

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema:**

Liderazgo y su influencia en la gestión de la productividad de la empresa Cora  
Refrigeración.

**Autora:**

Kerlly Nicolle Cordova López

**Tutor:**

Ab. Carlos Cárdenas Medina

**Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio**

**Carrera de Administración de Empresas**

**Manta – Manabí – Ecuador**

**2024**

 <b>Uleam</b> <small>UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ</small>	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

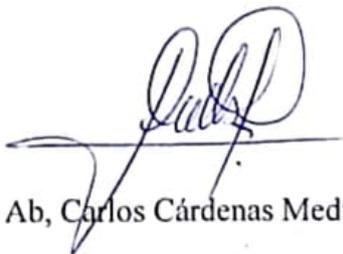
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Cordova López Kerlly Nicolle legalmente matriculada en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-1, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación proyecto de la investigación, cuyo tema del proyecto es "Liderazgo y su influencia en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 22 de Julio del 2024.

Lo certifico,



Ab, Carlos Cárdenas Medina

**Docente Tutor**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Cordova López Kerlly Nicolle , con cédula de identidad N°1316364429, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Liderazgo y su influencia en la gestión de la productividad de la Empresa Cora Refrigeración”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contable y Comercio, Carrera Administración de Empresas sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.

Nicolle Cordova.

**Cordova López Kerlly Nicolle**

**C.I.: 131636442-9**

**E-mail: kerly.cordova23@gmail.com**

**Telf: 0963397294**



# TESIS\_FINAL\_KERLLY\_CORDOVA 4

**10%**  
Textos  
sospechosos

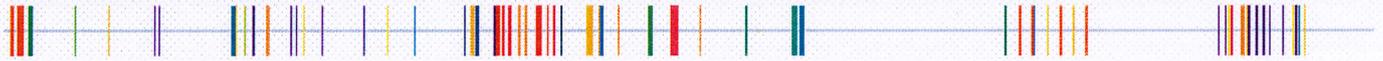
**11% Similitudes**  
2% similitudes entre comillas  
(ignorado)  
1% entre las fuentes mencionadas  
**< 1% Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: TESIS\_FINAL\_KERLLY\_CORDOVA 4.docx  
ID del documento: 668b83a211d9e9dca1e1c460acdd3be3b949e021  
Tamaño del documento original: 303,44 kB

Depositante: Xavier Vélez Romero  
Fecha de depósito: 22/7/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 22/7/2024

Número de palabras: 14.355  
Número de caracteres: 99.337

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://pirhua.udep.edu.pe">pirhua.udep.edu.pe</a> <a href="https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3#~:text=...">https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3#~:text=...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (107 palabras)
2	Documento de otro usuario #979f2c El documento proviene de otro grupo 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (121 palabras)
3	<a href="https://es.linkedin.com">es.linkedin.com</a>   ESTILOS DE LIDERAZGO EN UNA ORGANIZACIÓN <a href="https://es.linkedin.com/pulse/estilos-de-liderazgo-en-una-organización-aadaru-8ut1c">https://es.linkedin.com/pulse/estilos-de-liderazgo-en-una-organización-aadaru-8ut1c</a> 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (115 palabras)
4	<a href="https://repositorio.uileam.edu.ec">repositorio.uileam.edu.ec</a> <a href="https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/4493/1/ULEAM-HT-0160.pdf">https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/4493/1/ULEAM-HT-0160.pdf</a> 9 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (98 palabras)
5	Documento de otro usuario #651d32 El documento proviene de otro grupo 15 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (88 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #63331d El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/21195/1/Paredes_USK.pdf">https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/21195/1/Paredes_USK.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	<a href="https://iceregiondecoquimbo.cl">iceregiondecoquimbo.cl</a> <a href="https://iceregiondecoquimbo.cl/wp-content/uploads/2019/12/9-EL-DISEÑO-METODOLÓGICO-DE-LA...">https://iceregiondecoquimbo.cl/wp-content/uploads/2019/12/9-EL-DISEÑO-METODOLÓGICO-DE-LA...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
4	<a href="https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501">doi.org</a>   Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica   ... <a href="https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501">https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
5	<a href="https://www.navarra.es">www.navarra.es</a> <a href="https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/tema_29.-liderazgo.pdf/5d1bbc3-1645-a57f-c9...">https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/tema_29.-liderazgo.pdf/5d1bbc3-1645-a57f-c9...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe">apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe</a> <a href="https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/download/501/589">https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/download/501/589</a>	3%		Palabras idénticas: 3% (544 palabras)
2	TESIS FLORES SANTANA GABRIEL DENILSON.docx   TESIS FLORES SANTA... #7a005f El documento proviene de mi grupo	2%		Palabras idénticas: 2% (271 palabras)
3	Documento de otro usuario #9ea25d El documento proviene de otro grupo	1%		Palabras idénticas: 1% (184 palabras)
4	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1.docx   PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1 #889bee El documento proviene de mi grupo	1%		Palabras idénticas: 1% (162 palabras)

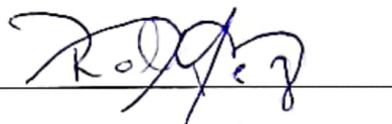
**Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)** Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://smallbusiness.chron.com/differences-between-taskoriented-leaders-relationaloriented-leaders-35998.htm>
- <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/870>

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema “Liderazgo y su influencia en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración”, elaborado por el egresado Kerlly Nicolle Cordova Lopez, la misma que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



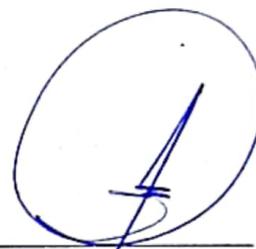
Presidente del tribunal

Ing. Rodríguez Durán Miguel Oswaldo



Miembro del tribunal

Ing. Jessenia Alcivar Mero



Miembro del tribunal

Ing. Macías Catagua Otto Wagner

## **DEDICATORIA**

El siguiente trabajo investigativo va dedicado principalmente a Dios y en especial a mis queridos padres a quien deseo darle el profundo agradecimiento, quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una educación son un regalo más allá de las palabras. Esta tesis es el testimonio de su sacrificio y amor, y un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro y la educación en nuestras vidas.

*Kerlly Nicolle Cordova López*

## RECONOCIMIENTO

Primero y, ante todo, quiero reconocer este trabajo a **Dios**, por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para completar esta tesis. Su guía y bendiciones han sido un pilar fundamental en este camino universitario que hoy culmina.

Mi más profundo reconocimiento a mis queridos padres, **Yovanny Cordova y Ketty López**, a mis hermanos, **Erick y Dayanna Cordova López**, quienes, con su amor incondicional, sacrificio y apoyo continuo, han sido mi mayor fuente de inspiración y motivación. Gracias por creer en mí y por estar siempre a mi lado. También quiero extender este reconocimiento a mi novio, **Jasson Álvarez**, por su paciencia, comprensión y constante aliento, su apoyo y palabras de ánimo me han ayudado a superar los momentos más difíciles.

Asimismo, agradezco profundamente a mi tutor de tesis el **Ab. Carlos Cárdenas Medina**, por su guía experta, su paciencia y sus valiosos consejos. Su orientación y conocimientos han sido esenciales para la realización de este trabajo.

Finalmente, expreso mi eterna gratitud y reconocimiento a mi querida **Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí** y de manera especial a la **Facultad de Ciencias Administrativas** y sus **Docentes**, por la enseñanza, consejos y oportunidades brindadas a mis compañeros y a mí. Gracias a ellos, hoy puedo decir con orgullo que soy una profesional.

+

## Índice

PORTADA.....	I
CERTIFICADO .....	II
APROBACIÓN DEL TRABAJO.....	IV
DEDICATORIA .....	VI
RECONOCIMIENTO.....	VII
Índice de tablas .....	XI
Índice de figuras.....	XII
Resumen.....	1
Abstract.....	2
CAPÍTULO I .....	3
1. Introducción .....	3
1.1. Justificación .....	5
1.2. Perspectiva teórica.....	6
1.2.1. Antecedentes investigativos.....	6
1.2.2. Bases teóricas.....	13
1.2.2.1. Definición de liderazgo .....	14
1.1.2.1.2. Estilos de liderazgo .....	15
1.1.2.1.3. Dimensiones del liderazgo según autores: .....	18
1.1.2.1.4. Definición de productividad.....	19
1.1.2.1.5. Tipos de productividad.....	20

1.1.2.1.6.	Dimensiones de la productividad según autores: .....	21
1.1.2.1.7.	Definición de términos básicos: .....	22
CAPÍTULO II	.....	23
2.	Metodología .....	23
2.1.	Diseño teórico.....	23
2.1.1.	Definición de variables.....	23
2.1.1.1.	Variable independiente.....	23
2.1.1.2.	Variable dependiente.....	23
2.1.2.	Objetivo y campo de acción.....	23
2.1.2.1.	Objetivo de estudio.....	23
2.1.2.1.2.	Campo de acción .....	23
2.1.3.	Operacionalización de las variables.....	24
2.1.3.1.	Variable X: Liderazgo.....	24
2.1.3.2.	Variable Y: Productividad.....	25
2.1.4.	Formulación del problema .....	26
Planteamiento del problema	.....	26
2.1.4.1.	Problema general.....	27
2.1.4.2.	Problemas específicos .....	27
2.1.4.3.	Objetivo general .....	27
2.1.4.4.	Objetivos específicos.....	27
2.1.4.5.	Hipótesis General .....	28

2.1.4.6. Hipótesis Específicas.....	28
2.2. Diseño metodológico.....	29
2.2.1. Enfoque, alcance y diseño investigativo.....	29
2.2.2. Población y muestra.....	30
2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos.....	31
CAPÍTULO III.....	32
3. Diagnostico.....	32
3.1. Análisis de fiabilidad.....	32
3.2. Comprobación de hipótesis.....	45
CAPITULO IV.....	52
4. Propuesta.....	52
Conclusiones.....	57
Recomendaciones.....	58
Bibliografía.....	59
Anexos.....	64

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable X.....	24
Tabla 2 Operacionalización de la variable Y .....	26
Tabla 3 Análisis de fiabilidad .....	32
Tabla 4 Frecuencia de la pregunta de la dimensión X1: Motivación.....	32
Tabla 5 Frecuencia de la pregunta de la dimensión X2: Promover y Participar .....	34
Tabla 6 Frecuencia de la pregunta de la dimensión X3: Planificar.....	36
Tabla 7 Frecuencia de la pregunta de la dimensión X4: Coordinar.....	37
Tabla 8 Frecuencia de la pregunta #2 de la dimensión X4: Coordinar .....	39
Tabla 9 Frecuencia de la pregunta de la dimensión X5: Asegurar .....	40
Tabla 10 Frecuencia de la pregunta de la dimensión Y1: Eficacia.....	42
Tabla 11 Frecuencia de la pregunta de la dimensión Y2: Eficiencia.....	44
Tabla 12 Representación de la tabla de Spearman (RHO de Spearman).....	45
Tabla 13 Coeficiente de correlación de X: Liderazgo sobre Y: Productividad.....	46
Tabla 14 Coeficiente de correlación de X1: Motivación sobre Y: Productividad.....	47
Tabla 15 Coeficiente de correlación de X2: Promover y Participar, sobre Y: Productividad.....	48
Tabla 16 Coeficiente de correlación de X3: Planificar, sobre Y: Productividad.....	49
Tabla 17 Coeficiente de correlación de X4: Coordinar, sobre Y: Productividad .....	50
Tabla 18 Coeficiente de correlación de X4: Asegurar, sobre Y: Productividad .....	51
Tabla 19 Plan de Acción de la Motivación.....	53
Tabla 20 Plan de Acción de Promover y Participar .....	54
Tabla 21 Plan de Acción de Planificar .....	55
Tabla 22 Plan de Acción de Coordinar .....	55
Tabla 23 Plan de Acción de Asegurar .....	56

Tabla 24 <i>Cuestionario</i> .....	64
Tabla 25 Matriz de consistencia .....	65

### **Índice de figuras**

Figura 1 <i>Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X1:</i> <i>Motivación</i> .....	33
Figura 2 <i>Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X2:</i> <i>Promover y Participar</i> .....	35
Figura 3 <i>Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X3:</i> <i>Planificar</i> .....	36
Figura 4 <i>Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X4:</i> <i>Coordinar</i> .....	38
Figura 5 ..... <i>Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta #2 de la dimensión X4:</i> <i>Coordinar</i>	39
Figura 6 <i>Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X5:</i> <i>Asegurar</i> .....	41
Figura 7 <i>Gráfica de frecuencia de la pregunta de la dimensión Y1: Eficacia</i> .....	43
Figura 8 <i>Gráfica de frecuencia de la pregunta de la dimensión</i> .....	44

## **Resumen**

El liderazgo es fundamental en la gestión de la productividad en una organización. Un liderazgo efectivo puede, inspirar, motivar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos y metas, lo que resulta en una mayor productividad y satisfacción laboral. El propósito central de esta investigación es analizar de qué manera el liderazgo influye en la gestión de la productividad de la Empresa Cora Refrigeración. Para llevar a cabo esta investigación, se adoptó una metodología cuantitativa con un alcance correlacional, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. La recopilación de información se realizó a través de la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario compuesto por 8 preguntas distribuida en 7 dimensiones. Así mismo, se implementó el instrumento de la escala de Likert, con valores que iban del 1 al 5. Este instrumento se aplicó a una muestra de 20 trabajadores de la organización para obtener percepciones y datos relevantes sobre la relación entre liderazgo y productividad en este contexto específico. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de Pearson con un valor positivo moderado de 0,818 entre las dos variables, indicando que el liderazgo tiene influencia en la productividad dentro de la Empresa Cora Refrigeración.

