



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**El liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje.**

**LEON AGUILAR INGRID MARIANELLA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ULLAURI RUMIPULLA ALEJANDRA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2024**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**El liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de la  
ciudad de Pasaje.**

**LEON AGUILAR INGRID MARIANELLA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ULLAURI RUMIPULLA ALEJANDRA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2024**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**El liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de la  
ciudad de Pasaje.**

**LEON AGUILAR INGRID MARIANELLA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ULLAURI RUMIPULLA ALEJANDRA ELIZABETH  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**JAYA PINEDA IDDAR IVAN**

**MACHALA  
2024**



# EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE PASAJE



<b>Nombre del documento:</b> EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE PASAJE <b>ID del documento:</b> 0d8bb76f6986de4b937ae3e0a6e4ad80d9056ee6 <b>Tamaño del documento original:</b> 2,12 MB <b>Autores:</b> LEON AGUILAR INGRID MARIANELLA ULLAURI RUMIPULLA ALEJANDRA ELIZABETH	<b>Depositante:</b> IDDAR IVAN JAYA PINEDA <b>Fecha de depósito:</b> 6/2/2025 <b>Tipo de carga:</b> interface <b>fecha de fin de análisis:</b> 6/2/2025	<b>Número de palabras:</b> 12.556 <b>Número de caracteres:</b> 86.009
--	--	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860#:~:text=La%20investigaci3n%20descriptiva%20tiene%20un%20objetivo%20claro%20y%20definido">recimundo.com</a>   Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experiment... https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860#:~:text=La investigación descriptiva tiene C... 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)
2	<b>Documento de otro usuario</b> #87caff El documento proviene de otro grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)
3	<b>Documento de otro usuario</b> #668b83 El documento proviene de otro grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (50 palabras)
4	<b>Documento de otro usuario</b> #265bf0 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (46 palabras)
5	<a href="https://doi.org/10.37811/d_rcm.v8i5.14236">doi.org</a>   El Liderazgo Transformacional como Impulsor de la Estrategia Competitiva ... https://doi.org/10.37811/d_rcm.v8i5.14236	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://doi.org/10.22430/24223182.1800">doi.org</a> https://doi.org/10.22430/24223182.1800	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	<a href="https://doi.org/10.15446/cuadecon.v40n82.80510">doi.org</a> https://doi.org/10.15446/cuadecon.v40n82.80510	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	<b>Documento de otro usuario</b> #a4b2d4 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	<a href="http://dx.doi.org/10.46990/iquatro.2024.09.5.14">dx.doi.org</a>   Capítulo 14. La dirección como elemento clave del liderazgo en las mype... http://dx.doi.org/10.46990/iquatro.2024.09.5.14	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
5	<a href="https://revistatalento.org/index.php/talento/article/view/1495">revistatalento.org</a> https://revistatalento.org/index.php/talento/article/view/1495	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)

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

1	<a href="https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7294">https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7294</a>
2	<a href="https://doi.org/10.31908/19098367.3149">https://doi.org/10.31908/19098367.3149</a>
3	<a href="https://doi.org/10.22463/24221783.3486">https://doi.org/10.22463/24221783.3486</a>
4	<a href="https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23">https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23</a>
5	<a href="https://neuroclinica.org/wp-content/uploads/2021/09/calculo_muestra.pdf">https://neuroclinica.org/wp-content/uploads/2021/09/calculo_muestra.pdf</a>

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, LEON AGUILAR INGRID MARIANELLA y ULLAURI RUMIPULLA ALEJANDRA ELIZABETH, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado El liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

  
LEON AGUILAR INGRID MARIANELLA

0707029484

  
ULLAURI RUMIPULLA ALEJANDRA ELIZABETH

0707375580

## DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a Dios, por darme la fortaleza, sabiduría y cordura en cada paso de mi vida y en este viaje universitario.

A mi madre Ingrid, por su valentía, amor incondicional y siempre creer en mí.

A mis hermanos, Erick y Pamela, por ser los intermediarios de mis alegrías llamados, Isaac, Muriel e Ímel, que me motivan para ser mejor cada día.

A Abraham por su apoyo, cariño y su predisposición siempre sin esperar nada a cambio.

A mi pareja Daniel, por brindarme su amor, ser mi soporte, por apoyarme, por tenerme paciencia y por ser mi cable a tierra todos los días, logrando así que las tormentas inesperadas siempre sean más llevaderas.

Y por último pero no menos importante a Alejandra, mi compañera de este proyecto, por su amistad y por su ayuda en el proceso.

***Ingrid Marianella León Aguilar***

Quiero dedicar esta investigación en primer lugar a Dios por haberme dado las fuerzas necesarias para terminar este camino que fue muy difícil para mí.

A mi madre María y mi padre Luis, porque le prometí que su hija sería una profesional a pesar de la distancia, este logro es un regalo para ella y mis hermanos Morita y Leiver.

A Steven mi compañero de vida, mi pareja y amigo, quien fue un pilar fundamental en mi vida y en mis estudios, es por quien pude terminar mi carrera por su amor y apoyo incondicional.

A Ingrid mi compañera de estudios y amiga, quien siempre fue calma mientras yo era tormenta.

***Alejandra Elizabeth Ullauri Rumipulla***

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la fortaleza y la claridad para enfrentar los retos de mis estudios universitarios, por iluminar mi mente, mi corazón y por estar siempre a mi lado.

A mi madre Ingrid, gracias por tu apoyo incondicional, por tu amor y tu sacrificio constante. Tu confianza en mí me motiva a seguir adelante con esfuerzo y dedicación. Eres mi mayor fuente de inspiración y mi guía en este camino. Te agradezco profundamente por todo lo que has hecho por mí desde que nací hasta el día de hoy.

*Ingrid Marianella León Aguilar*

Quiero agradecer profundamente a Dios, por permitir que mi madre este a mi lado en este logro, por cuidarnos y permitirnos llegar hasta aquí.

Te agradezco madre por dejarme crecer, dejar tomar mis propias decisiones y permitirme aprender de mis errores. Tú no fallaste como madre, tú eres una excelente madre, eres amor, eres fuerza y eres mi todo.

Te agradezco Steven, por ser mis zapatos cuando no podía más, por darme las fuerzas que me faltaban cuando mi mente se rompía, por resolver cuando yo me rendía, por empujarme a la meta, eres una buena pareja, solo Dios sabe cuánto Te Amo y él te dará lo que yo no pueda darte.

*Alejandra Elizabeth Ullauri Rumipulla*

## RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre el liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje. Se exploraron los estilos de liderazgo predominantes y su impacto en la eficiencia y motivación de los empleados. A través de una metodología mixta, se identificó que el liderazgo autocrático es el más común, lo que limita la innovación y la participación del personal.

Sin embargo, se evidenció que un liderazgo transformacional puede mejorar significativamente la productividad y el ambiente laboral. Los resultados destacan la importancia de la comunicación efectiva, el reconocimiento del desempeño y la delegación estratégica como factores clave para optimizar la gestión empresarial. Finalmente, se proponen estrategias para fortalecer el liderazgo y mejorar la competitividad de estas empresas en el mercado local.

Palabras Clave: Liderazgo, productividad, pequeñas empresas, gestión empresarial, motivación laboral.



## ABSTRACT

This study examines the relationship between leadership and productivity in small businesses in the city of Pasaje. The predominant leadership styles and their impact on employee efficiency and motivation were explored. Through a mixed-methods approach, it was identified that autocratic leadership is the most common, limiting innovation and employee participation.

However, evidence suggests that transformational leadership can significantly enhance productivity and workplace environment. The findings highlight the importance of effective communication, performance recognition, and strategic delegation as key factors in optimizing business management. Finally, strategies are proposed to strengthen leadership and improve the competitiveness of these companies in the local market.

Keywords: leadership, productivity, small businesses, business management, work motivation.

## Contenido

<b>TEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	8
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	8
<b>1. Planteamiento del problema</b> .....	8
<b>1.1. Objeto de investigación</b> .....	8
1.2. Planteamiento del problema .....	10
1.3. Justificación .....	11
1.4. Objetivos.....	11
1.4.1. Objetivo General.....	11
1.4.2. Objetivos Específicos .....	11
<b>CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO</b> .....	13
<b>2. Marco Teórico</b> .....	13
2.1. Introducción.....	13
2.1.1. Concepto de Liderazgo .....	14
2.1.2. Evaluación del liderazgo.....	14
2.1.3. Tipos de Liderazgo .....	15
2.1.4. Influencia del Liderazgo.....	16
2.1.5. Importancia del Liderazgo en Puestos Gerenciales .....	16
2.1.6. El liderazgo de la mujer en las empresas .....	17
2.2. Concepto de Productividad .....	17
2.2.1. Influencia de la Productividad .....	18

2.2.2.	Factores que Intervienen en la Productividad .....	18
2.2.3.	Factores Clave en la Evaluación de la Productividad .....	19
2.2.4.	Metodología 5S como Herramienta para Mejorar la Productividad ....	20
2.2.5.	La productividad y la competitividad .....	20
2.2.6.	Liderazgo y Productividad en las Pequeñas Empresas de Pasaje .....	20
2.2.7.	Influencia del Liderazgo en la Productividad .....	21
2.2.8.	Tecnologías para la optimización de la productividad .....	21
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO .....</b>		<b>22</b>
<b>3.</b>	<b>Diseño de investigación .....</b>	<b>22</b>
3.1.	Tipos de Investigación .....	22
3.1.1.	Investigación correlacional .....	22
3.2.	Nivel de investigación.....	23
3.3.	Diseño de la investigación .....	24
3.4.	Metodología de la investigación .....	24
3.5.	Instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5.1.	Población universo .....	25
3.5.2.	Población objeto de estudio .....	25
3.5.3.	Tamaño de la muestra.....	26
3.6.	Técnicas de recolección de datos .....	27
3.6.1.	Encuesta .....	27
3.7.	Presentación de resultados .....	27

3.7.1. Análisis.....	27
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION .....</b>	<b>44</b>
<b>4. Resultados y Discusión .....</b>	<b>44</b>
4.1. Análisis de los Resultados.....	44
4.2. Contrastación teórica de los resultados .....	44
4.3. Propuesta integradora.....	45
4.4. Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica–Económica–Social- Ambiental	47
4.4.1. Dimensión Técnica .....	47
4.4.2. Dimensión económica .....	49
4.4.3. Dimensión social.....	50
4.4.4. Dimensión ambiental .....	51
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>5. Conclusión y Recomendaciones .....</b>	<b>53</b>
5.1. Conclusiones.....	53
5.2. Recomendación .....	53
Referencias .....	55

## **TEMA DE INVESTIGACIÓN**

El liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje.

### **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1. Planteamiento del problema**

##### **1.1. Objeto de investigación**

En el entorno empresarial contemporáneo, las pequeñas empresas juegan un papel vital en el desarrollo económico y social de las comunidades. En la ciudad de Pasaje, las pequeñas empresas constituyen una parte significativa del tejido económico, ofreciendo empleo y servicios esenciales a la población local. Sin embargo, estas organizaciones enfrentan numerosos desafíos que pueden limitar su capacidad de crecimiento y sostenibilidad.

El liderazgo se refiere a la capacidad de influir en los demás para alcanzar objetivos comunes y se manifiesta a través de diversos estilos y prácticas. En el contexto de las pequeñas empresas, el liderazgo adquiere una importancia particular debido a la cercanía y la interacción constante entre los líderes y sus empleados. Un liderazgo efectivo puede motivar a los empleados, fomentar un ambiente de trabajo positivo y mejorar la eficiencia operativa. Por otro lado, un liderazgo deficiente puede llevar a la desmotivación, el conflicto y la ineficiencia.

La productividad, entendida como la relación entre los insumos utilizados y los productos generados, es un indicador clave del rendimiento organizacional. En las pequeñas empresas, la productividad se ve influenciada por diversos factores, incluyendo la eficiencia operativa, la gestión del tiempo y los recursos, y la calidad del ambiente laboral. La relación entre liderazgo y productividad es un tema de creciente interés en la literatura académica y profesional, ya que se reconoce que un liderazgo eficaz puede ser un motor importante para la mejora de la productividad.

Diversos estudios han explorado esta relación. Por ejemplo, Chávez y Ávalos (2022) En su estudio sobre liderazgo, personalidad y competencias digitales, los investigadores descubren

que un liderazgo sólido y habilidades personales fuertes están estrechamente vinculados con mayores niveles de productividad. Según los autores, los líderes que cuentan con competencias digitales avanzadas y habilidades interpersonales desarrolladas son capaces de administrar de manera más eficaz sus equipos y recursos, lo que resulta en una mayor eficiencia operativa.

Por su parte, Cedeño et al. (2021) Destacan la complejidad de la relación entre liderazgo y productividad, señalando que no se trata únicamente de habilidades técnicas, sino también de dimensiones emocionales y sociales. Su investigación sugiere que los líderes que logran fomentar un entorno de confianza y colaboración tienden a alcanzar niveles más altos de productividad en sus equipos. La habilidad de los líderes para comunicarse de manera efectiva, tomar decisiones bien fundamentadas y gestionar el tiempo de forma eficiente son factores clave en esta dinámica. (2021).

