



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El liderazgo y la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado en Administración de  
Empresas**

**Autor:**

Ocaña Quinzo, Brayan Paul

**Tutor:**

Ing. Gilma Gabriela Uquillas Granizo. MBA

**Riobamba, Ecuador. 2025**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Brayan Paul Ocaña Quinzo**, con cédula de ciudadanía **2100616578**, autor del trabajo de investigación titulado: **EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA DE CARPAS Y TAPICERÍA FÓRMULA UNO**, certificamos que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 12 de Junio de 2025

**Brayan Paul Ocaña Quinzo**

C.I: 2100616578

## DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Ing. Gilma Gabriela Uquillas Granizo** catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: **EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA DE CARPAS Y TAPICERÍA FÓRMULA UNO**, bajo la autoría de **Brayan Paul Ocaña Quinzo**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 12 del mes de junio de 2025

A handwritten signature in black ink, reading "Gilma Uquillas", with a large, stylized flourish above it.

Ing. Gilma Gabriela Uquillas Granizo. MBA

C.I: 0603278938

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación El liderazgo y la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno por Brayan Paul Ocaña Quinzo, con cédula de identidad número 2100616578, bajo la tutoría de Ing. Gilma Gabriela Uquillas Granizo. MBA; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 12 de Junio de 2025

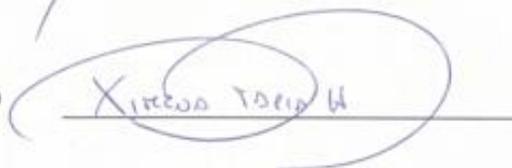
Ing. Rene Basantes PhD.  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Alexander Vinueza PhD.  
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Eco. Ximena Tapia Mgs.  
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-08.17  
VERSIÓN 01:06-09-2021

## CERTIFICACIÓN

Que, **OCAÑA QUINZO BRAYAN PAUL** con CC: **210016578**, estudiante de la Carrera **ADMINISTRACION DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA DE CARPAS Y TAPICERÍA FÓRMULA UNO"**, cumple con el 10 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio Compilatio, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 25 de abril de 2025.

Ing. Gilma Gabriela Uquillas Granizo. MBA.  
TUTORA

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi familia, pilar fundamental en mi vida, cuyo apoyo incondicional, paciencia y amor han sido mi mayor fuente de motivación. A mis padres Angel Ocaña y Nancy Quinzo, por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la perseverancia y la dedicación que con el trabajo duro se puede llegar a cualquier parte.

A mis amigos, por su apoyo, comprensión y las palabras de ánimo en los momentos de mayor desafío. Su confianza en mí ha sido un motor para seguir adelante.

A todos aquellos que, de una u otra manera, han formado parte de este proceso, inspirándome a dar lo mejor de mí. Este logro no es solo mío, sino también de quienes han creído en mí y me han acompañado en cada paso de este camino académico.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Nacional de Chimborazo por su cálida bienvenida y a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas por brindarme una hermosa etapa universitaria que se valora infinitamente.

A mi familia, por su apoyo incondicional en cada etapa de este proceso. A mi padre Angel Ocaña y mi madre Nancy Quinzo por ser un ejemplo de esfuerzo y dedicación en todo momento que, con su amor y paciencia, me impulsaron a seguir adelante en los momentos más desafiantes.

A mis profesores y mentores, quienes con su enseñanza y guía han contribuido a mi formación académica y profesional, brindándome las herramientas necesarias para desarrollar este estudio.

Asimismo, extiendo mi más grande reconocimiento a la ingeniera Gilma Uquillas PhD, por su constante guía, compromiso y paciencia a lo largo de todo el proceso de investigación. Su experiencia y liderazgo ha sido invaluable para mi crecimiento académico y profesional.

A mis compañeros de estudio y amigos, por su compañía, apoyo y colaboración a lo largo de este camino. Sus palabras de aliento y debates enriquecedores han sido un pilar en mi crecimiento académico.

Finalmente, a todas las personas y entidades que, de una u otra manera, han aportado a la realización de esta tesis. Gracias por su tiempo, disposición y contribución al desarrollo de este trabajo.

Este logro no es solo mío, sino también de todos aquellos que han sido parte de este proceso.

**Brayan Ocaña**

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I ..... 16

1. INTRODUCCIÓN ..... 16

1.1. Planteamiento del problema ..... 17

1.1.1. Formulación del problema..... 18

1.2. Justificación ..... 18

1.3. Objetivos..... 19

1.3.1. General..... 19

1.3.2. Específicos..... 19

CAPÍTULO II..... 21

2. MARCO TEÓRICO ..... 22

2.1. Liderazgo ..... 22

2.1.1. Origen del liderazgo ..... 22

2.1.2.	Importancia del liderazgo .....	24
2.1.3.	Características del liderazgo .....	24
2.2.	Productividad.....	25
2.2.1.	Reseña histórica.....	25
2.2.2.	¿Qué es la productividad?.....	26
2.2.3.	Conceptos según varios autores.....	26
2.2.4.	Generalidades de la empresa .....	27
2.2.5.	Estructura organizacional .....	28
2.2.6.	Misión.....	28
2.2.7.	Visión.....	28
2.2.8.	Objetivo .....	29
2.2.9.	Localización.....	29
CAPÍTULO III .....		30
3.	METODOLOGIA .....	30
3.1.	Metodología.....	30
3.2.	Método hipotético-deductivo.....	30
3.3.	Tipo de investigación.....	31
3.3.1.	Descriptiva.....	31
3.4.	Investigación de campo .....	32
3.5.	Hipótesis.....	32
3.6.	Técnica e instrumento.....	32
3.6.1.	Técnica.....	32
3.6.2.	Instrumento.....	33
3.7.	Población muestra .....	33
3.7.1.	Población .....	33

