



**Ulearn**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO**

**CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TITULO DE LICENCIADA**

**EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA ANALIZAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL


EN LA “EMPRESA PÚBLICA DE ASEO GAD DE MONTECRISTI”

**AUTORA:** Chavez Anchundia Yuleisy Abigail

**TUTOR:**ING Diomedes Ricardo Quijije Anchundia Phd

**MANTA-MANABI-ECUADOR**

2024-2025 (2)

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>CERTIFICADO DE TUTOR(A).</b>	<b>CODIGO: PAT-04-F-004</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: TITULACION DE ESTUDIANTES DE GRADO</b> <b>BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACION CURRICULAR</b>	<b>REVISION: 1</b> Pagina 1 de 2

## CERTIFICADO DEL TUTOR

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de ciencias administrativas contables y comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabi, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integracion Curricular bajo la autoría de la estudiante **Chavez Anchundia yuleisy Abigail** legalmente matriculado/a en la carrera , periodo académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto de investigación es **Liderazgo transformacional para analizar la productividad laboral de la empresa pública de Aseo Gad de Montecristi**

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 opcion de titulación en mencion, reuniendo y cumpliendo con los meritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluacion del tribunal de titulacion que designe la autoridad competente.

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

Manta 12 de diciembre del 2024

**Le certifico,**

  
 Ing Ricardo Quijije Ar  
 Docente Tutor(a)  
 Area:

Nota 1: Este documento debe ser realizado unicamente por el/la docente tutor/a y sera receptado sin enmendaduras y con firma fisica original

Nota 2: Este es un formato que se llenara por cada estudiante (de forma individual) y sera otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y ademas las fases de la Unidad de Integración Curricular esten aprobadas.

# SERTIFICADO EL SISTEMA ANTI-PLAGIO



## TESIS CHAVEZ ABIGAIL COMPILATIO

**4%**  
Textos  
sospechosos

**3% Similitudes**  
< 1% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes  
mencionadas  
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS CHAVEZ ABIGAIL COMPILATIO.docx  
ID del documento: 6c887993210ab57ae3c432c59c0ba608073c899e  
Tamaño del documento original: 1,04 MB  
Autores: []

Depositante: Diómedes Quijije Anchundia  
Fecha de depósito: 10/12/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 10/12/2024

Número de palabras: 16.835  
Número de caracteres: 113.770

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11201/Bobadilla_Urteaga_Jose_Carl...">repositorio.uss.edu.pe</a> https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11201/Bobadilla_Urteaga_Jose_Carl...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (133 palabras)
2	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11201/Bobadilla_Urteaga_Jose_Carl...">repositorio.uss.edu.pe</a> https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11201/Bobadilla_Urteaga_Jose_Carl... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (96 palabras)
3	TESIS DAYANA DELGADO FLORES.docx   TESIS DAYANA DELGADO FLORES #0ab859 El documento proviene de mi grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
4	Documento de otro usuario #5dc291 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #a59f17 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	Documento de otro usuario #dd0886 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1.docx   PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 1 #899bee El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
4	TESIS ANA LUCÍA CEDEÑO MACIAS.pdf   TESIS ANA LUCÍA CEDEÑO MACIAS #e428cf El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
5	www.revistaespacios.com https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)

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

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS CHAVEZ ABIGAIL COMPILATIO.docx   TESIS CHAVEZ ABIGAIL COMPILATIO... #145b7d El documento proviene de mi grupo	100%		Palabras idénticas: 100% (16.835 palabras)

## APROBACION DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado de la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema:

**Liderazgo transformacional para analizar la productividad laboral de la empresa publica de aseo Gad De Montecristi** elaborado por la egresada Chávez Anchundia Yuleisy Abigail, mismo que cumple con los estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Layca Eloy Alfaro De Manabí, de la facultad Ciencias Administrativas, contables y comercio de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman

  
\_\_\_\_\_  
Presidenta del tribunal  
Eco Genesis Heredia

  
\_\_\_\_\_  
Miembro del tribunal  
Ing. Xavier Vélez

  
\_\_\_\_\_  
Miembro del tribunal  
Eco. Cesar Alarcón

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a DIOS por darme la fuerzas para seguir y enfrentar cada desafío cada esfuerzo vale la pena sin las oraciones de mi mamá y mi abuela no estaría aquí gracias A mi familia por siempre apoyarme a mis hermanos y tíos porque siempre me ha inspirado a ser mejor con su paciencia y amor me ha enseñado que no ha retos que no se puedan lograr gracias a mis compañeros que conocí durante mi vida académica a mis profesores que siempre con paciencia han inculcados los valores a mi tutor porque siempre alentarme con sus consejos

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicarle esta tesis a mi familia quienes han sido un pilar fundamental en este camino gracias a sus consejos me he mantenido de pie a mi mama que con su amor y paciencia ha sido inspiración mis hermanos que son motivación de superación mi Abuela quien se lleva todo el merito una mujer fuerte guerrera que siempre me ha apoyando y me enseñó a pelear por lo que tanto he soñado y mi mas sinceros agradecimiento a mis profesores que me han ido formando sus enseñanzas han valido la pena sin DIOS y las personas que me han apoyado en este trayecto no habría sido posible

y por ultimo y no menos importante a mis mascotas café y scott ellos también han sido motivación y siempre que llegaba de la universidad cansada con ganas de renunciar ellos estaban ahí para recibirme su amor me dio las fuerzas también para seguir son mis mejores amigos me han demostrado su amor incondicional uno ya no está pero lo llevo en mi corazón

por siempre.

**CHAVEZ ANCHUNDIA YULEISY ABIGAIL**

## ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DEL TUTOR .....	2
CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTI-PLAGIO .....	3
APROBACIÓN DEL TRABAJO.....	4
AUTORÍA .....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA .....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE TABLAS .....	10
ÍNDICE DE FIGURAS .....	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I.....	15
1.1. ....	Introducción 15
1.2. ....	Justificación 16
1.3. Diseño teórico.....	16
1.3.1. Formulación del problema .....	16
1.3.2. Objeto y campo de acción de la investigación .....	17
1.3.5. Definición de variables .....	19
1.3.5.1. Matriz de consistencia.....	21
1.3.5.2. Operacionalización de la variable.....	25
1.4. Diseño metodológico .....	27
1.4.1. Enfoque de la investigación .....	27
1.4.2. Alcance de la investigación .....	28
1.4.3. Diseño de la investigación.....	28

1.4.4.	Población y muestra .....	29
1.4.5.	Instrumento de medición y recolección de datos.....	29
<b>CAPÍTULO II .....</b>		<b>30</b>
<b>2. ....</b>	<b>Marco teórico</b>	<b>30</b>
2.1.	Antecedentes de la investigación .....	30
2.2.	Bases teóricas.....	34
2.2.1.	Definición de liderazgo transformacional. ....	34
2.2.2.	Principios del liderazgo transformacional.....	36
2.2.3.	Factores del liderazgo transformacional.....	37
2.2.4.	Dimensiones del liderazgo transformacional.....	38
2.2.5.	Definición de productividad. ....	43
2.2.6.	Factores de la productividad .....	43
2.2.7.	Indicadores de la productividad .....	45
2.2.8.	El monitoreo de la productividad .....	46
<b>CAPÍTULO 3 .....</b>		<b>49</b>
<b>3. ....</b>	<b>Resultados</b>	<b>49</b>
3.1.	Análisis de fiabilidad .....	49
3.2.	Análisis e interpretación de resultados.....	49
3.3.	Comprobación de hipótesis .....	72
3.3.1.	Hipótesis general .....	72
3.3.2.	Hipótesis específicas.....	73
3.3.2.1.	Hipótesis específica 1.....	73
3.3.2.2.	Hipótesis específica 2.....	74
3.3.2.3.	Hipótesis específica 3.....	74



3.3.2.4. Hipótesis específica 4.....	75
3.4. Discusión.....	76
<b>CAPÍTULO 4.....</b>	<b>78</b>
<b>4.....</b>	<b>Propuesta 78</b>
4.1. Título.....	78
4.2. Datos informativos.....	78
4.3. Antecedentes de la propuesta.....	79
4.4. Contexto de la propuesta.....	80
4.5. Objetivos de la propuesta.....	81
4.5.1. Objetivo general.....	81
4.5.2. Objetivos específicos.....	81
4.6. Diseño de la propuesta.....	81
4.6.1. Matriz de estrategias.....	81
4.6.2. Plan de acción.....	83
4.6.3. Presupuesto.....	85
4.6.4. Beneficio de la propuesta.....	86
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Matriz de consistencia .....	21
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la variable .....	25
<b>Tabla 3</b> Fiabilidad de la investigación .....	49
<b>Tabla 4</b> ¿Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder, que lo inspire a realizar la visión de la organización? .....	49
<b>Tabla 5</b> ¿Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de las personas?.....	51
<b>Tabla 6</b> ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus necesidades como persona y trabajador?.....	52
<b>Tabla 7</b> ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus capacidades profesionales? .....	54
<b>Tabla 8</b> ¿El responsable de la organización promueve el desarrollo de su creatividad? .....	55
<b>Tabla 9</b> ¿El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re-pensamiento buscando nuevas alternativas de solución? .....	56
<b>Tabla 10</b> ¿Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder? .....	58
<b>Tabla 11</b> ¿Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización? .....	59
<b>Tabla 12</b> ¿Cómo trabajadores, hacen un correcto uso de los recursos con que disponen? .....	60
<b>Tabla 13</b> ¿El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades? .....	62
<b>Tabla 14</b> ¿La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas sus áreas?.....	63
<b>Tabla 15</b> ¿Creen que ustedes como trabajadores han logrado alcanzar sus metas? .....	64
<b>Tabla 16</b> ¿Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área? .....	66
<b>Tabla 17</b> ¿Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año? .....	67
<b>Tabla 18</b> ¿Creen ustedes que tienen un buen nivel de desempeño? .....	68
<b>Tabla 19</b> ¿La empresa durante este año ha tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas que conllevan a un buen desarrollo organizacional? .....	70
<b>Tabla 20</b> Correlación de Hipótesis General .....	72
<b>Tabla 21</b> Correlación de Hipótesis Específica 1 .....	73
<b>Tabla 22</b> Correlación de Hipótesis Específica 2 .....	74

<b>Tabla 23</b> Correlación de Hipótesis Específica 3 .....	75
<b>Tabla 24</b> Correlación de Hipótesis Específica 4 .....	76
<b>Tabla 25</b> Matriz de estrategias .....	82
<b>Tabla 26</b> Plan de acción .....	83
<b>Tabla 27</b> Inversión.....	85

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> ¿Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder, que lo inspire a realizar la visión de la organización? .....	50
<b>Figura 2</b> ¿Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de las personas? .....	51
<b>Figura 3</b> ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus necesidades como persona y trabajador? .....	53
<b>Figura 4</b> ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus capacidades profesionales? .....	54
<b>Figura 5</b> ¿El responsable de la organización promueve el desarrollo de su creatividad? .....	55
<b>Figura 6</b> ¿El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re-pensamiento buscando nuevas alternativas de solución? .....	57
<b>Figura 7</b> ¿Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder? .....	58
<b>Figura 8</b> ¿Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización? .....	59
<b>Figura 9</b> ¿Cómo trabajadores, hacen un correcto uso de los recursos con que disponen? .....	61
<b>Figura 10</b> ¿El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades? .....	62
<b>Figura 11</b> ¿La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas sus áreas? .....	63
<b>Figura 12</b> ¿Creen que ustedes como trabajadores han logrado alcanzar sus metas? .....	65
<b>Figura 13</b> ¿Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área? .....	66
<b>Figura 14</b> ¿Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año? .....	67
<b>Figura 15</b> ¿Creen ustedes que tienen un buen nivel de desempeño? .....	69
<b>Figura 16</b> ¿La empresa durante este año ha tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas que conllevan a un buen desarrollo organizacional? .....	70
<b>Figura 17</b> Ubicación de la Empresa de Aseo Integral Montecristi .....	78

## **RESUMEN**

La investigación titulada Liderazgo Transformacional para analizar la productividad laboral en la Empresa pública de aseo Gad de Montecristi tuvo como objetivo diseñar estrategias de liderazgo transformacional para optimizar la productividad laboral de la empresa mediante un enfoque mixto se busca identificar como un líder transformacional de una empresa pública puede ayudar y como impacta en sus colaboradores diversos estudios han demostrado que los líderes transformacionales no solo mejoran la satisfacción laboral de los empleados, sino que también generan un mayor nivel de desempeño y eficacia en las tareas. Los resultados hacen referencia de la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral se observa en la capacidad del líder para influir en la actitud y comportamiento de los colaboradores, llevándolos a alcanzar niveles más altos de desempeño y contribución a la organización.

### **Palabras claves**

**Liderazgo , transformacionales , optimizar organización contribución**

## **ABSTRACT**

The research titled Transformational Leadership to analyze labor productivity in the Gad de Montecristi public cleaning company aimed to design transformational leadership strategies to optimize the company's labor productivity through a mixed approach, seeking to identify as a transformational leader of a public company. can help and how it impacts their collaborators. Various studies have shown that transformational leaders not only improve employees' job satisfaction, but also generate a higher level of performance and task effectiveness. The results refer to the relationship between transformational leadership and work productivity, which is observed in the leader's ability to influence the attitude and behavior of employees, leading them to achieve higher levels of performance and contribution to the organization

### **Keywords**

Leadership, transformational, optimize organization contribution

# CAPÍTULO I

## 1.1. Introducción

El liderazgo transformacional ha surgido como un enfoque crucial para optimizar el desempeño organizacional en diversos sectores, ya que no solo se orienta en la eficiencia y la productividad, sino que también promueve un clima laboral donde la innovación, la motivación y el desarrollo personal son fundamentales. En un contexto global donde las empresas, instituciones o entidades financieras enfrentan diversos desafíos cada vez más multifacéticos y cambiantes, la capacidad de los líderes para inspirar a sus equipos de trabajo y guiar a sus organizaciones hacia un cambio beneficioso se ha convertido esencial.

La relevancia de esta investigación radica en su aporte al entendimiento del impacto que el liderazgo transformacional puede tener en la productividad laboral, especialmente en sectores como las empresas públicas. Este sector, caracterizado por su destacada habilidad y la necesidad de adaptación a las fluctuaciones del mercado, puede beneficiarse enormemente de la aplicación de principios de liderazgo transformacional. La investigación explora cómo el impacto de los líderes transformacionales puede mejorar no solo el desempeño individual y de equipo, sino también fomentar una cultura organizacional que promueva la innovación y la resiliencia.

La novedad de este estudio reside en la aplicación de métodos estadísticos específicos, como el coeficiente Rho de Spearman, para medir la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Este enfoque metodológico proporciona un fundamento sólido para investigaciones subsecuentes y aplicaciones prácticas, permitiendo una evaluación precisa de la influencia del liderazgo en diversos contextos.

El interés por este tema trasciende el ámbito académico y se extiende al sector empresarial, En la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi, que busca constantemente formas de mejorar su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

La viabilidad de la investigación se sostiene en la disponibilidad de datos relevantes y en la pertinencia del tema en el contexto actual. En un mundo donde la transformación organizacional es una necesidad constante para adaptarse y prosperar, entender el papel del liderazgo transformacional ofrece una ventaja estratégica significativa para las empresas que buscan no solo sobrevivir, sino también prosperar en un entorno competitivo.

## **1.2. Justificación**

El presente trabajo se desarrolla a respuesta de comprender como el liderazgo transformacional contribuye a mejorar la productividad laboral en la empresa pública de aseo GAD Montecristi. En la actualidad las empresas públicas que involucren el liderazgo no solo deben de motivar a los trabajadores, sino que deberían incentivar e impulsar un clima laboral eficiente y alineado a los objetivos como organización. El liderazgo transformacional ayuda a que los líderes se involucren de manera proactiva a sus grupos de trabajo, incentivando la innovación, el compromiso y la adaptación lo cual se tiene como resultado un incremento en la productividad y calidad ofrecida en el servicio dado.

La existencia de estas prácticas de liderazgo es fundamental para abordar aspectos clave como la motivación y el desarrollo profesional de los empleados, el alineamiento de los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, y la creación de un entorno de trabajo que promueve la colaboración y la mejora continua. La segmentación y personalización de las estrategias de liderazgo en función de las necesidades específicas de los equipos también juegan un papel crucial en el éxito de la organización.

Por lo tanto, la investigación se justifica porque es indispensable comprender si la empresa pública de aseo GAD Montecristi se adapta a la implementación del liderazgo transformacional y cómo este enfoque ha impactado en la productividad laboral. Además, se analizan factores relacionados con el posicionamiento de la empresa como líder en servicios de aseo y cómo las estrategias de liderazgo implementadas han contribuido a la eficiencia operativa y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La investigación no solo beneficiará a la empresa pública de aseo GAD Montecristi al proporcionarle información relevante para optimizar el uso del liderazgo transformacional, sino que también ofrecerá una guía para otras organizaciones públicas que buscan mejorar su productividad laboral mediante la implementación de enfoques de liderazgo más efectivos y adaptados a sus necesidades específicas.

## **1.3. Diseño teórico**

### **1.3.1. Formulación del problema**

¿De qué manera el liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?



### **1.3.1.1. Problemas específicos**

- **Problema específico X1**

¿En qué medida la autoridad idealizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?

- **Problema específico X2**

¿De qué manera la evaluación personalizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?

- **Problema específico X3**

¿De qué forma la estimulación intelectual ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?

- **Problema específico X4**

¿De qué manera el liderazgo inspiracional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?

### **1.3.2. Objeto y campo de acción de la investigación**

El objeto de esta presente investigación es la Empresa Pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi.

El campo de acción de esta investigación se centrará específicamente en conocer el impacto que tiene el liderazgo transformacional y cómo esté ayuda a mejorar la productividad laboral de la Empresa Pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi.