En la ciudad de Pasaje, la dinámica de las pequeñas empresas presenta un campo fértil para explorar la relación entre liderazgo y productividad. Muchas de estas empresas enfrentan desafíos comunes, como el acceso limitado a financiamiento, tecnología y capacitación, lo que puede afectar su productividad.

Este estudio se propone analizar la relación entre el liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de Pasaje. A través de un enfoque metodológico mixto que combine técnicas cuantitativas y cualitativas, se buscará identificar los estilos de liderazgo predominantes y evaluar su impacto en la productividad empresarial. Los resultados de esta investigación no solo contribuirán al conocimiento académico sobre el tema, sino que también ofrecerán recomendaciones prácticas para los dueños y gerentes de pequeñas empresas que buscan mejorar su rendimiento organizacional.

La relevancia de este estudio radica en su potencial para proporcionar una comprensión más profunda de los mecanismos a través de los cuales el liderazgo influye en la productividad. Al abordar esta relación en el contexto específico de las pequeñas empresas de Pasaje, se espera generar hallazgos que sean directamente aplicables y beneficiosos para estas organizaciones. En última instancia, mejorar el liderazgo y la productividad puede contribuir

a la sostenibilidad y el crecimiento económico de la región, beneficiando tanto a las empresas como a la comunidad en general.

## **1.2. Planteamiento del problema**

Las pequeñas empresas son el motor económico de muchas regiones, y la ciudad de Pasaje no es una excepción. Estas empresas representan una parte significativa del tejido económico, proporcionando empleo y servicios esenciales a la comunidad. Sin embargo, enfrentan una serie de desafíos que afectan su capacidad para crecer y prosperar. Entre estos desafíos, la gestión y el liderazgo son factores críticos que pueden determinar el éxito o el fracaso de una organización. En este contexto, el liderazgo se define como la capacidad de influir en los demás para alcanzar objetivos comunes, y se manifiesta a través de diversos estilos y prácticas. La productividad, por otro lado, se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos para generar productos o servicios.

En Pasaje, las pequeñas empresas enfrentan dificultades comunes como el acceso limitado a financiamiento, tecnología y capacitación. Estos problemas pueden restringir su capacidad para mejorar la productividad y, en última instancia, para competir en un mercado cada vez más globalizado. Además, la proximidad y la interacción constante entre los líderes y sus empleados en las pequeñas empresas hacen que el estilo de liderazgo tenga un impacto significativo en la eficiencia operativa y el ambiente laboral.

La cuestión central que se plantea es cómo influye el liderazgo en la productividad de las pequeñas empresas en Pasaje. Si bien se reconoce la importancia del liderazgo en la gestión empresarial, la influencia específica de diferentes estilos de liderazgo en la productividad no ha sido suficientemente estudiada en el contexto de las pequeñas empresas de Pasaje. La falta de investigación en este ámbito crea un vacío de conocimiento que este estudio pretende llenar.

El liderazgo efectivo puede motivar a los empleados, fomentar un ambiente de trabajo positivo y mejorar la eficiencia operativa. Por otro lado, un liderazgo deficiente puede llevar a la desmotivación, el conflicto y la ineficiencia. En las pequeñas empresas, donde los recursos suelen ser limitados y la gestión del tiempo es crucial, el impacto del liderazgo puede

ser aún más pronunciado. Por tanto, es esencial comprender cómo los diferentes estilos de liderazgo afectan la productividad para desarrollar estrategias de gestión que promuevan el crecimiento y la sostenibilidad de estas empresas.

Dado el contexto y la importancia del tema, la pregunta central de investigación es: ¿Cómo influye el liderazgo en la productividad de las pequeñas empresas en la ciudad de Pasaje?

### **1.3. Justificación**

La investigación sobre la relación entre liderazgo y productividad en las pequeñas empresas de Pasaje es crucial por varias razones. En primer lugar, estas empresas representan una parte significativa de la economía local y su éxito tiene un impacto directo en el bienestar económico de la región. Comprender los factores que influyen en su productividad puede ayudar a diseñar políticas y programas que apoyen su desarrollo y sostenibilidad.

En segundo lugar, la identificación de los estilos de liderazgo que más contribuyen a la productividad puede proporcionar a los dueños y gerentes de pequeñas empresas herramientas prácticas para mejorar su gestión. Esto no solo beneficiará a las empresas en términos de eficiencia operativa y rendimiento financiero, sino que también puede mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados, creando un ambiente de trabajo más positivo y motivador.

Además, este estudio contribuirá al conocimiento académico sobre la relación entre liderazgo y productividad, proporcionando una base para futuras investigaciones en este campo. Los hallazgos podrán ser utilizados para comparar con otros contextos y sectores, enriqueciendo así la literatura existente y ofreciendo nuevas perspectivas sobre cómo el liderazgo puede ser optimizado para mejorar la productividad.

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo General**

Analizar la relación entre el liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**



- Determinar los estilos de liderazgo predominantes en las pequeñas empresas de Pasaje.
- Evaluar las prácticas de liderazgo actuales en las pequeñas empresas de Pasaje y su relación con la motivación y desempeño de los empleados.
- Establecer estrategias de liderazgo que puedan mejorar la productividad en las pequeñas empresas de Pasaje basándose en los hallazgos del estudio.

## **CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1. Introducción**

En el mundo de los negocios, el liderazgo y la productividad son dos conceptos que juegan un papel crucial en el éxito de cualquier organización, especialmente en las pequeñas empresas. La interacción entre ambos aspectos es compleja y afecta directamente el rendimiento y la viabilidad de las empresas. Este marco teórico se centra en entender cómo el liderazgo y la productividad se definen, los diferentes tipos de liderazgo y su influencia en la productividad, así como los factores que impactan estos procesos. El objetivo es proporcionar una visión clara y actualizada sobre cómo estos elementos contribuyen al éxito de las pequeñas empresas.

El liderazgo es fundamental para la administración efectiva de las organizaciones, ya que implica la capacidad de guiar e inspirar a los miembros del equipo hacia el logro de metas comunes. En un entorno empresarial, el liderazgo efectivo no solo facilita la coordinación de esfuerzos, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Esta habilidad es crucial para el desarrollo y la sostenibilidad de las empresas, ya que un buen líder puede marcar la diferencia en la motivación y el rendimiento de los empleados.

La productividad, por otro lado, es un indicador esencial que refleja la eficiencia con la que una empresa utiliza sus recursos para generar bienes y servicios. En las pequeñas empresas, donde los recursos suelen ser más limitados, mantener una alta productividad es vital para competir en el mercado y asegurar la rentabilidad. La gestión efectiva de la productividad permite a las pequeñas empresas optimizar sus operaciones, reducir costos y mejorar su posición en el mercado.

Evaluar tanto el liderazgo como la productividad es crucial para el desarrollo de las pequeñas empresas. Identificar áreas de mejora en estos aspectos permite a las empresas adaptar sus estrategias y prácticas para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades. Un liderazgo sólido y una alta productividad no solo mejoran el rendimiento general, sino que también

contribuyen al crecimiento y la estabilidad de las pequeñas empresas en un entorno competitivo.

### **2.1.1. Concepto de Liderazgo**

El liderazgo y la productividad son conceptos fundamentales en el ámbito de la gestión empresarial, especialmente en el contexto de las pequeñas empresas. La relación entre estos dos factores es compleja y multidimensional, influyendo directamente en el desempeño y sostenibilidad de las organizaciones. Se abordan las definiciones, tipos e influencias del liderazgo y la productividad, así como los factores que intervienen en estos procesos, utilizando diversas fuentes académicas y estudios recientes.

El liderazgo es un elemento fundamental en la administración y dirección de organizaciones, ya que implica la capacidad de influir en las personas para alcanzar objetivos comunes. Según García et al (2023), el liderazgo se define como "la habilidad de un individuo para influir y guiar a otros miembros de una organización hacia el logro de metas y objetivos compartidos". Este concepto destaca la importancia del liderazgo como una competencia esencial para el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones.

En el contexto de las pequeñas empresas, el liderazgo adquiere una dimensión particular debido a la cercanía entre los líderes y los empleados. Esta proximidad permite una comunicación más directa y personalizada, lo que puede fortalecer la cohesión del equipo y aumentar la motivación y compromiso de los empleados.

### **2.1.2. Evaluación del liderazgo**

La evaluación del liderazgo en las micro y pequeñas empresas (MYPEs) es un componente esencial para su desarrollo y éxito. Según Romero del Campo, et al. (2021), "la evaluación efectiva del liderazgo dentro de las MYPEs revela que un liderazgo sólido no solo impulsa la motivación y el compromiso de los empleados, sino que también mejora el rendimiento general de la empresa". Esta evaluación permite identificar áreas de mejora en las habilidades de liderazgo y adaptar estrategias que fortalezcan la capacidad de las MYPEs para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en el mercado. Un liderazgo efectivo es crucial para la

implementación de prácticas eficientes y la consecución de objetivos empresariales, lo que contribuye al crecimiento y sostenibilidad de las pequeñas empresas.

### **2.1.3. Tipos de Liderazgo**

Los estilos de liderazgo varían considerablemente y cada uno tiene diferentes implicaciones para la productividad y el rendimiento empresarial. Según Jauregui et al (2023) identifican varios estilos de liderazgo que son relevantes para las pequeñas empresas:

1. **Liderazgo Autocrático:** Este estilo se caracteriza por un alto grado de control por parte del líder, quien toma decisiones unilaterales sin consultar a los subordinados. Aunque puede ser eficaz en situaciones de crisis, puede llevar a una baja moral y falta de compromiso entre los empleados a largo plazo.
2. **Liderazgo Democrático:** En este estilo, los líderes invitan a los empleados a participar en el proceso de toma de decisiones. Esto puede aumentar la moral y el compromiso, pero también puede ralentizar el proceso de toma de decisiones si no se gestiona adecuadamente.
3. **Liderazgo Transformacional:** Los líderes transformacionales buscan inspirar y motivar a sus empleados para alcanzar su máximo potencial. Este estilo de liderazgo se asocia con altos niveles de innovación y creatividad, así como con una mayor satisfacción laboral.
4. **Liderazgo Laissez-Faire:** En este estilo, los líderes delegan la toma de decisiones a los empleados y proporcionan mínima dirección. Aunque puede fomentar la independencia y la creatividad, puede llevar a la falta de cohesión y dirección si no se gestiona adecuadamente.

Cada uno de estos estilos tiene sus propias ventajas y desventajas, y su eficacia puede depender del contexto específico de la empresa y de las características de los empleados.

El liderazgo en el ámbito organizacional juega un papel crucial en la configuración de la cultura y el clima laboral de las empresas. Santander y Lara (2023) argumentan que “el liderazgo efectivo no solo dirige y coordina el trabajo dentro de la organización, sino que

también fomenta un ambiente en el que los empleados se sienten valorados y motivados para alcanzar metas comunes”. Este tipo de liderazgo, que se centra en la dimensión humana del entorno laboral, contribuye significativamente a la creación de una cultura organizacional positiva, que a su vez impulsa el rendimiento y la satisfacción laboral. La capacidad de los líderes para conectar con sus equipos y comprender sus necesidades emocionales y profesionales es fundamental para el éxito organizacional y el logro de objetivos estratégicos.

#### **2.1.4. Influencia del Liderazgo**

El liderazgo tiene una influencia significativa en varios aspectos del rendimiento organizacional. Según Araya Pizarro (2023) sostiene que "un liderazgo efectivo puede mejorar la comunicación organizacional, aumentar la moral de los empleados y reducir la rotación de personal". En las pequeñas empresas, donde las interacciones entre líderes y empleados son más frecuentes y personalizadas, el impacto del liderazgo puede ser aún más pronunciado.

Además, Navarrete Fernández et al. (2023), argumentan que "la cercanía y la interacción constante entre líderes y empleados en las pequeñas empresas permiten una mayor influencia del liderazgo en la productividad". Un líder efectivo puede crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo que puede llevar a una mayor productividad y un mejor rendimiento empresarial.

Por otra parte, Lara Castillo (2022) destaca que “un liderazgo efectivo no solo motiva al personal, sino que también establece una dirección clara, contribuyendo significativamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales”. Esta visión resalta cómo un líder puede impactar de manera directa en la capacidad del equipo para alcanzar metas, subrayando la importancia de la claridad y el estímulo en la gestión de equipos. El liderazgo juega un papel crucial en el rendimiento y la motivación del personal, ya que no solo proporciona una visión clara, sino que también inspira y dirige al equipo hacia el cumplimiento de objetivos organizacionales.

#### **2.1.5. Importancia del Liderazgo en Puestos Gerenciales**

Fuentes y Barbosa (2024) destacan la importancia del liderazgo en puestos gerenciales dentro de las micro, pequeñas y medianas empresas del sector turístico. Los autores argumentan que "el liderazgo efectivo en puestos gerenciales puede mejorar la coordinación y la comunicación entre los empleados, así como fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo". En los sectores de comercio, donde la interacción con los clientes es crucial, un liderazgo efectivo puede mejorar significativamente la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.