**Palabras claves:** Liderazgo, productividad, organización, influencia.

## **Abstract**

Leadership plays a critical role in managing productivity in an organization. Effective leadership can inspire, motivate, and guide employees towards achieving objectives and goals, resulting in greater productivity and job satisfaction. The central purpose of this research is to analyze how leadership influences the productivity management of the Cora Refrigeration Company. To carry out this research, a quantitative methodology with a correlational scope was adopted, using a non-experimental cross-sectional design. The collection of information was carried out through the survey technique, using a questionnaire composed of 8 questions distributed in 7 dimensions. Likewise, the Likert scale instrument was implemented, with values ranging from 1 to 5. This instrument was applied to a total sample of 20 employees of the organization, with the purpose of obtaining perceptions and relevant data on the relationship between leadership and productivity in this specific context. The results reveal a Pearson correlation coefficient with a moderate positive value of 0.818 between the two variables, indicating that leadership has an influence on productivity within the Cora Refrigeration Company.

**Keywords:** Leadership, productivity, organization, influence.

# CAPÍTULO I

## 1. Introducción

La Empresa Cora Refrigeración desempeña un papel crucial en la industria y en el mundo en general, siendo el cuidado adecuado de la cadena de frío una necesidad indispensable. La importancia de contar con instalaciones, equipos y componentes de refrigeración de la más alta calidad, adaptados a los rigurosos requisitos de cada proceso y las necesidades específicas de cada producto, es innegable. Con un enfoque en la tecnología de punta, la constante innovación, el personal altamente capacitado, y el compromiso con el cuidado del medio ambiente y la eficiencia energética. La gestión de la productividad esta empresa juega un papel crucial en las operaciones diarias. Sin embargo, la productividad puede verse afectado por diversos factores, entre ellos, el liderazgo.

El liderazgo puede definirse como el conjunto de habilidades directivas que posee un individuo para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo específico. Esto implica la capacidad de motivar, organizar, promover, incentivar y evaluar proyectos de manera eficaz y eficiente, ya sea a nivel personal o institucional. Un líder tiene la capacidad de influir en las actitudes, opiniones y acciones de los demás miembros de un colectivo, sin necesidad de contar con autoridad formal.

En este contexto, es necesario investigar y comprender la relación entre el liderazgo y la gestión de la productividad. Identificar los factores del liderazgo que influyen en la productividad como estos pueden ofrecer información valiosa para la gestión y mejora de las condiciones de trabajo en la organización. El propósito principal de esta investigación es proporcionar una visión integral del liderazgo dentro de la empresa, generando conocimientos y desarrollando estrategias que contribuyan a promover una buena productividad más eficiente y saludable.

En la investigación se aplicará un enfoque descriptivo – correlacional, utilizando una metodología cuantitativa la cual ayudará a la recopilación de datos a través de encuestas y el análisis estadístico. Además, se emplearán métodos deductivos y analíticos. La recopilación de información se hizo mediante encuestas dirigidas a los trabajadores, lo que permitirá obtener resultados que podrán utilizarse para implementar estrategias y políticas que promuevan un liderazgo inspirador y mejorar la productividad en la organización.

En el capítulo I, se abordan los antecedentes del tema y las bases teóricas que contribuyen a obtener un panorama más amplio, incluyendo las definiciones proporcionadas por diferentes autores. En el capítulo II, se plantean las problemáticas, tanto generales como específicas. Además, se establecen los objetivos generales y específicos, se formulan hipótesis y se define el conjunto de variables y la operacionalización. Asimismo, se detalla el diseño metodológico, abarcando los métodos utilizados, el alcance y diseño del estudio, la descripción de la población, los métodos de recolección de datos y el plan específico para recoger información. En el capítulo III, se exponen los resultados obtenidos, acompañados de su correspondiente análisis e interpretación, en el capítulo IV, se aborda la formulación de la propuesta de mejora destinada a resolver los problemas identificados. En este contexto, se presentan los objetivos específicos de la propuesta, se justifica la necesidad de su implementación y se detalla el plan de acción diseñado para llevar a cabo dicha mejora.

## **1.1. Justificación**

Esta investigación se centra en comprender cómo el liderazgo impacta directamente en la gestión de la productividad de Cora Refrigeración. Esta comprensión puede revelar oportunidades para mejorar la eficiencia operativa y la calidad de los servicios, lo que a su vez puede contribuir a la satisfacción de los clientes y al crecimiento sostenible de la empresa.

La investigación de la influencia del liderazgo en la gestión de la productividad de Cora Refrigeración es factible y relevante. Se puede realizar recopilando y analizando datos internos y revisando literatura especializada en liderazgo y gestión empresarial. La importancia de esta investigación radica en su potencial para beneficiar a la empresa y a sus empleados. Un entendimiento profundo de cómo el liderazgo influye en la productividad puede mejorar la capacidad de Cora Refrigeración para competir en el mercado, y al mismo tiempo, crear un entorno laboral más eficiente y satisfactorio para sus empleados.

La influencia del liderazgo en la gestión de la productividad también se relaciona con la capacidad de un líder para tomar decisiones estratégicas, establecer prioridades y asignar recursos de manera efectiva.

Por ello, esta investigación busca establecer y detallar cómo el liderazgo influye en la gestión de la productividad de Cora Refrigeración. Investigar esta relación es de suma importancia para identificar áreas de mejora en la gestión de la productividad. Se espera obtener información veraz y detallada que ayude a la mejora continua y la toma de decisiones que favorezcan la productividad.

La metodología planteada para este estudio considera un enfoque cuantitativo, con un análisis detallado de los datos recopilados. Se utilizará un cuestionario diseñado para evaluar el liderazgo y la productividad, proporcionando datos cuantificables y estadísticas que ayudarán a identificar patrones y tendencias a gran escala.

Los resultados obtenidos de este estudio se presentarán como una valiosa herramienta para persuadir y comprender la influencia del liderazgo en la gestión de la productividad de la empresa. Estos hallazgos ofrecerán una visión clara y detallada, que servirán de base para la implementación de estrategias y programas destinados a mejorar cada área. El propósito principal es fomentar una productividad más efectiva y mejorar el bienestar general de la organización.

En última instancia, se espera que las estrategias resultantes de este estudio contribuyan a mejorar el liderazgo, creando un entorno más saludable y enriquecedor. Esto, a su vez, tiene el potencial de impulsar la satisfacción laboral, aumentar la productividad y establecer un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo personal y profesional de los empleados.

## **1.2. Perspectiva teórica**

### **1.2.1. Antecedentes investigativos.**

Para efectos de fortalecer los contenidos de la investigación, se incorpora estudios sobre el tema, y en este sentido nos indica Orosco (2020) que los antecedentes de la investigación son trabajos realizados anteriormente con respecto a la o las variables estudio, pueden ser investigaciones de pregrado o post grado, así como también artículos científicos entre otros trabajos que muestran el resumen de la investigación.

Camargo (2019) en su artículo de investigación “La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones”. El objetivo de esta investigación fue analizar el concepto de productividad y su evolución a lo largo del tiempo, identificando los principales factores que la afectan, explorando diferentes formas de medición y profundizar en el papel del recurso humano en la productividad de una organización. Los resultados proporcionaron una comprensión más profunda del concepto de productividad, su evolución histórica y los factores que la afectan. Además, se analizaron los diferentes estilos de liderazgo

y su impacto en la productividad, destacando su importancia en la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía. Se concluyó, que esta investigación permitirá obtener una visión integral de la productividad y su relación con el recurso humano en las organizaciones. Se destacó la importancia del liderazgo en la mejora de la productividad y en el logro de los objetivos estratégicos de la compañía. Los resultados de esta revisión podrán ser utilizados como base para futuras investigaciones y para el desarrollo de estrategias efectivas de gestión de la productividad en las organizaciones.

Fierro (2017) en su artículo "Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE)". El objetivo de esta investigación fue evaluar cómo el liderazgo afecta el desempeño laboral en aspectos como la motivación, comunicación, participación, tareas administrativas, competencias y calidad del trabajo. Utilizando un enfoque cuantitativo, el estudio se basa en encuestas a 76 trabajadores de la UPSE durante el periodo 2016-1, con ítems evaluados en una escala de Likert. Los resultados revelan que el liderazgo organizacional influye significativamente en el desempeño laboral, destacando la importancia de mejorar la comunicación y participación, así como la motivación y desarrollo de competencias. Se concluye que, para alcanzar los estándares de calidad educativa, es esencial fortalecer el liderazgo dentro de la institución.

Frantz, Jorge, Hunter-Hüsselmann, Kapenda, & Yassin, (2022) en su artículo de investigación "Institutional Policies, Practices and Initiatives Impacting Research Productivity: The Strengthening of Collaboration, Leadership and Professionalism in Research Management in The Southern African Development Community (SADC) and European Union (EU) Higher Education Institutions (Storm)". El objetivo de esta investigación fue analizar las políticas, prácticas e iniciativas que influyen en la productividad de la investigación en las Instituciones de Educación Superior (IES) y cómo estas contribuyen a la sostenibilidad de dichas

instituciones. El estudio, con un enfoque de métodos mixtos y exploratorio secuencial, seleccionó participantes de IES mediante un muestreo no probabilístico y conveniente. Se utilizó un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas, que fue probado y mejorado para la recopilación de datos. Los datos se analizaron con métodos integrativos, incluyendo análisis estadístico descriptivo para los datos cuantitativos y análisis temático para los datos cualitativos. Los resultados mostraron que el personal académico y los estudiantes juegan un papel crucial en la productividad de la investigación. Se destacó la importancia de establecer una cultura institucional de investigación, aumentar la capacidad y visibilidad de la investigación, implementar una infraestructura de gestión adecuada y adoptar políticas de investigación efectivas. La investigación concluyó que la productividad y la excelencia en la investigación son esenciales para crear un entorno propicio para la investigación en las IES.

Mendoza (2021) en su investigación titulada “Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliarias S.A.C”. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C. Este estudio correlacional, de diseño no experimental y transversal, empleó un enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 22 colaboradores, y los datos se recopilaron mediante cuestionarios. El análisis de los datos reveló que no existe una correlación significativa entre las variables de liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis de que existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Además, se identificó una carencia de capacidad de liderazgo en la empresa, evidenciada en la falta de comunicación activa, reconocimientos, motivación y capacitaciones por parte de los líderes.

Monroy (2022) en su investigación titulada “Influencia del liderazgo en la productividad”. El objetivo de esta investigación fue cómo el liderazgo afecta la productividad en el departamento de servicio al cliente de Oriflame de Colombia SA. El estudio busca

identificar el impacto del liderazgo en la eficiencia de los colaboradores, así como en la retención de clientes y empleados, y propone estrategias de liderazgo para mejorar la situación actual y motivar a los empleados. La investigación incluye una revisión exhaustiva de la literatura sobre liderazgo y productividad, la recopilación de datos mediante encuestas y entrevistas a empleados del departamento de servicio al cliente, y un análisis cualitativo y cuantitativo de estos datos. Los resultados indican que el liderazgo tiene un impacto significativo en la productividad de las organizaciones, especialmente a través de su influencia en el ámbito psicosocial de los empleados. Se encontraron diferencias en la productividad y el bienestar de los empleados según el estilo de liderazgo adoptado, destacando que el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la motivación y el compromiso de los empleados, lo que contribuye a un aumento en la productividad. Además, se demostró que un liderazgo efectivo crea un clima organizacional positivo, lo cual también se correlaciona con un incremento en la productividad.

Moriano (2021) en su artículo de investigación “El liderazgo y su influencia en la productividad de las organizaciones”. El objetivo de este estudio fue analizar cómo diferentes estilos de liderazgo, incluyendo el transformacional y el transaccional, así como la ausencia de liderazgo, impactan en el desempeño y la productividad organizacional. Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura sobre liderazgo y productividad, recopilando datos de estudios previos y teorías relevantes. Mediante un cuestionario dirigido a empleados de diversas organizaciones, se evaluaron sus percepciones sobre el liderazgo, satisfacción y motivación, y se recopilaron datos sobre la productividad. El análisis de datos, realizado con software estadístico, mostró que el liderazgo desempeña un papel clave en fortalecer la productividad. Un buen liderazgo, caracterizado por habilidades de trabajo en equipo, relaciones interpersonales efectivas y motivación, influye positivamente en el desempeño y la productividad del personal. Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional se

identificaron como los más efectivos para mejorar la productividad. Se concluyó que el liderazgo es esencial para mejorar la productividad y alcanzar las metas organizacionales, debido a su impacto en el ámbito psicosocial del recurso humano. Se recomienda a las organizaciones desarrollar y promover un liderazgo efectivo como estrategia para fortalecer la productividad y alcanzar el éxito empresarial.