3.7.2. Muestra .....	34
CAPÍTULO IV .....	35
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	35
4.1. Análisis de normalidad de datos.....	35
4.2. Análisis de datos.....	36
4.3. Discusión de resultados .....	61
4.3.1. Comprobación de Hipótesis .....	61
CAPITULO V.....	64
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	64
5.1. CONCLUSIONES.....	64
5.2. RECOMENDACIONES .....	64
CAPITULO VI .....	66
6. PROPUESTA .....	66
7. BIBLIOGRAFIA.....	70
8. ANEXOS.....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Análisis de normalidad de datos.....	35
Tabla 2.	Estadística de fiabilidad o Alfa de Cronbach.....	36
Tabla 3.	Edad.....	38
Tabla 4.	Sexo.....	40
Tabla 5.	Ideas y opiniones.....	41
Tabla 6.	objetivos y metas.....	43
Tabla 7.	Grado de satisfacción.....	44
Tabla 8.	respeto y confianza.....	46
Tabla 9.	retroalimentación constructiva.....	47
Tabla 10.	metas personales y profesionales.....	49
Tabla 11.	mejorar la productividad del equipo.....	50
Tabla 12.	asigna las tareas de manera justa y equilibrada.....	52
Tabla 13.	la comunicación del líder.....	53
Tabla 14.	Ambiente laboral.....	55
Tabla 15.	obstáculos para ser más productivo.....	56
Tabla 16.	esfuerzo reconocido.....	58
Tabla 17.	capacitados para mejorar la productividad del equipo.....	59
Tabla 18.	Resumen de procesamiento de casos.....	61
Tabla 19.	Tabla cruzada.....	62
Tabla 20.	Chi-cuadrado.....	62
Tabla 21.	Estrategias de liderazgo y administración.....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfica 1.	Edad .....	39
Gráfica 2.	Sexo .....	40
Gráfica 3.	ideas y opiniones .....	42
Gráfica 4.	objetivos y metas .....	43
Gráfica 5.	Capacidad para resolver conflictos.....	45
Gráfica 6.	respeto y confianza .....	46
Gráfica 7.	retroalimentación constructiva .....	48
Gráfica 8.	Metas personales y profesionales .....	49
Gráfica 9.	mejorar la productividad del equipo.....	51
Gráfica 10.	asigna las tareas de manera justa y equilibrada .....	52
Gráfica 11.	La comunicación del líder .....	54
Gráfica 12.	ambiente laboral .....	55
Gráfica 13.	obstáculos para ser más productivo.....	57
Gráfica 14.	esfuerzo reconocido.....	58
Gráfica 15.	capacitados para mejorar la productividad del equipo .....	60

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.	Logo de la empresa.....	27
Ilustración 2.	Organigrama estructural .....	28

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la influencia del liderazgo en los procesos de producción de la empresa Fórmula Uno, dedicada a la fabricación de carpas y tapicería en la ciudad de Lago Agrio, Sucumbíos. A través de encuestas a empleados y entrevistas a directivos, se busca determinar cómo el estilo de liderazgo impacta en la eficiencia, productividad y calidad de los productos. Además, se proponen estrategias para fortalecer el liderazgo y optimizar los procesos productivos, con el fin de mejorar la competitividad de la empresa en el mercado.

La investigación se fundamenta en los antecedentes y teorías relacionadas con el liderazgo empresarial y su influencia en la producción. Se destaca que las micro y pequeñas empresas, como Fórmula Uno, enfrentan desafíos significativos, como la falta de capacitación en liderazgo y la necesidad de mejorar la gestión de recursos humanos y materiales. El liderazgo, entendido como la capacidad de influir, motivar y guiar a los trabajadores, es un factor clave para lograr una producción eficiente y de calidad.

La investigación se basa en un enfoque descriptivo-analítico, utilizando técnicas como encuestas y observación directa. Se estudió a una población de 25 trabajadores y 3 directivos, aplicando una muestra completa. Los datos fueron analizados mediante herramientas estadísticas, evidenciando que un liderazgo transformacional, caracterizado por la motivación y la comunicación efectiva, influye positivamente en la producción. El 80% de los empleados consideran que el liderazgo actual es clave para su desempeño laboral.

Como conclusión, se propone un plan de mejora continua que incluye capacitación en liderazgo, comunicación asertiva y gestión de equipos, con el objetivo de optimizar los procesos de producción y garantizar la satisfacción de clientes y empleados.

**Palabras clave:** Liderazgo, producción, eficiencia, calidad, innovación.

## ABSTRACT

The main objective of this research study is to analyze the influence of leadership in the production processes of the company Fórmula Uno, dedicated to the manufacture of tents and upholstery in the city of Lago Agrio, Sucumbíos. Through employee surveys and interviews with managers, we seek to determine how leadership style impacts efficiency, productivity and product quality. In addition, strategies are proposed to strengthen leadership and optimize production processes in order to improve the company's competitiveness in the market. The research is based on the background and theories related to business leadership and its influence on production. It is highlighted that micro and small companies, such as Formula One, face significant challenges, such as the lack of leadership training and the need to improve the management of human and material resources. Leadership, understood as the ability to influence, motivate and guide workers, is a key factor in achieving efficient and quality production. The research is based on a descriptive-analytical approach, using techniques such as surveys and direct observation. A population of 25 workers and 3 managers was studied, applying a complete sample. The data were analyzed using statistical tools, showing that transformational leadership, characterized by motivation and effective communication, has a positive influence on production. Eighty percent of the employees consider that current leadership is key to their job performance. In conclusion, a continuous improvement plan is proposed that includes training in leadership, assertive communication and team management, with the objective of optimizing production processes and guaranteeing customer and employee satisfaction.

**Keywords:** Leadership, production, efficiency, quality, innovation.



Reviewed by:  
Marco Antonio Aquino  
ENGLISH PROFESSOR  
C.C. 1753456134

# CAPÍTULO I

## 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, abundantes pruebas han demostrado cómo el liderazgo afecta a quienes están bajo su dirección. Esta influencia es una característica esencial de la humanidad, ya que, desde sus orígenes, las personas han vivido en comunidades lideradas por figuras que garantizan el funcionamiento y el orden. Con el tiempo, a medida que las sociedades y los individuos han progresado, el liderazgo también ha ido cambiando y adaptándose (Aguirre León, Serrano Orellana, & Sotomayor Pereira, 2017).

La productividad es un componente esencial en el desempeño económico de las empresas, ya que integra al factor humano y está profundamente vinculado a la comunicación. Desde 1979, el Foro Económico Mundial ha utilizado el Índice de Competitividad Global (ICG) para medir la competitividad nacional, considerando tanto elementos macroeconómicos como microeconómicos. Este índice define la competitividad como el conjunto de políticas, instituciones y factores que determinan la productividad de un país. (Sandoval, Armijos, & González, 2018). Es importante destacar que, en un mundo globalizado, la productividad no solo depende de factores internos de las empresas, sino también del entorno en el que operan, lo que resalta la necesidad de un liderazgo estratégico y una comunicación efectiva para mantenerse competitivos.

Los líderes se enfocan en influir en las personas que guían, mientras que los directivos se encargan de gestionar los procesos que aseguran el buen funcionamiento de la organización. Es importante destacar que el carácter y las virtudes del líder son fundamentales en diversos estilos de liderazgo, como el ético, el de servicio y el transformacional. Esto genera características comunes entre líderes y directivos, lo que hace necesario considerar el contexto específico de cada organización. (Geraldo Campos, Mera Sánchez, & Rocha Perez, 2020)

El liderazgo impacta directamente en la productividad empresarial al motivar equipos, optimizar recursos y fomentar una comunicación efectiva. Un líder que inspira y promueve la

innovación mejora tanto el desempeño individual como el colectivo, fortaleciendo la capacidad de la empresa para adaptarse y alcanzar sus metas.