### **1.3.3. Objetivos**

- **Objetivo general**

Determinar de qué manera el liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

#### **1.3.3.1. Objetivo específicos**

- **Objetivo específico X1**

Conocer si la autoridad idealizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

- **Objetivo específico X2**

Evaluar si la evaluación personalizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi

- **Objetivo específico X3**

Conocer si la estimulación intelectual ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

- **Objetivo específico X4**

Determinar en qué forma el liderazgo inspiracional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

#### **1.3.4. Hipótesis**

- **Hipótesis General**

**H0:** El liderazgo transformacional **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** El liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

##### **1.3.4.1. Hipótesis específicas**

**H0:** La autoridad idealizada **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** La autoridad idealizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H0:** La evaluación personalizada **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** La evaluación personalizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H0:** La estimulación intelectual **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** La estimulación intelectual ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H0:** El liderazgo inspiracional **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** El liderazgo inspiracional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

### **1.3.5. Definición de variables**

**Variable independiente (Liderazgo transformacional):** Los autores Mendoza Torres y Ortiz Riaga, que citan a Bernard M. Bass, quién define el liderazgo transformacional como un estilo que inspira y motiva a

los seguidores a lograr niveles más altos de desempeño y a superar sus intereses personales en favor de los objetivos de la organización, identificando cuatro componentes principales del liderazgo transformacional: la idealización de la influencia, la inspiración motivacional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada (Mendoza Torres & Ortiz Riaga, 2006).

**Variable dependiente (Productividad laboral):** La productividad se refiere al uso eficiente de la innovación y los recursos para aumentar el valor agregado de los productos y servicios que una empresa ofrece. Es una medida clave de la eficiencia de una empresa en la utilización de sus recursos para generar más productos o servicios con el mismo o menor costo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

### 1.3.5.1. Matriz de consistencia.

**Tabla 1** Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TEMA: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA ANALIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA PÚBLICA DE ASEO GAD MONTECRISTI						
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>X. Liderazgo Transformacional.</b>	<b>X.1 Autoridad idealizada</b>	X.1.1 Visión compartida.	Diseño: No experimental, transversal y estudio de caso. Enfoque: Mixto (Cuantitativo y Cualitativo). Tipo de investigación: Descriptiva y Explicativa. Técnica: Observación, encuesta, entrevista, análisis de documentos y registros.
¿De qué manera el liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?	Determinar de qué manera el liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.	H0: El liderazgo transformacional <b>no</b> ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi. H1: El liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.			X.1.2. Motivación inspiradora.	
<b>Problema específico 1</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	<b>Hipótesis específica 1</b>		<b>X.2 Evaluación personalizada</b>	X.2.1 Diagnóstico de necesidades.	

¿En qué medida la autoridad idealizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?	Conocer si la autoridad idealizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi	H0: La autoridad idealizada <b>no</b> ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi. H1: La autoridad idealizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.			X.2.2 Diagnóstico de capacidades.	Instrumento: Cuestionario en Escala normativa de Likert Frecuencia y Software estadístico para el análisis de datos
<b>Problema específico 2</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Hipótesis específica 2</b>	<b>X.3 Estimulación intelectual</b>	X.3.1 Creatividad.		
				X.3.2. Desarrollo del re-pensamiento.		
¿De qué manera la evaluación personalizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de	Evaluar si la evaluación personalizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi	H0: La evaluación personalizada <b>no</b> ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi. H1: La evaluación personalizada ayuda a	<b>X.4 Liderazgo inspiracional</b>	X.4.1 Optimismo.	X.4.2 Comunicación	

Aseo GAD Montecristi?		mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.				
<b>Problema específico 3</b>	<b>Objetivo específico 3</b>	<b>Hipótesis específica 3</b>	<b>Y. Productividad laboral</b>	<b>Y.1 Eficiencia</b>	Y.1.1 Manejo de recursos disponibles.	Población y unidad de análisis: Trabajadores de la Empresa Pública de Aseo Integral del GAD Montecristi Muestra: Se tomarán los datos de los 140 trabajadores aproximados.
¿De qué forma la estimulación intelectual ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?	Conocer si la estimulación intelectual ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.	H0: La estimulación intelectual <b>no</b> ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi. H1: La estimulación intelectual ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.			Y.1.2 Ejecución de actividades programadas.	
					Y.1.3 Maximización del capital	
<b>Problema específico 4</b>	<b>Objetivo específico 4</b>	<b>Hipótesis específica 4</b>		<b>Y.2 Eficacia</b>	Y.2.1 Metas alcanzadas.	

¿De qué manera el liderazgo inspiracional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?	Determinar en qué forma el liderazgo inspiracional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.	H0: El liderazgo inspiracional <b>no</b> ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi. H1: El liderazgo inspiracional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.	Y.3 Efectividad		Y.2.2 Cumplimiento de los objetivos.	
<b>Problema específico 5</b>	<b>Objetivo específico 5</b>	<b>Hipótesis específica 5</b>			Y.3.1 Crecimiento económico.	
¿En qué medida la eficiencia ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi?	Evaluar si la eficiencia ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.	H0: La eficiencia <b>no</b> ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi. H0: La eficiencia ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD			Y.3.2 Desempeño.	
				Y.3.3 Desarrollo organizacional.		



### 1.3.5.2. Operacionalización de la variable

**Tabla 2** Operacionalización de la variable

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA ANALIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA PÚBLICA DE ASEO GAD MONTECRISTI</b>			
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Liderazgo Transformacional.	Autoridad idealizada.	Visión compartida.	¿Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder, que lo inspire a realizar la visión de la organización?
		Motivación inspiradora.	¿Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de las personas?
	Evaluación personalizada.	Diagnóstico de necesidades.	¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus necesidades como persona y trabajador?
		Diagnóstico de capacidades.	¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus capacidades profesionales?
	Estimulación intelectual.	Creatividad.	¿El responsable de la organización promueve el desarrollo de su creatividad?
		Desarrollo del re – pensamiento.	¿El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re – pensamiento buscando nuevas alternativas de solución?
	Liderazgo inspiracional.	Optimismo.	¿Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder?
		Comunicación.	¿Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización?

Productividad Laboral	Eficiencia	Manejo de recursos disponibles.	¿Cómo trabajadores, hacen un correcto uso de los recursos con que disponen?
		Ejecución de actividades programadas.	¿El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades?
		Maximización del capital.	¿La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas sus áreas?
	Eficacia	Metas alcanzadas.	¿Creen que ustedes como trabajadores han logrado alcanzar casi siempre sus metas?
		Cumplimiento de los objetivos.	¿Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área?
	Efectividad	Crecimiento económico.	¿Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año?
		Desempeño.	¿Creen ustedes que tienen un buen nivel de desempeño?
		Desarrollo organizacional.	¿La empresa durante este año ha tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas que conllevan a un buen desarrollo organizacional?

ELABORADO POR: YULEISY CHAVEZ <sup>i</sup>

## **1.4. Diseño metodológico**

### **1.4.1. Enfoque de la investigación**

El presente estudio utiliza un enfoque mixto, es decir, combina las investigaciones de tipo cualitativo y cuantitativo. Según la Universidad de Jaén, el enfoque cuantitativo se refiere a un tipo de investigación que busca recopilar y analizar datos numéricos relacionados con diferentes variables. Este enfoque permite examinar las características y los fenómenos dentro de un estudio de manera sistemática. (Universidad de Jaén, 2021).

Por otro lado, a investigación cualitativa parte de la idea de que la realidad es subjetiva, cambiante y está formada por diversos contextos. Este enfoque de investigación se centra en un análisis detallado y reflexivo de los significados tanto personales como compartidos que conforman las realidades que se investigan (Mata Solis, 2019).

En conclusión, al utilizar un enfoque mixto en este estudio, se logra una comprensión más amplia y enriquecida del fenómeno en cuestión. Al combinar la capacidad del enfoque cuantitativo para analizar datos de manera estructurada con la profundidad interpretativa del enfoque cualitativo, se obtienen perspectivas más diversas y completas. Esto permite abordar tanto los aspectos medibles como los significados más profundos que subyacen en la realidad estudiada, ofreciendo así un análisis más robusto y holístico. Este enfoque permitió conocer una visión completa del impacto del liderazgo transformacional y la productividad laboral instrumentos de medición fueron encuestas a los empleados donde se comprobó su fiabilidad

### **1.4.2. Alcance de la investigación**

El alcance de esta investigación es de naturaleza descriptiva. Este enfoque es adecuado porque se busca identificar y demostrar asociaciones o relaciones entre diferentes variables en el entorno. Un estudio descriptivo tiene como objetivo proporcionar información detallada sobre el estado de salud, comportamientos, actitudes u otras características de un grupo específico de individuos. Según Tesis Doctorales Online (2024), la investigación descriptiva se centra en proporcionar una visión detallada de las características y prácticas actuales.

En este caso, el enfoque descriptivo permitirá ofrecer una visión exhaustiva de las prácticas de liderazgo en la empresa pública, ayudará a comprender cómo estas prácticas afectan la productividad laboral. Este análisis contribuirá a identificar las características del liderazgo transformacional que podrían ser relevantes para optimizar el rendimiento del personal y, en consecuencia, mejorar la eficiencia organizacional.

### **1.4.3. Diseño de la investigación**

El diseño de esta investigación es no experimental y transversal. Según la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, un diseño no experimental es adecuado ya que no se manipularán las variables independientes, sino que se observarán tal como se presentan en el entorno laboral de la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi. Además, el diseño transversal implica la recopilación de datos en un solo momento en el tiempo, lo que permitirá obtener una instantánea de la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el contexto actual (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2023).

Este enfoque proporciona una visión precisa de la situación presente sin necesidad de realizar un seguimiento a lo largo del tiempo, permitiendo entender cómo las prácticas de liderazgo transformacional están influyendo en la productividad de la empresa en el momento actual.

#### **1.4.4. Población y muestra**

La población de este estudio está compuesta por los trabajadores de la Empresa Pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi. Los trabajadores de la institución son 104 colaboradores, por lo cual, para efectos de un análisis de datos más preciso y tomando en cuenta que la mayoría de los trabajadores estuvieron dispuestos a llenar la encuesta, 100 empleados, respondieron el resultado de la tasa es del 95% con un margen mínimo del 5% de respuesta y así conocer la influencia que hay en el liderazgo transformacional que logre mejorar la productividad laboral de la empresa pública es decir que esta tasa es notable alta y segura que los resultados son confiables y favorables.

Según Marytere Martínez, una población es un conjunto completo de individuos u objetos que comparten características similares y sobre el que se desea obtener conclusiones en una investigación. Dado que es frecuentemente impracticable analizar a todos los miembros de la población, se selecciona una muestra representativa, que es un subconjunto de la población que refleja sus características y permite realizar un análisis estadístico. Esta muestra, que debe ser adecuada en tamaño para justificar el análisis, es siempre menor que la población total, facilitando así la obtención de datos precisos y relevantes sobre el grupo completo (Narvaez, 2023).

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

Según el Portal *Tesis y Máster* una técnica o instrumento de recolección de datos es una herramienta empleada por los investigadores para obtener información necesaria para sus proyectos. Su propósito principal es recoger datos directos de la población o de los fenómenos que se estudian. Estos instrumentos deben ser metódicos y bien estructurados, ya que estas cualidades son cruciales para asegurar que la información recopilada sea útil y confiable para su análisis posterior (Tesis y Máster, 2023).

En este estudio, se utilizó un cuestionario estructurado como herramienta principal para la recolección de datos. Esta metodología es precisa para investigaciones cuantitativas y permitirá capturar de manera estandarizada las percepciones de los empleados de la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi respecto al liderazgo transformacional. El cuestionario estará diseñado para evaluar las prácticas actuales de liderazgo y su impacto en la productividad laboral,

abordando dimensiones específicas establecidas en la operacionalización de variables del estudio.

El modelo teórico que guiará esta investigación es el modelo de liderazgo transformacional, que abarca dimensiones clave como la motivación y la inspiración, el apoyo y la consideración individual, y la influencia en la innovación y el cambio. El cuestionario incluirá 16 ítems adaptados con indicadores que permitirán identificar cómo perciben los empleados las prácticas de liderazgo transformacional y su efecto en la productividad.

Los ítems del cuestionario se estructurarán en una escala Likert de frecuencia de 5 puntos, que va desde "Nunca" hasta "Siempre", para captar de manera precisa las percepciones y opiniones de los empleados. La construcción del cuestionario se basará en las teorías y prácticas del liderazgo transformacional, garantizando que las preguntas sean relevantes y alineadas con los objetivos de la investigación. También se utilizará el programa estadístico SPSS para poder analizar todos los datos que se han identificados luego de la aplicación de las encuestas.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco teórico**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

-1-

Bobadilla, J. (2023), en su tesis "*Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte*", presentó como objetivo proponer estrategias de liderazgo transformacional que permitan y garanticen la productividad laboral en los trabajadores de la empresa *Ingesa Norte*, ya que hoy en día al tener un talento humano motivado y comprometido genera que las organizaciones sean netamente rentable y competitivas, encaminado en medir el liderazgo que presenta cada uno de los colaboradores, diagnosticar su productividad y describir estrategias de liderazgo transformacional en cada uno de ellos.

En cuanto a la metodología utilizada, se abarcó un estudio cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal y alcance descriptivo, presentando como variable independiente el

liderazgo transformacional y variable dependiente la productividad laboral. Adicional a ello se usó como instrumento de recolección de datos la técnica de la encuesta, ejecutándola a la población de estudio del personal que labora en la empresa, conformado por un total de 26 personas entre administrativos, ingenieros y ejecutivos de ventas.

Tras la ejecución del instrumento de recolección de datos, se obtuvo como resultado que 50% de los trabajadores están de acuerdo que la misión de la empresa tiene sentido y genera en ellos la importancia de seguir actuando, innovando y cambiando aspectos necesarios para fomentar un desarrollo sostenible y organizacional efectivo, sin embargo 15,4% de ellos se inclinaron en que están en desacuerdo que el líder no identifica y reconoce cuales son las necesidades de su equipo de trabajo, así mismo el 36% restante de la población le es indiferente que líder reconozca sus habilidades y capacidades profesionales.

La conclusión de la investigación realizada por el autor descrito fue que, el nivel de liderazgo transformacional de un líder de la organización *Ingesa Norte* es muy insuficiente ya que no depende de la capacidad del empleado para entrenar y guiar a otros a través del optimismo, el compromiso y la falta de conciencia de la relevancia de la confianza, las relaciones, el desarrollo profesional y personal.

-2-

Por otro lado, Chumbe Linares (2022), en su investigación *“Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la piladora Nuevo Horizonte SAC, Chiclayo 202”*, tuvo como objetivo proponer estrategias para contraer un liderazgo efectivo y proactivo, centrándose en la problemática de defectos en cuanto a la productividad en los colaboradores de las diferentes áreas, contrayendo consigo un nivel de liderazgo bajo, aumentando retraso en las tareas y funciones.

La metodología de la investigación presentó un carácter cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional, usando como instrumento de recolección de datos la encuesta estructurada en un total de 9 preguntas bajo el esquema de escala de Likert, teniendo como población de estudio las diferentes áreas que conforman la empresa, extrayendo como muestra la totalidad de los miembros que conforman la piladora. Tras la aplicación del instrumento de recolección de datos, se obtuvo como principales resultados que el gerente no

está presenta en la empresa, debido a que el 84% de la población encuestada señala que casi nunca propone ideas innovadoras, para lograr una mejor estimulación intelectual dentro de su personal. Además, el directivo principal a veces muestra entusiasmo con su personal, existió una comunicación poco proactiva y rentable, estableciendo que 87,50% de los encuestados señalan la baja comunicación, alterando y generando las malas relaciones entre los trabajadores y perjudicando a la motivación dentro de la empresa.

La conclusión de la investigación realizada por el autor descrito fue que, la empresa se encuentra en un descontrol total, generando así la relación directa entre el liderazgo y la productividad, lo cual abarcan un sinnúmero de cambios significativos para el sostenimiento y la comunicación constante entre los colaboradores, ya que un trabajador desmotivador es poco rentable y proactivo en su trabajo, generando acciones desfavorables y no controladas.

-3-

En el artículo científico *“El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto de la organizacional”*, Valera & Marín (2021) presentaron como objetivo analizar los diferentes tipos de liderazgos, con el fin de relacionarlos con el sentido de pertenencia en las organizaciones, extrayendo como principal problemática el bajo índice de liderazgo en las empresas, orientadas en proyectar acciones que beneficien el bienestar propio.

En cuanto a la metodología aplicada en este estudio, la investigación presentó una metodología de carácter cualitativa, diseño no experimental y alcance descriptivo, demostrando como principales variables de liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, así mismo el sentido de la pertinencia laboral está ligado en: compromiso, membresía, afiliación, lealtad, pertinencia e identidad.

La conclusión de la investigación realizada por el autor descrito fue que, la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad radica en cómo este estilo de liderazgo puede impulsar el desempeño y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en los resultados organizacionales.

-4-



En su tesis titulada “*Liderazgo Transformacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral*”, Manosalvas & Bermeo (2022) proponen investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en trabajadores de empresas florícolas. El estudio tiene como objetivo principal identificar cómo la aplicación de un estilo de liderazgo transformacional impacta en el rendimiento de los empleados y en su capacidad para aportar ideas innovadoras.

La investigación aborda la problemática del bajo rendimiento y la limitada participación de los subordinados en la generación de ideas, que a menudo se atribuye a un liderazgo inadecuado. El enfoque de la investigación es cuantitativo, lo que permite una medición precisa y objetiva de las variables en estudio. Se adoptó un alcance descriptivo-correlacional para no solo describir las características del fenómeno investigado, sino también para examinar las relaciones entre las variables independientes y dependientes. El diseño metodológico es no experimental, ya que no se manipulan las variables ni se realiza un experimento controlado; en cambio, se observa y analiza la situación tal como ocurre en el entorno natural de las empresas florícolas. La investigación se basa en dos variables clave: el liderazgo transformacional, considerado como la variable independiente, y el desempeño laboral, que se toma como la variable dependiente.

Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta diseñada para evaluar cómo el estilo de liderazgo transformacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores. La muestra incluyó a 200 empleados, tanto operativos como administrativos, de diversas empresas florícolas, proporcionando una visión representativa del impacto del liderazgo en estos contextos laborales específicos. Los resultados obtenidos revelan que solo un 9.50% de los trabajadores se relacionan frecuentemente con su líder, mientras que un 28% lo hace de manera ocasional. Estos datos indican un bajo nivel de interacción y desarrollo por parte del líder, sugiriendo que esta falta de comunicación y conexión podría estar contribuyendo al bajo rendimiento observado.