Naranjo (2018) en su artículo de investigación “Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de pichincha-ecuador” El objetivo de esta investigación fue identificar las características de los estilos de liderazgo utilizados en las PYMES de Pichincha y su relación con la productividad. La investigación utilizó una muestra de 323 gerentes, dueños o administradores de PYMES, aplicando encuestas con escala Likert para recopilar información sobre los estilos de liderazgo. La productividad se evaluó mediante el modelo EXPERF y el indicador financiero de índice de crecimiento en ventas. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo más utilizado fue el democrático (50%), seguido por el autocrático (24.20%) y el liberal (17.60%). La prueba de chi cuadrado de Pearson indicó una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la productividad. El liderazgo democrático mostró una alta correlación (0.742) con la productividad, en comparación con el autocrático (0.17) y el liberal (0.195). Se concluyó que el liderazgo democrático está positivamente asociado con un mayor nivel de productividad en las PYMES de Pichincha, sugiriendo que este estilo de liderazgo es crucial para la gestión empresarial y puede generar mejores resultados financieros. Fomentar un enfoque de liderazgo democrático en estas empresas puede ser una estrategia efectiva para mejorar su desempeño económico y financiero. El estudio destaca la importancia del estilo de liderazgo en el logro de resultados positivos para las PYMES de la región.

Rivas (2018) en su investigación titulada “Influencia de las prácticas de liderazgo sobre la rotación del personal en una empresa de servicios de medicina prepagada”. El objetivo de

esta investigación fue analizar cómo las prácticas de liderazgo implementadas por los jefes de grupo en el departamento de ventas de Salud SA durante el año 2017 afectan la rotación del personal. El estudio combina enfoques cualitativos y cuantitativos. Para la recopilación de datos cuantitativos, se analizaron datos históricos de rotación de personal en el departamento de ventas y se calcularon las tasas de rotación y tendencias. En la recopilación de datos cualitativos, se realizaron encuestas y entrevistas a empleados y jefes de grupo para entender su percepción sobre las prácticas de liderazgo. El análisis estadístico de los datos cuantitativos permitió identificar relaciones entre las prácticas de liderazgo y la rotación de personal. Además, las respuestas cualitativas proporcionaron información sobre cómo estas prácticas impactan en la satisfacción y retención de los empleados. Los resultados mostraron que ciertas prácticas de liderazgo están relacionadas positiva o negativamente con la rotación de personal en el departamento de ventas de Salud SA. Se cuantificó el impacto de estas prácticas en la retención de empleados y se obtuvieron percepciones valiosas de empleados y jefes de grupo sobre cómo mejorar el liderazgo en la empresa. En conclusión, el estudio determinó que las prácticas de liderazgo influyen significativamente en la rotación de personal en Salud SA durante el año 2017. Las opiniones y percepciones obtenidas proporcionaron información valiosa para mejorar el liderazgo en la empresa y reducir la rotación de personal.

Rojas (2019) en su artículo de investigación “La influencia de los estilos de liderazgo en la productividad de las organizaciones” El objetivo de esta investigación fue analizar cómo diferentes estilos de liderazgo afectan directamente la productividad organizacional y la capacidad de las empresas para alcanzar sus objetivos estratégicos. El estudio comenzó con una revisión exhaustiva de la literatura sobre el concepto de productividad y sus factores determinantes, centrándose especialmente en el papel del factor humano y su relación con el liderazgo. Se exploraron diversas teorías y estudios sobre liderazgo, destacando estilos como el autoritario, democrático y transformacional. [Para obtener datos empíricos, se realizaron

encuestas y entrevistas a líderes y miembros del personal de diferentes organizaciones. Se recopilaron datos cuantitativos y cualitativos para evaluar cómo estos estilos de liderazgo influyen en la percepción de la productividad. Los resultados indicaron que el liderazgo juega un papel crucial en la productividad organizacional. Se identificó que el liderazgo transformacional, en particular, tiene un impacto positivo significativo en el desempeño de los empleados y en el logro de metas empresariales. Los datos de las encuestas y entrevistas respaldaron la idea de que un liderazgo efectivo puede ser determinante para el éxito estratégico de una organización. En conclusión, el estudio subraya la importancia de desarrollar y fomentar un liderazgo efectivo dentro de las organizaciones. Los diferentes estilos de liderazgo no solo influyen en cómo los empleados se desempeñan, sino que también pueden ser herramientas poderosas para mejorar la productividad y alcanzar los objetivos estratégicos. Por lo tanto, se recomienda que las organizaciones inviertan en la formación y desarrollo de líderes que puedan inspirar, motivar y guiar a su personal de manera efectiva.

Segura (2022) en su investigación titulada “El liderazgo y la productividad del área de ventas en la empresa Tropi Motors ubicada en el cantón la libertad, provincia de Santa Elena”. El objetivo de este estudio es investigar la relación entre el liderazgo y la productividad en el área de ventas de Tropi Motors. El estudio busca determinar qué estilo de liderazgo es más adecuado para la organización, especialmente en relación con la insatisfacción del equipo de trabajo y su impacto en la productividad. Utilizando un enfoque descriptivo-analítico y métodos cualitativos y cuantitativos, se recopilaron datos a través de encuestas aplicadas al personal del área de ventas. La investigación se centró en las características del líder, los estilos de liderazgo utilizados y la percepción de los empleados sobre el liderazgo y la productividad. Los resultados mostraron que la mayoría de los líderes del área de ventas prefieren un estilo de liderazgo democrático, que crea un ambiente laboral favorable y puede mantener una productividad alta y minimizar la insatisfacción del equipo. La percepción de los empleados

indica que el liderazgo democrático no afecta negativamente la productividad y puede ser el más adecuado para Tropi Motors. Se identificaron problemas de inconformidad y descontento con otros estilos de liderazgo, pero el enfoque democrático parece contrarrestar estos efectos negativos. En conclusión, la implementación de un liderazgo democrático es efectiva para mantener la productividad y abordar la insatisfacción en el equipo de ventas. Promover un ambiente de trabajo favorable y guiar a los empleados de manera participativa es clave para alcanzar los objetivos de ventas y mejorar la satisfacción de los empleados en Tropi Motors. Estos hallazgos pueden servir de base para decisiones de gestión de liderazgo en la empresa y en otras similares en la región.

### **1.2.2. Bases teóricas**

Según **Redding** (2021) las principales teorías de liderazgo incluyen una variedad de enfoques que han sido ampliamente estudiados y discutidos en la literatura sobre liderazgo, como son:

- **Teoría del Gran Hombre Por Thomas Carlyle:** Esta teoría sostiene que los líderes nacen, no se hacen, y que los líderes efectivos poseen características innatas que los distinguen del resto.
- **Teoría de los Rasgos Por Raymond Cattell:** Se enfoca en identificar características o rasgos específicos que están asociados con el liderazgo efectivo, como la inteligencia, la autoconfianza y la integridad.
- **Teoría del Comportamiento Por Herbert A Simón:** Esta teoría se centra en el estudio de los comportamientos y acciones de los líderes en lugar de sus rasgos personales. Explora cómo diferentes estilos de liderazgo pueden influir en el desempeño de un equipo.

- **Teoría de Contingencia Por Fred Friedler:** La Teoría de Contingencia argumenta que la eficacia del liderazgo depende del contexto y que no existe un enfoque de liderazgo único que sea efectivo en todas las situaciones.
- **Teoría de Liderazgo Transaccional y Transformacional Por Burns:** Esta teoría diferencia entre liderazgo transaccional, basado en recompensas y castigos, y liderazgo transformacional, que se enfoca en inspirar y motivar a través de una visión compartida.
- **Teoría de Liderazgo Situacional Por Paul Hersey y Ken Blanchard:** Esta teoría sugiere que el estilo de liderazgo debe adaptarse a la madurez y las necesidades de los seguidores en una situación dada.
- **Teoría de Liderazgo Carismático Max Weber:** El liderazgo carismático se basa en la influencia carismática del líder y su capacidad para inspirar a otros.
- **Teoría de Liderazgo Democrático Por Kurt Lewin:** El liderazgo democrático implica la participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones y la colaboración en la dirección de un grupo.
- **Teoría del Liderazgo Transaccional-Transformacional Por Burns:** Esta teoría propone que los líderes pueden utilizar múltiples estilos de liderazgo, incluyendo el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, según las circunstancias y los objetivos.

#### **1.2.2.1. Definición de liderazgo**

- En su artículo Mauricio H. (2023) nos indica que el liderazgo es un factor fundamental en el éxito de cualquier empresa, ya que influye directamente en la productividad y el compromiso de los empleados. Un líder efectivo puede inspirar, motivar y guiar a su equipo hacia el logro de objetivos y metas, lo que resulta en una mayor productividad y satisfacción laboral.

- En su libro “Economía y sociedad” Max Weber (2014) nos dice que un líder es la persona encargada de guiar a otras por el camino correcto para alcanzar objetivos específicos o metas que comparten, es la persona que guía al grupo y es reconocida como orientadora.
- Según Brian Tracy (2015) los líderes tienen una visión y un sentido de misión que elevan e inspiran a hombres y mujeres para ayudarlos a conseguir esa misión. De hecho, en cada uno de nosotros está el deseo de comprometernos con algo más grande que nosotros mismos: los líderes tienen la capacidad de aprovechar esa raíz de motivación, impulso y entusiasmo que nos permite comprometernos para conseguir esa visión.

#### **1.1.2.1.2. Estilos de liderazgo**

Los estilos de liderazgo son enfoques o formas de liderar que los líderes adoptan para guiar a su equipo y lograr los objetivos de la organización. Hay varios estilos de liderazgo que se utilizan en diferentes situaciones y contextos

- **Liderazgo autoritario**

Según Sánchez (2008), "el líder autoritario se caracteriza por dar órdenes y supervisar el cabal cumplimiento de estas. Este estilo es dogmático, ya que el líder mantiene una postura vertical respecto a sus seguidores. El líder administra las recompensas y castigos solo, según su propia voluntad.

- **Liderazgo democrático**

Sánchez (2008) también menciona que el liderazgo democrático es un estilo en el que el líder involucra a los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones y fomenta la participación de todos. Se trata de un líder que tiende a “involucrar su grupo de colaboradores en el proceso de toma de decisiones, delegar la autoridad, alentar la participación en la decisión

de métodos y metas de trabajo, empleando la retroalimentación como una oportunidad para guiar a sus colaboradores.

- **Liderazgo laissez-faire (dejar ser, libertad absoluta)**

Para Sánchez (2008) también denominado liderazgo de políticas laxas, este estilo consiste en una utilización relativamente baja de la autoridad. Se trata de brindar a los seguidores una independencia que les permita ser autónomos en sus actividades. Esta autonomía les permite fijar sus propias metas y obtener sus propios medios para lograrlas. De ahí que la figura del líder involucra más que una autoridad, es un facilitador.

- **Liderazgo burocrático.**

Para Sánchez (2008) consiste en la definición de procesos que se ejecutan sin variación alguna una vez que son establecidos. Se trata de una falta de flexibilidad en la dirección que, si bien ofrece seguridad a los seguidores, muchas veces no permite la apertura de estos a ideas y sugerencias creativas. En consecuencia, los resultados son reducidos y los subordinados se vuelven menos eficientes

- **Liderazgo carismático.**

Sánchez (2008) nos menciona que este consiste en el juego de la motivación. Aquí, el líder se constituyen un animador, un impulsor e inspirador de sus seguidores. Se trata de que el líder comparta sus experiencias y transmita a su equipo creencias efectivas así, para obtener mayor eficiencia en sus trabajos respectivos.

- **Liderazgo informal.**

Para Sánchez (2008) este estilo constituye el más común en cualquier organización humana. Se trata de un estilo espontáneo de liderazgo que surge gracias a la experiencia de alguien en particular, quien no posee el título oficial de líder.

- **Liderazgo formal.**

Según Luria y Berson (2012) las organizaciones formales deberían dar lugar a líderes formales, que detengan una autoridad reconocida al interior de una determinada organización, Este reconocimiento de la autoridad es el factor que sustenta la legitimidad del líder. Así, los líderes formales presentan autoridad para tomar decisiones, así como la habilidad de controlar el progreso laboral de sus subordinados y la gestión de acciones disciplinarias.

- **Liderazgo orientado a las tareas.**

Para Bean-Mellinger y Seidel (2019) consiste en que el líder se concentra en realizar las tareas asignadas y busca que sus seguidores hagan lo mismo. Por tanto, se trata de dirección del trabajo por tareas, donde no hay espacio para las relaciones humanas, únicamente para el logro de objetivos.