#### **2.1.6. El liderazgo de la mujer en las empresas**

El liderazgo femenino en el ámbito empresarial presenta características distintivas que pueden influir significativamente en la dinámica organizacional. Según Ramírez Barón et al. (2023), "las mujeres líderes suelen adoptar un estilo de liderazgo más colaborativo y empático, lo cual fomenta un entorno de trabajo inclusivo y participativo". Este enfoque no solo mejora la comunicación y la cohesión dentro del equipo, sino que también promueve la innovación y el compromiso de los empleados. El liderazgo femenino, caracterizado por la capacidad de construir relaciones sólidas y motivar a través de la empatía, puede ser un factor clave en el éxito organizacional y en la creación de culturas corporativas positivas.

#### **2.2. Concepto de Productividad**

La productividad es un indicador clave del rendimiento de una empresa, reflejando la eficiencia con la que los recursos se utilizan para producir bienes y servicios. Según Franco López et al (2021) describen la productividad como "la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y los recursos utilizados para producirlos". Este concepto es fundamental para la competitividad empresarial, ya que una mayor productividad puede llevar a una reducción de costos y un aumento de la rentabilidad.

En el contexto de las pequeñas empresas, la productividad es especialmente crucial, ya que estas empresas suelen operar con recursos limitados y deben maximizar su eficiencia para sobrevivir y crecer. La gestión efectiva de la productividad puede permitir a las pequeñas empresas competir con empresas más grandes y establecer una presencia sólida en el mercado.

### **2.2.1. Influencia de la Productividad**

La productividad afecta directamente la rentabilidad y la capacidad de crecimiento de una empresa. Muñoz Sánchez et al. (2022), argumentan que "la gestión administrativa efectiva y el uso adecuado de los recursos pueden incrementar significativamente la productividad". En las pequeñas empresas, la productividad puede ser un determinante crucial para la supervivencia y el éxito a largo plazo.

Una gestión efectiva de la productividad puede permitir a las pequeñas empresas competir con empresas más grandes y establecer una presencia sólida en el mercado. La optimización de procesos y la gestión adecuada del tiempo son elementos clave para mejorar la productividad y, en última instancia, el rendimiento empresarial.

La productividad es un factor clave que ofrece numerosos beneficios a las organizaciones, influyendo positivamente en su eficiencia y en la calidad de los resultados obtenidos. Según Ramírez Méndez, et al. (2022) "La productividad no solo mejora el rendimiento general de la organización, sino que también facilita la optimización de recursos, reduce costos operativos y contribuye al crecimiento sostenible". Este impacto positivo resalta cómo un aumento en la productividad puede ser decisivo para el éxito y la competitividad de una empresa, subrayando la importancia de implementar estrategias efectivas para su mejora.

### **2.2.2. Factores que Intervienen en la Productividad**

La productividad empresarial está influenciada por una variedad de factores, incluyendo el liderazgo, la tecnología, la capacitación y el entorno económico. Haro Sarango (2021) identifica que "el tamaño de la empresa y su capacidad para acceder a financiamiento y tecnología son determinantes importantes de la productividad". Otros factores incluyen la motivación y competencia de los empleados, la eficiencia de los procesos internos y el entorno económico y regulatorio en el que opera la empresa.

En las pequeñas empresas, estos factores pueden tener un impacto particularmente significativo, ya que estas empresas suelen operar con recursos limitados y deben maximizar su eficiencia para sobrevivir y crecer. La implementación de herramientas y metodologías

eficaces, como la metodología 5S descrita por Moran y Chávez (2022), puede ser crucial para mejorar la productividad.

La productividad en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) es influenciada por una serie de factores clave que optimizan su rendimiento y competitividad. Según Gárate Aguirre (2022), “los factores que contribuyen al aumento de la productividad incluyen la implementación de tecnologías modernas, la capacitación continua del personal y la mejora en los procesos de gestión”. Estos elementos son esenciales para elevar los niveles de eficiencia y calidad en las empresas. La adopción de tecnologías avanzadas permite una producción más ágil y precisa, mientras que la capacitación del personal asegura que los trabajadores estén actualizados y sean capaces de manejar las nuevas herramientas y métodos de trabajo, fortaleciendo así la capacidad de las Pymes para enfrentar desafíos del mercado y aprovechar oportunidades de crecimiento.

### **2.2.3. Factores Clave en la Evaluación de la Productividad**

Franco López et al. (2021), identificaron varios factores clave que influyen en la productividad, incluyendo "la eficiencia operativa, la gestión del tiempo y la optimización de procesos". Estos factores son cruciales para pequeñas empresas que buscan mejorar su rendimiento con recursos limitados. La optimización de procesos y la gestión efectiva del tiempo pueden permitir a las pequeñas empresas maximizar su eficiencia y competitividad.

La relación entre el estudio de tiempos y la productividad es fundamental para entender cómo las mejoras en los procesos pueden impactar el rendimiento general. Muñoz Choque (2021) afirma que “el análisis detallado de los tiempos de trabajo permite identificar ineficiencias y cuellos de botella, facilitando la implementación de mejoras que, a su vez, elevan los niveles de productividad”. Este estudio no solo proporciona una base para la optimización de procesos, sino que también permite una evolución continua en la productividad al ajustar y refinar las prácticas laborales. La capacidad de adaptar los procesos en respuesta a los hallazgos del estudio de tiempos es crucial para mantener y aumentar la eficiencia en las operaciones empresariales, promoviendo así una evolución constante en la productividad.



#### **2.2.4. Metodología 5S como Herramienta para Mejorar la Productividad**

Morán y Chávez (2022) exploran cómo la metodología 5S puede ser utilizada para mejorar la productividad en empresas pequeñas. La implementación de esta metodología "puede conducir a un entorno de trabajo más organizado y eficiente, reduciendo desperdicios y mejorando la calidad del producto final". La metodología 5S, que incluye clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina, puede ser una herramienta valiosa para mejorar la eficiencia operativa y la productividad en pequeñas empresas.

#### **2.2.5. La productividad y la competitividad**

La relación entre productividad laboral y competitividad externa es fundamental para el desempeño del comercial, especialmente en contextos de apertura comercial. Vázquez López (2021) señala que "la mejora en la productividad laboral está estrechamente vinculada a un aumento en la competitividad externa, ya que permite a las empresas reducir costos y ofrecer una mejor calidad en mercados internacionales". Esta conexión destaca la importancia de estrategias que optimicen la productividad para lograr una ventaja competitiva en el ámbito global. Incrementar la productividad no solo facilita una mayor eficiencia operativa, sino que también fortalece la posición de las empresas en el mercado global al mejorar su capacidad para competir con otros actores internacionales.

#### **2.2.6. Liderazgo y Productividad en las Pequeñas Empresas de Pasaje**

En el contexto específico de las pequeñas empresas de Pasaje, la relación entre liderazgo y productividad adquiere características únicas debido a las particularidades del entorno local. Navarrete Fernández et al. (2023), destaca que "la cercanía y la interacción constante entre líderes y empleados en las pequeñas empresas permiten una mayor influencia del liderazgo en la productividad".

Las pequeñas empresas de Pasaje enfrentan desafíos específicos relacionados con el acceso a financiamiento, tecnología y mercados, así como con la gestión de recursos humanos y la eficiencia operativa. En este contexto, un liderazgo efectivo puede ser crucial para superar estos desafíos y mejorar la productividad y el rendimiento empresarial.

### **2.2.7. Influencia del Liderazgo en la Productividad**

El estudio de Romero del Campo et al. (2021), analiza cómo diferentes estilos de liderazgo afectan la productividad en pequeñas empresas. Los autores encontraron que "el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo significativo en la productividad, al motivar e inspirar a los empleados a alcanzar altos niveles de desempeño". Este estilo de liderazgo puede ser especialmente efectivo en pequeñas empresas, donde la motivación y el compromiso de los empleados son cruciales para el éxito empresarial.

### **2.2.8. Tecnologías para la optimización de la productividad**

Las tecnologías desempeñan un papel fundamental en la optimización de la productividad de las empresas comerciales, ya que permiten la automatización de procesos, la mejora en la toma de decisiones y una mayor eficiencia operativa. Según Becerra et al. (2024), la implementación de herramientas como la inteligencia artificial, el Internet de las Cosas (IoT) y la analítica de datos contribuyen significativamente a la optimización de los recursos y la reducción de costos. Estas innovaciones tecnológicas permiten a las empresas comerciales agilizar sus operaciones, mejorar la calidad de sus productos y servicios, y adaptarse a las demandas del mercado con mayor rapidez. En este contexto, la adopción de tecnologías avanzadas no solo incrementa la productividad, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad de las empresas a largo plazo.

## CAPITULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

### 3. Diseño de investigación

#### 3.1. Tipos de Investigación

El tipo de investigación que se utilizará en esta investigación será descriptivo según Ochoa y Yunkor (2021), esta teoría se centra en describir las características, propiedades o comportamientos de un fenómeno, población o contexto específico, sin manipular variables ni buscar relaciones causales. Este tipo de investigación tiene como objetivo principal proporcionar una visión detallada y precisa de los elementos estudiados, permitiendo obtener información básica que puede ser utilizada como base para investigaciones más profundas. A menudo, emplea técnicas como encuestas, observaciones o análisis documentales para recolectar datos de manera sistemática y estructurada.

Por otro lado, la investigación descriptiva tiene como objetivo principal la medición precisa y sistemática de características, fenómenos o variables dentro de una población o contexto específico. Se centra en describir la realidad tal como es, a través de la recopilación, clasificación y análisis de datos que permitan identificar propiedades, cualidades o estructuras del fenómeno en estudio. Este tipo de investigación no busca explicar causas ni establecer relaciones causales entre variables, sino más bien ofrecer un panorama detallado y objetivo del estado de una situación. Es considerada una etapa preparatoria en muchos casos, pues brinda información esencial que puede servir de base para investigaciones exploratorias o explicativas más profundas.

##### 3.1.1. Investigación correlacional

La investigación correlacional según Arias et al. tiene como objetivo medir el grado de relación o asociación entre dos variables desde un enfoque cuantitativo, empleando técnicas estadísticas para evaluar cómo una variable se comporta en relación con. Este tipo de investigación no implica manipulación experimental, pero es una base para explorar posibles conexiones causa-efecto (2020).

Según Medina y González, la investigación correlacional como un enfoque que permite identificar asociaciones entre variables específicas (2021). Este enfoque es particularmente útil en estudios donde el control experimental es difícil o no viable, pero se desea comprender cómo dos variables interactúan dentro de un contexto determinado.

### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel de la investigación se refiere a la profundidad y enfoque con que se aborda el fenómeno de estudio, determinando el alcance y los objetivos que se desean alcanzar. Este concepto establece cómo se recopilarán y analizarán los datos, así como las preguntas que la investigación busca responder. Según la naturaleza del problema, los niveles pueden ser exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. El nivel exploratorio indaga sobre temas poco estudiados para sentar bases iniciales; el descriptivo detalla características específicas de un fenómeno; el correlacional analiza relaciones entre variables, mientras que el explicativo busca comprender causas y efectos.

- El nivel de esta investigación es descriptivo, según Guevara et al. la investigación descriptiva se define como aquella que describe las características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos mediante criterios sistemáticos. Esto permite establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos estudiados, proporcionando información sistemática y comparable con otras fuentes (2020). Se examinara cómo se vinculan el liderazgo y la productividad dentro del contexto de las pequeñas empresas ubicadas en la ciudad de Pasaje.
- También es de carácter explicativo, según Velandia et al. la investigación explicativa se describe como aquella que tiene una relación causal, es decir, busca no solo describir o acercarse a un problema, sino también precisar las causas del mismo (2021), en el objetivo específico también se identificará cuáles son los estilos de liderazgo más comunes en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje.
- Analizar las prácticas de liderazgo implementadas en las pequeñas empresas de Pasaje y su impacto en la motivación y el rendimiento de los empleados.

- Proponer estrategias de liderazgo orientadas a incrementar la productividad en las pequeñas empresas de Pasaje, fundamentadas en los resultados obtenidos del estudio.

### **3.3. Diseño de la investigación**

La investigación será no experimental ya que no se va a manipular ninguna de las variables, es decir, no existe un experimento de por medio. Según Martínez et al. (2024) el diseño no experimental se caracteriza por no manipular las variables del estudio, sino que los investigadores observan y miden las variables tal como se presentan naturalmente en el entorno de investigación. Además, establece cómo se seleccionará la muestra, los instrumentos de recolección de datos y los procedimientos de análisis, garantizando que las metodologías sean coherentes con el propósito del estudio. Un diseño bien elaborado asegura que los datos recopilados sean precisos, relevantes y válidos para abordar el problema de investigación.

El diseño de la investigación es el plan estructurado que guía el desarrollo de un estudio para responder a preguntas específicas y alcanzar los objetivos planteados. Este diseño define el tipo de investigación ya sea exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa, el enfoque metodológico puede ser cualitativo, cuantitativo o mixto, y el marco temporal es transversal o longitudinal.

### **3.4. Metodología de la investigación**

El método de trabajo de la investigación será cualitativo y cuantitativo resulta altamente beneficioso porque ambos métodos ofrecen perspectivas complementarias que enriquecen el análisis y permiten abordar el problema de estudio de manera integral. El enfoque cualitativo permite explorar y comprender en profundidad las percepciones, experiencias y contextos relacionados con el objeto de investigación. A través de entrevistas, grupos focales o análisis de contenido, se captan matices y detalles que no pueden ser expresados numéricamente, proporcionando una visión más rica y contextualizada.