Adicionalmente, se encontró que un 30% de los encuestados perciben que su líder rara vez estimula las opiniones e ideas del equipo, enfocándose más en su propio bienestar que en el desarrollo y el compromiso de sus subordinados. Este hallazgo pone de manifiesto una deficiencia

en la capacidad del líder para fomentar un ambiente colaborativo y participativo, lo que podría estar limitando la innovación y el rendimiento general del equipo.

La conclusión del estudio, basada en el análisis estadístico utilizando el método Rho de Spearman, indica una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Esto significa que la aplicación efectiva del liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad de inspirar, motivar y estimular la participación de los empleados, está estrechamente vinculada a un mejor rendimiento laboral. Estos resultados refuerzan la importancia de que los líderes adopten un enfoque más inclusivo y orientado al desarrollo del equipo, lo que podría llevar a mejoras significativas en el rendimiento y en la capacidad de los empleados para contribuir con ideas innovadoras.

En resumen, la tesis de Bermeo ofrece evidencia empírica sobre la relevancia del liderazgo transformacional en el ámbito laboral, especialmente en empresas florícolas. Destaca la necesidad de que los líderes se centren en fortalecer la comunicación y el estímulo hacia sus subordinados, promoviendo un ambiente en el que las ideas y opiniones sean valoradas y tomadas en cuenta. Esto no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye al desarrollo de una cultura organizacional más dinámica e innovadora.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Definición de liderazgo transformacional.**

De acuerdo con la plataforma UNIR, el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el que los líderes inspiran y motivan a sus seguidores para lograr un cambio positivo y significativo. Este tipo de liderazgo se centra en aspectos como la visión, inspiración, desarrollo personal, innovación y creatividad, entre otros (UNIR, 2021).

- **Visión:** Los líderes transformacionales desarrollan una visión clara y atractiva del futuro, motivando a los seguidores a trabajar juntos para alcanzar esa visión.
- **Inspiración:** Estos líderes inspiran y motivan a sus seguidores, fomentando el entusiasmo y el compromiso hacia los objetivos de la organización.

- **Desarrollo personal:** Los líderes transformacionales se preocupan por el crecimiento y desarrollo personal de sus seguidores, ayudándolos a alcanzar su máximo potencial.
- **Innovación y creatividad:** Fomentan un ambiente de innovación y creatividad, alentando a los seguidores a pensar de manera diferente y a buscar nuevas soluciones a los problemas.

Este estilo de liderazgo contrasta con el liderazgo transaccional, que se centra más en las recompensas y castigos para lograr la conformidad y el cumplimiento de las tareas. El liderazgo transformacional busca transformar a los seguidores y a la organización a través de la inspiración y el cambio positivo (UNIR, 2021).

El liderazgo transformacional ha sido ampliamente estudiado y definido por varios autores. En primer lugar, se encuentra James MacGregor Burns, quien introdujo el concepto de liderazgo transformacional en su libro *"Leadership"*, donde manifestó que el liderazgo transformacional es un proceso en el cual "los líderes y sus seguidores se elevan mutuamente a niveles más altos de moralidad y motivación" (Burns, 1978). Burns diferencia entre el liderazgo transaccional, que se basa en intercambios y recompensas, y el liderazgo transformacional, que busca el cambio y el crecimiento personal de los seguidores.

Por otro lado, Bernard M. Bass, amplió el concepto de Burns y lo operacionalizó en su modelo de liderazgo transformacional. En su libro *"Leadership and Performance Beyond Expectations"*, Bass describe el liderazgo transformacional como un estilo que eleva la conciencia y el interés de los seguidores, motivándolos a superar sus propios intereses en favor de los objetivos del grupo o la organización, lo cual le permitió identificar cuatro componentes del liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Bass, 1985).

Los líderes que ejercen una influencia idealizada se convierten en modelos a seguir, ganándose la confianza y el respeto de quienes los siguen. A través de una motivación inspiradora, son capaces de comunicar una visión convincente que impulsa y motiva a su equipo. Además, promueven la creatividad y la innovación, incentivando a sus seguidores a pensar críticamente y a enfrentar desafíos de manera efectiva, lo que se conoce como estimulación

intelectual. Por último, muestran una consideración individualizada al brindar apoyo y atención personalizada, enfocándose en el desarrollo único de cada miembro de su equipo.

### **2.2.2. Principios del liderazgo transformacional.**

El autor James MacGregor Burns menciona que los principios del liderazgo transformacional se basan en una visión estratégica sólida, motivadora e inspiradora, así mismo, en la alineación de los objetivos, la adaptabilidad al cambio, el desarrollo del talento, la cultura organizacional, entre otros (Burns, 1978).

El liderazgo transformacional no solo combina los principios fundamentales del liderazgo transformacional con una orientación hacia la estrategia, sino que también se centra en la construcción de un futuro sólido y sostenible para la organización. En este enfoque, los líderes no se limitan a inspirar a sus seguidores, sino que también son arquitectos de una visión a largo plazo que guía a la organización hacia metas ambiciosas. Además, el liderazgo transformacional reconoce que el entorno empresarial es dinámico y requiere una constante adaptabilidad. Por esta razón, los líderes fomentan una cultura que valora la innovación y la capacidad de respuesta al cambio. No se trata solo de adaptarse, sino de anticipar el cambio y estar siempre un paso adelante, explorando nuevas oportunidades y enfoques creativos para mantener la relevancia y la competitividad.

El **desarrollo del talento** dentro de la organización es otro pilar crucial en este enfoque. Los líderes transformacionales entienden que el éxito a largo plazo depende de la preparación y capacitación continua de sus equipos. Invertir en programas de desarrollo personal y profesional no solo mejora las habilidades de los empleados, sino que también asegura la continuidad del liderazgo dentro de la organización, creando una base sólida para la próxima generación de líderes. Empoderar a los empleados es fundamental en este tipo de liderazgo. Los líderes delegan no solo tareas, sino también autoridad y responsabilidad, lo que permite una toma de decisiones más ágil y descentralizada. Este empoderamiento no solo aumenta la moral y el compromiso de los empleados, sino que también les permite ser parte activa del proceso, contribuyendo con sus ideas y perspectivas para alcanzar los objetivos comunes (Bass, 1985).

La evaluación y ajuste continuo de las estrategias es vital para mantenerse en el camino hacia el éxito. Los líderes transformacionales no solo implementan sistemas de monitoreo, sino

que también están dispuestos a ajustar sus enfoques según lo dicten los datos y análisis, demostrando flexibilidad y un enfoque basado en la evidencia.

Finalmente, la cultura organizacional bajo este liderazgo no es un concepto estático, sino un reflejo viviente de los valores y principios de la visión estratégica. Una cultura que fomente la colaboración, la innovación y el compromiso se convierte en el tejido conectivo que une a todos los miembros de la organización, alineando sus esfuerzos con los objetivos transformacionales y asegurando que la organización no solo prospere en el presente, sino que esté preparada para enfrentar los desafíos del futuro.

### **2.2.3. Factores del liderazgo transformacional.**

El liderazgo transformacional se caracteriza por varios factores que contribuyen al éxito y la efectividad en la implementación de estrategias a largo plazo. Estos factores integran los principios del liderazgo transformacional con un enfoque claro, siendo los más importantes (Baque Cantos, Salazar Mendoza, & Cedeño Bermello, 2022).

- **Visión y Dirección Estratégica:** Los líderes transformacionales articulan una visión convincente del futuro que guía a la organización hacia metas a largo plazo. Esta visión proporciona un marco de referencia claro para todas las actividades y decisiones estratégicas.
- **Comunicación Efectiva:** La capacidad de comunicar la visión y las estrategias de manera clara y motivadora es crucial. Los líderes deben asegurarse de que todos en la organización comprendan la visión y cómo sus roles contribuyen a su realización.
- **Inspiración y Motivación:** Los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus seguidores mediante el ejemplo personal, la pasión y el entusiasmo. Crean un ambiente donde los empleados se sienten valorados y comprometidos con los objetivos de la organización.
- **Estimulación Intelectual:** Fomentan un entorno donde se valora la creatividad y la innovación. Los líderes animan a los seguidores a pensar críticamente, desafiar el status quo y buscar nuevas soluciones y oportunidades.

- **Consideración Individualizada:** Reconocen y valoran las necesidades individuales y el desarrollo personal de los empleados. Brindan apoyo personalizado, mentoría y oportunidades de crecimiento, alineando el desarrollo personal con los objetivos.
- **Empoderamiento y Delegación:** Delegan autoridad y responsabilidad, empoderando a los empleados para que tomen decisiones y actúen de manera autónoma dentro de sus áreas de responsabilidad. Esto fomenta una mayor participación y compromiso.
- **Cultura de Cambio y Adaptabilidad:** Promueven una cultura organizacional que valora el cambio, la flexibilidad y la adaptación. Los líderes crean una atmósfera donde el cambio se percibe como una oportunidad y no como una amenaza.
- **Integridad y Ética:** Los líderes transformacionales operan con altos estándares éticos e integridad. Sus acciones y decisiones se alinean con los valores y principios de la organización, generando confianza y credibilidad.
- **Evaluación y Retroalimentación Continua:** Implementan sistemas de evaluación y retroalimentación que monitorean el progreso hacia los objetivos. Utilizan estos datos para ajustar y mejorar continuamente las estrategias y tácticas.
- **Desarrollo de Talento y Liderazgo:** Invierten en el desarrollo continuo de habilidades y competencias de sus seguidores. Identifican y preparan a futuros líderes, asegurando una sucesión de liderazgo eficaz y sostenible.

#### 2.2.4. Dimensiones del liderazgo transformacional.

Bernard Bass, uno de los principales teóricos del liderazgo transformacional, identificó cuatro dimensiones clave que caracterizan este estilo de liderazgo: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada (Bass, 1985).

##### **Influencia idealizada.**

El liderazgo transformacional, propuesto por Bernard Bass, destaca la **influencia idealizada** o **carisma** como una de sus dimensiones fundamentales. Este tipo de influencia implica que los líderes actúan como figuras carismáticas que inspiran confianza, respeto y admiración, motivando a sus seguidores a alcanzar metas elevadas y a trabajar colectivamente hacia un futuro mejor (Bass, 1985).

Los líderes que poseen influencia idealizada se caracterizan por actuar como modelos a seguir, exhibiendo comportamientos y acciones ejemplares que reflejan altos estándares éticos y morales. Esta conducta no solo genera admiración y respeto, sino que también establece una base sólida de confianza entre el líder y sus seguidores. La consistencia y la integridad en la toma de decisiones son cruciales, ya que fortalecen la lealtad y el compromiso de los equipos. Además, estos líderes carismáticos tienen la capacidad de articular una visión clara y convincente del futuro, lo que inspira a sus seguidores a trabajar hacia metas comunes y genera un sentido profundo de propósito y dirección. La visión no solo es un faro para la acción colectiva, sino que también fomenta un sentido de misión compartida, donde cada miembro del equipo se siente parte de algo más grande (Bass, 1985).

En muchos casos, los líderes con influencia idealizada están dispuestos a hacer sacrificios personales por el bien del grupo o de la organización. Esta disposición a anteponer los intereses del equipo a los propios refuerza su credibilidad y fortalece el compromiso de los seguidores, quienes perciben al líder no solo como un guía, sino como alguien profundamente comprometido con el bienestar colectivo.

Finalmente, estos líderes utilizan sus habilidades para inspirar y evocar emociones positivas en sus seguidores, movilizándolos hacia la acción a través de discursos motivadores y comportamientos inspiradores. Este enfoque no solo impulsa el rendimiento, sino que también crea un ambiente de trabajo positivo donde los individuos se sienten valorados y motivados. En resumen, la influencia idealizada en el liderazgo transformacional es una combinación poderosa de carisma, ética, sacrificio personal y la capacidad de inspirar, que en conjunto, elevan tanto a los líderes como a sus seguidores hacia logros extraordinarios.

### **Motivación inspiracional**

La motivación inspiracional en el liderazgo transformacional implica inspirar y motivar a los seguidores a través de una visión clara, metas desafiantes, entusiasmo, optimismo y un fuerte espíritu de equipo. Estos líderes crean un ambiente donde sus seguidores se sienten energizados y comprometidos con la misión y los objetivos compartidos, siendo otra dimensión clave del liderazgo transformacional. Según Bernard Bass, esta dimensión se centra en la capacidad del

líder para inspirar y motivar a sus seguidores hacia metas ambiciosas y un propósito común (Bass, 1985).

De acuerdo con Bass, los líderes transformacionales se destacan por su capacidad para comunicar una visión atractiva y convincente del futuro, que sirve como una fuente constante de inspiración para sus seguidores. Esta visión no solo proporciona un claro sentido de propósito y dirección, sino que también impulsa a los miembros del equipo a alinearse con los objetivos comunes, generando un compromiso profundo hacia la realización de dicha visión. Además de esto, estos líderes son conocidos por establecer metas desafiantes, es decir, que no se conforman con lo ordinario; en su lugar, fijan objetivos altos pero alcanzables, que motivan a sus seguidores a superar sus propios límites y a esforzarse por alcanzar niveles superiores de desempeño (Bass, 1985).

Otra característica distintiva de los líderes transformacionales es su entusiasmo y optimismo, que utilizan hábilmente para motivar a sus equipos. Su actitud positiva y su energía contagiosa crean un entorno de trabajo dinámico donde los seguidores se sienten motivados y comprometidos. Este ambiente optimista es crucial para mantener la moral alta, especialmente en momentos de desafío. Asimismo, estos líderes fomentan un fuerte espíritu de equipo, promoviendo un sentido de pertenencia y cohesión entre los miembros. Además, los líderes transformacionales son conscientes de la importancia del reconocimiento y la celebración de logros.

Por último, estos líderes inspiran a través de ejemplos personales, utilizando sus propias historias de éxito y superación para motivar a sus seguidores. Al compartir sus experiencias, demuestran que los objetivos ambiciosos son alcanzables y que el esfuerzo y la dedicación realmente valen la pena, estableciendo así un poderoso modelo a seguir. En conjunto, estas estrategias crean un entorno de liderazgo transformacional que no solo impulsa el desempeño, sino que también nutre el crecimiento personal y profesional de los seguidores.

### **Estimulación intelectual**

La estimulación intelectual en el liderazgo transformacional se centra en fomentar un ambiente donde se valoran la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico. Los líderes que



practican esta dimensión alientan a sus seguidores a cuestionar, aprender y crecer continuamente, promoviendo un entorno dinámico y adaptable que puede enfrentar los desafíos de manera efectiva y creativa, siendo una dimensión crítica del liderazgo transformacional que se centra en fomentar la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico entre los seguidores, centrándose en los siguientes aspectos claves (López Zapata, Hincapié Montoya, & Zuluaga Correa, 2017).

- **Fomento del Pensamiento Crítico:** Los líderes que aplican la estimulación intelectual animan a sus seguidores a cuestionar las suposiciones, desafiar el status quo y considerar nuevas perspectivas. Esto ayuda a desarrollar un ambiente de pensamiento crítico y análisis profundo.
- **Promoción de la Innovación:** Estos líderes fomentan la creatividad y la innovación, alentando a los seguidores a proponer ideas novedosas y soluciones originales a los problemas. Valoran y aprecian las ideas innovadoras, incluso si son poco convencionales.
- **Resolución de Problemas:** La estimulación intelectual implica desafiar a los seguidores con problemas complejos y motivarlos a encontrar soluciones efectivas. Los líderes proporcionan apoyo y recursos necesarios, pero permiten que sus seguidores desarrollen y utilicen sus propias capacidades de resolución de problemas.
- **Aprendizaje Continuo:** Estos líderes promueven una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo personal. Alientan a sus seguidores a adquirir nuevos conocimientos y habilidades, asistir a capacitaciones y mantenerse actualizados en sus campos de especialización.
- **Apoyo a la Autonomía:** Los líderes transformacionales apoyan la autonomía de sus seguidores, brindándoles libertad para explorar nuevas ideas y enfoques. Esto no solo estimula el crecimiento individual, sino que también fortalece la confianza en sus propias capacidades.
- **Desafíos Intelectuales:** Proporcionan desafíos intelectuales que obligan a los seguidores a pensar fuera de lo común y a desarrollar nuevas formas de abordar tareas y proyectos. Este enfoque ayuda a expandir los límites del conocimiento y las habilidades de los seguidores.

## **Consideración individualizada**

La consideración individualizada en el liderazgo transformacional es una dimensión clave que se centra en brindar atención y apoyo personalizados, con el fin de fomentar el desarrollo y bienestar de cada seguidor. Los líderes que practican esta dimensión crean un entorno en el que cada persona se siente valorada, apoyada y motivada para alcanzar su máximo potencial. Según Burns, esto se logra, en primer lugar, a través de una atención personalizada, donde los líderes prestan especial cuidado a las necesidades y preocupaciones individuales de cada seguidor, logrando escuchar activamente y mostrar empatía, reconociendo las circunstancias únicas que enfrenta cada miembro del equipo. Además, actúan como mentores y coaches, proporcionando orientación y apoyo adaptados a las necesidades particulares de cada persona, ayudando a sus seguidores a identificar y desarrollar sus fortalezas, al mismo tiempo que los asisten en la superación de sus debilidades (Burns, 1978).

Estos líderes también promueven el desarrollo personal y profesional de sus seguidores, facilitando oportunidades para su crecimiento continuo. Esto incluye ofrecer capacitación, asignar tareas desafiantes y brindar retroalimentación constructiva, todo ello con el objetivo de mejorar tanto a nivel personal como profesional. Asimismo, reconocen y valoran las contribuciones únicas de cada seguidor, ofreciendo reconocimiento y valoración de manera que los logros individuales sean celebrados y reforzados, lo que a su vez motiva el desempeño futuro. Además, son una fuente constante de apoyo emocional, especialmente en momentos de dificultad, dado que se muestran accesibles y dispuestos a ayudar cuando sus seguidores enfrentan desafíos, creando un ambiente de confianza y seguridad. Por otro lado, fomentan la autonomía al respetar la capacidad de sus seguidores para tomar decisiones y actuar con independencia, lo cual refuerza la confianza en sus habilidades y promueve la iniciativa y responsabilidad individual. Finalmente, adaptan su estilo de liderazgo a las necesidades y estilos de trabajo de cada seguidor, reconociendo que cada persona es única y requiere diferentes tipos de apoyo y motivación. En conjunto, la consideración individualizada en el liderazgo transformacional no solo potencia el desempeño del equipo, sino que también nutre el crecimiento y bienestar de cada uno de sus miembros.