- **Liderazgo orientado a personas.**

Para Sánchez (2008) este es un estilo totalmente opuesto al liderazgo orientado a las tareas. Se trata del estilo “más humano” de todos, puesto que se concentra en las relaciones interpersonales y en la generación de buenos ambientes de trabajo

- **Liderazgo situacional.**

Según Sánchez (2008) Aquí, el líder realiza una elección del estilo de liderazgo más adecuado para la situación y el equipo que debe dirigir. Es uno de los estilos más recomendados, porque es flexible. Sin embargo, muchas veces puede ocasionar una falta de equilibrio en la personalidad del líder.

- **Liderazgo transaccional**

Sánchez (2008) nos menciona que se trata de un líder que establece un compromiso con su equipo, de acuerdo con las actividades a desarrollar. Generalmente, este estilo está asociado

a una psicología de recompensas. A diferencia del liderazgo autoritario, en el liderazgo transaccional se asume un mismo nivel horizontal para el líder y sus seguidores.

- **Liderazgo transformacional.**

Para Sánchez (2008) El liderazgo transformacional es el más adecuados para orientar las organizaciones hacia el cambio y la innovación. En este estilo, el líder se convierte en un tipo de coach motivacional para sus seguidores. Es aquel que inspira y motiva a los seguidores para que entreguen su capacidad al trabajo y a la obtención de resultados; y, por otra parte, para que cada seguidor encuentre un desarrollo personal a través de sus actividades laborales.

#### **1.1.2.1.3. Dimensiones del liderazgo según autores:**

Para Castro-Silva (2015) las dimensiones que debe tener todo líder de este tipo son: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

- **Influencia idealizada:** Se refiere a la capacidad del líder para ser un modelo para seguir y generar admiración y respeto en los demás. Implica tener valores y principios sólidos, actuar de manera ética y ser coherente entre lo que se dice y se hace.
- **Motivación inspiradora:** Se centra en la capacidad del líder para inspirar y motivar a su equipo. Implica comunicar una visión clara y atractiva, establecer metas desafiantes y brindar apoyo y reconocimiento a los miembros del equipo.
- **Estimulación intelectual:** Se refiere a la capacidad del líder para fomentar la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico en su equipo. Implica desafiar las ideas preconcebidas, fomentar el aprendizaje y proporcionar oportunidades para el desarrollo personal y profesional.
- **Consideración individual:** Se relaciona con la capacidad del líder para tratar a cada miembro del equipo de manera única y considerar sus necesidades, intereses y

habilidades individuales. Implica escuchar activamente, brindar apoyo emocional y promover un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

Según Bolívar (2010) existen cinco dimensiones las cuales son: Motivación, promover y participar, planificar, coordinar, asegurar.

- **Motivación:** La motivación es una dimensión importante del liderazgo, ya que esta implica inspirar y estimular a los demás para que alcancen sus metas y den lo mejor de sí mismos.
- **Promover y participar:** Implica promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los demás. El líder debe fomentar un ambiente propicio para el crecimiento y brindar apoyo activo en el proceso de aprendizaje.
- **Planificar:** La planificación es otra dimensión clave del liderazgo. Implica establecer metas, desarrollar estrategias y crear planos de acción para lograr los objetivos deseados.
- **Coordinador:** La coordinación es esencial para el liderazgo efectivo. Implica organizar y sincronizar las actividades de los miembros del equipo para lograr una ejecución eficiente y sin problemas.
- **Asegurar:** Asegurar implica garantizar que se cumplan los requisitos y estándares establecidos. En el contexto del liderazgo, esto puede incluir asegurarse de que se proteja a los empleados contra represalias para informar lesiones, enfermedades y peligros, entre otras cosas

#### **1.1.2.1.4. Definición de productividad**

- Según Herrera, Hoz y Morelos (2018) el concepto de productividad es muy importante en la gestión de las empresas. Mediante este indicador se puede tener conocimiento acerca de los recursos que se están consumiendo para alcanzar los objetivos

empresariales. Este concepto se encuentra muy ligado a los conceptos de eficiencia y eficacia; con estos indicadores se puede valorar la capacidad de una organización para cumplir sus metas y optimizar los recursos.

- Para Escorche, Gómez, Guzmán, Páez, Rodríguez, Tamayo, Nabors (1990) la productividad es uno de los factores fundamentales que debe acompañar a las políticas económicas de ajuste y de reconversión del sector productivo. La productividad, sin embargo, exige un esfuerzo mancomunado del marco jurídico que establece el Estado, y las capacidades administrativas empresariales.
- Prokopenko (1989) define a la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos — trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información — en la producción de diversos bienes y servicios.

#### **1.1.2.1.5. Tipos de productividad.**

- **Productividad laboral:** Para Francisco Coll (2023) se refiere a una medida de eficiencia en el trabajo. Lo cual trabajo, la cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o de una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles.
- **Productividad total de los factores:** Para Fernández y Almagro (2013) es una variable fundamental para evaluar el crecimiento y desarrollo económico. Refleja la eficiencia del sistema económico en los países. La forma más tradicional de medirla es a través del producto interno bruto (PIB) generado a partir de los factores de producción, como el capital y el trabajo.
- **Productividad marginal:** Para Steven Pedrosa (2020) es la variación que experimenta la producción de un bien al incrementar una unidad de un factor productivo del mismo, permaneciendo el resto constante.

#### 1.1.2.1.6. Dimensiones de la productividad según autores:

Robbins y Judge (2013) sostienen que la productividad requiere de dos dimensiones que son: eficacia como eficiencia. Una organización se considera eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente.

- **Eficacia:** Se consideran que la Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.
- **Eficiencia:** Se consideran que el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.

Según Jennifer (2020) hay tres dimensiones de la productividad, las cuales se refieren a tres aspectos que se relacionan entre sí y que componen el esquema del mejoramiento de la productividad requerido para lograr el desarrollo deseado en cualquier empresa. Estas 3 dimensiones son: Recursos Humano, Sistema Productivo y Medio Ambiente.

- **Recurso humano:** El principal recurso que tiene cualquier empresa o institución es el ser humano. Por medio de diversas herramientas prácticas el recurso humano debe administrarse inteligentemente para lograr el mayor nivel de desarrollo posible, mediante el trabajo individual y en equipo se logra un mejoramiento de la productividad cuyo resultado final es la calidad humana.
- **Sistema productivo:** Todas las empresas privadas e instituciones públicas son sistemas productivos donde se manejan recursos humanos y materiales. Por medio de técnicas modernas estos recursos se deben administrar eficazmente para lograr un mejoramiento de la productividad cuyo resultado final es la calidad de los productos y servicios.

- **Medio ambiente:** Cualquier actividad productiva debe respetar el ambiente natural que nos rodea. Por medio de estrategias de gestión ambiental se logra un mejoramiento de la productividad cuyo resultado final es la calidad de vida.

#### **1.1.2.1.7. Definición de términos básicos:**

- **Liderazgo:** El psicólogo estadounidense Daniel Goleman (2009), uno de los padres del concepto de inteligencia emocional, define el liderazgo como la capacidad de motivar e inspirar a las personas para que den lo mejor de sí. El líder sabe suscitar y alimentar la pasión por una determinada actividad para obtener los mejores resultados para la empresa y la gratificación personal. Goleman señala, además, que el liderazgo es, ante todo autoconciencia.
- **Productividad:** Carro y Gonzales (2013) definen que la productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos).

## **CAPÍTULO II**

### **2. Metodología**

#### **2.1. Diseño teórico**

##### **2.1.1. Definición de variables**

###### **2.1.1.1. Variable independiente**

**X:** Liderazgo

###### **2.1.1.2. Variable dependiente**

**Y:** Productividad

#### **2.1.2. Objetivo y campo de acción**

##### **2.1.2.1. Objetivo de estudio**

El objeto de estudio es el liderazgo y su influencia en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración, lo que implica analizar cómo afecta la eficiencia y el rendimiento de los empleados, reflejado en la productividad de la organización.

###### **2.1.2.1.2. Campo de acción**

El campo de estudio se centrará en el ámbito de la gestión empresarial, específicamente en el liderazgo y la productividad en el contexto de la empresa Cora Refrigeración. Además, se explorará las teorías y prácticas relacionadas con el liderazgo efectivo, así como las estrategias y enfoques utilizados para mejorar la productividad en el entorno empresarial.

En este estudio buscamos analizar la influencia del liderazgo en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración. Nos enfocaremos en comprender cómo el liderazgo dentro de la organización afecta la eficiencia y el rendimiento de los empleados, y cómo esto se refleja en la productividad general de la empresa.

### 2.1.3. Operacionalización de las variables

#### 2.1.3.1. Variable X: Liderazgo

Para Castro-Silva (2015) el liderazgo resulta ser un tema muy importante dentro de organizaciones educativas que buscan resultados sobresalientes y mejorar cada vez el servicio que brindan y, dentro de estas, la figura del director como líder resulta una pieza esencial en los procesos actuales de transformar la educación hacia estándares de calidad. De la misma manera el autor ante citado nos menciona las dimensiones que debe tener todo líder de este tipo son: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

Variable X: Liderazgo y dimensiones

**Tabla 1**

Operacionalización de la variable X.

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas</b>
<b>Liderazgo</b>	<b>Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Satisfacción.</li><li>• Objetivos</li><li>• Crecimiento profesional.</li><li>• Reconocimiento.</li></ul>	¿Usted siente que valoran su esfuerzo y colaboración que realiza en su trabajo?
	<b>Promover y participar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Colaboración</li><li>• Equipo de trabajo.</li><li>• Comunicación.</li></ul>	¿Considera usted que la comunicación y participación en equipo permite logra metas específicas en su trabajo?

<b>Planificar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de los objetivos.</li> <li>• Resultados.</li> <li>• Adaptabilidad y flexibilidad.</li> </ul>	¿Qué tan a menudo usted y su equipo obtiene los resultados esperados en sus proyectos y tareas asignadas?
<b>Coordinar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de plazos.</li> <li>• Tiempos establecidos.</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	¿Cumple usted sus tareas en los plazos establecidos por la empresa?  ¿Recibe usted evaluaciones de desempeño que le permitan mejorar su trabajo?
<b>Asegurar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	¿Usted se siente involucrado en la toma de decisiones importantes que realiza su equipo de trabajo?

**Elaborado por:** Kerlly Córdova

### 2.1.3.2. Variable Y: Productividad

Robbins y Judge (2013) sostienen que la productividad es el nivel más alto de análisis en el comportamiento organizacional. Una empresa se considera productiva cuando logra cumplir sus metas al convertir insumos en productos de manera eficiente y económica. Por lo tanto, la productividad requiere de dos dimensiones que son: eficacia como eficiencia. Una organización se considera eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr esas metas de manera eficiente.

Variable Y: Productividad y dimensiones

**Tabla 2**

Operacionalización de la variable Y.

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas</b>
<b>Productividad</b>	<b>Eficacia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar actividades</li><li>• Utilización de recursos.</li></ul>	¿Usted cuenta con los recursos necesarios para cumplir sus actividades laborales de manera eficiente?
	<b>Eficiencia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manejo de recursos</li><li>• Ambiente laboral.</li></ul>	¿Cree usted que los recursos disponibles son adecuados para cumplir eficazmente con sus responsabilidades?

**Elaborado por:** Kerlly Córdova

#### **2.1.4. Formulación del problema**

¿Influye el liderazgo en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?

#### **Planteamiento del problema**

El liderazgo influye significativamente en la gestión de la productividad en Cora Refrigeración, dado que los líderes son responsables de establecer metas claras, motivar a los empleados, fomentar un ambiente de trabajo positivo y promover la comunicación efectiva. Sin embargo, la empresa Cora Refrigeración por su crecimiento se encuentra en la necesidad imperiosa de optimizar su productividad. El administrador aplica sus conocimientos según sus capacidades y competencias, pero comprende que ha llegado el momento de optimizar sus recursos. Por lo tanto, urge un diagnóstico de su gestión productiva y de su capacidad de liderazgo para alcanzar mayores logros.

Ante esta situación, se presenta la necesidad de llevar a cabo una investigación que permita encontrar respuestas a los problemas que enfrenta la empresa. Aunque reconoce la importancia del liderazgo aplicado hasta ahora para el rendimiento empresarial, mediante una mejor colaboración de sus trabajadores. En este sentido se requiere explorar los diferentes estilos de liderazgo presentes en Cora Refrigeración que influyen en su productividad.

#### **2.1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la influencia del liderazgo en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?

#### **2.1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la influencia de la motivación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?
- ¿Cuál es la influencia de la promoción y participación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?
- ¿Cuál es la influencia de la planificación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?
- ¿Cuál es la influencia de la coordinación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?
- ¿Cuál es la influencia del aseguramiento la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?

#### **2.1.4.3. Objetivo general**

Analizar cómo el liderazgo influye en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.

#### **2.1.4.4. Objetivos específicos**

- Determinar el liderazgo y su influencia en la gestión de la productividad.