El liderazgo es clave para potenciar la productividad dentro de las empresas, ya que impacta de manera directa en el rendimiento de los equipos y en la dinámica laboral. Un buen líder no solo se enfoca en alcanzar las metas, sino también en inspirar, promover el trabajo en equipo y fortalecer las competencias de los empleados. Esto no solo optimiza los resultados de la organización, sino que también crea un ambiente positivo que favorece tanto el desarrollo profesional de los colaboradores como el éxito sostenible de la empresa.

La performance que se manifiesta durante la práctica del liderazgo refleja su orientación. Existe una conexión estrecha entre la cultura organizacional y los estilos de liderazgo, ya que estos pueden influir en el compromiso organizacional de las partes involucradas y, por ende, en el desempeño laboral. Para que esta influencia sea positiva, el estilo de liderazgo debe alinearse culturalmente, integrando las creencias, tradiciones, normas, valores y preocupaciones de los colaboradores. En otras palabras, los estilos de liderazgo deben elegirse y adaptarse según la organización, el contexto, el grupo o los individuos involucrados.

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la empresa “Carpas y Tapicería Fórmula Uno”, el liderazgo desempeña una parte crucial en el rendimiento y la productividad. Sin embargo, surge la necesidad de analizar si este liderazgo está alineado con las necesidades organizacionales y los objetivos estratégicos. Es importante investigar cómo las prácticas de liderazgo influyen en aspectos clave como la comunicación interna, la motivación del personal y la implementación de estrategias colaborativas que impulsen el trabajo en equipo y la eficiencia operativa.

Este estudio busca identificar qué características del liderazgo actual podrían estar limitando el desarrollo organizacional, así como proponer mejoras que promuevan un entorno laboral más cohesionado y productivo. A través de esta investigación, se espera obtener una comprensión más profunda del impacto que el liderazgo tiene en la dinámica interna y los resultados de la empresa, además de generar recomendaciones fundamentadas para optimizar tanto la administración como la capacidad productiva de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

En la empresa “Carpas y Tapicería Fórmula Uno”, los registros internos indican que en 2022 se produjeron 1,250 carpas y se completaron 800 trabajos de tapicería. En 2023, estas cifras disminuyeron a 950 carpas y 650 trabajos de tapicería, lo que representa una reducción del 24% en la producción de carpas y del 18.75% en el área de tapicería. Estas cifras abren la necesidad de analizar las posibles causas detrás de esta disminución en la capacidad productiva, enfocándose en el impacto del liderazgo y los procesos administrativos en el rendimiento de la empresa.

La investigación se centra en determinar si factores como la motivación de los empleados, la comunicación entre niveles jerárquicos y las estrategias de gestión están influyendo en esta caída de productividad. A partir de este análisis, se espera identificar oportunidades de mejora en el liderazgo y la administración que permitan cambiar esta situación, optimizando la capacidad productiva y contribuyendo al crecimiento sostenible de la empresa en el mercado.

El desafío principal es identificar qué tipo de liderazgo sería más adecuado para mejorar la productividad en este contexto particular. Es necesario implementar un estilo de liderazgo que, además de mejorar la motivación y comunicación interna, se alinee con los valores y metas de la empresa, creando un ambiente que impulse tanto el crecimiento individual como colectivo de los empleados.

En este sentido, se plantea la necesidad de analizar como el liderazgo influye en los resultados operativos de la empresa y desarrollar propuestas basadas en teorías y modelos de liderazgo que puedan aplicarse de manera óptima para mejorar el rendimiento laboral y alcanzar una mayor productividad.

### **1.1.1. Formulación del problema**

¿Cómo el liderazgo influye en la productividad en la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno?

## **1.2. Justificación**

Esta investigación surge de la necesidad de mejorar la productividad y eficiencia operativa en una empresa de tapicería y fabricación de carpas ubicada en Lago Agrio, Sucumbíos-Ecuador. El liderazgo dentro de una organización es un factor determinante en el desempeño del talento

humano, influyendo directamente en la calidad del trabajo, la eficiencia de los procesos y la competitividad en el mercado.

En la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno enfrenta desafíos en la optimización de sus procesos productivos, donde la gestión del liderazgo juega un papel clave. Actualmente, se identifican oportunidades de mejora en la administración del talento humano, las cuales pueden estar afectando el rendimiento y la rentabilidad del negocio. Analizar esta relación permite identificar estrategias que potencien el desempeño del equipo de trabajo y fortalezcan la estructura organizacional.

Además, esta investigación cobra relevancia debido a la escasez de estudios específicos sobre el impacto del liderazgo en la productividad dentro de este sector en Ecuador. A pesar de su importancia en el ámbito manufacturero y comercial, muchas empresas aún no han implementado modelos de liderazgo efectivos que impulsen el crecimiento sostenible. Al abordar esta brecha, el estudio no solo beneficia a la empresa en cuestión, sino que también ofrece un modelo replicable para otras organizaciones con características similares.

Los resultados de este análisis contribuirán a la formulación de estrategias prácticas para mejorar la gestión interna y optimizar el desempeño laboral. Como también servirán como referencia para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión empresarial, proporcionando herramientas para el desarrollo de un liderazgo más eficiente y adaptado a las exigencias del mercado actual.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. General**

- Determinar como el liderazgo influye en la productividad en la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

#### **1.3.2. Específicos**

- Diagnosticar la situación actual del liderazgo y la productividad en la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

- Contrastar las bases teóricas del liderazgo y la productividad en la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno
- Proponer estrategias de liderazgo para mejorar la productividad en la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

## CAPÍTULO II

- Antecedentes

(Martínez Castellano, 2023) en su trabajo de investigación realizado en la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas Sede Riobamba, Ecuador, titulado: El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN. Se basa en que el liderazgo no es una característica o cualidad en las personas, sino más bien es un proceso que se va desarrollando. Usualmente dentro de las empresas los gerentes gestionan recursos y personas para alcanzar objetivos en un tiempo determinado por lo que su papel es delegar tareas y supervisar el progreso, buscando resultados eficientes y efectivos. Asimismo, el liderazgo influye directamente en la motivación y el desempeño del equipo, impactando el éxito empresarial.

(Cisneros Moreno & Paredes Martínez , 2013) en su trabajo de titulación realizado en la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, titulado: “Análisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador”. Mencionan que, en un mundo globalizado, el liderazgo es clave como herramienta de gestión para optimizar la productividad, el entorno empresarial requiere creatividad y competitividad para mantener operaciones sostenibles. Por ende, resulta crucial evaluar el estilo de liderazgo en las instituciones públicas y privadas de nuestro país por lo que en este ámbito el liderazgo permite comprender su influencia en el desarrollo económico del país.