### 2.2.5. Definición de productividad.

La productividad es la utilización y aprovechamiento eficiente de la innovación de los recursos para incrementar el agregado incorporado de productos o servicios. Para optimizar la productividad, al ser titular de un emprendimiento se puede realizar dos actividades:

- Al incrementar el desarrollo de la producción sin modificar la magnitud de los insumos de incorporación (elaborar y comercializar)
- Al mermar la capacidad de los insumos de incorporación sin modificar la fabricación (disminuir la inversión de las herramientas implementada en la organización)

La productividad es la magnitud de capacidad de transformación para modificar de manera veloz la riqueza natural; la que se encuentra en estado inerte, hasta realizarla dinámica. Es decir, es el conocimiento para desarrollar o crear cualquier objeto con la mínima de merma posible a la mayor velocidad.

Según Rodríguez & Gómez Bravo (1991), en el libro *“Indicadores de la calidad y productividad de la empresa”*, mencionan que la productividad en definición es limitada en donde se va entrelazado con las fórmulas matemáticas producto/servicio y su implementación es de tipo cuantitativa, ya esta se enfoca en analizar la habilidad del sistema para producir productos que satisfacen necesidades y así mismo se saca provecho a los recursos.

### 2.2.6. Factores de la productividad

Los factores de la productividad son elementos fundamentales que influyen en la capacidad de una organización para generar bienes o servicios de manera eficiente. Estos factores pueden ser tanto internos como externos, y su correcta gestión es crucial para maximizar la eficiencia productiva.

**Los Insumos de entrada** es uno de los factores primordiales, e incluye todos aquellos recursos necesarios para llevar a cabo el proceso productivo, como materiales, mano de obra, y energía. Estos insumos deben ser gestionados de manera óptima para asegurar que se utilicen de la manera más eficiente posible, minimizando los desperdicios y reduciendo los costos. Por ejemplo, en una fábrica, el costo y la calidad de las materias primas afectan directamente la productividad. Si los materiales son de baja calidad o se adquieren a un costo elevado, la

producción puede ser menos eficiente, lo que puede resultar en mayores costos y menores márgenes de ganancia (Roldán, 2016).

Otro factor crucial es la **tecnología** utilizada en el proceso de producción. La implementación de nuevas tecnologías puede aumentar significativamente la productividad al automatizar tareas, reducir errores, y mejorar la calidad del producto final. Sin embargo, la introducción de tecnología también requiere de una adecuada capacitación del personal y una infraestructura que soporte su integración sin causar interrupciones en la producción. Además, la tecnología debe ser actualizada regularmente para mantenerse competitiva, lo cual representa un desafío adicional en términos de costos y gestión (Canals & Carreras, 2020).

La **gestión del personal** es otro factor interno clave, ya que la productividad está estrechamente ligada a la motivación y competencia de los empleados. Un equipo de trabajo bien capacitado, motivado y adecuadamente dirigido es más capaz de identificar ineficiencias y proponer mejoras en los procesos productivos. Las políticas de recursos humanos que promueven el bienestar, la formación continua y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones pueden resultar en un aumento de la productividad general de la organización.

Entre los factores externos, el **entorno económico** juega un papel significativo en la productividad. La estabilidad económica permite a las empresas planificar a largo plazo, invertir en tecnología y mejorar sus procesos productivos sin la incertidumbre de fluctuaciones bruscas en los precios o la demanda. Por otro lado, un entorno económico volátil puede forzar a las empresas a concentrarse en la supervivencia a corto plazo, reduciendo su capacidad para realizar inversiones productivas (Rodríguez & Gómez Bravo, 1991).

Finalmente, la **estructura organizativa** y el **liderazgo** son factores que pueden impulsar o obstaculizar la productividad. Una estructura organizativa demasiado rígida puede limitar la flexibilidad y la capacidad de adaptación de la empresa, mientras que una estructura demasiado laxa puede llevar a la falta de coordinación y dirección. Un liderazgo efectivo que promueva la comunicación abierta, la innovación y la toma de decisiones basada en datos es crucial para optimizar todos los factores de productividad y llevar a la empresa hacia el éxito.

### 2.2.7. Indicadores de la productividad

Los indicadores de la productividad son métricas utilizadas para medir y evaluar la eficiencia con la que una organización utiliza sus recursos para generar productos o servicios. Estos indicadores no solo permiten a las empresas monitorear su rendimiento, sino que también proporcionan información valiosa para la toma de decisiones estratégicas.

Uno de los indicadores más utilizados es el **valor de las ventas mensuales**, que mide el ingreso generado por la empresa en un período específico. Este indicador es crucial porque permite evaluar el rendimiento del equipo de ventas, la efectividad de las estrategias de marketing y la aceptación del producto en el mercado. Un aumento en las ventas puede indicar una mejora en la productividad, ya que sugiere que la empresa está generando más ingresos con los mismos recursos o incluso con menos. Sin embargo, este indicador debe ser interpretado con cautela, ya que las ventas pueden estar influenciadas por factores externos como la estacionalidad o cambios en las tendencias del mercado (Rodríguez & Gómez Bravo, 1991).

Otro indicador importante es el **número de productos vendidos por cliente**, que evalúa la capacidad de la empresa para maximizar el valor de cada cliente. Este indicador es particularmente útil en industrias donde las ventas repetitivas son fundamentales para el éxito, como en el comercio minorista o los servicios financieros. Un incremento en este indicador puede reflejar una mejora en la lealtad del cliente, la eficacia de las estrategias de ventas cruzadas, o la calidad del servicio al cliente (SYDLE, 2023).

En cuanto a los indicadores que buscan disminuir o controlar aspectos negativos, el **costo de los suministros** es uno de los más relevantes. Este indicador mide la eficiencia con la que una empresa adquiere y utiliza sus insumos, y está estrechamente ligado a la rentabilidad. La capacidad de una empresa para reducir el costo de sus suministros sin sacrificar la calidad del producto final es un signo claro de una gestión eficiente de la productividad. Las negociaciones con proveedores, la compra a granel, y la optimización de los procesos logísticos son estrategias que pueden ayudar a mejorar este indicador.

El **porcentaje de desperdicios** es otro indicador clave, especialmente en industrias manufactureras. Este indicador mide la cantidad de recursos que no se convierten en productos vendibles y, por lo tanto, representan una pérdida para la empresa. La reducción de los desperdicios no solo mejora la productividad, sino que también tiene un impacto positivo en la sostenibilidad ambiental de la empresa. Implementar prácticas de producción más limpias, reciclar materiales y mejorar la precisión en los procesos de manufactura son formas de reducir el porcentaje de desperdicios (SYDLE, 2023).

Finalmente, el **monitoreo constante de la productividad** a través de estos indicadores permite a las empresas identificar áreas de mejora y ajustar sus estrategias en tiempo real. Además, el análisis de tendencias a lo largo del tiempo puede revelar patrones que no son evidentes a corto plazo, permitiendo una planificación estratégica más efectiva.

En resumen, tanto los factores como los indicadores de la productividad son componentes esenciales para entender y mejorar la eficiencia operativa de una empresa. La correcta gestión de los factores internos y externos, junto con el uso adecuado de indicadores precisos, proporciona a las organizaciones las herramientas necesarias para optimizar sus procesos y alcanzar sus objetivos de manera más efectiva.

### **2.2.8. El monitoreo de la productividad**

El monitoreo de la productividad es un proceso esencial en la gestión empresarial que permite evaluar de manera continua el rendimiento de una organización en la consecución de sus objetivos. Este monitoreo se basa en el seguimiento y análisis de tres conceptos clave: efectividad, eficiencia y eficacia. Cada uno de estos términos ofrece una perspectiva distinta sobre cómo se utilizan los recursos y se logran los resultados en una organización, y su correcta interpretación y aplicación son fundamentales para asegurar el éxito y la mejora continua.

**Efectividad:** Según Rodríguez & Gómez Bravo (1991), en el libro *“Indicadores de la calidad y productividad de la empresa”*, mencionan que esta se vincula con los resultados obtenidos y aquellos que se habían establecidos, en donde se puede visualizar el alcance de los objetivos; enfocándose desde el volumen de productos, futuros clientes, clasificación de compras

entre otras. Se toma en consideración la efectividad como exclusivo principio, aquel donde lo importe son los resultados obtenidos

**Eficiencia:** Según la RAE 2001, citado por Rojas, Jaimes & Valencia (2018) en el artículo publicado por la revista Espacio, menciona que la eficiencia es la habilidad de organizar un ser o elemento para tener como resultado un impacto concreto. “Representación que determina la habilidad o características de la actuación dentro de una organización o ente económico para alcanzar la satisfacción de un propósito, disminuyendo la utilización de activos.

Según Rodríguez & Gómez Bravo (1991), en el libro indicadores de la calidad y productividad de la empresa, mencionan que esta se emplea para llevar un informe de la utilización de los recursos utilizados o al realizar actividades. Además esta se utiliza en 2 interpretaciones; En primer lugar, se usa relacionando la cantidad de recursos empleados y la cantidad de activos estimados; En segundo lugar, se enfoca en cómo se implementan los recursos utilizados para ser convertidos en productos. Como es mencionado anteriormente ambas acepciones están interrelacionadas a la utilización de recursos activos, sin embargo, también se ha mencionado que se considera más la calidad que la cantidad utilizada de activos.

**Eficacia:** Según la RAE 2001, citado por Rojas, Jaimes & Valencia (2018) en el artículo publicado por la revista Espacio, menciona que es el potencial de cumplir la incidencia que se espera tener como resultado, la capacidad de una entidad financiera para cumplir con cada uno de sus objetivos, incorporando a la eficiencia y elementos del entorno.

Según el libro titulado “*Productividad*” por López Herrera (2012) menciona que es el componente esencial para la productividad, ya que la eficiencia permite cuantificar el aprovechamiento o las mermas de energías, para tener como resultado materia, teniendo como propósito disminuir el desecho de los recursos activos en materia tangible, en tiempo y espacio.

Los contrastes entre eficiencia y eficacia son aprobados. A pesar de no haber un acuerdo establecido entre ellas, es decir, ambas definiciones son aceptadas, enfocándose en su fundamental diferencia se direcciona en que la eficacia se involucra en el alcance y obtención de

resultados positivos, mientras que la eficiencia se trata de la utilización e implementación de recursos.

Según Rodríguez & Gómez Bravo (1991), en el libro *"Indicadores de la calidad y productividad de la empresa"*, menciona que la eficiencia, efectividad y eficacia son 3 directrices usualmente utilizadas para medir el desempeño de un sistema, sin embargo, menciona que muchas veces estos términos son malinterpretados, se implementan frecuentemente de manera incorrecta o son consideradas como sinónimos.

En resumen, el monitoreo de la productividad en una organización es un proceso complejo que abarca múltiples dimensiones, entre las cuales destacan la efectividad, la eficiencia y la eficacia. La **efectividad** se centra en el logro de los objetivos establecidos y la capacidad de la empresa para adaptarse a nuevos desafíos y oportunidades. La **eficiencia**, por su parte, mide cómo se utilizan los recursos disponibles para alcanzar esos objetivos, minimizando el desperdicio y optimizando el uso de activos. Finalmente, la **eficacia** combina ambos conceptos al evaluar no solo si se alcanzan los objetivos, sino también cómo se logra de la manera más económica y sustentable.

Estos tres conceptos, a menudo malinterpretados o utilizados de manera intercambiable, son en realidad distintos y complementarios. Juntos, proporcionan una visión integral del rendimiento de una empresa, permitiendo identificar áreas de mejora, optimizar recursos, y tomar decisiones estratégicas informadas. Por tanto, el monitoreo adecuado de estos aspectos es crucial para el éxito y la mejora continua de cualquier organización, garantizando que se maximice la productividad en un entorno cada vez más competitivo.



## CAPÍTULO 3

### 3. Resultados

#### 3.1. Análisis de fiabilidad

**Tabla 3** *Fiabilidad de la investigación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	16

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

Según el Programa IBM SPSS Statistics, utilizado para evaluar la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos después de su aplicación, se observa en la tabla 3 que se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,887 basado en el alfa de Cronbach. Este resultado sugiere que el instrumento es confiable, ya que un coeficiente más cercano a 1 indica un mayor nivel de confiabilidad del instrumento.

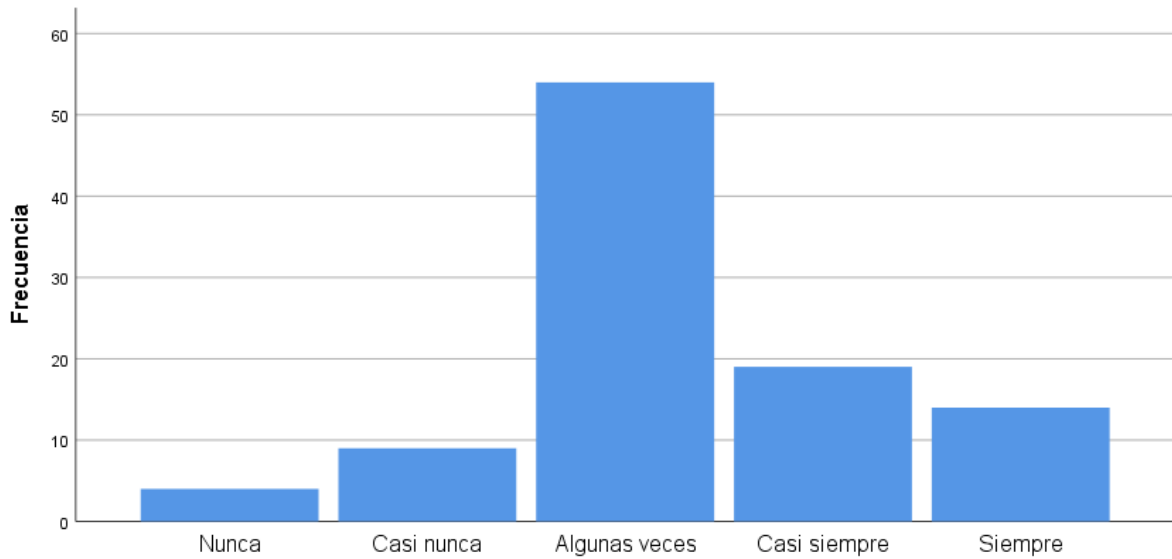
#### 3.2. Análisis e interpretación de resultados

**Tabla 4** *¿Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder, que lo inspire a realizar la visión de la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	9	9,0	9,0	13,0
	Algunas veces	54	54,0	54,0	67,0
	Casi siempre	19	19,0	19,0	86,0
	Siempre	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 1** ¿Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder, que lo inspire a realizar la visión de la organización?



### **Análisis.**

Con referencia a la figura 1, se observa que un 54% de los encuestados mencionaron que algunas veces experimentan un gran compromiso impulsado por el líder de la organización. Esto sugiere que, aunque existen momentos en los que los trabajadores se sienten motivados y conectados con la visión de la organización gracias al liderazgo, esta motivación no se mantiene de manera constante. Un 19% de los encuestados indicó que experimentan este compromiso casi siempre, lo que refleja una influencia positiva del líder en la alineación con la visión de la organización. Este grupo de trabajadores representa una porción considerable que se siente inspirado y comprometido con los objetivos de la empresa. Por último, el 14% de los empleados considera que su compromiso con la visión de la organización es siempre motivado por la influencia de su líder. Aunque este porcentaje es reducido, destaca a aquellos empleados que experimentan una inspiración constante y efectiva, logrando una alineación estable y firme con la visión de la empresa. Estos resultados indican que, si bien hay un grupo significativo que responde bien al liderazgo en términos de compromiso, existe la oportunidad de fortalecer y hacer más consistente la motivación entre todos los empleados.

**Tabla 5** ¿Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de las personas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	19,0	19,0	19,0
	Casi nunca	18	18,0	18,0	37,0
	Algunas veces	44	44,0	44,0	81,0
	Casi siempre	16	16,0	16,0	97,0
	Siempre	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics

**Figura 2** ¿Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de las personas?



### Análisis

De acuerdo con la figura 2, se puede observar que un 44% de los trabajadores indica que algunas veces se siente entusiasmado al realizar sus tareas laborales cuando se enfocan en resolver los problemas de las personas. Este porcentaje significativo, que representa casi la mitad de los empleados, sugiere que la motivación derivada de la idea de ayudar a otros tiene un impacto positivo, aunque no es constante. Sin embargo, un 19% de los encuestados manifestaron que nunca sienten entusiasmo en sus labores al considerar la resolución de problemas para las

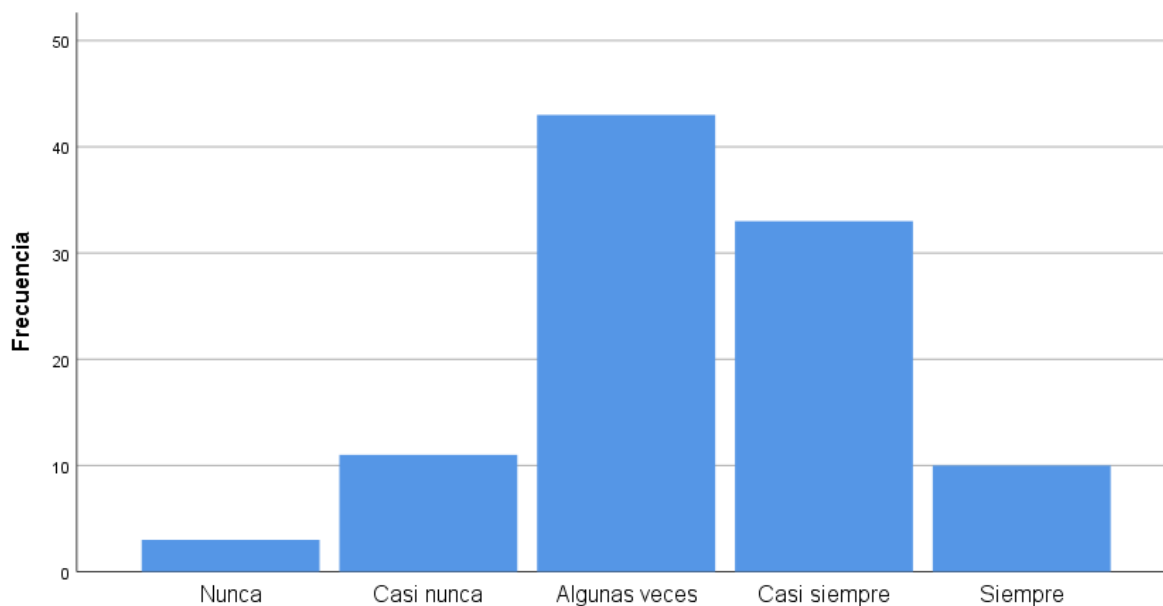
personas. Este porcentaje, que refleja un grupo considerable de empleados, indica una posible desconexión en la realización de sus tareas, lo que podría afectar su compromiso y su capacidad para cumplir con el propósito de su trabajo. Finalmente, solo un 3% de los encuestados reporta que siempre siente entusiasmo al idealizar que están resolviendo problemas de las personas. Este pequeño porcentaje destaca que una minoría de empleados encuentra una motivación constante y profunda en el impacto positivo que su trabajo tiene en los demás. Estos resultados sugieren la necesidad de explorar formas de aumentar y mantener el entusiasmo y la motivación entre un mayor número de trabajadores, especialmente aquellos que actualmente no encuentran satisfacción en el aspecto altruista de sus tareas.