- Identificar el liderazgo de la gestión de la productividad, a través de la comunicación con los trabajadores de la empresa Cora Refrigeración S.A
- Presentar una propuesta de mejora de acuerdo con los indicadores que influya positivamente en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración S.A.

#### **2.1.4.5. Hipótesis General**

Hi: El liderazgo influye de manera significativa en la gestión de la productividad en la empresa Cora Refrigeración

Ho: El liderazgo no influye de manera significativa en la gestión de la productividad en la empresa Cora Refrigeración.

#### **2.1.4.6. Hipótesis Específicas**

- Hi1: La motivación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración
- Ho1: La motivación no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Hi2: La promoción y participación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Ho2: La promoción y participación no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Hi3: La planificación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Ho3: La planificación no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Hi4: La coordinación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.

- Ho4: La coordinación no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Hi5: El aseguramiento influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Ho5: El aseguramiento no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.

## **2.2. Diseño metodológico**

### **2.2.1. Enfoque, alcance y diseño investigativo**

#### **Enfoque**

En consonancia con esta conceptualización, el diseño metodológico de la investigación se llevará a cabo bajo un enfoque cuantitativo, permitiendo la recolección de datos numéricos. Así mismo, se detallarán a continuación el alcance, diseño, población, muestra, así como el instrumento de medición y recolección de datos implementados en esta investigación.

#### **Alcance**

El alcance que se utilizara para este estudio es descriptivo-correlacional con un enfoque de investigación cuantitativa y corte trasversal, para determinar si existe influencia del liderazgo en la gestión de la productividad.

Para Arteaga (2022) el alcance del estudio se refiere a los límites dentro de los cuales se realizará su proyecto de investigación; a veces también se denomina alcance de la investigación. Definir el alcance de una investigación es definir todos los aspectos que se tendrán en cuenta en su proyecto de investigación. También es igual de importante dejar claro qué aspectos no se abarcarán; es decir, qué queda fuera del ámbito del estudio.

## **Diseño**

En esta investigación, se hará un análisis de estadística descriptiva e inferencial bajo un diseño no experimental. La estadística descriptiva permitirá resumir y describir las características del liderazgo y gestión de la productividad, mientras que la estadística inferencial permitirá realizar pruebas de hipótesis y determinar si existe una relación significativa entre estas variables. La utilización de un diseño no experimental sugiere que se observaran y analizaran las variables tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenciones o manipulaciones controladas. Este enfoque brinda la oportunidad de explorar y comprender las relaciones existentes en un contexto más auténtico.

### **2.2.2. Población y muestra**

#### **Población**

Según Tamayo (2012), la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Siguiendo esta definición, la población de interés en este estudio está constituida por 20 trabajadores que perteneces a los diferentes departamentos de la Empresa Cora Refrigeración.

#### **Muestra**

La muestra constituye una parte de una población, se la conoce como una subpoblación. Podemos decir que la muestra es un conjunto de elementos extraídas de la población o universo de una población que, según nuestro conocimiento, posee características similares al resto del conjunto del cual se extrae. La muestra es una parte representativa de la población. Por ello la

muestra escogida es de 20 trabajadores los cuales nos ayudaran a obtener los resultados de la investigación.

### **2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos**

El marco conceptual está basado en autores como Bolívar, quien plantea 5 dimensiones para medir el liderazgo, las cuales contribuyen a evaluar el comportamiento dentro de la empresa (Motivación, Promover y Participar, Planificar, Coordinar y Asegurar). Por otro lado, Robbins y Judge sostienen que la productividad requiere de dos dimensiones que son (Eficacia y Eficiencia). Para la recopilación de información sobre el liderazgo y la productividad, se optó por la metodología de encuesta, utilizando un instrumento de recolección de datos diseñado internamente. Este instrumento consistió en un cuestionario de 8 ítems utilizando la escala de Likert, distribuidos en las 7 dimensiones, en la cual los trabajadores expresaron sus respuestas asignando valores de 5 para “Nunca”, 4 para “Casi Nunca”, 3 para “En ocasiones”, 2 para “Siempre” y 1 para “Casi siempre”.

Estas encuestas fueron distribuidas entre una muestra representativa de colaboradores, quienes brindaron sus respuestas a través de un sistema de evaluación virtual en Microsoft Forms.

Una vez recopilados los datos de las encuestas, se procedió a su procesamiento mediante el software IBM SPSS (Statistical Package the Social Sciences). Este programa estadístico posibilita la realización de análisis descriptivos y estadísticos, incluyendo la determinación de medias, desviaciones estándar, correlaciones y pruebas de significancia.

El procesamiento de datos a través de IBM SPSS facilitó la identificación de patrones y tendencias en las respuestas proporcionadas por los colaboradores. Además, se llevaron a cabo análisis estadísticos para explorar la relación entre el liderazgo y la gestión de la productividad.

## CAPÍTULO III

### 3. Diagnostico

#### 3.1. Análisis de fiabilidad.

**Tabla 3**

Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
862	8

Como se observa en la tabla 3 según los datos del programa SPSS nos proporcionó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia de 8 ítems, el resultado de este coeficiente fue de 0,862, lo que indica que el instrumento de recolección de datos se considera confiable.

#### **Resultados de la Encuesta – Estadística Descriptiva**

##### **Resultados de las dimensiones de la variable independiente: Liderazgo**

##### **Dimensión X1: Motivación**

**Tabla 4**

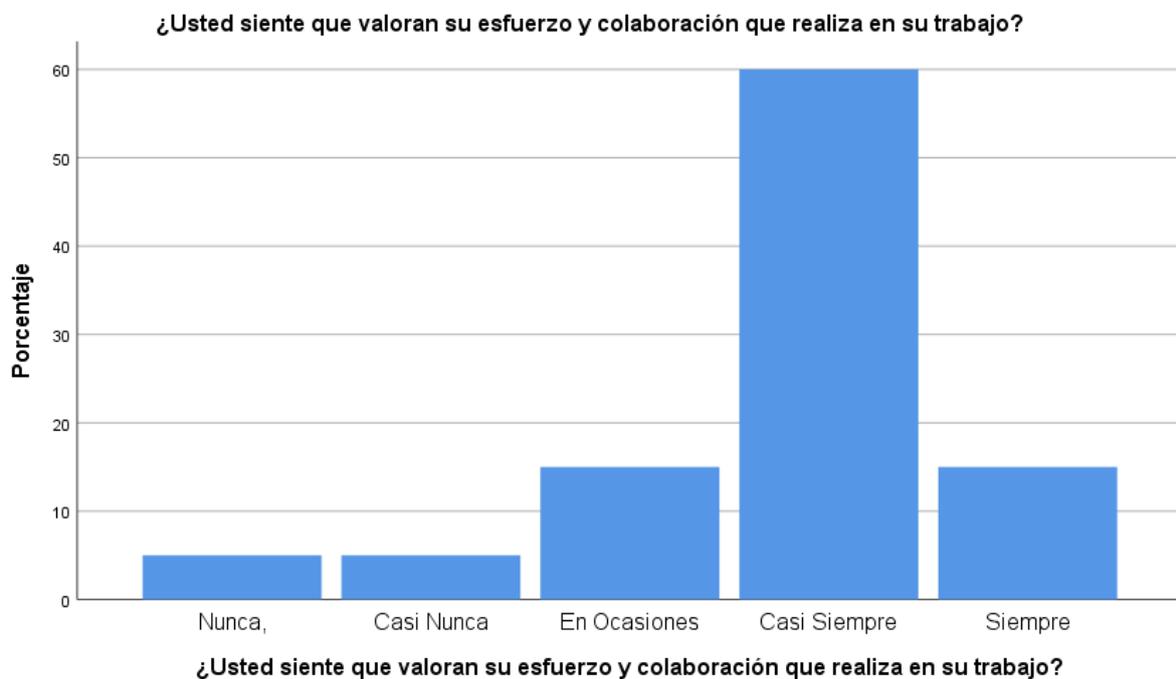
Frecuencia de la pregunta de la dimensión X1: Motivación

**¿Usted siente que valoran su esfuerzo y colaboración que realiza en su trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
<b>Casi Nunca</b>	1	5,0	5,0	10,0
<b>En Ocasiones</b>	3	15,0	15,0	25,0
<b>Casi Siempre</b>	12	60,0	60,0	85,0
<b>Siempre</b>	3	15,0	15,0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

**Figura 1**

Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X1: Motivación



## Análisis

La observación en la tabla 4 y figura 1, los resultados arrojaron que la percepción de los empleados sobre si sienten que valoran su esfuerzo y colaboración en su trabajo es mayormente positiva en la empresa Cora Refrigeración. El 75% de los encuestados indicaron mediante sus respuestas que “casi siempre” (60%) o “siempre” (15%) se sienten valorados, lo que refleja un ambiente de reconocimiento y aprecio por parte de la organización hacia sus empleados. Por otro lado, un 15% mencionó que solo “en ocasiones” sienten que su esfuerzo es valorado, lo que podría sugerir áreas de mejora en términos de consistencia en el reconocimiento. En contraste, un 10% de los encuestados manifestó sentir que “nunca” (5%) o “casi nunca” (5%) se les valora, indicando la necesidad de implementar estrategias adicionales para asegurar que todos los empleados se sientan apreciados. Estos datos son cruciales para entender la percepción del personal y desarrollar programas de reconocimiento.

## Dimensión X2: Promover y Participar

**Tabla 5**

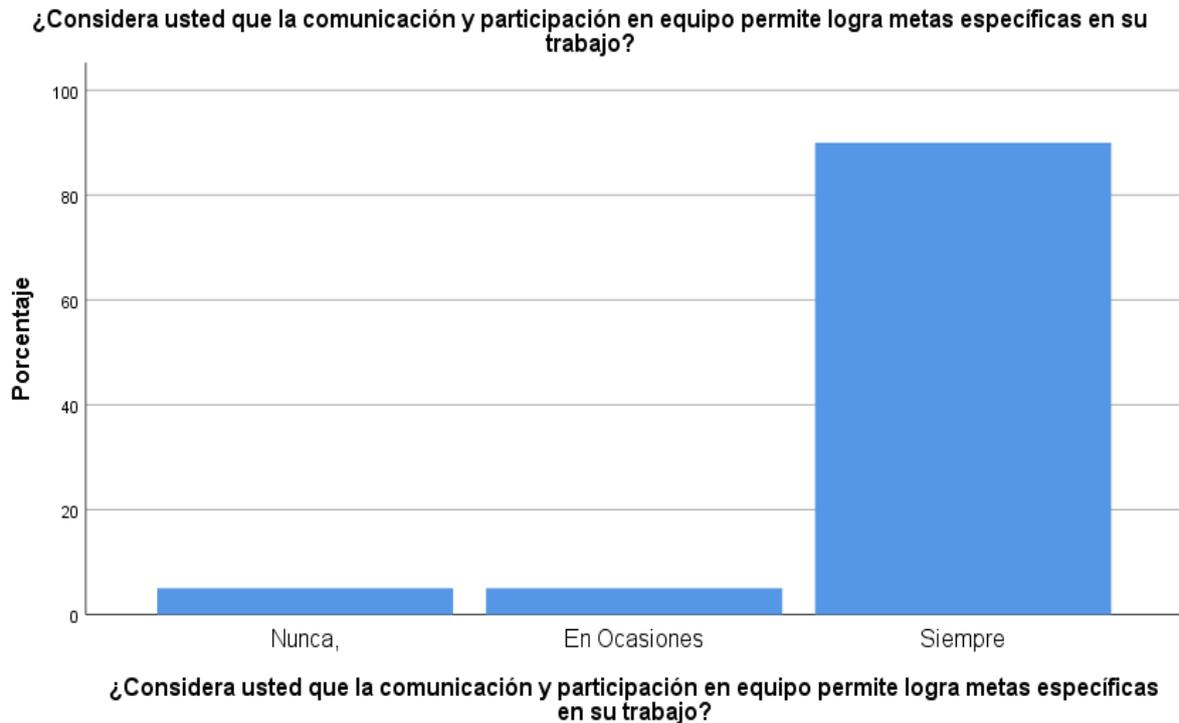
Frecuencia de la pregunta de la dimensión X2: Promover y Participar

**¿Considera usted que la comunicación y participación en equipo permite logra metas específicas en su trabajo?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
	<b>En Ocasiones</b>	1	5,0	5,0	10,0
	<b>Siempre</b>	18	90,0	90,0	100,0
	<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

**Figura 2**

Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X2: Promover y Participar



### **Análisis**

La observación en la tabla 5 y figura 2, los resultados indican que la gran mayoría de los empleados en Cora Refrigeración considera que la comunicación y participación en equipo son cruciales para lograr metas específicas en su trabajo. Un abrumador 90% de los encuestados respondió que “siempre” creen que estas prácticas permiten alcanzar objetivos específicos, reflejando un fuerte consenso sobre la importancia del trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Solo un 5% indicó que "en ocasiones" considera que la comunicación y la participación en equipo ayudan a lograr metas, y otro 5% manifestó que "nunca" lo considera así. Estos resultados subrayan la necesidad de seguir fomentando y apoyando la colaboración y comunicación dentro de los equipos, ya que son percibidos como elementos clave para el éxito en el cumplimiento de objetivos laborales.