(Ante Caillagua & Vega Romero, 2023) en su trabajo de investigación realizado en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Sede Latacunga – Ecuador, Titulado: Liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, periodo 2023. Mencionan que El liderazgo desempeña un papel fundamental en el incremento y la calidad de la productividad en instituciones públicas y privadas, ya que un buen clima laboral es el resultado de relaciones interpersonales saludables. Esto se logra mediante la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y resolución de problemas, fomentando el respeto, el buen trato y emociones positivas dentro del equipo.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1.Liderazgo**

#### **2.1.1. Origen del liderazgo**

El liderazgo empresarial comenzó a desarrollarse en el siglo XIX, cuando Carlyle y Francis Galton llevaron a cabo investigaciones sobre las características personales de ciertos trabajadores que lograban ascender en sus cargos, lo que dio origen a diversas teorías sobre el tema, que permitieron definir el liderazgo como fenómeno que permitió dar paso a establecer las capacidades que deben estar presentes en un líder y que le permita tomar decisiones adecuadas (Enderica, y otros, 2018). Es decir, estas teorías permitieron establecer las capacidades fundamentales que debe poseer un líder, como la habilidad para tomar decisiones acertadas, gestionar equipos de manera eficiente y promover un clima laboral positivo. Asimismo, el liderazgo efectivo implica fomentar la participación de los empleados, resolver problemas estratégicamente y generar compromiso dentro del equipo, lo que resulta esencial para alcanzar las metas organizacionales y adaptarse a los retos empresariales.

El liderazgo, como concepto y práctica, ha sido reinterpretado en los últimos años a la luz de los cambios sociales, tecnológicos y organizacionales. Según Avolio y Gardner (2020), el liderazgo contemporáneo se enfoca en la adaptabilidad y la capacidad de responder a entornos complejos y cambiantes, lo que ha llevado a un mayor énfasis en el liderazgo auténtico y transformacional. Además, estudios recientes, como los de Dinh et al. (2021), resaltan que el origen del liderazgo moderno está ligado a la necesidad de fomentar la colaboración y la inclusión en un mundo globalizado, donde la diversidad y la innovación son claves para el éxito organizacional.

El liderazgo es un concepto que a través de los años ha tomado relevancia en las organizaciones debido a su impacto significativo en la toma de decisiones, la gestión eficaz y la ejecución exitosa de tareas (Escandón & Hurtado Ayala, 2016). Por lo tanto, es esencial que las organizaciones desarrollen habilidades de liderazgo para maximizar su potencial. Por lo que, el liderazgo se encuentra estrechamente relacionado con conceptos como poder, autoridad y política, sin embargo, es fundamental distinguir entre ellos. Aunque todos implican influencia sobre las personas, el liderazgo se caracteriza por su capacidad para tomar decisiones efectivas incluso en situaciones de resistencia. Por tanto, el liderazgo es una forma de poder que se ejerce mediante

cualidades, habilidades y actitudes personales. Por otro lado, la política utiliza el poder y la autoridad para lograr objetivos específicos. La autoridad, a diferencia del liderazgo y el poder, se establece legalmente y se ejerce mediante contratos o acuerdos formales (Bonifaz, 2012)

De lo anteriormente mencionado es importante destacar que no se considera liderazgo:

- La autoridad contractual que se ejerce de manera formal y rutinaria.
- El poder que se ejerce de manera abusiva y desmedida sobre las personas y sus actividades.
- Las acciones políticas que buscan beneficiar exclusivamente a un individuo, descuidando el bienestar colectivo.

El liderazgo impacta en otras personas, pero de forma constructiva, aprovechando las capacidades y orientándolas al logro de objetivos de cualquier empresa o de la vida personal.

Para Peter Senge, citado por (Codina Jiménez, 2017)), los líderes son:

- Diseñadores: Crean y planifican.
- Guías: Dirigen y orientan.
- Maestros: Enseñan y capacitan.

Su función es construir organizaciones donde las personas:

- Aprenden continuamente.
- Entienden la complejidad.
- Clarifican su visión.
- Mejoran sus habilidades compartidas.

En otras palabras, el liderazgo se basa en tres roles fundamentales: diseñador, guía y maestro ya que los líderes no solo crean y planifican, sino que también orientan, enseñan y capacitan, con el objetivo de construir organizaciones donde las personas estén en constante aprendizaje, comprendan la complejidad de su entorno, clarifiquen sus metas y desarrollen habilidades colectivas para alcanzar objetivos comunes. Este enfoque promueve un liderazgo integral que impulsa el crecimiento personal y organizacional.

### 2.1.2. Importancia del liderazgo

El liderazgo es un factor crítico para el éxito de las organizaciones en el siglo XXI, especialmente en un entorno marcado por la incertidumbre y los cambios acelerados. Según Goleman (2020), un liderazgo efectivo no solo impulsa la productividad, sino que también fomenta un clima organizacional positivo, lo que se traduce en mayor compromiso y satisfacción de los colaboradores. Por otro lado, estudios recientes, como los de Uhl-Bien y Arena (2020), destacan que el liderazgo adaptativo es esencial para navegar en contextos complejos, permitiendo a las organizaciones responder de manera ágil a los desafíos emergentes. En este sentido, el liderazgo no solo es importante para alcanzar metas, sino también para construir culturas organizacionales resilientes y orientadas al futuro.

### 2.1.3. Características del liderazgo

Las características del liderazgo han evolucionado para adaptarse a las demandas del mundo moderno, donde la agilidad, la empatía y la visión estratégica son fundamentales. Según Yukl (2020), un líder efectivo debe poseer habilidades como la comunicación asertiva, la capacidad de inspirar a otros y la competencia para tomar decisiones en entornos complejos. Además, estudios recientes, como los de Hoch et al. (2021), resaltan la importancia de la inteligencia emocional y la adaptabilidad como rasgos clave para liderar equipos diversos y multiculturales. Estas características no solo permiten a los líderes gestionar eficientemente los recursos, sino también fomentar un ambiente de innovación y colaboración en las organizaciones.

#### 1. **Autoconciencia:**

- En esta fase, los líderes identifican sus fortalezas, debilidades y áreas de mejora.
- Implica un proceso de reflexión personal y feedback externo para comprender su impacto en los demás.
- *Fuente: Day et al. (2020).*

#### 2. **Adquisición de habilidades:**

- Los líderes desarrollan competencias técnicas, emocionales y sociales necesarias para liderar eficazmente.

- Incluye el aprendizaje de herramientas como comunicación asertiva, toma de decisiones y gestión de conflictos.

