- Datadec*. (4 de septiembre de 2023). Obtenido de *datadec*: *https://www.datadec.es/blog/falta-comunicacion-destroza-productividad*
- Díaz, H. T. (2017). *Distribución y logística*. Bogota : Areandino.
- Endo Hinojosa, J. A. (2022). *repositorio.urp.edu.pe*. Obtenido de *repositorio.urp.edu.pe*: *https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5839?show=full*
- Espínola, J. P. (29 de julio de 2022). *concepto.de*. Obtenido de *concepto.de*: *https://concepto.de/metodo-deductivo/*
- Freezone, M. (2 de ABRIL de 2024). *fastercapital.com*. Obtenido de *fastercapital.com*: *https://fastercapital.com/es/contenido/Liderazgo-participativo--como-involucrar-a-sus-empleados-en-la-toma-de-decisiones-y-la-resolucion-de-problemas.html*
- Fuentes Rodríguez , Y., Barrientos Monsalve, E. J., & Pabón, J. A. (12 de marzo de 2021). */Downloads*. Obtenido de */Downloads*: *file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LiderazgoOrganizacionalUnaRevisionSistematicaYAnal-8293161%20(3).pdf*
- gamelearn. (2020). *www.game-learn.com*. Obtenido de *www.game-learn.com*: *https://www.game-learn.com/es/*
- Gervilla, M. J. (2011). *www.bizkaia.eus*. Obtenido de *www.bizkaia.eus*: *https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/producto44manual-de-marketing-y-comunicacion-cultural_web.pdf?hash=87df5f7b08730ae72560dec132a0ea89*
- Gestal., C. (2024). *www.consultoragestal.com/lider-motivacion*. Obtenido de

www.consultoragestal.com/lider-motivacion:

<https://www.consultoragestal.com/lider->

[motivacion/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20est%C3%A1%20relacionada%20con,de%20realizarse%20profesional%20y%20personalmente](https://www.consultoragestal.com/lider-motivacion/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20est%C3%A1%20relacionada%20con,de%20realizarse%20profesional%20y%20personalmente).

HERNÁNDEZ, J. (2013). EL LIDERAZGO ORGANIZACIONA. 12.

Herrera, T. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimens.empres. vol.16 no.1*.

Hutchinson Heath, S. (febrero de 2009). *mep.janium.net*. Obtenido de mep.janium.net:
<https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>

IESE. (5 de MARZO de 2021). *www.iese.edu*. Obtenido de www.iese.edu:
<https://www.iese.edu/standout/es/altos-directivos-caracteristicas/>

indeed. (25 de noviembre de 2022). *mx.indeed.com/orientacion-profesional/*. Obtenido de mx.indeed.com/orientacion-profesional/:
<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-basado-valores>

Jaimes, L. L. (2018). . *Factores Determinantes de la COLOMBIA*:
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-07642018000500175

Lippi, G. (09 de 08 de 2024). *global.tiffin.edu*. Obtenido de global.tiffin.edu:
<https://global.tiffin.edu/blog/certificado-en-liderazgo>

Martínez Castellano, E. (2023). <http://dspace.unach.edu.ec/>. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/>:
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12800/1/Mart%c3%adnez%20Castellano%20E%20282024%29%20El%20liderazgo%20organizacional%20y%20su>

%20incidencia%20en%20el%20rendimiento%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20en%20la%20empresa%20SPARTAN.%20%28Tesis

Méndez, G. A. (2013). *Liderazgo organizacional*. Bogotá: Un desafío permanente.

Méndez, G. R. (2013). *Liderazgo organizacional*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Mendoza Torres, M. R. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 119-128.

Moncada, J. (24 de junio de 2024). *Clientify*. Obtenido de Clientify: <https://clientify.com/blog/productividad>

Montes, G. (2000). *METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE DISEÑO Y REALIZACIÓN DE ENCUESTAS EN EL AREA RURAL*. La Paz: Temas Sociales no.21 .

Ospina, A. (2022 de febrero de 25). *www.rdstation.com*. Obtenido de www.rdstation.com: <https://www.rdstation.com/blog/es/publicidad-que-es-y-para-que-te-sirve/>

Pérez , J. (26 de abril de 2021). *definicion.de/liderazgo/#google_vignette*. Obtenido de definicion.de/liderazgo/#google_vignette: https://definicion.de/liderazgo/#google_vignette

Pérez Porto , J., & Gardey, A. (26 de abril de 2023). *definicion.de*. Obtenido de [definicion.de](https://definicion.de/liderazgo/): <https://definicion.de/liderazgo/>

Plata, C. A. (2017). *LA ADMINISTRACIÓN Y EL*. BOGOTÁ: LOZ.

Pool, O. G. (2020). *repositorio.continental.edu.pe*. Obtenido de repositorio.continental.edu.pe: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FCE_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf

PRECIADO HOYOS, Á., & MONSALVE GÓMEZ, M. F. (2008). EL LIDERAZGO EN

LA GESTIÓN DE LA EMPRESA. *Revista Ciencias Estratégicas*, 81-89.

Prieto, E. (16 de 11 de 2023). *es.snhu.edu*. Obtenido de *es.snhu.edu*:
<https://es.snhu.edu/noticias/por-que-es-importante-el-liderazgo>

Psico Smart. (s.f.). (2021) Obtenido de *Psico Smart*. : <https://psico-smart.com/articulos/articulo-como-influye-el-liderazgo-en-el-desempeno-de-los-equipos-de-trabajo-118292>

QUIRÓZ, A. R. (2013). *PLAN DE LOGÍSTICA DE DISTRIBUCIÓN PARA LA EMPRESA*. Bogotá: LTDA.

Ramírez, M. Y. (01 de marzo de 2006). *www.redalyc.org*. Obtenido de *www.redalyc.org*:
<https://www.redalyc.org/pdf/904/90460102.pdf>

randstad. (18 de noviembre de 2022). *www.randstad.es*. Obtenido de *www.randstad.es*:
<https://www.randstad.es/contenidos360/orientacion-laboral/habilidades-de-un-directivo/#:~:text=Ser%20un%20buen%201%C3%ADder%2Ddirectivo,habilidades%20directivas%20en%20el%20trabajo>.

Reyes, Y. (01 de MARZO de 2023). *inspenet.com*. Obtenido de *inspenet.com*:
<https://inspenet.com/articulo/el-liderazgo-en-el-desarrollo-organizacional/>

Rivera Moriano, J. (2021). *repository.unicatolica.edu.co*. Obtenido de *repository.unicatolica.edu.co*:
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2209>

Rull, Á. (27 de mayo de 2020). *www.elperiodico.com*. Obtenido de *www.elperiodico.com*:
<https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20200527/eficacia-laboral-formas-aplicarlo-oficina-7969957>

S.A.S, F. C. (10 de ABRIL de 2023). *es.linkedin.com*. Obtenido de *es.linkedin.com*:
<https://es.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-es-importante-el-liderazgo->