### Dimensión X3: Planificar

Tabla 6

Frecuencia de la pregunta de la dimensión X3: Planificar

¿Qué tan a menudo usted y su equipo obtiene los resultados esperados en sus proyectos y tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Ocasiones	3	15,0	15,0	15,0
	Casi Siempre	7	35,0	35,0	50,0
	Siempre	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura 3

Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X3: Planificar



## Análisis

La observación en la tabla 6 y figura 3, los resultados indican que una mayoría de los empleados en Cora Refrigeración considera que ellos y sus equipos logran los resultados esperados en sus proyectos y tareas asignadas con frecuencia. El 50% de los encuestados respondió que "siempre" obtienen los resultados esperados, lo que refleja un alto nivel de eficiencia y efectividad en el cumplimiento de objetivos. Un 35% señaló que "casi siempre" logran los resultados deseados, sumando un 85% que tiene una percepción positiva de su desempeño. Por otro lado, un 15% mencionó que "en ocasiones" logran los resultados esperados, lo que sugiere que hay margen para mejorar en ciertos aspectos o proyectos específicos. Estos datos destacan la efectividad general de los equipos en Cora Refrigeración, aunque también indican áreas potenciales para fortalecer procesos y estrategias para asegurar que los resultados esperados se alcancen de manera más consistente.

### Dimensión X4: Coordinar

**Tabla 7**

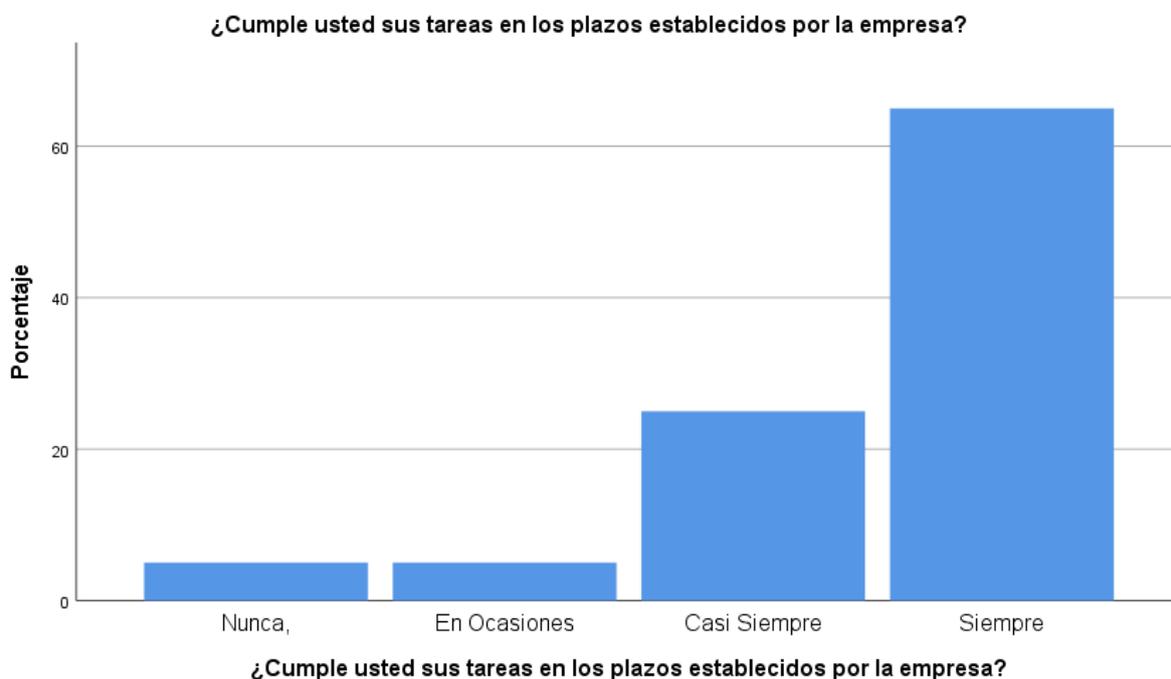
Frecuencia de la pregunta de la dimensión X4: Coordinar

**¿Cumple usted sus tareas en los plazos establecidos por la empresa?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
	<b>En Ocasiones</b>	1	5,0	5,0	10,0
	<b>Casi Siempre</b>	5	25,0	25,0	35,0
	<b>Siempre</b>	13	65,0	65,0	100,0
	<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

**Figura 4**

Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X4: Coordinar



### **Análisis**

La observación en la tabla 7 y figura 4, los resultados indican que la mayoría de los empleados en Cora Refrigeración cumple con sus tareas en los plazos establecidos por la empresa de manera consistente. Un 65% de los encuestados respondió que "siempre" cumplen con los plazos, y un 25% indicó que "casi siempre" lo hacen. Esto suma un 90% de respuestas positivas, reflejando un alto nivel de cumplimiento de los tiempos estipulados. Solo un 5% mencionó que "en ocasiones" cumple con los plazos, y otro 5% respondió que "nunca" los cumple, lo que sugiere que la mayoría de los empleados maneja bien sus tiempos, aunque hay una minoría que podría beneficiarse de apoyo adicional en la gestión del tiempo o recursos. Estos resultados subrayan la efectividad general del equipo en el cumplimiento de sus responsabilidades temporales, aunque también indican la importancia de identificar y apoyar a aquellos que enfrentan dificultades en este aspecto.

**Dimensión X4: Coordinar**

**Tabla 8**

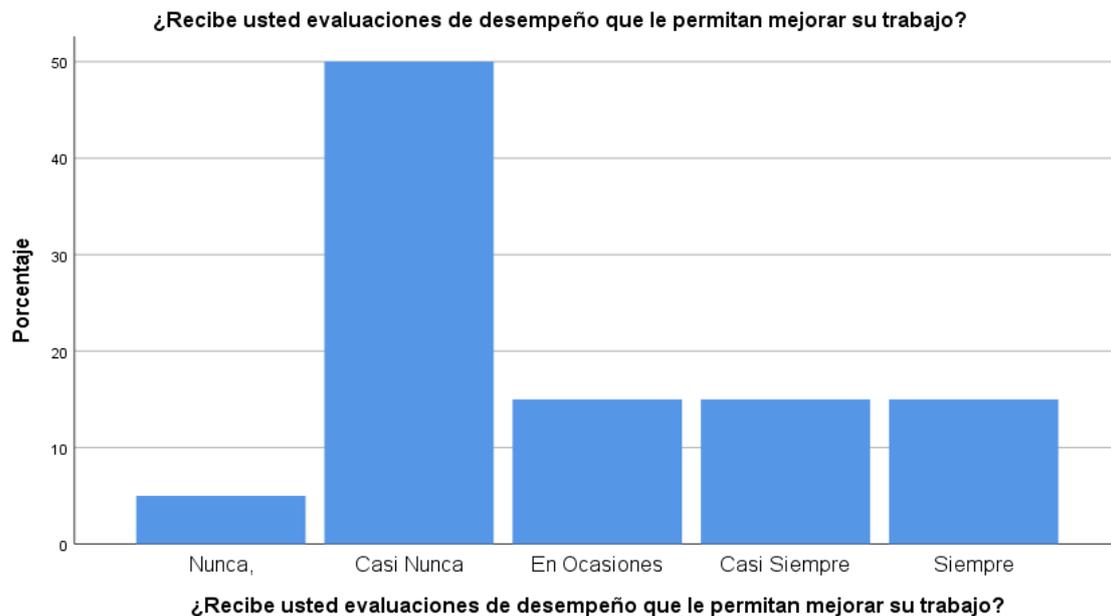
Frecuencia de la pregunta #2 de la dimensión X4: Coordinar

**¿Recibe usted evaluaciones de desempeño que le permitan mejorar su trabajo?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
	<b>Casi Nunca</b>	10	50,0	50,0	55,0
	<b>En Ocasiones</b>	3	15,0	15,0	70,0
	<b>Casi Siempre</b>	3	15,0	15,0	85,0
	<b>Siempre</b>	3	15,0	15,0	100,0
	<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta #2 de la dimensión X4: Coordinar*



## Análisis

En la observación de la tabla 8 y figura 5, los resultados indican que la mayoría de los empleados en Cora Refrigeración no recibe evaluaciones de desempeño de manera regular que les permitan mejorar su trabajo. Un 50% de los encuestados respondió que "casi nunca" reciben evaluaciones, y un 5% indicó que "nunca" las recibe, sumando un total del 55% que tiene una percepción negativa sobre la frecuencia de las evaluaciones de desempeño. Un 15% mencionó que "en ocasiones" recibe evaluaciones, mientras que un 15% señaló que "casi siempre" las recibe y otro 15% que "siempre" las recibe. Estos resultados sugieren que hay una falta significativa de retroalimentación estructurada y regular en la empresa, lo que podría afectar el desarrollo profesional y la mejora continua de los empleados. Es crucial para Cora Refrigeración implementar un sistema de evaluación de desempeño más consistente y efectivo para asegurar que todos los empleados reciban la retroalimentación necesaria para mejorar y crecer en sus roles.

### Dimensión: X5 Asegurar

**Tabla 9**

Frecuencia de la pregunta de la dimensión X5: Asegurar

**¿Usted se siente involucrado en la toma de decisiones importantes que realiza su equipo de trabajo?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	2	10,0	10,0	10,0
	<b>En Ocasiones</b>	5	25,0	25,0	35,0
	<b>Casi Siempre</b>	13	65,0	65,0	100,0
	<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

**Figura 6**

Grafica de la tabla de frecuencia de la pregunta de la dimensión X5: Asegurar



### **Análisis**

En la observación de la tabla 9 y figura 6, la mayoría de los empleados en Cora Refrigeración percibe un alto nivel de involucramiento en la toma de decisiones importantes dentro de sus equipos de trabajo. Específicamente, un significativo 65% indicó que "casi siempre" se siente incluido en estas decisiones, reflejando un ambiente donde las opiniones y contribuciones individuales son valoradas. Sin embargo, un 25% mencionó sentirse involucrado "en ocasiones", sugiriendo una oportunidad para mejorar la consistencia en la inclusión de todos los empleados en decisiones cruciales. Además, un pequeño 10% expresó que "nunca" se siente involucrado, destacando la necesidad de abordar las percepciones de exclusión para fortalecer la participación y el sentido de pertenencia en la organización. Estos resultados subrayan la importancia de promover una cultura donde la colaboración y la

participación en la toma de decisiones sean fomentadas de manera consistente, para así mejorar el rendimiento organizacional y la satisfacción laboral en Cora Refrigeración.

**Resultados generales de la variable dependiente Variable dependiente: Productividad**

**Resultados de las dimensiones de la variable dependiente: Productividad**

**Dimensión Y1: Eficacia**

**Tabla 10**

Frecuencia de la pregunta de la dimensión Y1: Eficacia

**¿Usted cuenta con los recursos necesarios para cumplir sus actividades laborales de manera eficiente?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Nunca</b>	1	5,0	5,0	5,0
	<b>En Ocasiones</b>	4	20,0	20,0	25,0
	<b>Casi Siempre</b>	8	40,0	40,0	65,0
	<b>Siempre</b>	7	35,0	35,0	100,0
	<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

**Figura 7**

Gráfica de frecuencia de la pregunta de la dimensión Y1: Eficacia



### **Análisis**

Como se puede observar en la tabla 10 figura 7, la mayoría de los empleados en Cora Refrigeración percibe que cuenta con los recursos necesarios para cumplir eficientemente con sus actividades laborales. Específicamente, un significativo 75% indicó que "casi siempre" o "siempre" dispone de los recursos adecuados, lo que refleja un ambiente donde la mayoría se siente respaldada y equipada para desempeñarse efectivamente en sus roles. Sin embargo, un 20% mencionó que los recursos son accesibles solo "en ocasiones", destacando la necesidad de mejorar la consistencia en la disponibilidad de recursos. Por otro lado, un pequeño 5% expresó que "nunca" tiene acceso a los recursos necesarios, señalando una minoría que enfrenta limitaciones significativas. Estos resultados subrayan la importancia de optimizar la gestión de recursos para garantizar que todos los empleados puedan realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva en Cora Refrigeración.