Por otro lado, el enfoque cuantitativo aporta rigor y objetividad, permitiendo medir variables, analizar relaciones entre ellas y obtener resultados generalizables mediante técnicas estadísticas. La combinación de ambos enfoques, conocida como metodología mixta, permite

aprovechar las fortalezas de cada uno. Por ejemplo, el enfoque cualitativo puede identificar factores o patrones clave que luego son validados cuantitativamente con una muestra más amplia. De este modo, el trabajo de investigación adquiere una mayor profundidad y precisión, fortaleciendo la validez de los resultados y las conclusiones.

### **3.5. Instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1. Población universo**

En la provincia de El Oro, según datos de la Superintendencia de Compañías del Ecuador, se registra un total de 916 empresas pertenecientes al sector comercial. Este número representa una parte significativa de la actividad económica de la región, que se caracteriza por su dinamismo en el comercio y los servicios. Estas empresas abarcan diversos rubros, incluyendo la venta de productos de consumo masivo, distribución de bienes industriales y comercio al por menor. El sector comercial es uno de los principales motores económicos de El Oro, generando empleo e impulsando el desarrollo local. Además, la provincia cuenta con un marco empresarial diverso que refleja su ubicación geográfica estratégica, cercana a puertos y fronteras comerciales. La presencia de estas compañías es fundamental para el fortalecimiento de la economía regional y la integración con mercados. (Supercia.2024)

#### **3.5.2. Población objeto de estudio**

En el cantón Pasaje, de la provincia de El Oro, existen un total de 41 empresas registradas en el sector comercial, según datos de la Superintendencia de Compañías del Ecuador. Este grupo empresarial es clave para la economía local, destacándose en actividades como la distribución de productos, comercio al por menor y mayor, y prestación de servicios relacionados con el consumo. Las empresas comerciales de Pasaje contribuyen significativamente al dinamismo económico del cantón, generando empleo e incentivando el desarrollo de otras áreas productivas. Su ubicación estratégica, cercana a importantes rutas comerciales, facilita el intercambio y la conexión con los mercados de la región y del país. Este sector, aunque compacto, refleja el espíritu emprendedor de la localidad y su capacidad para adaptarse a las necesidades de un entorno competitivo. El comercio, por tanto, juega un papel crucial en la construcción del tejido económico. (Supercia.2024)

### 3.5.3. Tamaño de la muestra

El cálculo del tamaño de la muestra se presentó como una etapa fundamental en el diseño de investigaciones, ya que su adecuada determinación permitió garantizar la precisión y confiabilidad de los resultados. Trabajar con una muestra excesiva implicaba un uso ineficiente de recursos, mientras que una muestra insuficiente reducía la capacidad de detectar diferencias reales en las variables de interés. Además, Fuentelsaz señaló que el tamaño muestral debía ser representativo de la población objetivo, lo cual dependía del diseño del estudio, los objetivos planteados y las variables analizadas (2004).

Según Quispe, et al., el tamaño de la muestra se define como una porción representativa de la población, calculada mediante métodos estadísticos que permiten obtener resultados confiables y generalizables en investigaciones cuantitativas (2020). Para calcular la muestra de la investigación se utiliza la siguiente fórmula establecida:

$$m = \frac{N}{(N - 1) * K^2 + 1}$$

m= muestra

N= población universo

K= margen de error

Con los datos de la investigación quedaría de la siguiente manera:

$$m = \frac{916}{(916 - 1) * (0,05)^2 + 1}$$

$$m = \frac{916}{(915) * 0,0025 + 1}$$

$$m = \frac{916}{3,2875}$$

$$m = 278,63$$

Para tener un número cerrado de encuestas se redondearía a 279.

### **3.6. Técnicas de recolección de datos**

#### **3.6.1. Encuesta**

Según Betty, la encuesta es descrita como una técnica metodológica fundamental en la recolección de datos dentro de un enfoque cuantitativo. Fue utilizada para recopilar información de estudiantes universitarios y medir indicadores clave como el pensamiento crítico, el manejo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y la capacidad para establecer relaciones entre ideas (2022).

La encuesta es una herramienta de investigación que se utiliza para recopilar información de manera sistemática, estructurada y directa sobre las opiniones, actitudes, intereses o comportamientos de un grupo específico de personas. Consiste en un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente para obtener datos relevantes, los cuales pueden ser analizados posteriormente para identificar patrones, tendencias o puntos clave sobre el tema de estudio. Esta técnica es ampliamente empleada en estudios sociales, educativos y de mercado debido a su capacidad para alcanzar a un gran número de participantes y generar resultados cuantificables que contribuyen a la toma de decisiones informadas.

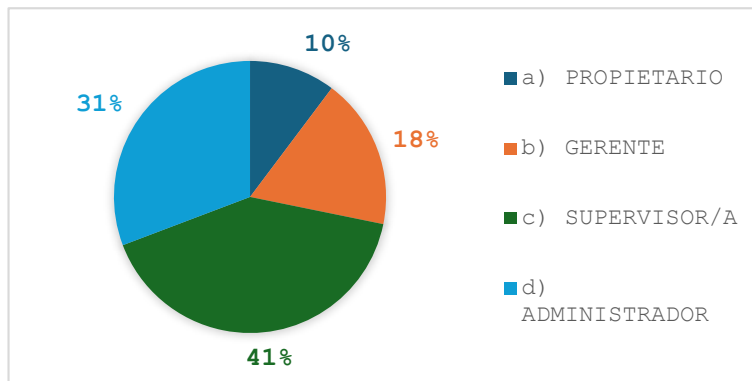
### **3.7. Presentación de resultados**

#### **3.7.1. Análisis**

**Pregunta 1: ¿Cuál es su cargo dentro de la empresa?**

#### **Figura 1**





**Fuente:** Encuesta

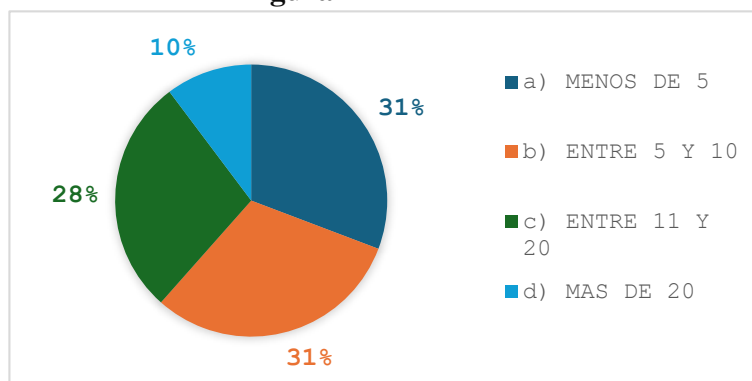
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Los resultados nos muestran que el 41% de los encuestados cumple el rol de Supervisor/a, lo que sugiere una estructura organizativa en la que la supervisión juega un papel fundamental en la gestión operativa y toma de decisiones. Por otro lado, el 31% ocupa el puesto de Administrador, lo que evidencia una notable presencia de planificación y gestión estratégica. En cuanto a los Gerentes están representados por el 18%, lo que indica una menor proporción de líderes de alto nivel en comparación con los supervisores y administradores. Finalmente, solo el 10% de los encuestados son Propietarios, lo que sugiere que la mayoría de las empresas delegan funciones en distintos niveles jerárquicos.

**Pregunta 2: ¿Cuántos empleados tiene la empresa?**

**Figura 2**



**Fuente:** Encuesta

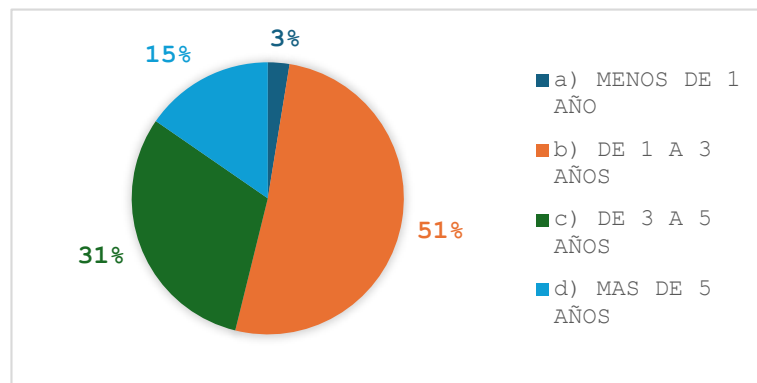
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Se observa que la mayoría de las empresas poseen estructuras organizativas pequeñas o medianas. Un 31% de las empresas refleja que menos de 5 empleados laboran en ellas, mientras que otro 31% demuestra que laboran entre 5 y 10 trabajadores, lo que sugiere que una gran proporción de estos negocios son pequeñas empresas o emprendimientos con recursos limitados. Además, el 28% tiene entre 11 y 20 empleados, lo que indica una mayor capacidad operativa y posiblemente una gestión más estructurada. En contraste, solo el 10% de las empresas superan los 20 empleados, evidenciando que las organizaciones de mayor tamaño son minoría en la muestra. Estos resultados reflejan que el entorno empresarial analizado está compuesto principalmente por pequeñas y medianas empresas (PYMEs), lo que puede influir en su crecimiento, la gestión del talento humano y su competitividad en el mercado.

**Pregunta 3: ¿Cuánto tiempo lleva operando en la empresa?**

**Figura 3**



**Fuente:** Encuesta

**Elaboración:** Autores

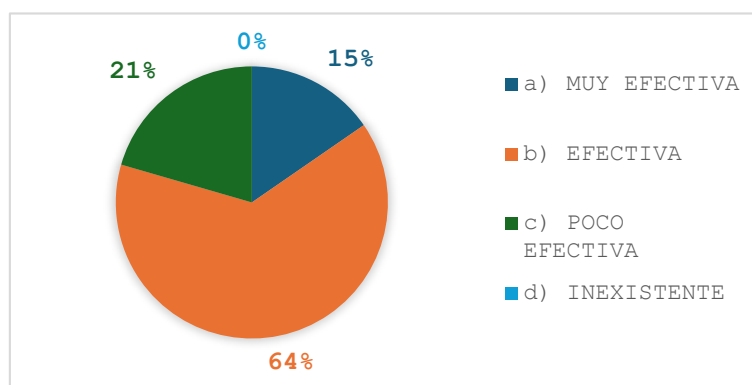
Análisis e interpretación:

Refleja que un 51% de las empresas han estado operando entre 1 y 3 años, lo que sugiere un ecosistema empresarial dinámico con una alta presencia de emprendimientos recientes. Además, el 31% tiene entre 3 y 5 años en funcionamiento, lo que indica que una proporción significativa ha logrado consolidarse en sus primeros años de existencia. En contraste, solo el 15% de las empresas han superado los 5 años de operación, lo que podría reflejar los

desafíos de sostenibilidad a largo plazo en el sector. Finalmente, apenas un 3% de los negocios tienen menos de un año, lo que sugiere que, aunque siguen surgiendo nuevas empresas, su número es relativamente bajo en comparación con las que han logrado mantenerse en el tiempo.

**Pregunta 4: ¿Cómo describiría a comunicación entre los líderes y los empleados en su empresa?**

**Figura 4**



**Fuente:** Encuesta

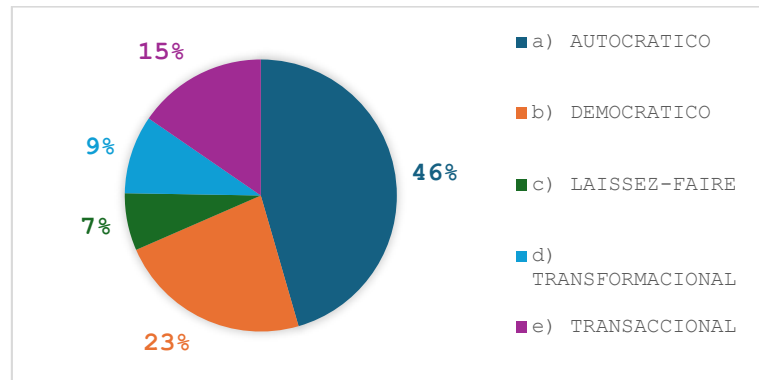
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Un 64% de los encuestados consideran que la comunicación es efectiva, lo que indica que en la mayoría de las empresas el intercambio de información entre los distintos niveles jerárquicos es adecuado. No obstante, un 21% percibe la comunicación como poco efectiva, lo que sugiere que en ciertos casos los mensajes no se transmiten con claridad, oportunidad o impacto. Solo el 15% califica la comunicación como muy efectiva, evidenciando que pocas empresas han logrado optimizar completamente sus procesos de interacción interna. Es relevante destacar que ninguna organización reportó una comunicación inexistente, lo que indica que, aunque con distintos grados de éxito, todas cuentan con algún tipo de mecanismo para la transmisión de información.