**Tabla 6** *¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus necesidades como persona y trabajador?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	11	11,0	11,0	14,0
	Algunas veces	43	43,0	43,0	57,0
	Casi siempre	33	33,0	33,0	90,0
	Siempre	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 3** ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus necesidades como persona y trabajador?



### **Análisis**

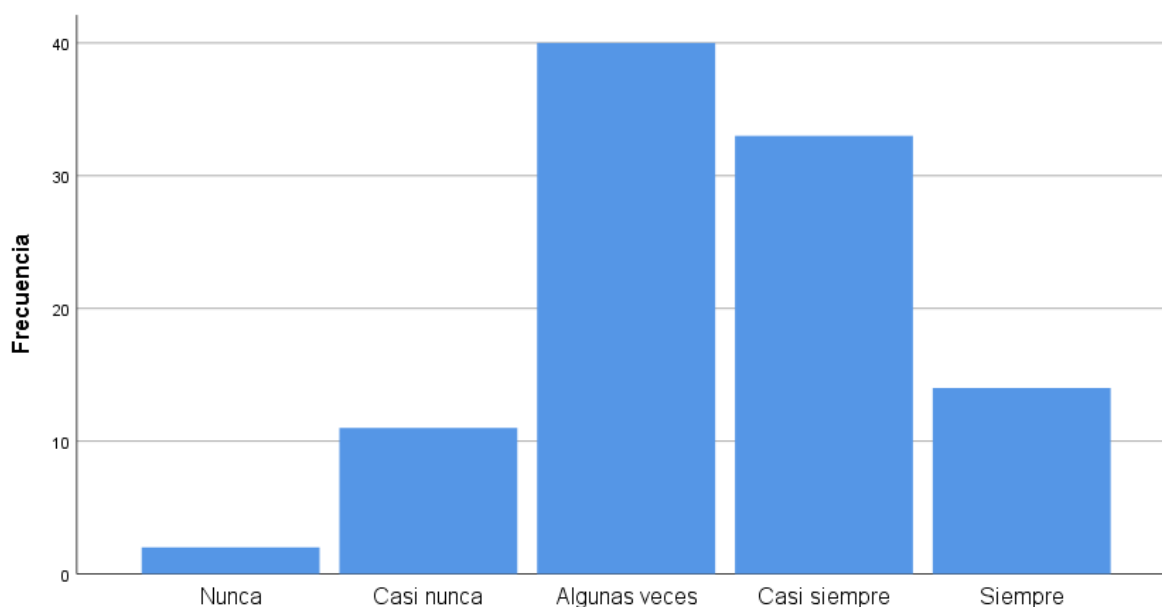
En consonancia con la figura 3, se puede observar que el 43% de los encuestados señalaron que algunas veces pueden identificar y reconocer sus necesidades. Este porcentaje sugiere que casi la mitad de los empleados logran comprender sus necesidades en ciertos momentos, aunque de manera inconsistente. Por otro lado, un 33% afirmó que casi siempre pueden identificar y reconocer sus necesidades, lo que representa una porción considerable de empleados que muestran un buen nivel de autoconocimiento, tanto en lo personal como en lo laboral. Finalmente, un 10% mencionó que siempre puede identificar y reconocer sus necesidades. Aunque es un porcentaje pequeño, destaca un grupo de empleados que tiene un alto nivel de autoconocimiento y que está en constante sintonía con lo que necesitan para prosperar, tanto en su vida personal como en su trabajo. Estos resultados reflejan que, aunque muchos empleados tienen una cierta capacidad para identificar sus necesidades, hay una variabilidad en la consistencia de este reconocimiento, lo que podría influir en su bienestar y desempeño general.

**Tabla 7** ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus capacidades profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	11	11,0	11,0	13,0
	Algunas veces	40	40,0	40,0	53,0
	Casi siempre	33	33,0	33,0	86,0
	Siempre	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 4** ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus capacidades profesionales?



### **Análisis**

De acuerdo con la figura 4, un 40% de los empleados indica que algunas veces pueden identificar y reconocer sus capacidades profesionales. Este porcentaje sugiere que una parte significativa de los empleados tiene cierta conciencia de sus habilidades, aunque esta percepción no es constante. Por otro lado, un 33% de los participantes manifiesta que casi siempre son capaces de identificar y reconocer sus capacidades profesionales. Este grupo refleja a aquellos que, de manera regular, poseen una comprensión clara de sus habilidades y competencias, lo

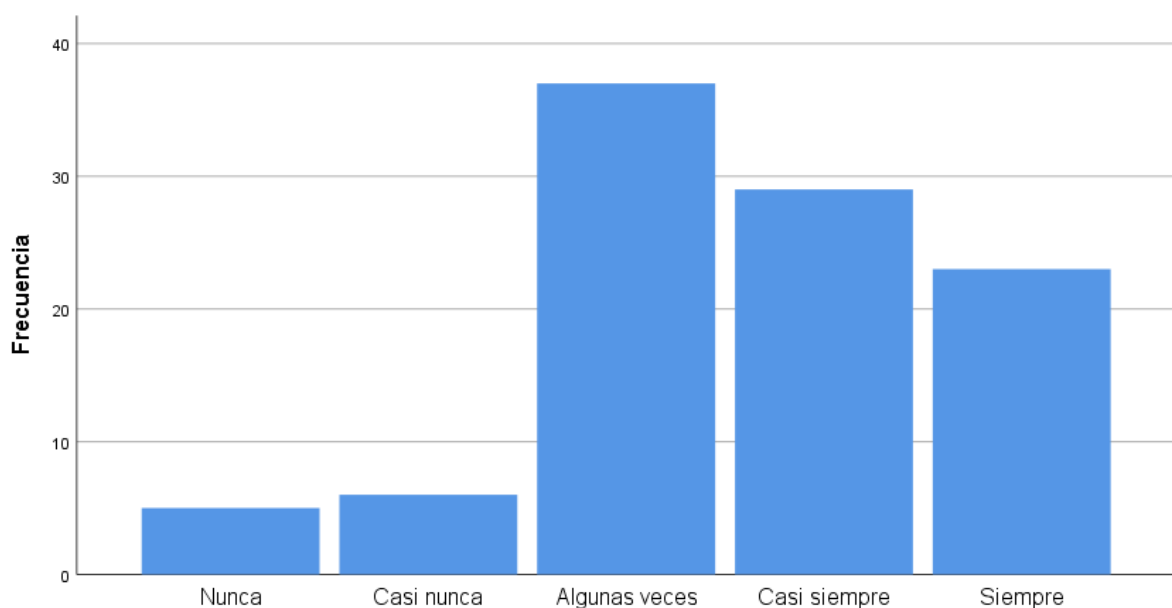
que les permite aprovechar mejor sus talentos en su labor diaria. Finalmente, un 14% de los empleados reporta que siempre pueden identificar y reconocer sus capacidades profesionales. Aunque es un porcentaje menor, destaca a un grupo que tiene un alto nivel de confianza y autoconocimiento, lo que les permite enfrentar sus responsabilidades laborales con mayor seguridad y eficacia. Estos datos revelan que, si bien muchos empleados son conscientes de sus capacidades, existe una variabilidad en la consistencia de este reconocimiento, lo que podría impactar su rendimiento y desarrollo profesional.

**Tabla 8** ¿El responsable de la organización promueve el desarrollo de su creatividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	6	6,0	6,0	11,0
	Algunas veces	37	37,0	37,0	48,0
	Casi siempre	29	29,0	29,0	77,0
	Siempre	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 5** ¿El responsable de la organización promueve el desarrollo de su creatividad?



## Análisis

Según la figura 5, un 37% de los empleados señala que algunas veces sienten que su creatividad es promovida por el responsable de la organización. Este porcentaje indica que una parte significativa de los empleados experimenta momentos en los que su creatividad es fomentada, aunque no de manera constante. Por otro lado, un 29% de los participantes indica que casi siempre sienten que el responsable de la organización promueve su creatividad. Este grupo representa a aquellos empleados que, de manera regular, reciben apoyo y estímulo para explorar y desarrollar sus ideas creativas, lo que puede contribuir a un entorno laboral más dinámico e innovador. Finalmente, un 23% de los empleados reporta que siempre experimentan que su creatividad es promovida por el responsable de la organización. Aunque este porcentaje es menor, destaca a un grupo que disfruta de un ambiente laboral altamente favorable para la creatividad, lo que podría estar relacionado con una mayor satisfacción laboral y un rendimiento elevado. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar la creatividad de manera consistente en la organización para maximizar el potencial innovador de todos los empleados.

**Tabla 9** *¿El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re-pensamiento buscando nuevas alternativas de solución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	24,0	24,0	24,0
	Casi nunca	20	20,0	20,0	44,0
	Algunas veces	31	31,0	31,0	75,0
	Casi siempre	17	17,0	17,0	92,0
	Siempre	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*



**Figura 6** ¿El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re-pensamiento buscando nuevas alternativas de solución?



### **Análisis**

Con referencia a la figura 6 se puede observar que el 31% de los trabajadores de la empresa de Aseo Integral del Cantón Montecristi consideran que el líder algunas veces hace énfasis en el desarrollo del re-pensamiento. Este dato reveló que en ocasiones el líder impulsa la reflexión y la búsqueda de nuevas alternativas de solución, pero no lo realiza de manera sistemática. Por otro lado, un 24% de los encuestados indicó que el líder “nunca” hace énfasis en el desarrollo del re-pensamiento y la búsqueda de nuevas alternativas de solución, lo cual manifiesta que existe una falta de importancia en la promoción de ideas innovadoras para ayudar a dar soluciones, lo que conlleva a una limitación en la capacidad del grupo de trabajo para adaptarse y mejorar constantemente.

Por último, solo un 8% de los trabajadores reconoció que el líder de la organización “siempre” se enfoca y fomenta el desarrollo del re-pensamiento y la búsqueda de alternativas de solución. Este bajo porcentaje recomienda que, aunque existe una pequeña cantidad de empleados que sí está experimentando un excelente enfoque en la innovación y la búsqueda de nuevas alternativas de solución, este reducido porcentaje sugiere que la mayoría de los empleados no están beneficiándose de un liderazgo que promueva consistentemente la

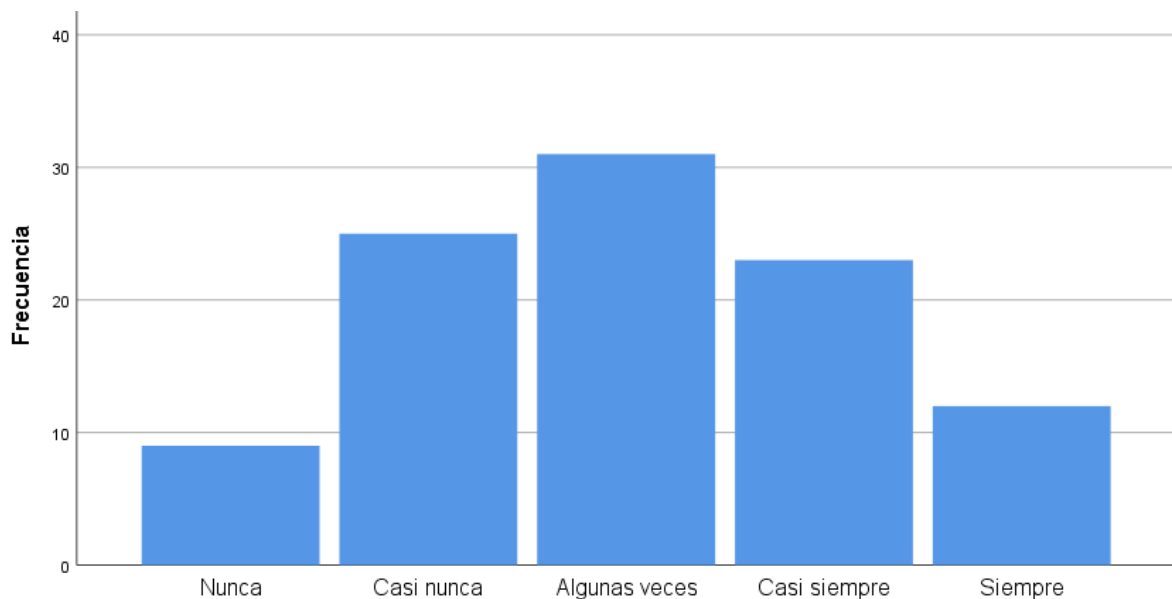
innovación y el pensamiento crítico. Esto indica una oportunidad significativa para que la organización fortalezca su enfoque en el desarrollo del re-pensamiento y la exploración de nuevas soluciones.

**Tabla 10** ¿Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	9,0	9,0	9,0
	Casi nunca	25	25,0	25,0	34,0
	Algunas veces	31	31,0	31,0	65,0
	Casi siempre	23	23,0	23,0	88,0
	Siempre	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 7** ¿Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder?



### **Análisis**

Según la figura 7, el 31% de las personas encuestadas en la organización reconocen que "algunas veces" experimentan un gran optimismo asimétrico, lo que sugiere que la influencia del líder motiva al grupo en ciertas ocasiones. Sin embargo, un 25% de los trabajadores indicó que

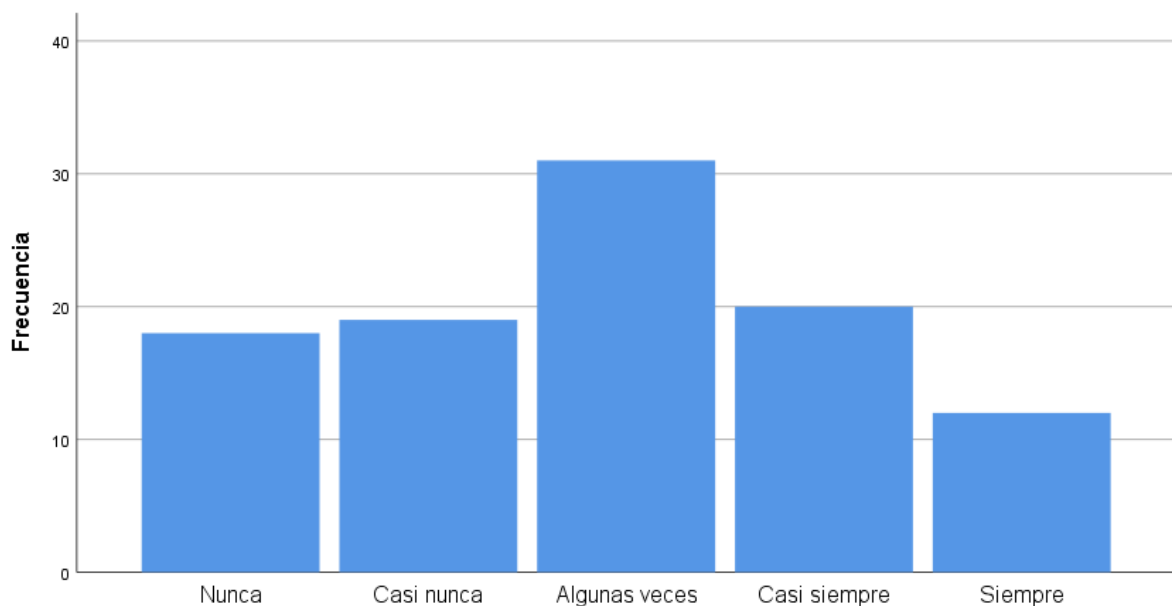
"casi nunca" sienten optimismo en las actividades que realizan, lo que insinúa que la influencia del líder no es lo suficientemente efectiva para mantener la motivación. Por último, un 23% de los encuestados reportó que "casi siempre" perciben un ambiente positivo, con una influencia constante del líder que refuerza su motivación y desempeño. Esto refleja que, aunque hay momentos de motivación impulsados por el liderazgo, existe una variabilidad significativa en la experiencia de los empleados, lo que sugiere la necesidad de un enfoque más consistente en la generación de optimismo y motivación dentro del equipo.

**Tabla 11** ¿Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	18,0	18,0	18,0
	Casi nunca	19	19,0	19,0	37,0
	Algunas veces	31	31,0	31,0	68,0
	Casi siempre	20	20,0	20,0	88,0
	Siempre	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 8** ¿Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización?