- *Fuente: Day et al. (2020).*

### 3. **Aplicación práctica:**

- Los líderes implementan lo aprendido en contextos reales, enfrentándose a desafíos concretos en su entorno laboral.

- Esta fase permite consolidar las habilidades adquiridas y ajustar el estilo de liderazgo según las necesidades del equipo.

- *Fuente: McCauley et al. (2021).*

### 4. **Transformación continua:**

- Los líderes se adaptan a nuevos desafíos y cambios en el entorno, refinando su estilo de liderazgo.

- Implica un compromiso con el aprendizaje permanente y la innovación en las prácticas de liderazgo.

- *Fuente: McCauley et al. (2021).*

## **2.2. Productividad**

### **2.2.1. Reseña histórica**

La productividad ha sido un tema central en la agenda económica y organizacional desde la Revolución Industrial, pero en los últimos años ha adquirido nuevas dimensiones debido a los cambios tecnológicos y sociales. Según Brynjolfsson y McAfee (2020), la pandemia de COVID-19 aceleró la adopción de tecnologías digitales, lo que transformó la forma en que se mide y se mejora la productividad. En este contexto, la productividad ya no se limita a la eficiencia en la producción física, sino que también abarca la optimización de procesos digitales y la gestión del trabajo remoto. Estudios recientes, como los de Bloom et al. (2021), destacan que la productividad en la era postpandémica está fuertemente influenciada por factores como la flexibilidad laboral, la automatización y el bienestar de los empleados. Además, se ha observado un enfoque creciente en

la productividad sostenible, que busca equilibrar el rendimiento económico con el impacto social y ambiental.

### **2.2.2. ¿Qué es la productividad?**

La productividad es una variable fundamental para evaluar la eficiencia y el desarrollo de los sectores económicos o de la economía en general, ya que su mejora puede contribuir a elevar el nivel de vida de las sociedades. En el caso de la facturación electrónica, esta ha logrado un aumento significativo en la productividad, permitiendo importantes ahorros y facilitando la transición hacia el comercio electrónico. Esto abre nuevas oportunidades para que las empresas operen de manera más eficiente, ofrezcan un mejor servicio y garanticen mayor seguridad (Tosca Magaña, Mapén Franco, & Martínez Prats, 2021).

### **2.2.3. Conceptos según varios autores**

La productividad y el desempeño laboral del talento humano son factores clave para alcanzar los objetivos de una empresa, ya que dependen en gran medida de las competencias y la contribución que cada trabajador aporta. Además, a través de la capacitación, los empleados pueden mejorar sus habilidades y enfocarse en lograr un desempeño más eficiente y efectivo.

La productividad y el desempeño laboral del personal son aspectos fundamentales para alcanzar los objetivos de una organización. Estos factores se basan principalmente en las competencias y contribuciones de los empleados, junto con sus habilidades enfocadas en un desempeño eficiente (Díaz Díaz & Toscano Moctezuma, 2022).

Asimismo, la productividad permite a un país sostener salarios elevados, una moneda fuerte y una rentabilidad atractiva para el capital. Se considera uno de los principales objetivos de las empresas, cuyo propósito es ofrecer al cliente los productos o servicios que cubran sus necesidades y expectativas, con calidad y a un precio justo, en el momento adecuado. Esto implica una evaluación detallada y segmentada de todas las variables involucradas en el proceso de producción, con un factor diferenciador y una propuesta de valor agregado en la transformación de la materia prima en productos o servicios (Sandoval, Armijos, & González, 2018).

Así, la productividad empresarial surge del uso eficiente y eficaz de recursos clave como el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información en la producción de bienes y servicios (Sandoval, Armijos, & González, 2018). Dado que, la productividad es crucial para que un país pueda mantener salarios altos, una moneda fuerte y rendimientos atractivos para las inversiones. Para las empresas, es uno de los objetivos más importantes, ya que busca ofrecer productos o servicios que realmente satisfagan las necesidades y expectativas de los clientes, garantizando calidad y precios justos en el momento adecuado.

#### 2.2.4. Generalidades de la empresa

##### Ilustración 1. Logo de la empresa



**Fuente:** Carpas y Tapicería Fórmula Uno

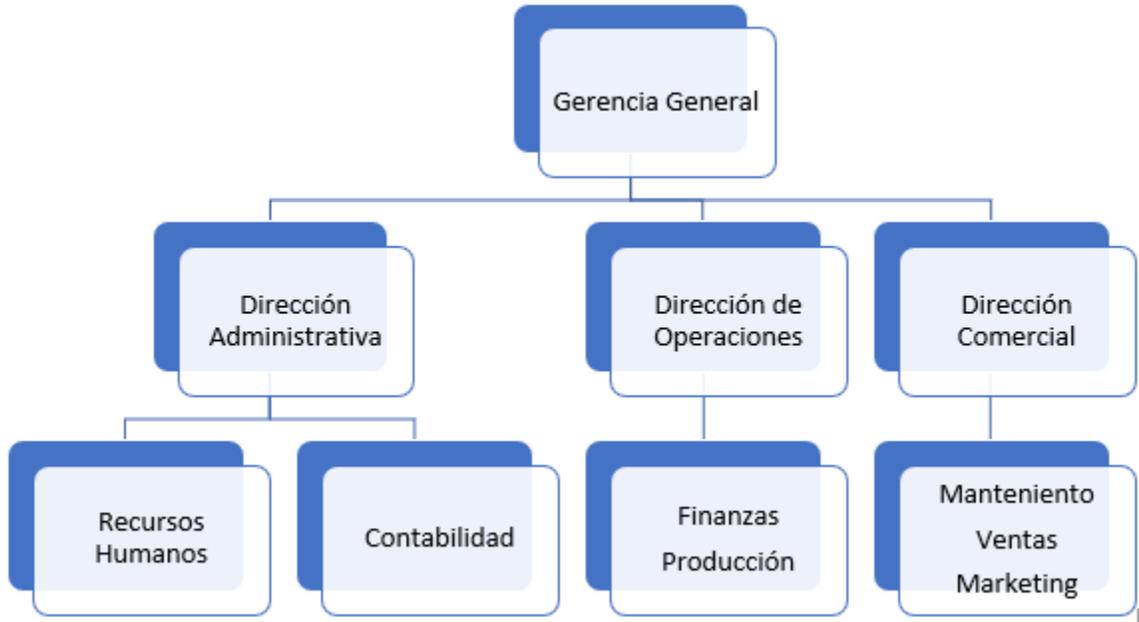
La empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno se dedica a la fabricación y comercialización de carpas en toda mediada así como de todo tipo, como para todas la necesidades ya sean parasoles, viseras, carpas montañeras, carpas para vehículos tipo caravana y playera, carpas de camiones de todo tipo, carpas para eventos desde pequeñas hasta escenarios con tubos reforzados y garantizando la calidad y también contamos con servicio de tapicería en general para muebles y vehículos lo cual cubre toda el interior todo con tal de cumplir todas las necesidades del cliente.