**Pregunta 5: ¿Qué estilo de liderazgo predomina en la empresa?**

**Figura 5**



**Fuente:** Encuesta

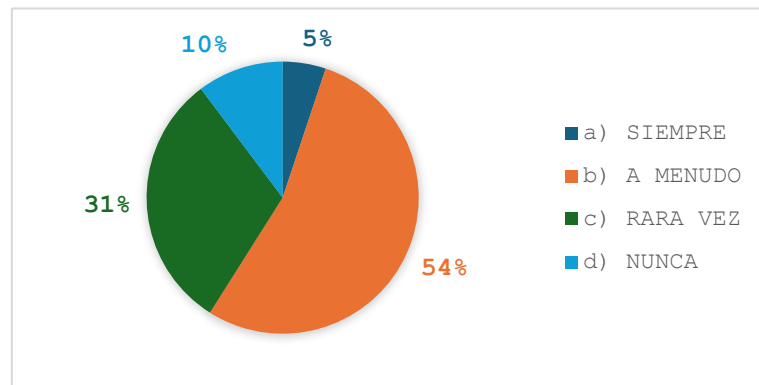
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Los datos evidencian una fuerte presencia del liderazgo autocrático (46%) en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje, lo que indica un modelo de gestión donde las decisiones son tomadas principalmente por el líder, con escasa intervención del equipo. Si bien este enfoque puede favorecer la eficiencia operativa, también puede frenar la creatividad y desmotivar a los empleados. El liderazgo democrático (23%) muestra cierta apertura a la participación, aunque sigue siendo limitado, mientras que el estilo Laissez-Faire (7%) es poco común, reflejando una baja autonomía en la gestión. Por otro lado, la presencia del liderazgo transformacional (9%) y transaccional (15%) señala que, aunque en menor proporción, hay líderes que buscan inspirar cambios o incentivar el rendimiento a través de recompensas. En general, estos resultados indican la oportunidad de promover enfoques de liderazgo más dinámicos e inclusivos para mejorar la productividad y el compromiso del personal.

**Pregunta 6: ¿Los líderes de la empresa suelen involucrar a los empleados en la toma de decisiones importantes?**

**Figura 6**



**Fuente:** Encuesta

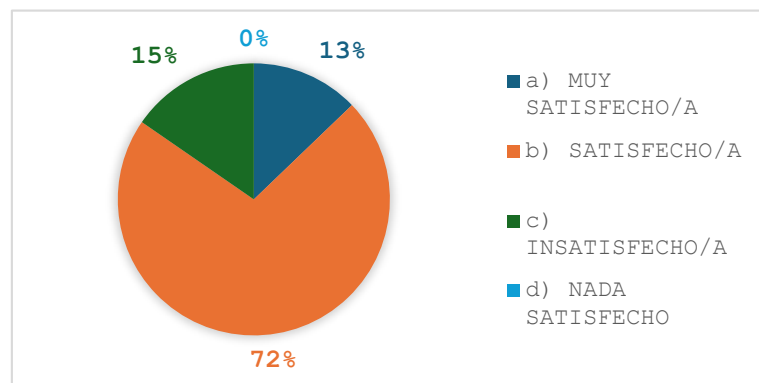
**Elaboración:** Autores

**Análisis e interpretación:**

Los datos muestran una situación variada respecto a la participación de los empleados en la toma de decisiones empresariales. Un 54% menciona que "a menudo" son incluidos, lo que indica una inclinación hacia un liderazgo más participativo, aunque con cierta inconsistencia. Por otro lado, el 31% que responde "rara vez" y el 10% que señala "nunca" revela que aún existe una notable exclusión en los procesos decisionales, lo que podría impactar negativamente en la motivación y el compromiso del personal. Solo un 5% afirma que "siempre" forma parte de estas decisiones, lo que indica que la cultura organizacional todavía tiene espacio para fortalecer un enfoque de liderazgo más colaborativo.

**Pregunta 7: ¿Qué tan satisfecho/a está con las prácticas de liderazgo en la empresa?**

**Figura 7**



**Fuente:** Encuesta

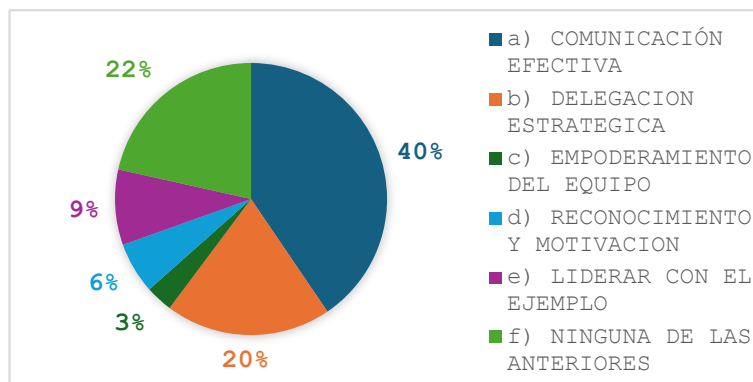
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Los resultados muestran que un 72% de los encuestados se siente "satisfecho", lo que indica que, en general, los líderes cumplen con las expectativas del equipo en términos de gestión y dirección. Además, un 13% se declara "muy satisfecho", lo que sugiere que un grupo de empleados considera que el liderazgo no solo es adecuado, sino excepcional. Es significativo que no haya respuestas indicando "muy insatisfecho", lo que refuerza la idea de que no existen deficiencias graves en este aspecto. Sin embargo, el 15% que se manifiesta "insatisfecho" evidencia que aún hay áreas de oportunidad para mejorar la forma en que se ejerce el liderazgo. En general, estos resultados muestran que, si bien la mayoría de los empleados percibe una dirección efectiva, es clave atender las preocupaciones del grupo insatisfecho para fortalecer aún más la cultura organizacional y el desempeño empresarial.

**Pregunta 8: ¿Cuál de las siguientes prácticas de liderazgo se aplica en la empresa?**

**Figura 8**



**Fuente:** Encuesta

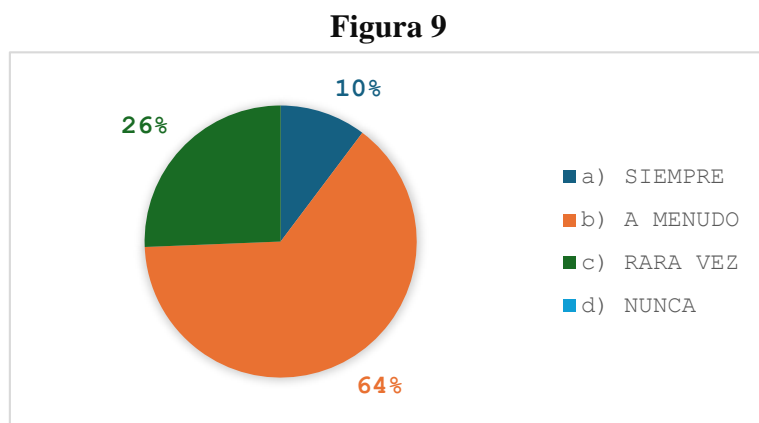
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Los hallazgos muestran que la comunicación efectiva (40%) es la práctica más común en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje, lo que indica que los líderes ponen énfasis en una transmisión clara de información para gestionar el trabajo. No obstante, la delegación

estratégica (20%) y el empoderamiento del equipo (3%) tienen una presencia reducida, lo que sugiere una gestión centralizada donde el control se mantiene en manos de los líderes, restringiendo la autonomía y el crecimiento del talento. Además, el reconocimiento y la motivación (6%) son poco aplicados, lo que podría repercutir en la moral y compromiso de los empleados. Solo un 9% de los encuestados afirma liderar de manera colaborativa, lo que indica que este enfoque sigue siendo minoritario. Preocupantemente, el 22% no implementa ninguna de estas estrategias, lo que refleja una carencia de prácticas de liderazgo que podría afectar el desempeño empresarial. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar un liderazgo más inclusivo y motivador para mejorar la productividad y el ambiente laboral.

**Pregunta 9: ¿Cree que los líderes de la empresa fomentan un ambiente laboral motivador?**



**Fuente:** Encuesta

**Elaboración:** Autores

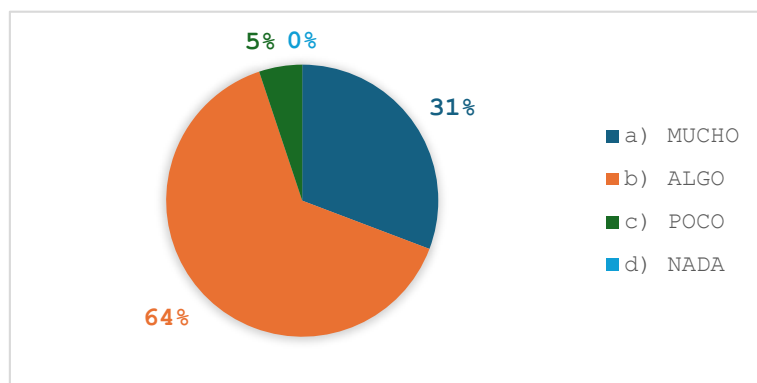
**Análisis e interpretación:**

Se demuestra que los líderes fomentan un ambiente laboral motivador, aunque en la mayoría de las empresas existen esfuerzos en esta área, aún hay oportunidades de mejora. Un 64% de los encuestados indica que esto ocurre "a menudo", lo que sugiere que la motivación laboral es una práctica común, aunque no completamente constante. Por otro lado, un 26% considera que rara vez se promueve un ambiente motivador, lo que evidencia que en ciertas empresas los líderes no están implementando estrategias efectivas para incentivar a su equipo. Solo un 10% afirma que siempre se fomenta la motivación, lo que indica que pocas organizaciones

han logrado consolidar una cultura laboral que impulse de manera continua el compromiso y bienestar de sus empleados.

**Pregunta 10: ¿Qué tanto influyen las prácticas de liderazgo en su desempeño laboral?**

**Figura 10**



**Fuente:** Encuesta

**Elaboración:** Autores

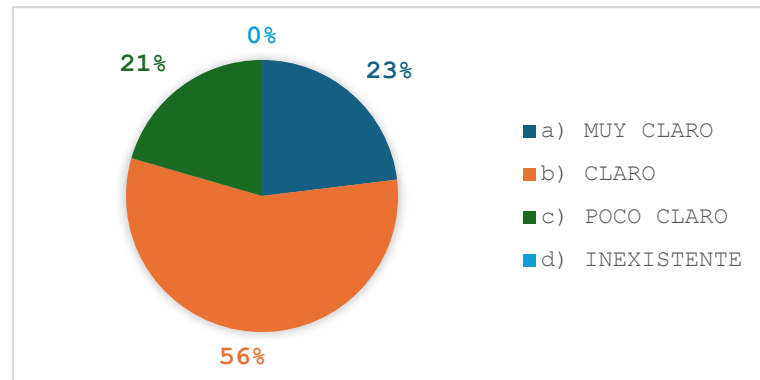
**Análisis e interpretación:**

Los resultados sobre la influencia de las prácticas de liderazgo en el desempeño laboral muestran que el liderazgo juega un papel importante en la productividad y motivación de los empleados. Un 64% de los encuestados considera que estas prácticas influyen "algo" en su desempeño, lo que indica que, si bien el liderazgo es un factor relevante, no es el único elemento determinante en su rendimiento. Por otro lado, un 31% opina que las prácticas de liderazgo influyen "mucho", lo que sugiere que en estas empresas los líderes tienen un impacto significativo en la forma en que los empleados trabajan y se desarrollan profesionalmente. En contraste, solo un 5% cree que el liderazgo influye "poco", lo que indica que, en la mayoría de los casos, el estilo de liderazgo tiene al menos un grado de impacto en el desempeño del equipo.

**Pregunta 11: ¿Qué tan claro es el reconocimiento del trabajo bien hecho en la empresa?**



**Figura 11**



**Fuente:** Encuesta

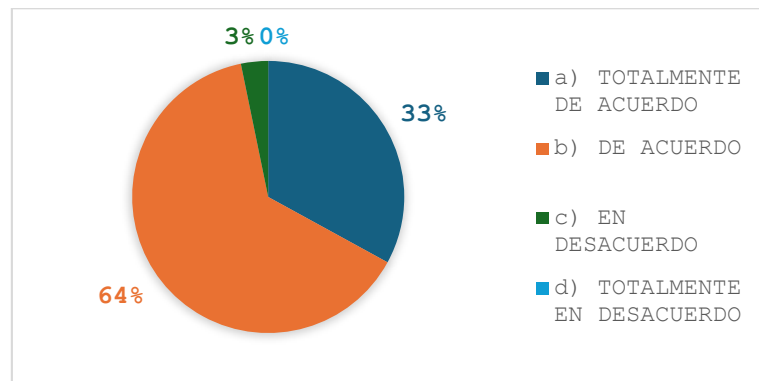
**Elaboración:** Autores

**Análisis e interpretación:**

La claridad en el reconocimiento del trabajo bien hecho dentro de las empresas refleja una tendencia mayoritariamente positiva, aunque con áreas de mejora. Un 56% de los encuestados considera que el reconocimiento es "claro", lo que indica que en más de la mitad de las empresas existen mecanismos o prácticas que valoran el esfuerzo y desempeño de los empleados. Además, un 23% señala que el reconocimiento es "muy claro", evidenciando que algunas organizaciones han logrado establecer una cultura laboral donde la apreciación del buen desempeño es una prioridad. Sin embargo, un 21% percibe el reconocimiento como "poco claro", lo que sugiere que en ciertas empresas aún falta reforzar estrategias que destaquen y valoren de manera efectiva el trabajo de los empleados.