## Análisis.

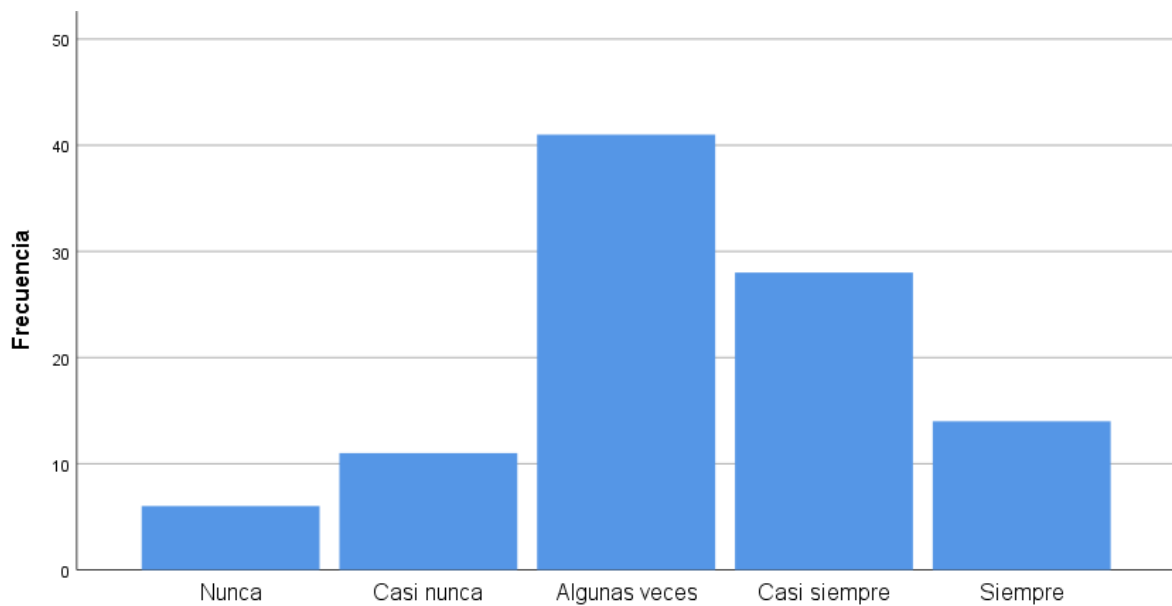
Según la figura 8, el 31% de las personas encuestadas en la organización perciben que la comunicación es irregular, es decir, “algunas veces” es efectiva, lo que constituye el grupo más numeroso. Esto sugiere que, aunque existen momentos en los que la comunicación es adecuada, no se mantiene de manera constante, lo que podría generar malentendidos o falta de claridad en los objetivos y tareas. Por otro lado, un 20% de los integrantes de la organización señala que “casi siempre” se da una excelente comunicación, mientras que un 12% menciona que “siempre” es efectiva. Aunque este 12% representa una porción significativa que estima la comunicación como positiva, existe aún un margen considerable para mejorarla, estableciendo prácticas que aseguren una comunicación clara y continua en todos los niveles de la organización.

**Tabla 12** ¿Cómo trabajadores, hacen un correcto uso de los recursos con que disponen?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	11	11,0	11,0	17,0
	Algunas veces	41	41,0	41,0	58,0
	Casi siempre	28	28,0	28,0	86,0
	Siempre	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 9** ¿Cómo trabajadores, hacen un correcto uso de los recursos con que disponen?



### **Análisis**

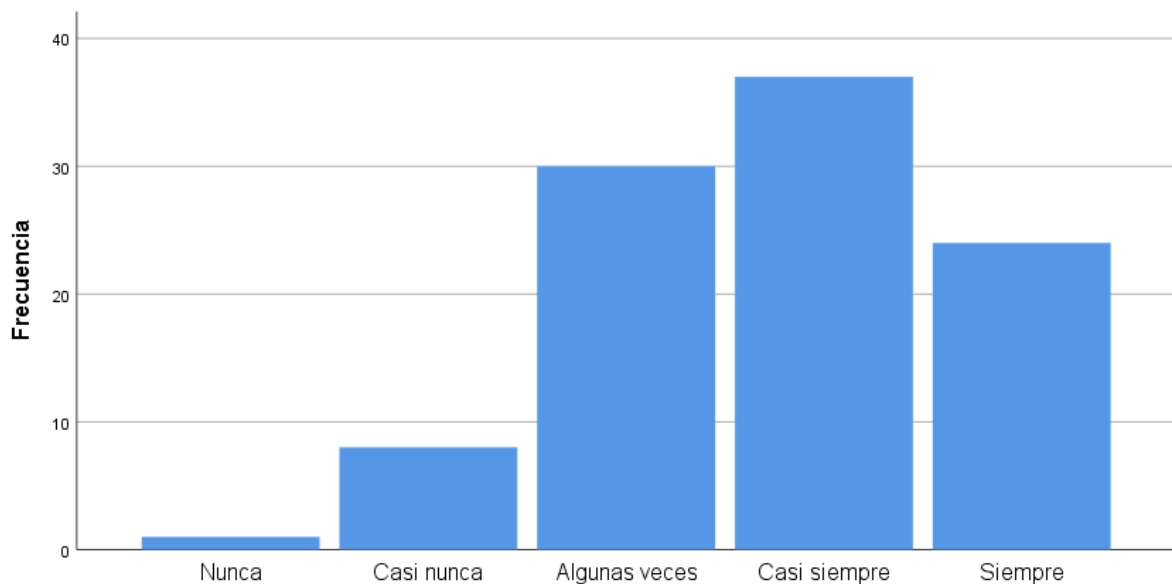
Según la figura 9, se evidencia que el 41% de los trabajadores encuestados de la empresa de Aseo Integral de Montecristi consideran que “algunas veces” hacen un correcto uso de los recursos disponibles dentro de la organización, lo que indica una cierta irregularidad en la gestión eficiente de los mismos. Por otro lado, un 28% de los encuestados señaló que “casi siempre” utilizan adecuadamente estos recursos en sus actividades diarias, lo que refleja un mayor grado de consistencia en su uso. Sin embargo, es preocupante que un 6% de los trabajadores indicaron que nunca hacen un uso correcto de los recursos, lo que sugiere que existen áreas en la organización donde la capacitación o el seguimiento en el uso eficiente de los recursos podrían mejorarse para garantizar que todos los empleados estén optimizando los recursos disponibles de manera efectiva.

**Tabla 13** ¿El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,0	1,0	1,0
	Casi nunca	8	8,0	8,0	9,0
	Algunas veces	30	30,0	30,0	39,0
	Casi siempre	37	37,0	37,0	76,0
	Siempre	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 10** ¿El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades?



### **Análisis**

Según los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores de la Empresa Pública de Aseo Integral de Montecristi, la figura 10 muestra que el 37% de los empleados realizan sus actividades de acuerdo al cronograma establecido, lo que indica un nivel considerable de cumplimiento. Sin embargo, un 30% de los empleados reporta que solo “algunas veces” sigue el cronograma, lo que sugiere que pueden existir factores que dificulten una adhesión constante a las programaciones planificadas. Por otro lado, el 24% de los trabajadores afirma que “siempre”

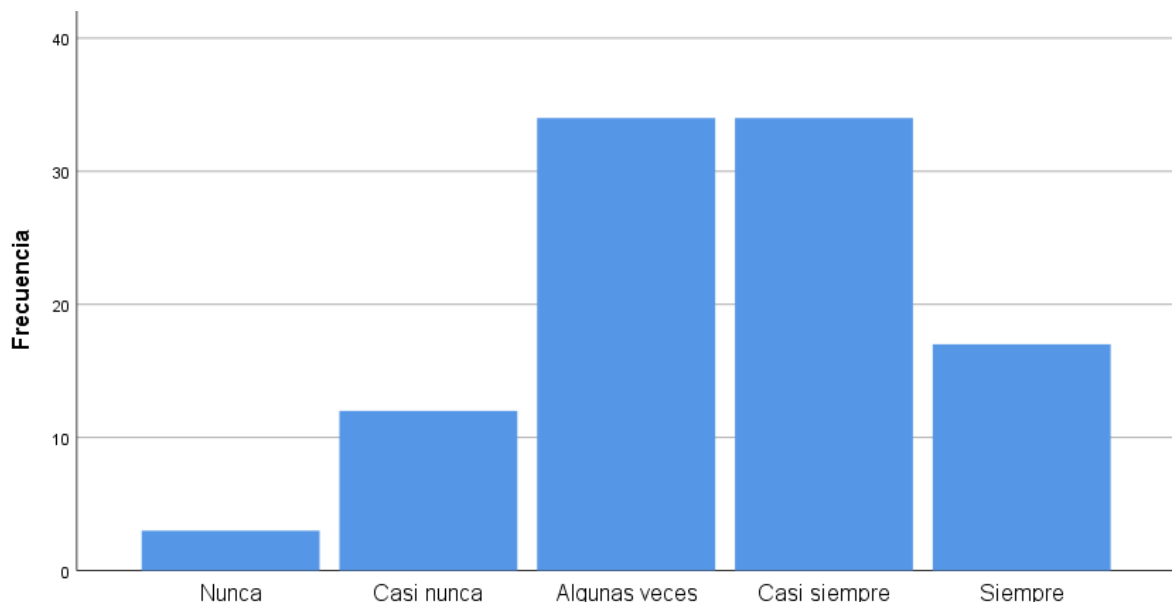
cumplen con el cronograma, destacando un grupo comprometido con la puntualidad y la organización en sus tareas. Estos resultados reflejan una necesidad de analizar y posiblemente ajustar los procesos internos para mejorar la consistencia en el cumplimiento de los cronogramas, asegurando que un mayor porcentaje de empleados pueda seguirlos regularmente.

**Tabla 14** ¿La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas sus áreas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	12	12,0	12,0	15,0
	Algunas veces	34	34,0	34,0	49,0
	Casi siempre	34	34,0	34,0	83,0
	Siempre	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 11** ¿La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas sus áreas?



### **Análisis**

Según la figura 11, el 34% de los encuestados opinan que la gerencia algunas veces distribuye de manera eficiente el capital asignado a todas las áreas, lo que sugiere que, en

general, existe una percepción variable sobre la eficacia en la distribución de recursos. Asimismo, otro 34% indica que esta distribución ocurre casi siempre, reflejando una percepción positiva, aunque no unánime. En contraste, el 17% de los empleados considera que la gerencia lo hace siempre, lo que denota una alta satisfacción con la gestión del capital en la organización. Sin embargo, un 12% opina que la distribución de recursos ocurre casi nunca, y un 3% afirma que nunca se realiza de manera eficiente. Estos resultados sugieren que, aunque existe una percepción significativa de eficiencia en la distribución de capital, también hay un grupo considerable de empleados que experimenta deficiencias en esta área, lo que podría indicar la necesidad de revisar y mejorar los procesos de asignación de recursos para lograr una mayor consistencia y satisfacción entre todos los empleados.

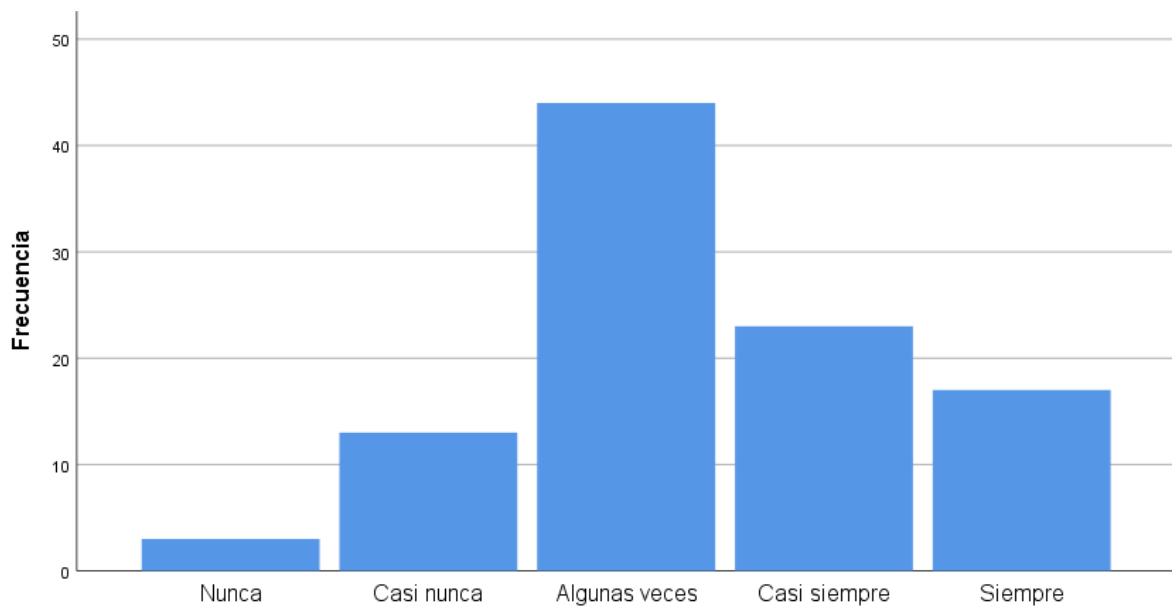
**Tabla 15** *¿Creen que ustedes como trabajadores han logrado alcanzar sus metas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	13	13,0	13,0	16,0
	Algunas veces	44	44,0	44,0	60,0
	Casi siempre	23	23,0	23,0	83,0
	Siempre	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*



**Figura 12** ¿Creen que ustedes como trabajadores han logrado alcanzar sus metas?



### **Análisis**

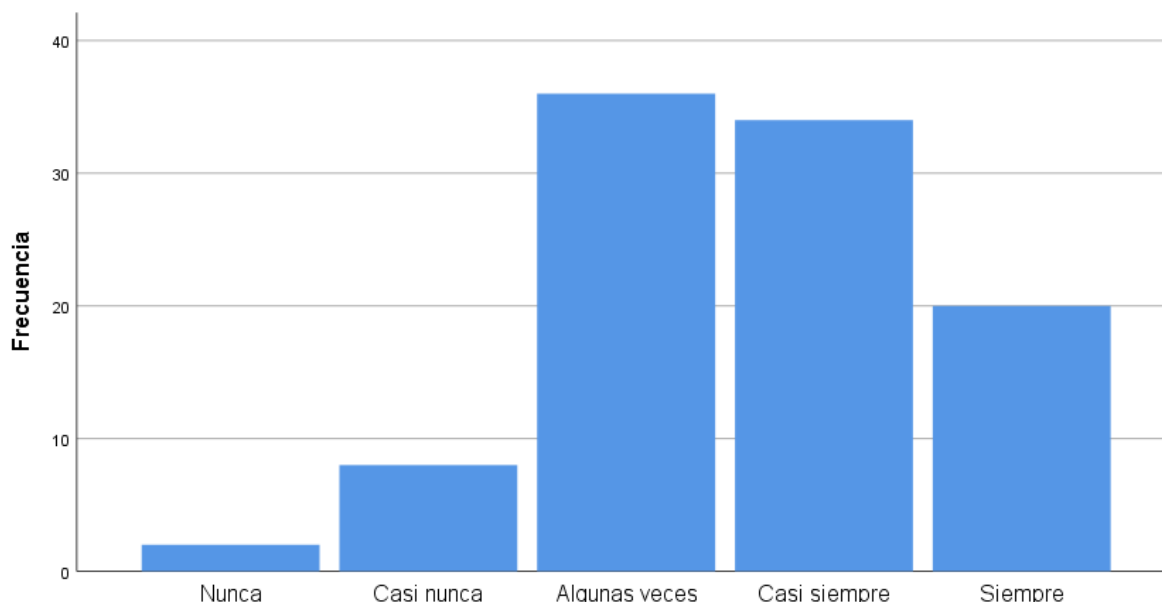
Según la figura 12, el 44% de los trabajadores encuestados en la Empresa Pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi indican que algunas veces han logrado alcanzar sus metas como empleados, lo que sugiere que existe una variabilidad en el éxito de cumplir con los objetivos establecidos. Además, un 23% de los encuestados señala que casi siempre alcanza sus metas, reflejando un buen nivel de cumplimiento en la mayoría de los casos. Por otro lado, el 17% de los trabajadores reporta que siempre logran cumplir con sus objetivos, lo que indica un alto grado de éxito en la consecución de sus metas. Sin embargo, el 13% de los empleados menciona que casi nunca alcanza sus metas, lo que destaca un área potencial de mejora. Estos resultados sugieren que, aunque una parte significativa de los empleados cumple con sus metas regularmente, hay una necesidad de identificar y abordar las barreras que enfrentan aquellos que tienen dificultades para alcanzar sus objetivos de manera más consistente.

**Tabla 16** ¿Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	8	8,0	8,0	10,0
	Algunas veces	36	36,0	36,0	46,0
	Casi siempre	34	34,0	34,0	80,0
	Siempre	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 13** ¿Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área?



### **Análisis**

Según la figura 13, el 36% de los trabajadores encuestados en la Empresa Pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi manifiestan que algunas veces los equipos de trabajo logran cumplir con los objetivos del área, indicando que el cumplimiento de metas es ocasional. Por otro lado, el 34% de los encuestados señalan que casi siempre los equipos alcanzan sus objetivos, sugiriendo un grado considerable de éxito en la mayoría de las ocasiones. Un 20% afirma que los equipos siempre logran cumplir con los objetivos, lo que refleja un nivel alto y consistente de desempeño. Sin embargo, un 8% de los trabajadores indica que los equipos casi nunca cumplen con los objetivos, y un 2% sostiene que esto nunca ocurre, lo que revela algunas áreas críticas

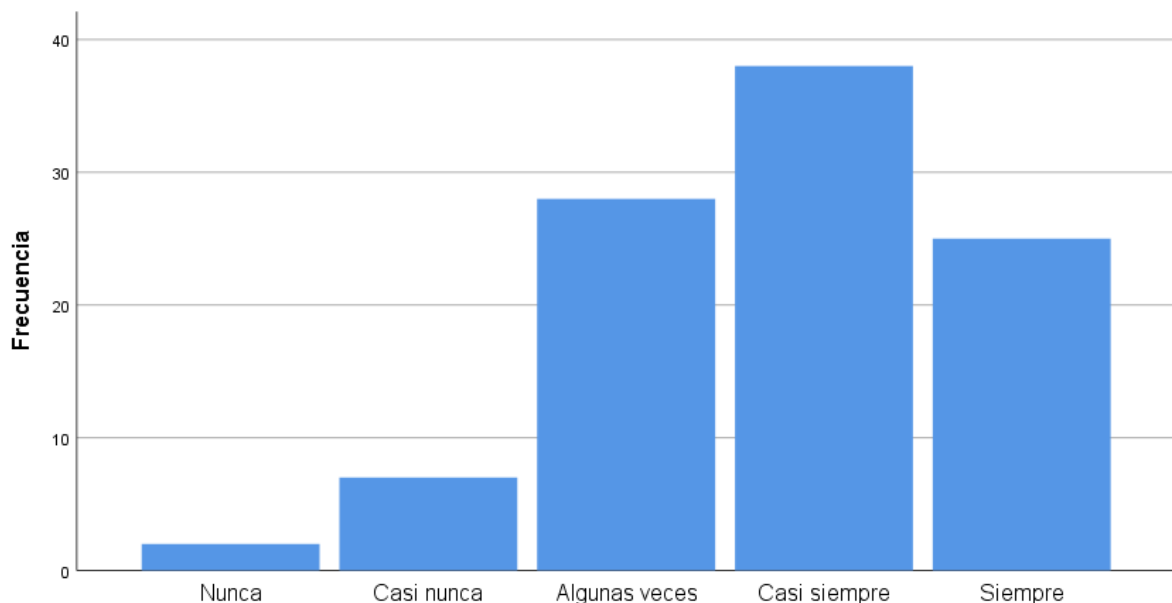
que necesitan atención. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los equipos tienen éxito en el cumplimiento de objetivos, existe una necesidad de abordar las deficiencias y mejorar las estrategias para asegurar un rendimiento más uniforme y efectivo en todas las áreas.