Cuenta con una gran variedad de productos y colores los cuales se han valido por la calidad del producto a ofrecer que se vio reconocido por diversas provincias que vienen buscando un buen servicio, se cuenta con servicio de encomiendas a nivel nacional lo cual a permitido ser de renombre frente a otros.

Contando al mando de su señor propietario Angel Ocaña, busca siempre nuevas formas de innovar para crear nuevas maneras de sobresalir y siempre brindar lo mejor para sus clientes, pero conservando la calidad que es por lo que se distingue.

### 2.2.5. Estructura organizacional

**Ilustración 2. Organigrama estructural**



**Fuente:** Carpas y Tapicería Fórmula Uno

### 2.2.6. Misión

Carpas y Tapicería Fórmula Uno es una empresa dedicada a la fabricación de carpas y tapicerías, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de sus clientes en la creación de ambientes funcionales, donde se puedan realizar exitosamente los eventos familiares y empresariales (Ocaña, 2010).

### 2.2.7. Visión

Carpas y Tapicería Fórmula Uno tiene como visión consolidarse como líder en la innovación y calidad del servicio, fabricación de tapicería, venta de carpas y equipos para reuniones sociales a pequeña y gran escala en la ciudad de Lago Agrio - Ecuador. El 90% de nuestros productos son exclusivos y diseñados y fabricados por nuestro equipo de profesionales (Ocaña, 2010).

### **2.2.8. Objetivo**

Satisfacer plenamente las necesidades de nuestros clientes, ofreciendo una amplia gama de productos conservando la calidad y con precios estables que se adecuen al mercado vigente para que los clientes tengan acceso a todos los tipos de nuestros servicios.

### **2.2.9. Localización**

Carpas y Tapicería Fórmula Uno se encuentra ubicado en la ciudad de Lago Agrio provincia de Sucumbíos.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1. Metodología

De acuerdo con (Hernández-Samperi & Mendoza, 2018), la metodología comprende los procedimientos, métodos y herramientas empleados para llevar a cabo una investigación de forma sistemática y organizada. Por su parte, (Bernal, 2010), la describe como el conjunto de pasos que orientan la investigación hacia la obtención de resultados válidos y confiables.

En otras palabras, la metodología es un conjunto de métodos, técnicas y procedimientos que se utilizan para llevar a cabo una investigación por lo que es esencial para garantizar la calidad y el rigor del proceso investigativo, permitiendo alcanzar conclusiones fundamentadas y relevantes.

#### 3.2. Método hipotético-deductivo

El hipotético-deductivo puede ser considerado como una concepción de hacer ciencia, una filosofía para abordar la ciencia o un método para probar las hipótesis científicas. De todos modos, es pertinente realizar algunas distinciones entre conceptos próximos como: deducción e hipótesis (De la Cruz Sullca, 2020).

Es decir, se trata de establecer ciertas proposiciones como hipótesis, intentar refutarlas o demostrar su falsedad, y extraer conclusiones a partir de ellas que deben coincidir con los hechos observados.

Los pasos del método Hipotético-Deductivo según (Jácome, 2016) son:

- **Observación**

Se recolectó datos e información necesaria acerca del fenómeno de estudio, en este caso de la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

- **Construcción de la Hipótesis**

Para la presente investigación se establecieron dos hipótesis probabilísticas que expliquen el tema de investigación.

- **Deducción de consecuencias a partir de la hipótesis**

Las hipótesis fueron verificadas mediante la recopilación de datos a través de encuestas y el análisis teórico correspondiente.

- **Contrastación de enunciados**

Facilitó el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos durante el desarrollo del trabajo.

- **Confirmación o refutación**

La hipótesis se acepta o se rechaza.

### **3.3. Tipo de investigación**

#### **3.3.1. Descriptiva**

La investigación descriptiva tiene como prioridad describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios ordenados que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes (Guevara Alban, Verdesoto Arguello, & Castro Molina, 2020).

Es decir, la investigación descriptiva se enfoca en identificar y detallar las características esenciales de fenómenos que comparten similitudes, lo hace a través de criterios organizados que facilitan entender su estructura o comportamiento. Igualmente, subraya la importancia de generar información que sea sistemática y que permita comparaciones con otros estudios o fuentes, reforzando así la fiabilidad y utilidad de los resultados.

Se utilizó este tipo de investigación porque se describió el comportamiento de las variables que relacionan el liderazgo y la productividad de la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

### **3.4. Investigación de campo**

Según (Arias , 2012) la investigación de campo se refiere al proceso de recopilación de datos directamente de los sujetos o del entorno en el que ocurren los hechos (datos primarios), sin intervenir o controlar ninguna variable. En otras palabras, el investigador obtiene la información sin modificar las condiciones preexistentes, lo que caracteriza a este tipo de investigación como no experimental.

Se realizó la investigación de campo en la empresa de Carpas Y Tapicería Fórmula Uno, con el propósito de obtener información viable y oportuna acerca del liderazgo y la productividad de esta. En este sentido, la investigación describe el liderazgo y la productividad de la empresa.

### **3.5. Hipótesis**

De acuerdo con (Malegarie & Fernandez, 2016) las hipótesis actúan como orientaciones en una investigación ya que es una idea o hipótesis que puede ser correcta o incorrecta y requiere un proceso de prueba empírica. En otras palabras, son proposiciones que intentan explicar el fenómeno estudiado y se consideran respuestas preliminares a las preguntas planteadas, basándose en la teoría existente.

Las hipótesis son suposiciones que buscan dar una explicación a un fenómeno, fundamentadas en teorías previas. Se presentan como afirmaciones que se ponen a prueba tanto en la investigación científica como en situaciones cotidianas.

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo influye en la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo no influye en la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

### **3.6. Técnica e instrumento**

#### **3.6.1. Técnica**

En el contexto de la investigación científica, las técnicas se refieren a los operaciones y herramientas que permiten poner en práctica los métodos. Aunque forman parte del método

científico, no deben confundirse con este, ya que, mientras el método representa el enfoque general para adquirir conocimiento, la técnica es el conjunto de acciones específicas que se deben seguir en cada etapa del método para alcanzar los objetivos propuestos. Ambos conceptos responden a la pregunta de cómo proceder, pero a diferentes niveles de estudio. (Pulido Polo, 2015).