**Pregunta 12: ¿Considera que el liderazgo actual en la empresa influye directamente en la productividad?**

**Figura 12**



**Fuente:** Encuesta

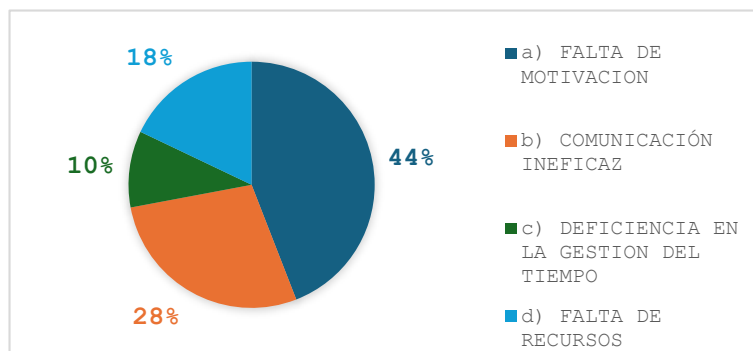
**Elaboración:** Autores

**Análisis e interpretación:**

Los resultados sobre el impacto del liderazgo en la productividad revelan una percepción mayoritariamente positiva entre los encuestados. Un 64% está "de acuerdo" en que el liderazgo actual influye favorablemente en la productividad, lo que indica que la mayoría de los empleados reconoce una relación directa entre la gestión de los líderes y el rendimiento laboral. Además, un 33% está "totalmente de acuerdo", lo que sugiere que en estas empresas el liderazgo no solo es efectivo, sino que se percibe como un factor clave para el éxito organizacional. En contraste, solo un 3% está "en desacuerdo", reflejando que, aunque minoritario, existe un grupo que no encuentra en el liderazgo un motor significativo para la productividad.

**Pregunta 13: ¿Qué factores cree que afectan más la productividad en la empresa?**

**Figura 13**



**Fuente:** Encuesta

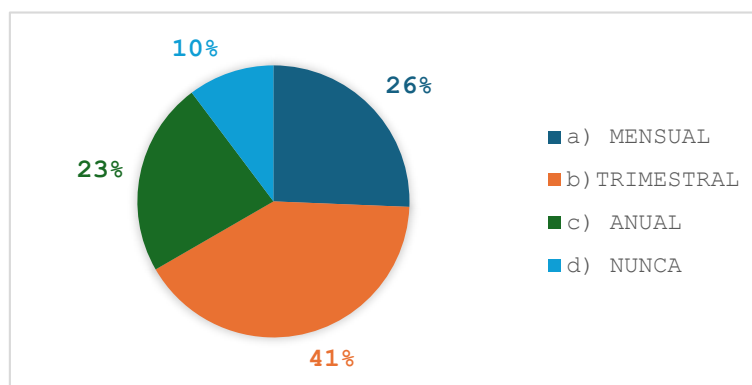
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

El estudio sobre los factores que impactan la productividad en las empresas evidencia que la motivación es un elemento clave en el desempeño laboral. El 44% de los encuestados identifica la "falta de motivación" como el principal problema, lo que sugiere que muchas organizaciones enfrentan dificultades en aspectos como el reconocimiento, los incentivos o el clima laboral, afectando el compromiso de sus empleados. Por otro lado, el 28% señala la "comunicación ineficaz" como una barrera, lo que indica que la falta de claridad en las instrucciones, problemas en la transmisión de información y escasa retroalimentación pueden reducir la eficiencia operativa. Además, el 18% menciona la "falta de recursos", lo que sugiere que ciertas empresas experimentan carencias en materiales o tecnología que limitan el rendimiento de su equipo. Finalmente, un 10% destaca la "deficiencia en la gestión del tiempo" como un factor que, aunque menos predominante, sigue afectando la organización y planificación del trabajo. Estos resultados resaltan la importancia de que las empresas implementen estrategias para mejorar la motivación, fortalecer la comunicación y asegurar los recursos necesarios, con el fin de potenciar la productividad y el desempeño organizacional.

**Pregunta 14: ¿Con que frecuencia los lideres retroalimentan el desempeño y la productividad de los empleados?**

**Figura 14**



**Fuente:** Encuesta

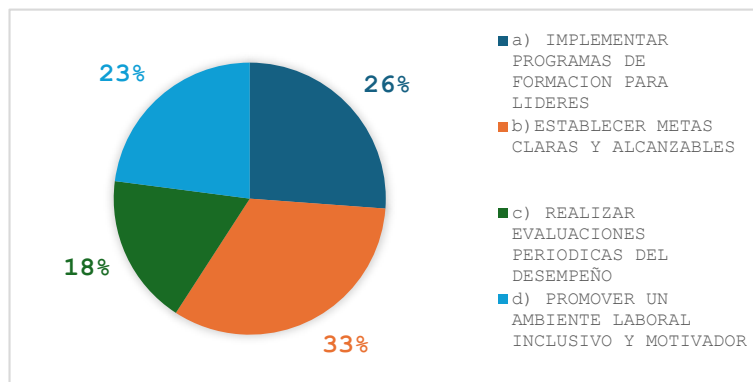
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Los resultados sobre la frecuencia con la que los líderes retroalimentan el desempeño y la productividad de los empleados muestran que, aunque la retroalimentación está presente en la mayoría de las empresas, su periodicidad varía considerablemente. Un 41% de los encuestados indica que esta evaluación se realiza "trimestralmente", lo que sugiere un enfoque estructurado que permite a los empleados recibir información periódica sobre su rendimiento. Por otro lado, un 26% menciona que la retroalimentación ocurre "anualmente", lo que podría indicar una menor prioridad en el seguimiento continuo del desempeño, limitando oportunidades de mejora y ajuste en el corto plazo. Un 23% afirma recibir retroalimentación "mensualmente", lo que refleja una cultura más dinámica y orientada al desarrollo constante del talento. Sin embargo, un 10% señala que "nunca" recibe retroalimentación, lo que evidencia una falta de comunicación que podría afectar la motivación y el crecimiento profesional de los empleados.

**Pregunta 15: ¿Qué estrategias recomendaría para fortalecer la relación entre liderazgo y productividad?**

**Figura 15**



**Fuente:** Encuesta

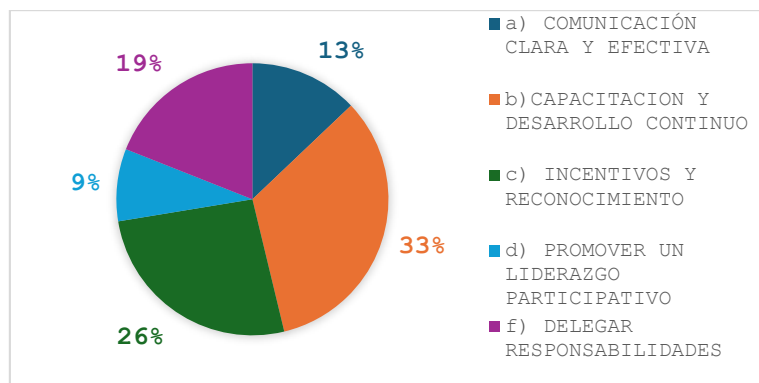
**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Se detalla que para fortalecer la relación entre liderazgo y productividad, es fundamental adoptar estrategias que mejoren la gestión y el impacto de los líderes dentro de las empresas. La recomendación más mencionada, con un 33%, es establecer metas claras y alcanzables, lo que indica que muchos empleados valoran la dirección y el enfoque estratégico como clave para mejorar su desempeño. En segundo lugar, un 26% sugiere la implementación de programas de formación para líderes, lo que refleja la necesidad de desarrollar habilidades de liderazgo más efectivas que fomenten una mejor toma de decisiones y gestión del equipo. Asimismo, un 23% destaca la importancia de promover un ambiente laboral inclusivo y motivador, lo que sugiere que el bienestar emocional y la cultura organizacional juegan un papel relevante en la productividad. Finalmente, un 18% recomienda realizar evaluaciones periódicas del desempeño, lo que evidencia la necesidad de un seguimiento constante que permita identificar áreas de mejora y potenciar el crecimiento del talento dentro de la empresa.

**Pregunta 16: ¿Qué prácticas de liderazgo considera más efectivas para poder mejorar la productividad?**

**Figura 16**



**Fuente:** Encuesta

**Elaboración:** Autores

Análisis e interpretación:

Los resultados muestran que la capacitación y el desarrollo (33%) son vistos como elementos clave para incrementar la productividad, lo que indica que los empleados consideran la

mejora de sus habilidades y conocimientos como una herramienta fundamental para optimizar su desempeño. Los incentivos y el reconocimiento (26%) también tienen un peso significativo, evidenciando que la motivación a través de recompensas y valoraciones positivas es percibida como una estrategia eficaz para potenciar el compromiso y la eficiencia. Un 19% resalta la importancia de delegar responsabilidades, lo que sugiere la necesidad de fomentar la confianza en los equipos de trabajo. En contraste, solo el 9% cree que un liderazgo participativo podría ser una solución, lo que refleja que su impacto positivo aún no es plenamente reconocido. Finalmente, el 13% señala la comunicación clara y efectiva como un aspecto a mejorar, subrayando la importancia de optimizar los canales y estrategias de información en la empresa. En conjunto, estos resultados destacan que fortalecer la formación, la motivación y la delegación de tareas podría contribuir significativamente al aumento de la productividad organizacional.

### **3.6.1. Interpretación de los resultados**

Los resultados obtenidos en las encuestas revelan una clara visión sobre las dinámicas de liderazgo, la estructura organizativa y las áreas clave que influyen en la productividad de las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje. En primer lugar, se observa una estructura jerárquica donde los supervisores desempeñan un papel predominante, seguido de los administradores y gerentes, lo que refleja una clara distinción entre roles operativos y estratégicos dentro de las empresas. La presencia de una mayoría de pequeñas empresas (con menos de 20 empleados) resalta la característica de estos negocios como pequeños emprendimientos o PYMES, que, a pesar de su tamaño, enfrentan retos en términos de recursos y competitividad.

En cuanto al tiempo de operación de las empresas, la mayoría se encuentra en sus primeros años de actividad, con un 51% operando entre 1 y 3 años. Esto sugiere que el ecosistema empresarial local está compuesto principalmente por nuevos emprendimientos que, si bien muestran dinamismo, también deben superar barreras de sostenibilidad a largo plazo. La comunicación dentro de estas organizaciones, aunque en su mayoría efectiva, aún presenta deficiencias, con un porcentaje relevante de empleados percibiendo que los canales no son lo suficientemente claros ni oportunos, lo que puede incidir en la eficiencia operativa.

El análisis de los estilos de liderazgo muestra una predominancia del liderazgo autocrático (46%), lo que refleja una gestión centralizada donde las decisiones son tomadas principalmente por los líderes sin una amplia participación de los equipos. Aunque este enfoque puede generar eficiencia a corto plazo, también puede limitar la innovación y la motivación del personal. Un menor porcentaje de empresas practica estilos de liderazgo más inclusivos y participativos, como el liderazgo democrático o transformacional. Esto señala una oportunidad para promover enfoques más colaborativos y motivadores que puedan mejorar el ambiente laboral y aumentar la productividad.

El involucramiento de los empleados en la toma de decisiones varía significativamente, con un 54% de los empleados mencionando que son incluidos "a menudo" en estos procesos, mientras que el 31% indica que rara vez o nunca participan en decisiones clave. Esta exclusión puede tener un impacto negativo en la motivación y el compromiso de los empleados, quienes probablemente se sentirán menos valorados y menos dispuestos a contribuir al éxito de la organización. A pesar de esto, un 72% de los encuestados se siente satisfecho con las prácticas de liderazgo actuales, lo que indica que, aunque existen áreas de mejora, los líderes están cumpliendo con las expectativas generales del equipo.

En cuanto a las prácticas de liderazgo que se implementan, la comunicación efectiva es la más comúnmente aplicada, pero la delegación estratégica, el empoderamiento del equipo y el reconocimiento son prácticas menos frecuentes, lo que sugiere una tendencia hacia la centralización del control y una falta de incentivos que fomenten el crecimiento y la motivación del personal. Este hecho es preocupante, ya que un liderazgo más inclusivo y motivador podría fortalecer la productividad organizacional, así como el compromiso y la satisfacción de los empleados.

Los factores que afectan la productividad de las empresas están estrechamente relacionados con la falta de motivación, la comunicación ineficaz y la falta de recursos. La motivación se destaca como un factor clave, con un 44% de los encuestados considerándola el principal desafío. La capacitación y el desarrollo son vistos como prácticas cruciales para mejorar la productividad, lo que subraya la necesidad de invertir en la formación de los empleados para

optimizar su desempeño. Además, los incentivos y el reconocimiento siguen siendo áreas que requieren atención para reforzar la moral y el compromiso dentro de las empresas.