## Dimensión Y2: Eficiencia

Tabla 11

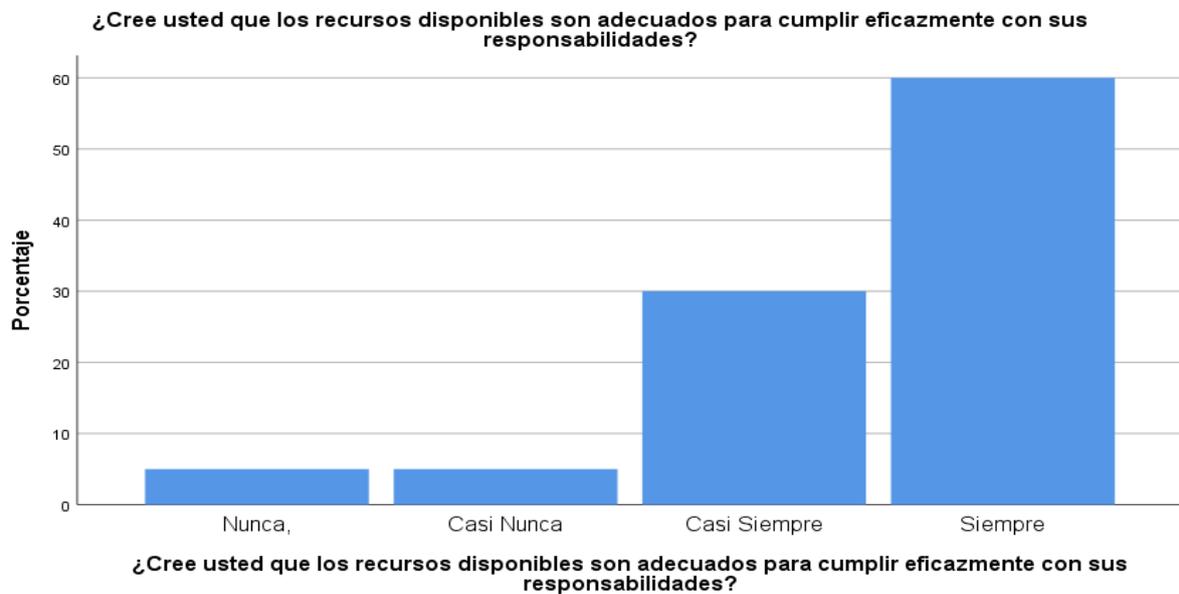
Frecuencia de la pregunta de la dimensión Y2: Eficiencia

**¿Cree usted que los recursos disponibles son adecuados para cumplir eficazmente con sus responsabilidades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	Casi Nunca	1	5,0	5,0	10,0
	Casi Siempre	6	30,0	30,0	40,0
	Siempre	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura 8

Gráfica de frecuencia de la pregunta de la dimensión



## **Análisis**

Como se puede observar en la tabla 11 y figura 8, la percepción mayoritaria entre los empleados de Cora Refrigeración es que los recursos disponibles son adecuados para cumplir eficazmente con sus responsabilidades laborales. Un notable 60% indicó que "siempre" considera que los recursos son suficientes, mientras que un 30% mencionó que "casi siempre" lo son. Estos resultados reflejan una confianza generalizada en la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. Sin embargo, existe una minoría de empleados, un 10% en total, que percibe que los recursos son insuficientes ("casi nunca" o "nunca"), señalando áreas potenciales de mejora en la gestión y asignación de recursos para garantizar un ambiente de trabajo óptimo y productivo en Cora Refrigeración.

### **3.2.Comprobación de hipótesis**

#### **Hipótesis General**

- Hi: El liderazgo influye de manera significativa en la gestión de la productividad en la empresa Cora Refrigeración
- Ho: El liderazgo no influye de manera significativa en la gestión de la productividad en la empresa Cora Refrigeración.

#### **Tabla 12**

Representación de la tabla de Spearman (RHO de Spearman).

<b>RELACIÓN</b>	<b>RANGO</b>
<b>Correlación negativa perfecta</b>	-0.91 a -1.00
<b>Correlación negativa muy fuerte</b>	-0.76 a -0.90
	-0.51 a -0.75
<b>Correlación negativa considerable</b>	

<b>Correlación negativa media</b>	-0.11 a -0.50
<b>Correlación negativa débil</b>	-0.01 a -0.10
<b>No existe correlación</b>	0.00
<b>Correlación positiva débil</b>	+0.01 a +0.10
<b>Correlación positiva media</b>	+0.11 a +0.50
<b>Correlación positiva considerable</b>	+0.51 a +0.75
<b>Correlación muy fuerte</b>	+0.76 a +0.90
<b>Correlación positiva fuerte</b>	+0.91 a +1.00

**Elaborado por:** Kerlly Cordova.

**Tabla 13**

Coefficiente de correlación de X: Liderazgo sobre Y: Productividad.

**Correlaciones**

			<b>X_ Liderazgo</b>	<b>Y_ Productividad</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>X_ Liderazgo</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,818**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
		<b>N</b>	20	20
	<b>Y_ Productividad</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,818* *	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
		<b>N</b>	20	20

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 13 muestra un nivel de correlación muy fuerte de 0,818, con un análisis de significancia cuantificado en 1000, menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

- Hi: La motivación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración
- Ho: La motivación no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.

**Tabla 14**

Coefficiente de correlación de X1: Motivación sobre Y: Productividad

			<b>Correlaciones</b>	
			<b>X1_ Motivación</b>	<b>Y_ Productividad</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>X1_Motivación</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,617**
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,004
		<b>N</b>	20	20
	<b>Y_Productividad</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,617**	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,004	.
		<b>N</b>	20	20

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 14 muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0,617, con un análisis de significancia cuantificado en 0,004 siendo menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta, por ello se procede a rechazar la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 2

- Hi: La promoción y participación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Ho: La promoción y participación no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.

**Tabla 15**

Coefficiente de correlación de X2: Promover y Participar, sobre Y: Productividad.

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>X2_P romover_y_ participar</b>	<b>Y_ Productivida d</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>X2_Promover_y_parti cipar</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,488*
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,029
		<b>N</b>	20	20
	<b>Y_Productividad</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,488*	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	,029	.
		<b>N</b>	20	20

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 15 muestra un nivel de correlación positiva media de 0,488, con un análisis de significancia cuantificado en 0,029 menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta, por ello se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

- Hi: La planificación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Ho: La planificación no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.

**Tabla 16**

Coefficiente de correlación de X3: Planificar, sobre Y: Productividad

#### Correlaciones

			X3_P lanificar	Y_ Productivida d
<b>Rho de Spearman</b>	<b>X3_Planificar</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,684* *
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,001
		<b>N</b>	20	20
		<b>Y_Productividad</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,684* *
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,001	.	
	<b>N</b>	20	20	

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 16 nos muestra un nivel de correlación positiva considerable de 0,684, con un análisis de significancia cuantificado en 0,001 menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación es cierta, por ello se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

- Hi: La coordinación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Ho: La coordinación no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.

**Tabla 17**

Coefficiente de correlación de X4: Coordinar, sobre Y: Productividad

		<b>Correlaciones</b>		
		<b>X4_C oordinar</b>	<b>Y_ Productivida d</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>X4_Coordinar</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	,448*
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,047
		<b>N</b>	20	20
		<b>Y_Productividad</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,448*
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,047	.	
	<b>N</b>	20	20	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 17 hay un nivel de correlación positiva media de 0,448, con un análisis de significancia cuantificado en 0,047, menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta, por ello se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 5

- Hi: El aseguramiento influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
- Ho: el aseguramiento no influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.

**Tabla 18**

Coefficiente de correlación de X4: Asegurar, sobre Y: Productividad

### Correlaciones

			X5_A segurar	Y_ Productivida d
Rho de Spearman	X5_Asegurar	Coefficiente de correlación	1,000	,724* *
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
		Y_ Productividad	Coefficiente de correlación	,724* *
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	20	20	

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18 hay un nivel de correlación positiva considerable de 0,724, con un análisis de significancia cuantificado en 1000, menor a 0,05, lo que demuestra que la correlación establecida es cierta, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## **CAPITULO IV**

### **4. Propuesta**

**Título de la propuesta:** Fortalecimiento del liderazgo para incrementar la productividad en Cora Refrigeración.

#### **Introducción.**

En respuesta a los resultados de la investigación, esta propuesta se centra en fortalecer el liderazgo como un medio estratégico para mejorar la gestión de la productividad y la satisfacción laboral en Cora Refrigeración. El análisis exhaustivo ha identificado áreas específicas que requieren intervención para optimizar el desempeño organizacional.

Los datos recopilados revelan una correlación positiva entre ambas variables, por lo tanto, es necesario atender las prácticas de reconocimiento y motivación del personal, mejorar la comunicación y la colaboración entre equipos, optimizar la planificación y el tiempo, implementar un sistema estructurado de evaluaciones de desempeño, y fomentar la inclusión y participación en la toma de decisiones estratégicas.

En este contexto, la presente propuesta detalla un plan de acción estratégico que no solo aborda estas áreas de mejora identificadas, sino que también establece objetivos claros, plazos definidos, asignación de recursos adecuados y responsables designados para cada iniciativa. Este enfoque integrado busca incrementar la eficiencia operativa y la productividad y fortalecer el compromiso y la satisfacción de los empleados, cimentando así una base sólida para el crecimiento sostenible y la excelencia continua en Cora Refrigeración.

## Objetivos

### Objetivo General

Incrementar la productividad en Cora Refrigeración mediante el fortalecimiento del liderazgo efectivo.

### Objetivos Específicos

- Evaluar y fortalecer las prácticas de reconocimiento y motivación del personal.
- Mejorar la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo.
- Optimizar la planificación y del tiempo para aumentar la eficiencia.
- Implementar un sistema estructurado de evaluaciones de desempeño para todos los empleados.
- Fomentar la inclusión y participación en la toma de decisiones estratégicas.

### Plan de Acción para Fortalecer el Liderazgo en Cora Refrigeración

#### Dimensión: Motivación

#### Fortalecimiento del Reconocimiento y Motivación

**Tabla 19**

#### Plan de Acción de la Motivación

<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Implementar un programa de reconocimiento en base a la productividad laboral.</b>	Mejorar la motivación al compromiso laboral del personal.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Presupuesto para premios, sistema de seguimiento	Recursos Humanos y Gerencia de Operaciones
<b>Realizar encuestas</b>	Evaluar el impacto del programa y	A partir de la aplicación	Plataforma de encuestas,	Departamento de Recursos Humanos

---

<b>mensuales a los empleados.</b>	realizar ajustes necesarios.	de la propuesta.	tiempo de los empleados
-----------------------------------	------------------------------	------------------	-------------------------

---

*Elaborado por: Kerlly Cordova*

**Dimensión:** Promover y Participar

Mejora de la Comunicación y Colaboración

**Tabla 20**

Plan de Acción de Promover y Participar

<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Establecer reuniones semanales de equipo para mejorar la comunicación y mejores prácticas.</b>	Incrementar la comunicación para la alineación del objetivo institucional entre departamentos.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Sala de reuniones, agenda definida	Jefes de Departamento
<b>Implementar una aplicación para facilitar la colaboración y el intercambio de información entre departamentos.</b>	Mejorar la eficiencia en la comunicación y la gestión de proyectos.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Aplicativos de gestión de proyectos, formación para empleados	Equipo de TI y Gerencia General

*Elaborado por: Kerlly Cordova*

**Dimensión:** Planificar

Optimización de la Planificación y del Tiempo.

**Tabla 21**

Plan de Acción de Planificar

<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Capacitación del personal en la optimización de la planificación y el tiempo dentro del establecimiento de prioridades.</b>	Mejorar la eficiencia individual y de equipo.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Formadores internos o externos, materiales de formación	Departamento de Recursos Humanos
<b>Implementar una gestión de cumplimiento de actividades y proyectos.</b>	Optimizar la planificación y seguimiento de proyectos.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Licencias de aplicaciones, formación para usuarios	Equipo de TI y jefes de Proyecto

*Elaborado por: Kerlly Cordova*

**Dimensión:** Coordinar

Implementación de Evaluaciones de Desempeño Estructuradas

**Tabla 22**

Plan de Acción de Coordinar

<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Diseñar evaluaciones de desempeño que incluya metas claras y</b>	Mejorar la claridad y relevancia de las evaluaciones.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Expertos en evaluación, plantilla de evaluación	Departamento de Recursos Humanos

retroalimentación  
continua.

<b>Capacitar a los supervisores para el desempeño y desarrollo de planes de mejora.</b>	Mejorar la calidad de las evaluaciones y el desarrollo profesional.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Formadores internos o externos, materiales de capacitación	Departamento de Recursos Humanos
---	---	--	--	----------------------------------

*Elaborado por: Kerlly Cordova*

**Dimensión:** Asegurar

Promoción de la Inclusión en la Toma de Decisiones

**Tabla 23**

Plan de Acción de Asegurar

<b>ACCIÓN</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Establecer niveles jerárquicos para la revisión y aprobación de decisiones estratégicas.</b>	Mejorar la representación y la toma de decisiones inclusiva.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Convocatoria, tiempo de los participantes	Alta Dirección y Recursos Humanos
<b>Realizar talleres de liderazgo en de formación, crecimiento y competencia participativa.</b>	Fomentar habilidades de liderazgo participativo entre los empleados.	A partir de la aplicación de la propuesta.	Facilitadores externos, materiales de formación	Departamento de Recursos Humanos

*Elaborado por: Kerlly Cordova*

## **Conclusiones**

- El análisis del objetivo general revela que el liderazgo en Cora Refrigeración influye significativamente en la gestión de la productividad. Un liderazgo efectivo, caracterizado por prácticas de motivación y reconocimiento, fomenta un ambiente de trabajo más comprometido y productivo, mejorando la eficiencia operativa y la satisfacción laboral.
- La investigación teórica y práctica sobre las variables de liderazgo y productividad ha mostrado que la comunicación entre líderes y empleados es un factor crucial. La efectividad en la gestión de la productividad depende en gran medida de una comunicación clara y bidireccional. Cuando los empleados se sienten escuchados y comprendidos por sus líderes, su compromiso y rendimiento aumentan significativamente.
- Los resultados obtenidos a través de las encuestas y análisis revelaron una correlación positiva entre las prácticas de liderazgo y la productividad. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora en aspectos como la planificación y el tiempo, la colaboración entre equipos y la implementación de evaluaciones de desempeño. Estas áreas, si se abordan adecuadamente, pueden elevar aún más la productividad y la satisfacción laboral.
- Finalmente, se diseñó y presentó una propuesta de mejora que abarca prácticas de reconocimiento y motivación del personal, mejoras en la comunicación y la colaboración, optimización de la planificación del tiempo, y un sistema estructurado de evaluaciones de desempeño. La implementación de esta propuesta es esencial para lograr un crecimiento sostenible y una excelencia continua en Cora Refrigeración.