- **Encuesta**

La encuesta es un método de investigación empleado para reunir información de un amplio grupo de personas. Es una herramienta flexible y sencilla que facilita a los investigadores obtener datos sobre comportamientos, actitudes, opiniones y características demográficas de su público objetivo. (Medina, Rojas, Loaiza, Martel , & Castillo, 2023). Por esto, una encuesta es utilizada para la obtención de datos de cierto grupo de personas con la finalidad de recabar información que apruebe la toma de decisiones.

### **3.6.2. Instrumento**

Un instrumento de recolección de datos es cualquier medio, herramienta o formato, ya sea físico o digital, diseñado para capturar, registrar o almacenar información (Arias , 2012).

- **Cuestionario encuesta**

El cuestionario es una forma escrita de encuesta que consiste en un documento, generalmente en papel, con una serie de preguntas. Se denomina "cuestionario autoadministrado" porque es el propio encuestado quien lo completa (Arias , 2012).

El Cuestionario fue aplicado a los trabajadores de la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

## **3.7. Población muestra**

### **3.7.1. Población**

Según, (Lopez, 2004), Se refiere al grupo de personas u objetos sobre los cuales se busca obtener información en una investigación. La población o universo puede incluir individuos, animales, registros médicos, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes viales, entre otros.

Para el estudio de dicha población se conformó en base a los trabajadores de la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno que actualmente cuenta con 20 trabajadores, más el gerente el cual se le realizó una entrevista de manera personal.

### **3.7.2. Muestra**

Según, (Lopez, 2004), La muestra es una porción o subconjunto de la población o universo sobre el cual se realizará la investigación. Existen métodos, como fórmulas y razonamientos lógicos, para determinar el tamaño adecuado de la muestra, los cuales se explicarán más adelante. Esta muestra debe ser representativa de la población total.

Como la población es reducida no se calculó la muestra y se trabajó con el universo.

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis de normalidad de datos.

Antes de analizar los datos, era importante verificar si seguían una distribución normal, un paso clave para elegir las herramientas estadísticas adecuadas (pruebas paramétricas o no paramétricas). Este análisis no solo asegura que los resultados sean confiables, sino que también permite a Carpas y Tapicería Fórmula Uno tomar decisiones basadas en información válida y bien fundamentada.

**Tabla 1. Análisis de normalidad de datos**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
¿Consideras que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo?	,495	20	,000
¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?	,798	20	,001

**Fuente:** Base de datos- IBM SPSS versión 23

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** Se puede observar en el análisis de normalidad que los siguientes datos son datos no normales o no paramétricos, lo que no da a conocer que el estadístico a utilizar será el chi-cuadrado.

- **Análisis de Fiabilidad**

**Tabla 2. Estadística de fiabilidad o Alfa de Cronbach**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,899</b>	<b>,904</b>	<b>15</b>

**Fuente:** Base de datos- IBM SPSS versión 23

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** Los siguientes resultados demuestran que 0,899 del Alfa de Cronbach nos da a conocer que las preguntas utilizadas en la encuesta son adecuadas para la presente investigación.

#### **4.2. Análisis de datos**

Con la recolección de información y recopilación de datos necesarios para el desarrollo de la investigación como siguiente paso será el proceso de toda la información y análisis de sus datos obtenidos, así como los datos recolectados por de la empresa de una manera general:

A continuación, se presentará algunos datos más relevantes tomados en cuenta durante la entrevista que son de mucho interés para ver el desarrollo de la empresa a lo largo de este tiempo.

Para el último periodo se logró registrar como un máximo de 8 decisiones orientadas a la eficiencia operativa y calidad de los trabajos. Para esto se llevaron 5 reuniones administrativas para poder ver el progreso, así como formular estrategias y resolver desafíos que se presentan para la empresa. Además, el equipo de trabajo demostró un gran compromiso ya que se logró observar

con más de 30 participaciones activas tanto en discusiones y propuestas de mejora lo que demuestra un ambiente participativo dentro de la empresa.

Durante un periodo evaluado se logró demostrar que existió una gran comunicación efectiva llegando hasta un 90% de mensajes claros y precisos con sus interacciones lo que facilitaba de gran manera la coordinación de tareas. Así como gracias a la comunicación se logró resolver alrededor de unos 10 problemas de manera constructiva, demostrando un mejor ambiente de trabajo colaborativo como también se generaron 15 soluciones innovadoras ante diversos desafíos imprevistos destacando por mucho la creatividad. Para esto se logró más tiempo de planificación por lo que se estableció y cumplió 10 metas estratégicas, alineadas con los objetivos generales establecidos lo que deja ver una gestión organizada.

Para un periodo evaluado, el equipo de trabajo demostró un alto nivel de eficiencia entregando alrededor de unas 45 tareas entregadas a tiempo, lo que refleja un 85% de cumplimiento de tareas entregadas en plazos establecidos. El promedio en adaptación a nuevos procesos, así como herramientas nuevas es relativamente ágil con un tiempo estimado de 3 días para alcanzar un óptimo manejo, evidenciando así flexibilidad y capacidad de aprendizaje.

Analizamos cierto trimestre, en el cual el equipo logro un 85% de proyectos completados dentro del plazo establecido, demostrando una alta capacidad de ejecución y gestión de recursos. Además, se alcanzó un 90% de las metas planteadas inicialmente, lo cual refleja una alineación efectiva entre la planificación y los resultados obtenidos. Con los datos obtenidos también se logró concluir que se completaron alrededor 110 tareas, las cuales fueron distribuidas en diferentes trabajos, reforzando un desempeño consistente y orientado al cumplimiento de objetivos.

Durante en último ciclo operativo, se verifico el tiempo necesario para la producción de un trabajo tiene un estimado de 1 a 2 días. Junto a esto se incrementó controles de calidad que permitieron alcanzar una reducción del 20% en errores y fallos, incrementando la confianza en los trabajos finales, dicho avance representa tanto la efectividad de acciones y compromiso del equipo con la excelencia operativa.