**Tabla 17** ¿Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	7	7,0	7,0	9,0
	Algunas veces	28	28,0	28,0	37,0
	Casi siempre	38	38,0	38,0	75,0
	Siempre	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 14** ¿Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año?



## Análisis

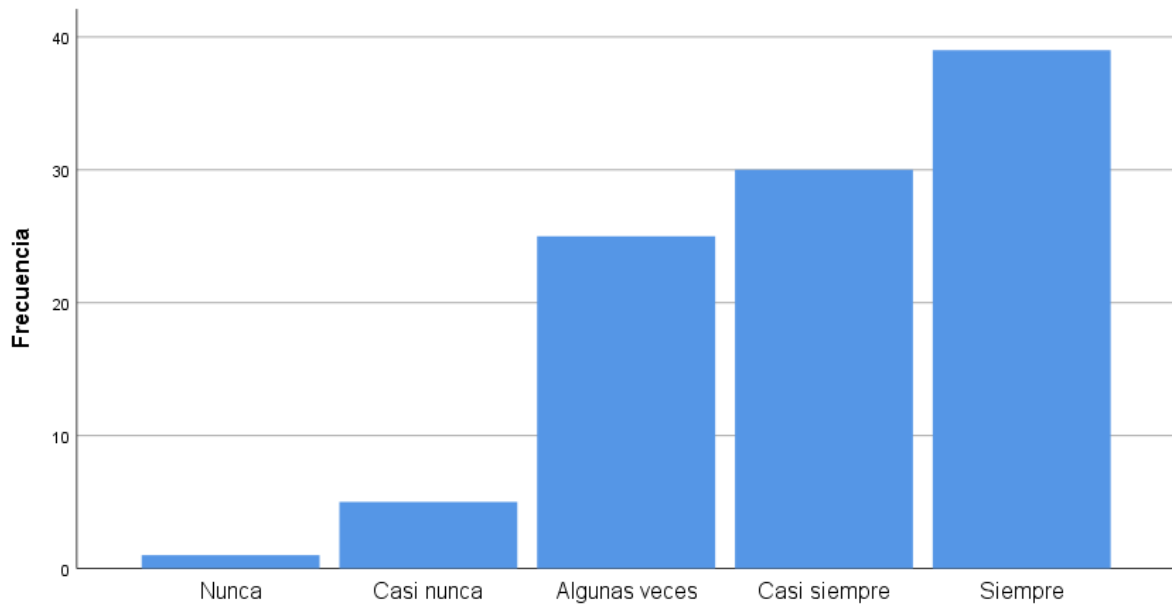
Según la figura 14, el 38% de los trabajadores encuestados en la Empresa Pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi reportan que casi siempre perciben que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año, lo que indica una percepción positiva y consistente del desempeño económico de la empresa. Un 28% de los encuestados señala que algunas veces han observado crecimiento económico, sugiriendo que esta percepción puede variar en función de diversos factores. Además, el 25% indica que siempre perciben crecimiento económico, reflejando una fuerte confianza en el desempeño económico de la empresa. Sin embargo, un 7% opina que casi nunca ha observado crecimiento económico, y un 2% asegura que nunca ha percibido tal crecimiento, lo que señala una percepción negativa en una pequeña fracción de los empleados. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los empleados tiene una visión favorable sobre el crecimiento económico de la empresa, hay un grupo menor que no comparte esta percepción, lo que podría indicar áreas para investigar y abordar posibles discrepancias en la comunicación o en la realidad económica de la empresa.

**Tabla 18** ¿Creen ustedes que tienen un buen nivel de desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,0	1,0	1,0
	Casi nunca	5	5,0	5,0	6,0
	Algunas veces	25	25,0	25,0	31,0
	Casi siempre	30	30,0	30,0	61,0
	Siempre	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

**Figura 15** ¿Creen ustedes que tienen un buen nivel de desempeño?



### **Análisis**

Según la figura 15, el 39% de los trabajadores encuestados en la Empresa Pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi afirman que siempre consideran que tienen un buen nivel de desempeño, lo que sugiere una alta autoevaluación positiva entre una parte significativa de los empleados. Un 30% indica que casi siempre perciben que su desempeño es bueno, reflejando una sólida confianza en su rendimiento en la mayoría de los casos. Por otro lado, el 25% de los trabajadores menciona que algunas veces consideran que tienen un buen nivel de desempeño, lo que sugiere que la percepción puede variar en función de diferentes circunstancias. Sin embargo, un 5% opina que casi nunca considera que su desempeño es bueno, y un 1% afirma que nunca lo considera así, lo que indica una minoría que no se siente satisfecho con su rendimiento. Estos resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva del desempeño entre los empleados, pero también destacan áreas potenciales para mejorar la percepción del desempeño en aquellos que tienen dudas sobre su propio rendimiento.

**Tabla 19** ¿La empresa durante este año ha tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas que conllevan a un buen desarrollo organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,0	3,0	3,0
	Casi nunca	4	4,0	4,0	7,0
	Algunas veces	16	16,0	16,0	23,0
	Casi siempre	23	23,0	23,0	46,0
	Siempre	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics

**Figura 16** ¿La empresa durante este año ha tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas que conllevan a un buen desarrollo organizacional?



### **Análisis.**

Según la figura 16, el 54% de los trabajadores encuestados en la Empresa Pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi afirman que, durante el año, la empresa siempre ha mostrado un buen funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas, lo que contribuye a un desarrollo organizacional positivo. Este alto porcentaje sugiere que una mayoría significativa de los empleados percibe una sólida dinámica de relaciones interpersonales en la empresa. Por otro lado, el 23% indica que estas relaciones son efectivas casi siempre, reflejando una percepción generalmente positiva pero con algunas reservas. Un 16% menciona que las relaciones humanas

son efectivas algunas veces, lo que sugiere que pueden existir momentos o situaciones en los que la efectividad varíe. Además, el 4% opina que la efectividad en las relaciones humanas ocurre casi nunca, y un 3% afirma que nunca se da un buen funcionamiento en este aspecto, indicando que hay un pequeño grupo de empleados que no percibe mejoras en el desarrollo organizacional a través de las relaciones humanas. Estos resultados muestran que, aunque la mayoría de los empleados ve un funcionamiento positivo en las relaciones humanas, existen áreas de oportunidad para mejorar la efectividad en este aspecto y abordar las preocupaciones de aquellos que tienen una percepción menos favorable.

### 3.3. Comprobación de hipótesis

#### 3.3.1. Hipótesis general

**H0:** El liderazgo transformacional **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** El liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

Para verificar la hipótesis general, es fundamental determinar el nivel de significancia de las variables a analizar, que en este caso son el liderazgo transformacional y la productividad laboral. Esto se hace con el propósito de establecer criterios claros y precisos para el estudio. En este caso, el nivel de significancia seleccionado es del 0,05%, lo que nos conduce a los resultados que se presentan en la tabla 20.

**Tabla 20** *Correlación de Hipótesis General*

Correlaciones					
			X_Liderazgo_transformacional	Y_productividad_laboral	
Rho de Spearman	X_Liderazgo_transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,565**	
		Sig. (bilateral)	.	<,001	
		N	100	100	
	Y_productividad_laboral	Coeficiente de correlación	,565**	1,000	
		Sig. (bilateral)	<,001	.	
		N	100	100	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*



La tabla 20 indica una correlación positiva de 0,565. El análisis muestra que el nivel de significancia es 0,001, lo cual es menor que 0,05, e incluso menor que 0,01, lo que confirma que la correlación identificada es válida. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

### 3.3.2. Hipótesis específicas.

#### 3.3.2.1. Hipótesis específica 1

**H0:** La autoridad idealizada **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** La autoridad idealizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**Tabla 21** Correlación de Hipótesis Específica 1

Correlaciones				
			X1_Autoridad_idealizada	Y_productividad_laboral
Rho de Spearman	X1_Autoridad_idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,296**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	100	100
	Y_productividad_laboral	Coeficiente de correlación	,296**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	100	100

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

La tabla 21 indica una correlación positiva de 0,296. El análisis muestra que el nivel de significancia es 0,003, lo cual es menor que 0,05, e incluso menor que 0,01, lo que confirma que la correlación identificada es válida. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

### 3.3.2.2. Hipótesis específica 2

**H0:** La evaluación personalizada **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** La evaluación personalizada ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**Tabla 22** Correlación de Hipótesis Específica 2

Correlaciones					
			X2_Evaluación_personalizada	Y_productividad_laboral	
Rho de Spearman	X2_Evaluación_personalizada	Coeficiente de correlación	1,000	,375**	
		Sig. (bilateral)	.	<,001	
		N	100	100	
	Y_productividad_laboral	Coeficiente de correlación	,375**	1,000	
		Sig. (bilateral)	<,001	.	
		N	100	100	

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

La tabla 22 indica una correlación positiva de 0,375. El análisis muestra que el nivel de significancia es 0,001, lo cual es menor que 0,05, e incluso menor que 0,01, lo que confirma que la correlación identificada es válida. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

### 3.3.2.3. Hipótesis específica 3

**H0:** La estimulación intelectual **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** La estimulación intelectual ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**Tabla 23** Correlación de Hipótesis Específica 3

Correlaciones				
			X3_Estimulación_intelectual	Y_productividad_laboral
Rho de Spearman	X3_Estimulación_intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	100	100
	Y_productividad_laboral	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	100	100

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

La tabla 23 indica una correlación positiva de 0,511. El análisis muestra que el nivel de significancia es 0,001, lo cual es menor que 0,05, e incluso menor que 0,01, lo que confirma que la correlación identificada es válida. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

#### 3.3.2.4. Hipótesis específica 4

**H0:** El liderazgo inspiracional **no** ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**H1:** El liderazgo inspiracional ayuda a mejorar la productividad laboral en la empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

**Tabla 24** Correlación de Hipótesis Específica 4

Correlaciones				
			X4_Liderazgo _inspiraciona l	Y_productivi dad_laboral
Rho Spearman	de X4_Liderazgo_inspiracio nal	Coeficiente de	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	100	100
	Y_productividad_laboral	Coeficiente de	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	100	100

*Nota: Datos obtenidos del Programa IBM SPSS Statistics*

La tabla 24 indica una correlación positiva de 0,458. El análisis muestra que el nivel de significancia es 0,001, lo cual es menor que 0,05, e incluso menor que 0,01, lo que confirma que la correlación identificada es válida. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

### 3.4. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman la importancia del liderazgo transformacional en la mejora de la productividad laboral dentro de la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

En primer lugar, se comprobó una correlación positiva significativa entre la estimulación intelectual y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de 0.511 y un nivel de significancia menor a 0.001. Esto sugiere que la capacidad del líder para estimular la creatividad y el pensamiento crítico entre los empleados tiene un impacto directo en su rendimiento laboral. Estos resultados están alineados con lo propuesto por Bass (1985), quien argumenta que la estimulación intelectual es una de las dimensiones clave del liderazgo transformacional.

Por otro lado, la hipótesis relacionada con el liderazgo inspiracional también fue confirmada, con una correlación positiva de 0.458 y un nivel de significancia igualmente menor a 0.001. Este hallazgo refuerza la idea de que líderes que inspiran y motivan a sus empleados son fundamentales para crear un entorno de trabajo más productivo y comprometido. Estos resultados coinciden con los estudios previos, como el de Valera y Marín (2021), quienes señalaron que el liderazgo transformacional está estrechamente relacionado con el sentido de pertenencia y el compromiso de los empleados.

La discusión también debe abordar las limitaciones del estudio, como la naturaleza transversal del diseño de la investigación, que impide establecer relaciones de causalidad definitivas. Además, aunque se ha demostrado una correlación significativa, no se puede ignorar la posible influencia de otros factores externos no controlados en la productividad laboral.

Finalmente, los resultados sugieren la necesidad de que los líderes en la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi adopten un enfoque más transformacional para lograr mejoras sostenibles en la productividad. Esto implica no solo la implementación de estrategias para la estimulación intelectual y motivación inspiracional, sino también la promoción de un ambiente de trabajo que fomente la innovación y el crecimiento personal continuo.

## CAPÍTULO 4

### 4. Propuesta

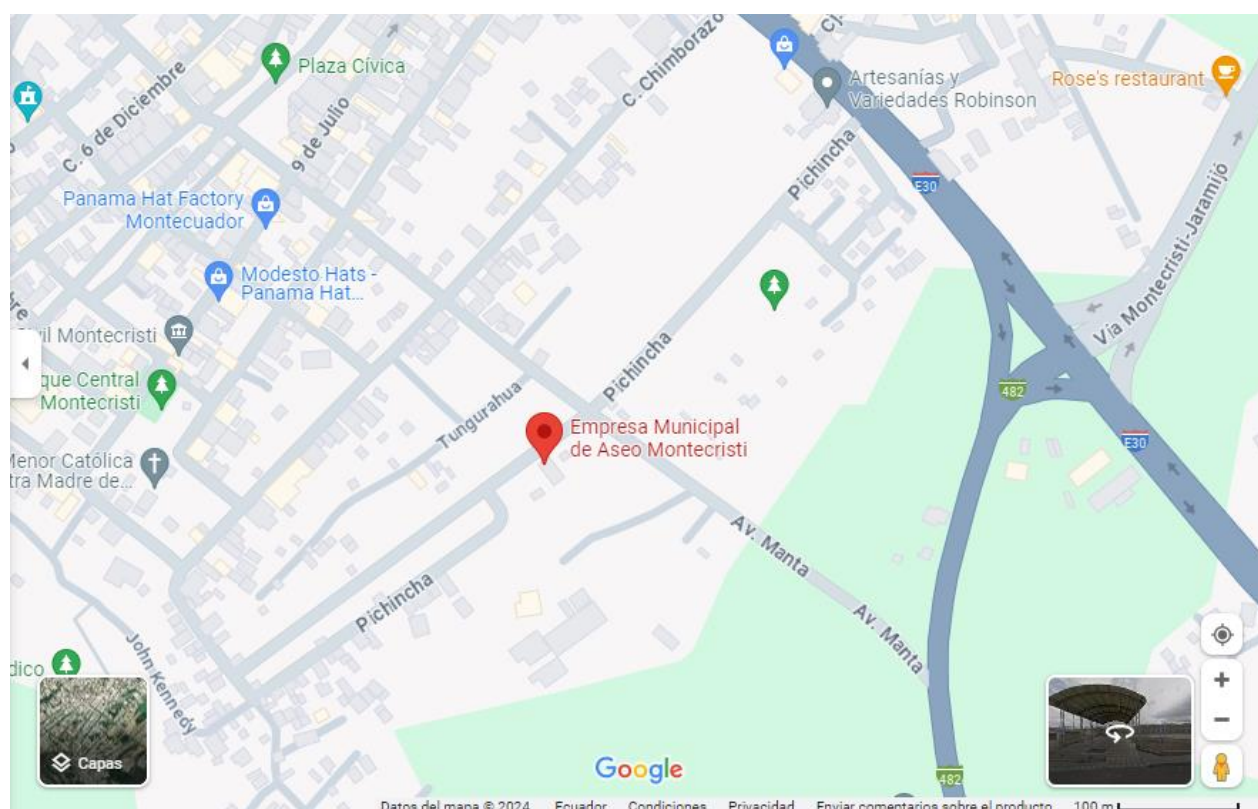
#### 4.1. Título

Implementación de Estrategias de Liderazgo Transformacional para Optimizar la Productividad en la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

#### 4.2. Datos informativos

- **Datos informativos:** Empresa Municipal de Aseo Integral “Montecristi EP”
- **Representante legal:** Andrea Macías
- **Ubicación:** Calle Pichincha Av. Manta, cerca del cementerio general, como se puede observar en la siguiente figura.

*Figura 17 Ubicación de la Empresa de Aseo Integral Montecristi*



*Nota: Figura extraída de Google Maps*

- **Tiempo de implementación:** De 8 a 12 meses.
- **Equipo técnico:** Empresa Pública de Aseo Integral y autora.

### **4.3. Antecedentes de la propuesta**

En la actualidad, las empresas públicas enfrentan el desafío de optimizar sus procesos internos para lograr un mayor nivel de eficiencia y productividad. Este entorno competitivo ha llevado a las organizaciones a adoptar nuevos enfoques y estilos de liderazgo que no solo mejoren el rendimiento individual y colectivo, sino que también fomenten un clima laboral favorable. En este contexto, el liderazgo transformacional ha surgido como un enfoque clave para movilizar a los equipos de trabajo hacia el logro de los objetivos organizacionales.

De acuerdo con Mendoza Torres y Ortiz Riaga (2006), el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de inspirar, motivar y desarrollar a los empleados mediante una visión compartida y el compromiso con los valores organizacionales. Este tipo de liderazgo, que pone énfasis en el desarrollo personal y profesional de los empleados, es fundamental para aumentar la productividad y la eficiencia dentro de las empresas públicas. Por otro lado, Bass (1985) resalta que los líderes transformacionales son capaces de promover la innovación, la creatividad y el pensamiento crítico, lo que genera un entorno de trabajo más dinámico y adaptable a los cambios.