Los hallazgos indican que, si bien las pequeñas empresas de Pasaje han conseguido establecer una estructura organizativa operativa, aún existen aspectos que requieren mejoras. Para impulsar la productividad y fortalecer el clima laboral, es fundamental fomentar un liderazgo más participativo, optimizar la comunicación interna y delegar funciones de manera más eficiente. Asimismo, resulta clave reforzar la formación constante, reconocer los logros del equipo y generar un entorno de trabajo que motive a los empleados, con el objetivo de mejorar su desempeño y garantizar un desarrollo empresarial sostenible.



## **CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION**

### **4. Resultados y Discusión**

#### **4.1. Análisis de los Resultados**

Como resultado los datos indican que el liderazgo autocrático tuvo una influencia significativa en la productividad de las pequeñas empresas en la ciudad de Pasaje. Se identificó que la mayoría de los empleados percibió una gestión efectiva, aunque existieron áreas de mejora en la comunicación y en la inclusión en la toma de decisiones. Además, se evidenció que las prácticas de liderazgo como la comunicación interna y el delegar responsabilidades estratégicamente, impacta directamente en la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, siendo la retroalimentación y el reconocimiento factores clave en este proceso.

Finalmente, el liderazgo transformacional se caracteriza por incentivar, inspirar y fortalecer a los empleados, lo que contribuiría a solucionar varias de las dificultades identificadas en los resultados, por lo cual se considera como la mejor opción para mejorar la productividad. En la actualidad, muchas empresas tienden a adoptar un liderazgo autocrático, lo que restringe la creatividad y disminuye el compromiso del equipo. Implementar un enfoque transformacional permitiría a los líderes generar un entorno laboral más motivador, optimizar la comunicación y asignar responsabilidades de manera más eficiente.

Asimismo, este estilo de liderazgo favorece la formación continua, una de las estrategias más recomendadas por los encuestados para potenciar el desempeño. También impulsa el reconocimiento de los logros y fomenta una cultura organizacional más colaborativa, lo que mejora la satisfacción de los empleados y, en consecuencia, eleva la productividad.

#### **4.2. Contrastación teórica de los resultados**

El estudio de Gamarra y Prieto (2024) resaltan la importancia de las habilidades blandas en cuanto a la productividad del personal que forma parte de las organizaciones, señalando que competencias como la comunicación efectiva y la inteligencia emocional mejoran el rendimiento organizacional. En cuanto a las encuestas revelaron que la comunicación entre

líderes y empleados en las pequeñas empresas de Pasaje es un factor clave en la productividad. Por otro lado, se toma en cuenta más el liderazgo como motor de la productividad, mientras que los autores abordan el desarrollo individual de los empleados como el eje central de la eficiencia laboral.

Según Angarita et al. (2021), destaca como los estilos de liderazgo afectan la motivación y el bienestar de los empleados. De acuerdo con la investigación, coinciden con la perspectiva donde identifican que el liderazgo tiene influencia en un ambiente laboral y en la productividad.

Por otro lado, Prospel et al. (2022), analiza como la falta de liderazgo adecuado puede generar desmotivación y bajo rendimiento en los empleados. En el caso de la investigación, se encuentran resultados similares donde existe comunicación ineficaz y falta de motivación al personal, se identifican como factores que pueden limitar la productividad en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje.

### **4.3. Propuesta integradora**

Valdez González y Bordón López (2024) definen el liderazgo transformacional como un enfoque que busca motivar e inspirar a los seguidores, promoviendo su desarrollo personal y el compromiso con la visión organizacional. Este tipo de liderazgo no solo se limita a la supervisión, sino que fomenta un ambiente de innovación y creatividad, impulsando el cambio positivo dentro de las organizaciones. En el caso de las pequeñas empresas de Pasaje, se propone implementar un liderazgo que no solo inspire confianza y compromiso, sino que también promueva el uso de tecnologías y metodologías de gestión más eficientes para maximizar el rendimiento. El liderazgo empresarial debe ser capaz de integrar a sus empleados en un proceso de constante aprendizaje y adaptación, características esenciales en un entorno competitivo. En la siguiente tabla se detalla la propuesta integradora para la investigación que ayude a cumplir con los objetivos planteados:

<b>Objetivos</b>	<b>Línea De Acción</b>	<b>Responsable</b>
Desarrollar en los líderes empresariales habilidades de liderazgo transformacional, comunicación efectiva y motivación laboral.	Implementar talleres sobre liderazgo transformacional, comunicación efectiva y motivación en las pequeñas empresas de Pasaje para mejorar las prácticas de liderazgo, fortalecer la relación entre líderes y empleados, y aumentar la productividad al fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.	Todos los departamentos
Fomentar la delegación estratégica y la participación de los empleados en la toma de decisiones empresariales.	Diseñar un sistema de participación activa en la toma de decisiones, donde los empleados puedan aportar ideas y sugerencias en reuniones periódicas con los líderes empresariales.	Departamento de Talento Humano
Optimizar la retroalimentación y el reconocimiento del desempeño, fortaleciendo la motivación del personal.	Crear un programa de reconocimiento e incentivos basado en el desempeño, donde se premien los logros individuales y colectivos a través de incentivos monetarios y no monetarios.	Departamento de Talento Humano
Establecer mecanismos de evaluación continua para medir el impacto del liderazgo en la productividad.	Implementar encuestas periódicas y reuniones de feedback para evaluar la satisfacción de los empleados con las estrategias de liderazgo y medir su impacto en la productividad empresarial.	Departamento de Administración
Establecer estrategias de liderazgo que puedan mejorar la productividad.	Capacitar a los líderes en gestión participativa, promoviendo la toma de decisiones en conjunto con los empleados y fomentando un ambiente de confianza.	Departamento de Administración

La capacitación en las empresas comerciales es crucial para el desarrollo tanto de los empleados como de la propia organización. Según Rodelo et al. (2023), la formación continua de los trabajadores no solo mejora sus competencias y habilidades, sino que también

tiene un impacto positivo en el liderazgo y el clima laboral dentro de las pequeñas y medianas empresas (Pymes). La capacitación permite a los empleados ajustarse a las transformaciones del mercado y las innovaciones tecnológicas, mejorando su desempeño y productividad. Asimismo, los programas de formación refuerzan la motivación y el compromiso de los colaboradores, ya que les brindan la posibilidad de avanzar en su desarrollo profesional dentro de la organización. Así, invertir en capacitación no solo favorece a los empleados, sino que también fortalece la competitividad y la viabilidad a largo plazo de las empresas comerciales.

#### **4.4. Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica–Económica–Social-Ambiental**

##### **4.4.1. Dimensión Técnica**

Para la ejecución de esta investigación, que se llevó a cabo en la ciudad de Pasaje, se tomó en cuenta a las pequeñas empresas ubicadas en el sector, las cuales fueron identificadas con base en la información proporcionada por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SUPERCIA). Además, se emplearon diversas fuentes de información y recursos intelectuales que permitieron llevar a cabo un proceso detallado de recolección de datos, utilizando técnicas y metodologías adecuadas para garantizar la confiabilidad de la información obtenida. Posteriormente, se realizó un análisis e interpretación de los datos recopilados, con el objetivo de comprender en profundidad la dinámica empresarial del sector, así como la influencia del liderazgo y la productividad en el desarrollo.

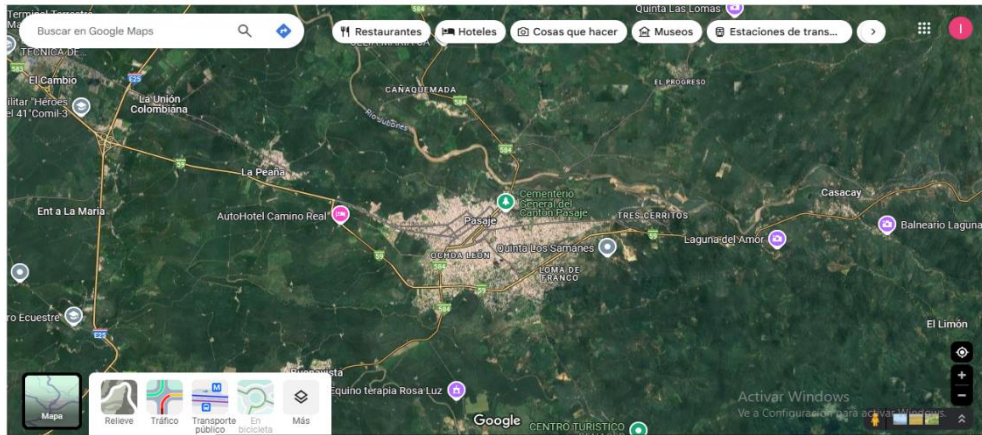
La dimensión técnica en el liderazgo y la productividad de las pequeñas empresas del cantón Pasaje abarca el uso de herramientas, tecnologías y metodologías que optimizan los procesos productivos y de gestión dentro de las organizaciones. En este sentido, la dimensión técnica implica la incorporación de soluciones tecnológicas que mejoren la eficiencia operativa, optimicen la toma de decisiones y garanticen una mayor competitividad en el mercado local.

Según Salazar et al. (2024), un liderazgo efectivo en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) influye significativamente en la satisfacción laboral y en la reducción de la rotación de personal. Esto implica que los líderes deben poseer habilidades técnicas que

les permitan optimizar la gestión empresarial, mejorar la eficiencia operativa y fomentar un ambiente de trabajo estructurado y organizado.

a) Localización del sector- negocio

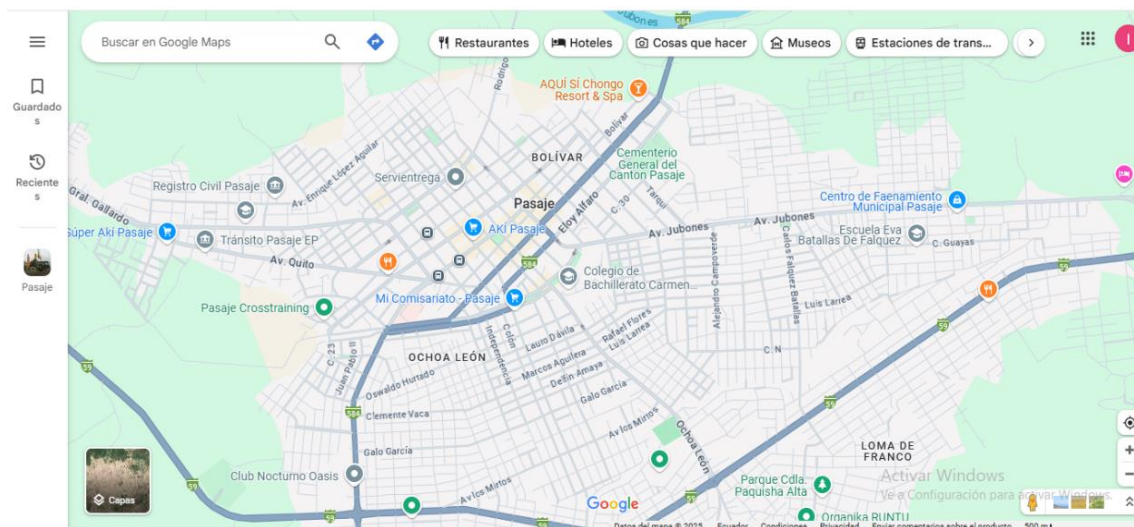
Ilustración 1. Localización del proyecto



Nota. Ilustración obtenida de Google Maps.

El cantón Pasaje, se encuentra ubicado en la provincia de El Oro, con una ubicación estratégica que conecta las principales rutas entre la costa y la sierra. Esta localidad se caracteriza por su actividad comercial dinámica, donde existen múltiples tipos de negocios que van desde tiendas minoristas, mercados, hasta empresas de mayor escala dedicadas a la distribución de productos agroindustriales y de consumo masivo.

b) Ubicación del sector



Nota. Ilustración obtenida de Google Maps

El área comercial de Pasaje abarca el centro urbano y sus alrededores, con una gran concentración de tiendas, ferreterías, restaurantes, y pequeños comercios, muchos de los cuales operan en modalidad familiar o de emprendimiento local. La zona central, especialmente alrededor de la Plaza Central y la Avenida 27 de febrero, es un punto clave donde los empresarios locales y comerciantes se dan cita para ofrecer productos y servicios a los consumidores de la ciudad y de los cantones cercanos.

#### **4.4.2. Dimensión económica**

Richard Layard, uno de los principales economistas del bienestar, sostiene que la dimensión económica debe estar enfocada en maximizar el bienestar y la felicidad de las personas, no solo el crecimiento económico, pueden centrarse más en reducir la desigualdad y mejorar la calidad de vida de la población, más allá de simplemente aumentar el PIB.

Además, la dimensión económica en el sector comercial del cantón Pasaje juega un papel crucial en el desarrollo local y regional. El crecimiento económico de la zona está estrechamente vinculado a la demanda de productos y servicios que satisface el comercio, lo que a su vez impulsa la rentabilidad de las empresas.

La competencia en el mercado local motiva la innovación y la mejora continua en la calidad de los productos ofrecidos, permitiendo a las empresas posicionarse de manera favorable. Además, los costos operativos son una preocupación constante, ya que las empresas deben gestionar eficientemente sus recursos para mantener su competitividad. La digitalización y el comercio electrónico se presentan como oportunidades para expandir el alcance del mercado más allá de las fronteras locales.