## **Recomendaciones**

- Establecidas las conclusiones sobre el análisis de las variables de la investigación, se recomienda a Cora Refrigeración implementar un plan de acción estratégico que incluya objetivos claros, plazos definidos, la asignación de recursos adecuados y responsables designados para cada iniciativa. Este plan debe centrarse en fortalecer las prácticas de reconocimiento y motivación del personal, mejorar la comunicación y la colaboración entre equipos, y optimizar la planificación del tiempo.
- Según lo fundamentado en la segunda conclusión, es crucial desarrollar políticas y herramientas que mejoren la comunicación interna. La implementación de canales de comunicación claros y efectivos, así como la formación de los líderes en habilidades de comunicación, contribuirá a reducir los malentendidos y aumentar la satisfacción y productividad de los empleados.
- De acuerdo con los resultados obtenidos, se sugiere implementar un sistema estructurado de evaluaciones de desempeño que permita identificar áreas de mejora y reconocer los logros de los empleados. Este sistema debe ser justo, transparente y alineado con los objetivos organizacionales para motivar a los empleados a alcanzar su máximo potencial.
- Finalmente, se recomienda fomentar la inclusión y participación de los empleados en la toma de decisiones estratégicas. Esto puede lograrse a través de la creación de comités de trabajo, sesiones de retroalimentación periódicas y la involucración de los empleados en proyectos clave. Promover la inclusión fortalecerá el compromiso y sentido de pertenencia de los empleados, lo que contribuirá a un entorno laboral más productivo y satisfactorio.

## Bibliografía

- Almagro, R. I. (2013). *Un análisis de la productividad total de factores ampliada en la industria manufacturera de México 2003-2010*. México :  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782013000200051](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782013000200051).
- ARTEAGA, G. (2022). Cómo redactar el alcance del estudio . *TESTSITEFORME*.
- Bean-Mellinger, B. ., (2019). *Difference Between Task-Oriented Leaders & Relational-Oriented Leaders*. <https://smallbusiness.chron.com/differences-between-taskoriented-leaders-relationaloriented-leaders-35998.htm>.
- Bolívar, A. (2010). *EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU PAPEL EN LA MEJORA: UNA REVISIÓN ACTUAL DE SUS POSIBILIDADES Y LIMITACIONES*. España:  
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>.
- Camargo, J. S. (2019). *LA INFLUENCIA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES*. Bogotá, Colombia.:  
<https://core.ac.uk/download/pdf/286064039.pdf>.
- Castro-Silva, J. (2015). *DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PREDOMINANTES EN LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA FEDERICO VILLARREAL DE LA PROVINCIA DE TALARA . TALARA:*  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE\\_EDUC\\_154.pdf?sequence=3#:~:text=Las%20dimensiones%20que%20debe%20tener,que%20posee%20la%20actual%20directora](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3#:~:text=Las%20dimensiones%20que%20debe%20tener,que%20posee%20la%20actual%20directora).
- Escorche, V. G. (1990). *Productividad y Calidad*. Caracas:  
<https://scioteca.caf.com/handle/123456789/870>.

- Fabián, J. R. (2020). *ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN* . chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://riofaponencias.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/04/antecedentes.pdf.
- Frantz, J., Jorge, A., Hunter-Hüsselmann, M., Kapenda, H., & Yassin, Z. (2022). Institutional Policies, Practices and Initiatives Impacting Research Productivity: The Strengthening of Collaboration, Leadership and Professionalism in Research Management in The Southern African Development Community (SADC) and European Union (EU) Highe. *Journal of Research Administration*.
- Goleman, D. (2009). *La inteligencia emocional en la empresa*.  
<https://elibro.net/es/ereader/ulead/28945>.
- H., M. A. (2023). La influencia del liderazgo en la productividad de los empleados: Claves para un liderazgo efectivo. *LinkedIn*.
- Isidro Fierro, M. F. (2017). INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA. *Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Jennifer. (2020). *Las Tres Dimensiones de La Productividad*.  
<https://www.scribd.com/doc/283644431/Las-Tres-Dimensiones-de-La-Productividad>.
- Judge, S. P. (2013). *Comportamiento Organizacional* . Mexico:  
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf).
- Ludym Jaimes, M. L. (2018). *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de*

- Bucaramanga, Colombia*. Colombia: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>.
- Lujan, P. L. (2021). *LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES INMOBILIARIAS S.A.C*. Lima, Peru: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/MENDOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Luria G, y. B. (2012). *How do leadership motives affect informal and formal leadership emergence? Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1836>.
- Medina, M. I. (2011). Enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto. *EUMED.NET*.
- Monroy, A. M. (2022). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/44186/LopezMonroyAdrianaMireya2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Morales, F. C. (2023). Productividad laboral. *Economipedia*.
- Moriano, J. R. (2021). EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2209/\\_LIDERAZGO\\_INFLUENCIA\\_PRODUCTIVIDAD\\_ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2209/_LIDERAZGO_INFLUENCIA_PRODUCTIVIDAD_ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Naranjo, W. F. (2018). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas*. Pichincha: <file:///C:/Users/jvalarezo/Downloads/Dialnet-LiderazgoYProductividadDePequeñasYMedianasEmpresas-6756343.pdf>.
- Pedrosa, S. J. (2020). Logo Economipedia CremaEconomipediaHaciendo fácil la economía. *Economipedia*.

Prokopenko, J. (1989). *La Gestion de la Productividad*.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-libre.pdf?1441160835=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion\\_de\\_la\\_productividad.pdf&Expires=1697335339&Signature=E3q2Q6sMFYL8ipCdTRVR6pSKDualb71C8hvhQQ67WoGi](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-libre.pdf?1441160835=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion_de_la_productividad.pdf&Expires=1697335339&Signature=E3q2Q6sMFYL8ipCdTRVR6pSKDualb71C8hvhQQ67WoGi).

Reddin. (2021). Teorías de liderazgo. *Reddin*.

Refrigeración, C. (2018). *¿QUIÉNES SOMOS?* . <https://corarefrigeracion.com/quienes-somos/>.

Rivas, D. M. (2018). *Influencia de las prácticas de liderazgo sobre la rotación del personal*.

Quito: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6447/1/T2757-MDTH-Andrade-Influencia.pdf>.

Roberto Carro Paz, D. G. (2013). *PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD*.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54740424/02\\_productividad\\_competitividad\\_1-libre.pdf?1508247068=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPRODUCTIVIDAD\\_Y\\_COMPETITIVIDAD.pdf&Expires=1697336032&Signature=gSqAz~V4slpwymXIZTO5Kw-5baO0-fzd-w5844](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54740424/02_productividad_competitividad_1-libre.pdf?1508247068=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPRODUCTIVIDAD_Y_COMPETITIVIDAD.pdf&Expires=1697336032&Signature=gSqAz~V4slpwymXIZTO5Kw-5baO0-fzd-w5844).

Robles, F. (2020). *¿Qué es el Diseño Metodológico de una Investigación? Características Más Importantes*.

<file:///C:/Users/HP/Downloads/Qu%C3%A9%20es%20el%20Dise%C3%B1o%20Metodol%C3%B3gico%20de%20una%20Investigaci%C3%B3n.pdf>.

Rojas, Y. L. (2019). *LA INFLUENCIA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA*

*PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES*. Colombia:

<https://core.ac.uk/download/pdf/286064039.pdf>.

Sánchez, I. D. (2008). *Lo/s estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. Pensamiento y Gestión.*

[http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3194/4931.](http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3194/4931)

Segura, E. A. (2022). *EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE VENTAS EN LA EMPRESA TROPI MOTORS UBICADA EN EL CANTÓN LALIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA. LA LIBERTAD:*

[https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7526/1/UPSE-TAE-2022-0033.pdf.](https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7526/1/UPSE-TAE-2022-0033.pdf)

Solís, L. D. (2019). *El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio.*

[https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/.](https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/)

Tomás Fontalvo Herrera, E. D. (2018). *LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL.* Barranquilla:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)

Tracy, B. (2015). *Liderazgo.* Mexico:

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=libros+de+liderazgo&ots=DIh4mVoyZU&sig=NmEvT9SVo8yNnRGTWRohIj41Zls#v=onepage&q=libros%20de%20liderazgo&f=true.](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=libros+de+liderazgo&ots=DIh4mVoyZU&sig=NmEvT9SVo8yNnRGTWRohIj41Zls#v=onepage&q=libros%20de%20liderazgo&f=true)

Weber, M. (2014). *Economía y sociedad.* [https://elibro.net/es/ereader/uleam/111146.](https://elibro.net/es/ereader/uleam/111146)

**Anexos**

**Tabla 24**

Cuestionario

<b>LIDERAZGO</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>CON FRECUENCIA</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	¿Usted siente que valoran su esfuerzo y colaboración que realiza en su trabajo?					
<b>2</b>	¿Considera usted que la comunicación y participación en equipo permite logra meta específica en su trabajo?					
<b>3</b>	¿Qué tan a menudo usted y su equipo obtiene los resultados esperados en sus proyectos y tareas asignadas?					
<b>4</b>	¿Cumple usted sus tareas en los plazos establecidos por la empresa?					
<b>5</b>	¿Recibe usted evaluaciones de desempeño que le permitan mejorar su trabajo?					
<b>6</b>	¿Usted se siente involucrado en la toma de decisiones importantes que realiza su equipo de trabajo?					
<b>7</b>	¿Usted cuenta con los recursos necesarios para cumplir sus actividades laborales de manera eficiente?					
<b>8</b>	¿Cree usted que los recursos disponibles son adecuados para cumplir eficazmente con sus responsabilidades?					

*Elaborado por: Kerlly Cordova*

Tabla 25 Matriz de consistencia

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e Indicadores</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable independiente</b>
<b>X1-Y: ¿Cuál es la influencia del liderazgo en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?</b>	X1-Y: Establecer la influencia del liderazgo en la gestión productividad en la empresa Cora Refrigeración.	<p>Hi: El liderazgo influye de manera significativa en la gestión de la productividad en la empresa Cora Refrigeración</p> <p>Ho: El liderazgo NO influye de manera significativa en la gestión de la productividad en la empresa Cora Refrigeración</p>	<p><b>X: Liderazgo</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Promover y participar</li> <li>• Planificar</li> <li>• Coordinar</li> <li>• Asegurar</li> </ul>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable dependiente</b>
<b>X2-Y: ¿Cuál es la influencia de la motivación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?</b>	X2-Y: Establecer de qué manera influye la motivación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración	<p>Hi: La motivación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.</p> <p>Ho: La motivación NO influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.</p>	<p><b>Y: Productividad</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>
<b>X2-Y: ¿Cuál es la influencia de la promoción y participación en la</b>	X2-Y: Establecer de qué manera influye la promoción y participación	X2-Y: Establecer de qué manera influye la promoción y participación	

---

<b>gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?</b>	en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.	Hi: La promoción y participación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
<b>X3-Y: ¿Cuál es la influencia de la planificación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?</b>	X3-Y: Establecer de qué manera influye la planificación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración	Ho: La promoción y participación NO influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
<b>X4-Y: ¿Cuál es la influencia de la coordinación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?</b>	X4-Y: Establecer de qué manera influye la coordinación en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.	Hi: La planificación influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
<b>X5-Y: ¿Cuál es la influencia del aseguramiento la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración?</b>	X5-Y: Establecer de qué manera influye el aseguramiento la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración	Ho: La planificación NO influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora Refrigeración.
		Hi: La coordinación influye de manera significativa en la gestión de la

---

---

productividad de la empresa Cora

Refrigeración.

Ho: La coordinación NO influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora

Refrigeración.

Hi: El aseguramiento influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora

Refrigeración

Hi: El aseguramiento No influye de manera significativa en la gestión de la productividad de la empresa Cora

Refrigeración

---

*Elaborado por: Kerlly Cordova*