El sector público, y en especial las empresas de servicios, como la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi, dependen de la correcta implementación de estrategias de liderazgo que permitan mejorar los niveles de productividad laboral. La Organización Internacional del Trabajo (2016) destaca que la productividad en estas empresas puede verse afectada por la falta de motivación y compromiso de los empleados, lo que a su vez impacta en la calidad del servicio ofrecido. En este sentido, aplicar un liderazgo transformacional puede ser la clave para superar estos retos, ya que facilita la alineación de los objetivos individuales con los organizacionales, promoviendo una mayor eficiencia operativa.

Por lo tanto, la presente propuesta tiene como objetivo evaluar el impacto del liderazgo transformacional en la productividad laboral de la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi, estableciendo estrategias que permitan optimizar el desempeño del personal a través de un liderazgo que incentive la creatividad, la motivación y el compromiso. Este enfoque no solo

permitirá mejorar los resultados internos, sino que también contribuirá a ofrecer un servicio de mayor calidad a la comunidad.

#### **4.4. Contexto de la propuesta**

La investigación llevada a cabo ha revelado diversas deficiencias en la implementación del liderazgo transformacional dentro de la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi, lo que afecta negativamente la productividad laboral de los empleados. Entre las principales debilidades identificadas se encuentran una falta de motivación constante, insuficiente estimulación intelectual, y una escasa atención individualizada hacia los trabajadores, lo que limita su desarrollo personal y profesional. Asimismo, se observó que la comunicación interna no siempre es efectiva, lo que genera desconexiones en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, la propuesta de esta investigación se centra en corregir estas deficiencias mediante la implementación de un liderazgo transformacional que fomente la motivación, la creatividad, y la comunicación entre el personal, con el fin de mejorar su rendimiento y la calidad del servicio ofrecido por la empresa.



## **4.5. Objetivos de la propuesta**

### **4.5.1. Objetivo general**

Determinar cómo la implementación de estrategias de liderazgo transformacional puede mejorar la productividad en la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.

### **4.5.2. Objetivos específicos.**

- Analizar cómo la estimulación intelectual fomenta la innovación y el rendimiento.
- Identificar cómo la consideración individualizada contribuye al bienestar y desempeño de los empleados.
- Medir el impacto de la motivación inspiradora en la eficiencia del personal.
- Evaluar la influencia de la autoridad idealizada en la productividad laboral.

## **4.6. Diseño de la propuesta**

La propuesta se organizará en función de las estrategias planteadas, con actividades concretas diseñadas para alcanzar cada objetivo. Además, se establecerá un calendario de ejecución acompañado de un presupuesto detallado para garantizar que las acciones se lleven a cabo de manera efectiva y eficiente.

### **4.6.1. Matriz de estrategias**

Este aspecto es crucial, ya que nos permite definir objetivos más precisos a través de la organización de estrategias que muestran cómo se implementará la propuesta, basada en los resultados obtenidos durante la recolección e interpretación de datos. A continuación, en la tabla 28, se presenta una matriz de estrategias que ilustra este enfoque.

**Tabla 25 Matriz de estrategias**

Objetivo general		
<b>Determinar cómo la implementación de estrategias de liderazgo transformacional puede mejorar la productividad en la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi.</b>		
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>
Evaluar la influencia de la autoridad idealizada en la productividad laboral.	Implementar encuestas y evaluaciones de desempeño periódicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar y distribuir encuestas anónimas para recopilar percepciones sobre el liderazgo.</li> <li>• Realizar evaluaciones de desempeño antes y después de la implementación de un liderazgo más visible.</li> <li>• Organizar sesiones de retroalimentación con empleados para discutir los resultados.</li> </ul>
Medir el impacto de la motivación inspiradora en la eficiencia del personal.	Desarrollar un programa de incentivos basado en metas de eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer metas claras y alcanzables para cada equipo o empleado.</li> <li>• Introducir un sistema de recompensas (bonos, reconocimientos) para aquellos que superen las metas establecidas.</li> <li>• Monitorear y comparar la eficiencia del personal antes y después de la implementación del programa de incentivos.</li> </ul>
Analizar cómo la estimulación intelectual fomenta la innovación y el rendimiento.	Crear un entorno de trabajo que promueva el aprendizaje continuo y la creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar talleres y cursos de formación enfocados en habilidades innovadoras.</li> <li>• Implementar sesiones de brainstorming regulares para generar nuevas ideas.</li> <li>• Fomentar la participación en concursos internos de innovación con premios para las mejores ideas.</li> </ul>
Identificar cómo la consideración individualizada contribuye al bienestar y desempeño de los empleados.	Desarrollar planes de desarrollo individual para cada empleado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar evaluaciones de necesidades individuales mediante entrevistas uno a uno.</li> <li>• Crear un plan de desarrollo profesional personalizado para cada empleado.</li> <li>• Implementar sesiones de coaching individual para apoyar el crecimiento profesional y personal.</li> </ul>

*Nota: Elaboración de matriz de estrategias.*

#### 4.6.2. Plan de acción

**Tabla 26 Plan de acción**

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSO	RESPONSABLE
<p>Evaluar la influencia de la autoridad idealizada en la productividad laboral.</p>	<p>Implementar encuestas y evaluaciones de desempeño periódicas.</p>	<p>Diseñar y distribuir encuestas anónimas para recopilar percepciones sobre el liderazgo. Realizar evaluaciones de desempeño antes y después de la implementación de un liderazgo más visible. Organizar sesiones de retroalimentación con empleados para discutir los resultados.</p>	<p>Trimestralmente</p>	<p>Ficha de observación. Tarjetas de regalo por participación</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p>
<p>Medir el impacto de la motivación inspiradora en la eficiencia del personal.</p>	<p>Desarrollar un programa de incentivos basado en metas de eficiencia.</p>	<p>Establecer metas claras y alcanzables para cada equipo o empleado. Introducir un sistema de recompensas (bonos, reconocimientos) para aquellos que superen las metas establecidas. Monitorear y comparar la eficiencia del personal antes y después de la implementación del programa de incentivos.</p>	<p>Semestralmente</p>	<p>Sistema de registro, ERP o CRM</p>	<p>Equipo de Recursos Humanos</p>

<p>Analizar cómo la estimulación intelectual fomenta la innovación y el rendimiento.</p>	<p>Crear un entorno de trabajo que promueva el aprendizaje continuo y la creatividad</p>	<p>Organizar talleres y cursos de formación enfocados en habilidades innovadoras. Implementar sesiones de brainstorming regulares para generar nuevas ideas. Fomentar la participación en concursos internos de innovación con premios para las mejores ideas.</p>	<p>Mensualmente</p>	<p>Herramientas de colaboración en línea (Miro, Trello). Carteles, folletos y anuncios.</p>	<p>Coordinador de Formación y Desarrollo</p>
<p>Identificar cómo la consideración individualizada contribuye al bienestar y desempeño de los empleados.</p>	<p>Desarrollar planes de desarrollo individual para cada empleado.</p>	<p>Realizar evaluaciones de necesidades individuales mediante entrevistas uno a uno. Crear un plan de desarrollo profesional personalizado para cada empleado. Implementar sesiones de coaching individual para apoyar el crecimiento profesional y personal.</p>	<p>Trimestralmente</p>	<p>Guías y Formularios para entrevista. Plantillas para planes de desarrollo y guías de coaching.</p>	<p>Recursos Humanos</p>

*Nota: Elaboración del plan de acción*

### 4.6.3. Presupuesto

**Tabla 27 Inversión**

Estrategia	Actividades	Inversión
Implementar encuestas y evaluaciones de desempeño periódicas.	Diseñar y distribuir encuestas anónimas para recopilar percepciones sobre el liderazgo. Realizar evaluaciones de desempeño antes y después de la implementación de un liderazgo más visible. Organizar sesiones de retroalimentación con empleados para discutir los resultados.	\$200,00
Desarrollar un programa de incentivos basado en metas de eficiencia.	Establecer metas claras y alcanzables para cada equipo o empleado. Introducir un sistema de recompensas (bonos, reconocimientos) para aquellos que superen las metas establecidas. Monitorear y comparar la eficiencia del personal antes y después de la implementación del programa de incentivos.	\$500,00
Crear un entorno de trabajo que promueva el aprendizaje continuo y la creatividad	Organizar talleres y cursos de formación enfocados en habilidades innovadoras. Implementar sesiones de brainstorming regulares para generar nuevas ideas. Fomentar la participación en concursos internos de innovación con premios para las mejores ideas.	\$1200,00
Desarrollar planes de desarrollo individual para cada empleado.	Realizar evaluaciones de necesidades individuales mediante entrevistas uno a uno. Crear un plan de desarrollo profesional personalizado para cada empleado. Implementar sesiones de coaching individual para apoyar el crecimiento profesional y personal.	\$600,00
<b>Inversión total</b>		<b>\$2500,00</b>

*Nota: Inversión de la propuesta*

#### 4.6.4. Beneficio de la propuesta

El principal beneficio de esta propuesta radica en la implementación de un liderazgo transformacional en la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi, lo cual tiene el potencial de optimizar significativamente la productividad laboral. Mediante la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, se espera que los empleados logren una mayor eficiencia en el uso de recursos, generen ideas innovadoras, y se comprometan más profundamente con los objetivos de la empresa. Este enfoque no solo elevará el rendimiento individual, sino también el colectivo, contribuyendo a una mejora en la calidad del servicio brindado a la comunidad, destacando con ello lo siguiente:

- ✚ **Mejora del compromiso y motivación de los empleados:** El liderazgo transformacional fomenta un ambiente en el que los empleados no solo se sienten valorados, sino también inspirados por una visión compartida. Este tipo de liderazgo busca que los líderes se conviertan en modelos a seguir, logrando que los trabajadores se identifiquen con los objetivos de la empresa.
- ✚ **Innovación y creatividad:** La estimulación intelectual que promueve el liderazgo transformacional incentiva a los empleados a cuestionar y a pensar de manera creativa para resolver problemas. Esto es especialmente valioso en la gestión de servicios públicos, donde la eficiencia y la innovación en la utilización de recursos pueden generar ahorros significativos y mejorar el servicio prestado a la comunidad.
- ✚ **Desarrollo personal y profesional:** Este enfoque también pone un fuerte énfasis en el crecimiento individual de cada empleado, brindando apoyo personalizado y oportunidades de desarrollo. Cuando los trabajadores sienten que se invierte en su crecimiento profesional, su satisfacción laboral aumenta, lo que a su vez potencia su rendimiento.

## CONCLUSIONES

1. Los resultados obtenidos en el estudio realizado en la Empresa Pública de Aseo GAD Montecristi demuestran que el liderazgo transformacional influye positivamente en la productividad. El análisis reveló que los empleados responden favorablemente cuando sus líderes inspiran confianza, comunican de manera efectiva una visión compartida y fomentan un ambiente de innovación. Esto se traduce en una mejora en la eficiencia en el uso de los recursos y una mayor satisfacción laboral.
2. Se evidenció una relación directa entre las prácticas de liderazgo transformacional (como la motivación inspiracional y la estimulación intelectual) y el desempeño laboral. Los empleados que se sienten empoderados y apoyados tienden a asumir mayor responsabilidad y a comprometerse con los objetivos de la organización, lo cual es esencial en un entorno donde la productividad está estrechamente vinculada al manejo eficiente de los recursos.
3. Una de las conclusiones más relevantes es la importancia de construir una cultura organizacional alineada con los principios del liderazgo transformacional. Esta cultura no solo debe centrarse en la motivación y el bienestar del personal, sino también en la innovación y la adaptación continua. En este sentido, la empresa podrá enfrentar desafíos futuros de manera más efectiva, maximizando tanto la eficiencia operativa como la satisfacción de los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

1. Para que el liderazgo transformacional tenga un impacto sostenido en la organización, es crucial que los líderes de la empresa reciban capacitación constante en habilidades de liderazgo, comunicación y gestión del cambio. Un liderazgo sólido y transformacional no solo inspira a los empleados, sino que también crea un entorno donde se fomenta la autonomía y la toma de decisiones responsables, lo que mejora la capacidad de respuesta ante desafíos operativos.
2. Para asegurar que las estrategias de liderazgo implementadas están contribuyendo de manera efectiva a la mejora de la productividad, se recomienda establecer un sistema de evaluación continua. Esta evaluación debe incluir métricas que midan el compromiso de los empleados, su satisfacción laboral y la eficiencia en el uso de los recursos. Con este sistema, la empresa podrá identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de liderazgo a medida que evolucionen las necesidades organizacionales.
3. Es fundamental que la organización no solo reactiva, sino que institucionalice procesos que promuevan la innovación. Se sugiere realizar talleres y dinámicas de grupo periódicas donde los empleados puedan presentar nuevas ideas y soluciones a los problemas operativos. Este enfoque no solo permitirá descubrir soluciones innovadoras, sino que también incrementará el sentido de pertenencia y motivación entre los empleados, alineándolos con los objetivos de mejora continua.



## BIBLIOGRAFÍA

Baque Cantos, M. A., Salazar Mendoza, A. L., & Cedeño Bermello, A. M. (14 de Febrero de 2022).

*El Liderazgo como Estrategia Organizacional de la Microempresa Climac del Cantón Manta.* Obtenido de

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2580/html>

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bobadilla Urteaga, J. C. (2023). *Liderazgo Transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte*. Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales. Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 14 de Agosto de 2024, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11201/Bobadilla%20Urteaga%20Jose%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Canals, C., & Carreras, O. (Marzo de 2020). *Tecnología: elemento clave para impulsar la productividad*. Obtenido de Executive Excellence: <https://www.eexcellence.es/expertos/tecnologia-elemento-clave-para-impulsar-la-productividad>

Chumbe Linares, O. U. (2022). *Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2021*. Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 15 de Agosto de 2024, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9863/Chumbe%20Linares%20Oscar%20Ulises.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López Herrera, J. (2012). *Productividad*. Estados Unidos: Palibrio. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=K7DDWeLQ7QUC&oi=fnd&pg=PA4&dq=%C2%BFQu%C3%A9+es+la+productividad%3F&ots=8tI92MeLZp&sig=4rMqKg->

QqbGUWZy9Lu78G4q4Clk#v=onpage&q=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20productividad%3F&f=false

López Zapata, E., Hincapié Montoya, S. M., & Zuluaga Correa, Y. C. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, XXXVIII(57), 16.

Manosalvas Vaca, C. A., & Bermeo Heredia, D. P. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35359>

Mata Solis, L. D. (28 de Mayo de 2019). *El enfoque cualitativo de la investigación*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cualitativo-de-investigacion/>

Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (Junio de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Narvaez, M. (5 de Febrero de 2023). *¿Qué es una población? Definición, tipos y métodos de estudio*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-una-poblacion/>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Ginebra, Suiza: International Labour Office. Enterprises Dept. . Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/@ifp\\_s/eed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_s/eed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Rodríguez, F. J., & Gómez Bravo, L. (1991). *Indicadores de Calidad y Productividad en la Empresa*. Caracas, Venezuela: Editorial Nuevos Tiempos. Obtenido de <https://ikels-dspace.azurewebsites.net/bitstream/handle/123456789/863/Indicadores%20de%20calidad%20y%20productividad%20en%20la%20empresa.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, XXXIX(6), 11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>

Roldán, P. N. (2 de Septiembre de 2016). *Factores de producción: Qué es, características y ejemplos*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/factores-de-produccion.html>

SYDLE. (23 de Mayo de 2023). *Indicadores de productividad: ¿qué son y cómo medirlos?* Recuperado el 17 de Agosto de 2024, de <https://www.sydle.com/es/blog/indicadores-de-productividad-60c3708b688db6117f3d5c09>

Tesis Doctorales Online. (29 de Febrero de 2024). *Investigación correlacional: qué es y cómo se realiza*. Obtenido de <https://tesisdoctoralesonline.com/investigacion-correlacional-que-es-y-como-se-realiza/>

Tesis y Máster. (2023). *Conoce las mejores técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de <https://tesisymasters.mx/instrumentos-de-recoleccion-de-datos/#:~:text=Una%20t%C3%A9cnica%20o%20instrumento%20de,fen%C3%B3menos%20que%20se%20desean%20conocer.>

UNIR. (13 de Enero de 2021). *Liderazgo transformacional: en qué consiste y cuáles son sus características*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/liderazgo-transformacional/>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2023). *Aplicación Básica de los métodos científicos*. Obtenido de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)

Universidad de Jaén. (2021). *Enfoque Cuantitativo*. Obtenido de [https://web.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/enfo\\_cuanti.html](https://web.ujaen.es/investiga/tics_tfg/enfo_cuanti.html)

Valera Medina, N. D., & Marín Balcázar, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto de la organizacional. *Revista Universitaria de Administración*, XIII(22), 85-100. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/378/3782362005/3782362005.pdf>

## **ANEXOS**

### **Anexo 1. Encuesta – Formulario a Trabajadores de la Empresa Pública de Aseo Integral del GAD Montecristi.**

La presente encuesta “anónima” tiene como finalidad receptor información que permita conocer de qué manera el liderazgo transformacional sirve para mejorar la productividad en la empresa pública de Aseo Integral del Cantón Montecristi.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque la respuesta que usted crea pertinente. La información recabada se utilizará exclusivamente para fines educativos.

Le agradezco de antemano su amable colaboración.

**1. ¿Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder, que lo inspire a realizar la visión de la organización?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**2. ¿Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de las personas?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**3. ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus necesidades como persona y trabajador?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**4. ¿Puede identificar y reconocer cuáles son sus capacidades profesionales?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**5. ¿El responsable de la organización promueve el desarrollo de su creatividad?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**6. ¿El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re-pensamiento buscando nuevas alternativas de solución?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre

- Siempre

**7. ¿Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**8. ¿Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**9. ¿Cómo trabajadores, hacen un correcto uso de los recursos con que disponen?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**10. ¿El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades?**

- Nunca
- Casi nunca

- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**11. ¿La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas sus áreas?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**12. ¿Creen que ustedes como trabajadores han logrado alcanzar casi siempre sus metas?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**13. ¿Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre



**14. ¿Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**15. ¿Creen ustedes que tienen un buen nivel de desempeño?**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**16. ¿La empresa durante este año ha tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas que conllevan a un buen desarrollo organizacional?**

- Nunca
  - Casi nunca
  - Algunas veces
  - Casi siempre
  - Siempre
-