Para finalizar la dimensión económica queremos destacar que se incurrieron ciertos gastos durante la ejecución de este proyecto para recabar información importante. Se dedicaron aproximadamente cinco horas semanales a lo largo de 16 semanas, sumando un total de 80 horas, lo que implicó un gasto de \$210. Este esfuerzo permitió analizar de manera efectiva cómo el liderazgo y la productividad son importantes para el sector comercial del cantón Pasaje. Por ello, se concluye que el proyecto es factible y aporta un valor significativo al estudio del impacto del liderazgo y la productividad.

<b>GASTOS DURANTE EL PROYECTO</b>		
<b>SEMANAS</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>VALOR</b>
16 SEMANAS	80 HORAS	\$210

#### **4.4.3. Dimensión social**

La dimensión social en el liderazgo y la productividad de las pequeñas empresas en Pasaje abarca aspectos clave relacionados con el bienestar de los empleados, la cultura organizacional y la relación con la comunidad. Las dimensiones sociales que aportan la investigación sobre el liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas de la ciudad de Pasaje incluyen:

- **Bienestar laboral y personal:** Al analizar los estilos de liderazgo más efectivos, se fomenta un entorno de trabajo más armonioso y motivador, lo que repercute en el bienestar tanto de los empleados como de sus familias.
- **Consolidación del ecosistema empresarial:** La optimización del liderazgo y la productividad en las pequeñas empresas fortalece su estabilidad y crecimiento, impulsando el desarrollo económico y social del entorno local.
- **Crecimiento del empleo y estabilidad laboral:** Empresas con una gestión de liderazgo eficiente tienden a ser más competitivas y sostenibles, lo que disminuye la rotación del personal y genera oportunidades laborales más seguras.
- **Desarrollo de una cultura organizacional saludable:** La investigación promueve estrategias de liderazgo que refuerzan la comunicación, la inclusión y el reconocimiento del talento humano, fomentando un mayor compromiso y satisfacción entre los trabajadores.
- **Aporte a la comunidad:** Empresas con procesos productivos optimizados y liderazgo eficaz pueden ofrecer servicios y productos de mejor calidad, beneficiando a los consumidores y fortaleciendo la economía local.

- Fomento de la igualdad y la participación: Se busca que los trabajadores tengan mayor incidencia en la toma de decisiones, valorando sus capacidades y promoviendo espacios de trabajo más equitativos y diversos.

#### **4.4.4. Dimensión ambiental**

Tomando en cuenta el enfoque ambiental, esta investigación no afecta al medio ambiente debido a que no se utilizaron recursos que sean dañinos o que afecten de algún tipo al entorno. La dimensión ambiental en el liderazgo y la productividad de las pequeñas empresas del cantón Pasaje se refiere a la responsabilidad que tienen los negocios en el uso eficiente de los recursos naturales, la reducción de su impacto ambiental y la implementación de prácticas sostenibles que contribuyan al desarrollo económico sin comprometer el ecosistema local.

En Pasaje, el estudio sobre liderazgo y productividad en las pequeñas empresas de Pasaje también influye de manera positiva en el ámbito ambiental, promoviendo la sostenibilidad y la conciencia ecológica dentro del sector empresarial. Entre sus principales contribuciones se destacan:

- Impulso de negocios sostenibles: Un liderazgo eficiente favorece la implementación de estrategias que optimizan el uso de los recursos, reducen el desperdicio y fomentan una cultura empresarial basada en la producción responsable.
- Disminución del impacto ecológico: Al incrementar la productividad y la eficiencia en los procesos, las pequeñas empresas pueden gestionar mejor el consumo de materiales y energía, reduciendo su huella ambiental y promoviendo un crecimiento más sustentable.
- Adopción de tecnologías ecológicas: La investigación fomenta la integración de herramientas y metodologías innovadoras que contribuyen a un uso más eficiente de los recursos y al ahorro energético dentro de las operaciones empresariales.
- Sensibilización sobre la importancia ambiental: A través del liderazgo transformacional y la capacitación, se refuerza la conciencia ecológica en los



trabajadores, incentivando prácticas sostenibles tanto en el entorno laboral como en la comunidad.

- **Beneficio ambiental a nivel comunitario:** Las empresas que implementan estrategias sostenibles generan un impacto positivo en su entorno, motivando a otros negocios y ciudadanos a adoptar prácticas ecológicas que contribuyen a la preservación del medio ambiente en el cantón Pasaje.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5. Conclusión y Recomendaciones**

#### **5.1. Conclusiones**

En conclusión, se logró analizar que el liderazgo influye directamente en la productividad de las pequeñas empresas en Pasaje. Si bien el liderazgo autocrático es el más común, este limita la participación y la innovación del equipo. En contraste, los estilos de liderazgo transformacional y democrático pueden generar mejores resultados al fomentar la motivación y el compromiso de los empleados.

Asimismo, se determinó que el liderazgo autocrático predomina en las pequeñas empresas de Pasaje, caracterizándose por una toma de decisiones centralizada y una participación limitada de los empleados. Sin embargo, este enfoque puede generar desmotivación y reducir la productividad a largo plazo.

Así pues, se logró evaluar que las prácticas de liderazgo actuales en las pequeñas empresas de Pasaje tienen un impacto mixto en la motivación y el desempeño. Aunque la comunicación interna es mayormente efectiva, la falta de reconocimiento y la limitada participación de los empleados en la toma de decisiones afectan negativamente su compromiso.

Además, se logró establecer que estrategias como la delegación de responsabilidades, la capacitación en liderazgo transformacional y el fortalecimiento de la retroalimentación pueden contribuir significativamente al aumento de la productividad en las pequeñas empresas de Pasaje.

#### **5.2. Recomendación**

Promover el liderazgo transformacional en las pequeñas empresas mediante capacitaciones en habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y gestión participativa, con el fin de mejorar la productividad y el clima organizacional.

Fomentar la adopción de estilos de liderazgo más participativos, como el democrático y el transformacional, a través de programas de sensibilización y formación dirigidos a los líderes empresariales.

Llevar a cabo programas de reconocimiento e incentivos para los empleados, así como espacios de participación en la toma de decisiones, con el fin de mejorar su motivación y desempeño laboral.

Implementar un plan de desarrollo empresarial que incluya formación continua para líderes, mecanismos de evaluación del liderazgo y estrategias para fortalecer la comunicación y la motivación dentro de la empresa.

## Referencias

- Alejo, B. P. (2022). Importancia de desarrollar el pensamiento investigativo desde la educación superior y para la educación de los estudiantes. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(2), 1096–1110.  
doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.169>
- Angarita, E., Jimenez, L., & Manzano, O. (2021). El papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional, elemento de desarrollo en el sector solidario. 73-89.  
doi:<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7294>
- Araya Pizarro, S. (2023). Liderazgo y desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 31(1), 69-86.  
doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.6393>
- Arias Gonzales, J. L., Covinos Gallardo, M. R., & Cáceres Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. 4(2), 237. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Becerra Sánchez, I. Y., Herrera Arroyave, J. E., Morris Molina, L. H., & Toro Lazo, A. (2024). Tecnologías de la cuarta revolución industrial utilizadas en la manufactura para mejorar los indicadores de productividad: Una revisión. *Entre Ciencia E Ingeniería*, 18(35), 46-58.  
doi:<https://doi.org/10.31908/19098367.3149>
- Chávez, P., & Ávalos, P. (2022). Liderazgo, personalidad y competencias digitales y su relación con la productividad. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, XXVI(16), 62-73. doi:<https://doi.org/10.22463/24221783.3486>

Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., & Curiel Gómez, R. Y. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1295-1311. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>

Fentelsaz, G. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 5-13. Obtenido de [https://neuroclinica.org/wp-content/uploads/2021/09/calculo\\_muestra.pdf](https://neuroclinica.org/wp-content/uploads/2021/09/calculo_muestra.pdf)

Franco López, J. A., Uribe Gómez, J. A., & Agudelo Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), 1-26. doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.1800>

Fuentes, E. L., & Barbosa, M. (2024). Importancia del liderazgo en puestos gerenciales en micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) del sector turístico. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(3), 389-398. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2045>

Gárate Aguirre, J. C. (2022). Factores que contribuyen en el aumento de la productividad de las pequeñas y medianas empresas textiles de Cuenca, Ecuador. *Vinculatégica EFAN*, 8(1), 110-125. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga8.1-300>

García Garnica, M., Romero Díaz de la Guardia, J. J., & Olmos Gómez, M. d. (2023). Influencia de la competencia para trabajar en equipo en las habilidades para el futuro laboral. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 34(2), 86-109. doi:<https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.2.2023.38068>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 167-173. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Haro Sarango, A. F. (2021). El tamaño de la empresa y su influencia en la productividad del sector comercio. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 227-245.  
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.2021.1781>
- Jauregui Arroyo, R. R., Goñi Avila, N. M., & Roldon Jara, E. (2023). Estilos de liderazgo de los millennials y su influencia en el desempeño de las pequeñas empresas del sector textil manufactura. *Innovar*, 33(89), 147-160.  
doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v33n89.107047>
- Lara Castillo, M. F. (2022). Importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de objetivos. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 49-50. doi:<https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.8076>
- Lara Cedeño, M. G., Aviles Almeida, P. A., & Barba Salazar, J. A. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8(31), 15-25.  
doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>
- Martínez, O., Aranda, R., Barreto, E., Fanego, J., Fernandez, A., Lopez, J., . . . Urbietta, J. (2024). Los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. *Revista Científica Internacional*, 11(1), 77-95.  
doi:<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i1.179>
- Medina Jimenez, I. P., & Gonzalez Di Pierro, C. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio Siglo XXI*, 39(1), 167-188.  
doi:<https://doi.org/10.6018/educatio.451971>
- Moran Olvera, B. M., & Chávez Cujilán, Y. T. (2022). Metodología 5S como herramienta para mejorar la productividad en las empresas. *Alfa Publicaciones*, 4(1.1), 358-371.  
doi:<https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.164>

- Muñoz Choque, A. M. (2021). Estudio de tiempos y su relación con la productividad. *Revista Enfoques*, 5(17), 40-54. doi:<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.104>
- Muñoz Sánchez, C., Varela Garcia, M. I., & Escamilla Garcia, P. E. (2022). Evaluación de la gestión administrativa para incrementar la productividad. Estudio de caso del sector agrícola - comercial. *VinculaTégica*, 7(1), 812-823. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-72>
- Navarrete Fernández, A. C., Sandoval López, S. K., López Navarro, I. E., & Franco Baltazar, Á. A. (2023). El impacto del liderazgo en la comunicación organizacional de la mype. *Revista RELAYN Micro y Pequeña empresa en Latinoamérica*, 7(1), 30-42. doi:<https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.1.980>
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta Juridica Peruana*, 2(2). Obtenido de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
- Prospel Santacruz, E. L., Romero Morocho, L. R., & Jaya Pineda, I. I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Punina Salazar, D. M., Casa Chicaiza, C. A., & Quispe Otacoma, A. L. (2024). El liderazgo efectivo y la satisfacción laboral en los niveles de rotación de personal en las Mipymes del cantón Latacunga. *Journal of Education and Culture*, 5(10). doi:<https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.175>
- Quispe, A., Pinto, D., Huaman, M., Bueno, G., & Valle-Campo, A. (2020). Metodologías Cuantitativas: Cálculo del Tamaño de muestra con STATA y R. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78-83. doi:<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>

Ramírez Barón, M. C., Aranibar Gutiérrez, M. F., & Hernández Bejarano, J. (2023). Estudio del tipo de liderazgo de la mujer en empresas y en el sector educativo. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento Y Educación*, 5(50), 76-86.

doi:<https://doi.org/10.51896/rilcods.v5i50.366>

Ramírez Méndes, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 7, 189-208.

doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Romero del Campo, A., Urióstegui Flores, M. I., Nicanor Nicolás, R., & Villanueva Cuevas, A. (2021). Evaluación del liderazgo en las mypes de Acapulco. 5(3), 144-163.

doi:<https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.3.147>

Santander Salmon, E. S., & Lara Rivadeneira, L. J. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15-29. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>

Valdez González, N. E., & Bordón López, M. N. (2024). El Liderazgo Transformacional como Impulsor de la Estrategia Competitiva en Pymes Florerías de Pilar, Paraguay, Año 2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 8228-8240.

doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.14236](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14236)

Vázquez López, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. *Cuadernos de Economía*, 40(82), 137-164. doi:<https://doi.org/10.15446/cuadecon.v40n82.80510>

Velandia Mesa, C., Serrano Pastor, F. J., & Martinez Segura, M. J. (2021). Evaluación de la investigación formativa: Diseño y validación. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 25(1), 1-20. doi:<http://doi.org/10.15359/ree.25-1.3>



Zaracho Gamarra, J. E., & Aquino Prieto, L. A. (2024). Influencia de las Habilidades Blandas en la productividad del personal en las empresas. Estudio de caso. BRISTOL S.A- Sucursal Pilar. Año 2024". 5229-5247. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.13970](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13970)