## Tabulación de preguntas

### Pregunta 1. Edad

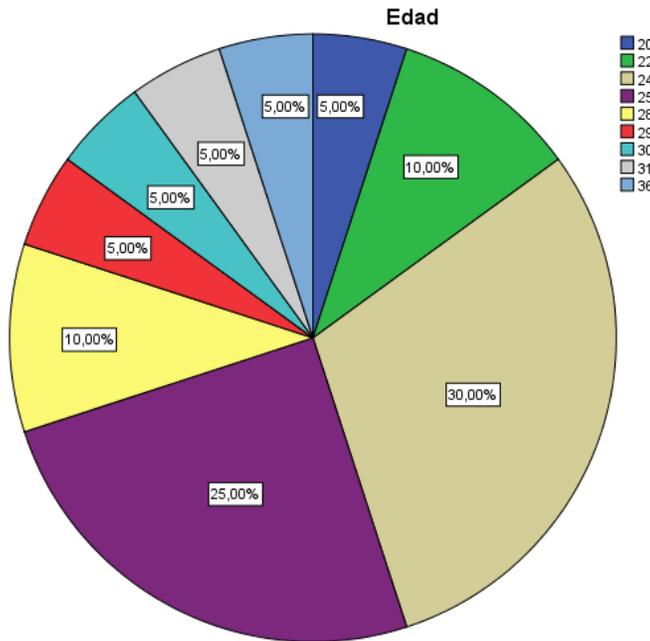
Tabla 3. Edad

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20	1	5,0	5,0	5,0
	22	2	10,0	10,0	15,0
	24	6	30,0	30,0	45,0
	25	5	25,0	25,0	70,0
	28	2	10,0	10,0	80,0
	29	1	5,0	5,0	85,0
	30	1	5,0	5,0	90,0
	31	1	5,0	5,0	95,0
	36	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

Elaborado: Ocaña B, (2025)

**Gráfica 1. Edad**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra proporcionada para "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", se observa una distribución de edades que abarca desde los 20 hasta los 36 años. El 5.00% de los empleados tiene entre 20 y 24 años, lo que equivale a una persona en cada grupo de edad. El 10.00% tiene 25 y 28 años, representando dos personas en cada grupo. El 30.00% de los empleados tiene 30 años, y el 25.00% tiene 36 años, lo que indica que estos dos grupos son los más representativos en la empresa.

**Interpretación:** La distribución de edades en "Carpas y Tapicería Fórmula Uno" muestra una concentración significativa de empleados en el rango de 30 a 36 años, lo que sugiere una fuerza laboral con una combinación de juventud y experiencia. La presencia de empleados más jóvenes (20-24 años) y aquellos en el rango de 25-28 años indica una diversidad generacional que puede aportar nuevas ideas y perspectivas. Sin embargo, la falta de representación en edades superiores a 36 años podría indicar una oportunidad para la empresa de incorporar empleados con mayor experiencia y estabilidad, lo que podría enriquecer aún más el entorno laboral y fomentar un equilibrio intergeneracional.

## Pregunta 2. Género

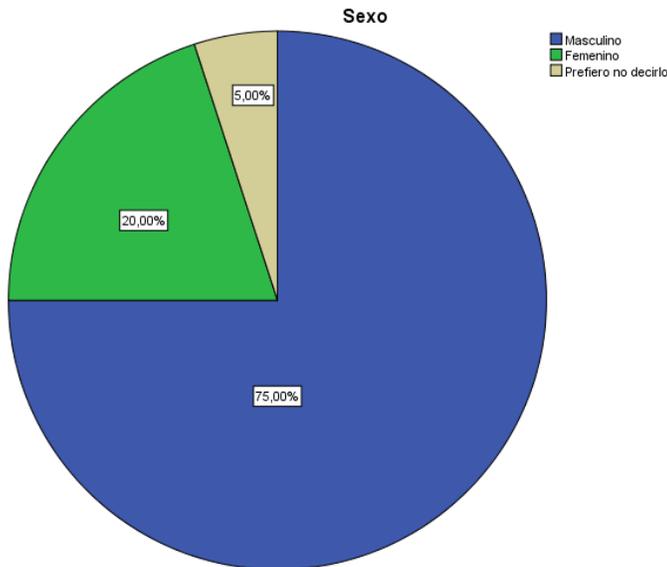
Tabla 4. Sexo

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	15	75,0	75,0	75,0
	Femenino	4	20,0	20,0	95,0
	Prefiero no decirlo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

Elaborado: Ocaña B, (2025)

Gráfica 2. Sexo



Fuente: Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

Elaborado: Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 personas encuestadas en "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 75% de los empleados son de sexo masculino, lo que equivale a 15 personas. El 20% son de sexo femenino, representando 4 personas, y el 5% prefirió no declarar su sexo, lo que corresponde a 1 persona.

**Interpretación:** La distribución de género en "Carpas y Tapicería Fórmula Uno" muestra una predominancia significativa de empleados masculinos, lo que podría indicar un desequilibrio en la representación de género dentro de la empresa. La presencia de empleadas femeninas, aunque menor, sugiere cierta diversidad, pero aún existe una oportunidad para fomentar una mayor inclusión de género. Además, la existencia de una persona que prefirió no declarar su sexo resalta la importancia de crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso con todas las identidades. Fomentar la diversidad de género no solo puede mejorar el ambiente de trabajo, sino también enriquecer la empresa con diferentes perspectivas y enfoques.

**Pregunta 3. ¿Sientes que tu líder toma en cuenta tus ideas y opiniones?**

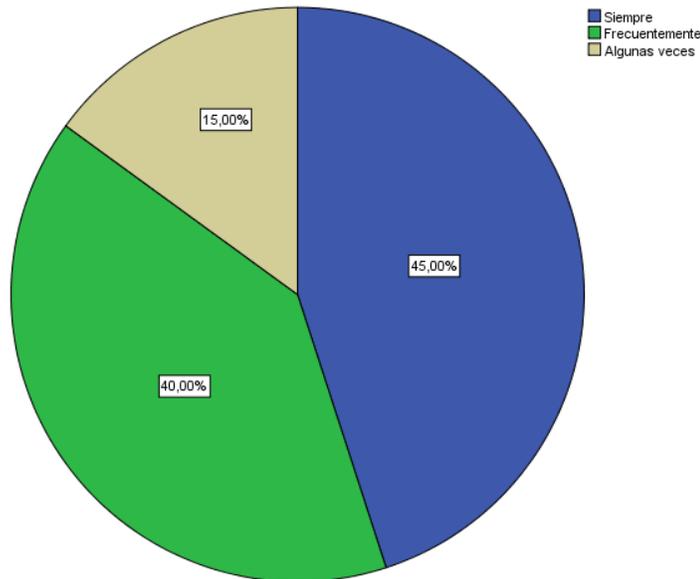
**Tabla 5. Ideas y opiniones**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	9	45,0	45,0	45,0
Frecuentemente	8	40,0	40,0	85,0
Algunas veces	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 3. ideas y opiniones**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 personas encuestadas en "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 45% de los empleados siente que su líder siempre toma en cuenta sus ideas y opiniones, lo que equivale a 9 personas. El 40% considera que esto ocurre frecuentemente, representando a 8 personas, y el 15% siente que sus ideas y opiniones son consideradas solo algunas veces, correspondiendo a 3 personas.

**Interpretación:** La mayoría de los empleados en "Carpas y Tapicería Fórmula Uno" perciben que sus líderes valoran sus ideas y opiniones, con un 85% indicando que esto ocurre siempre o frecuentemente. Sin embargo, el 15% que siente que sus contribuciones son consideradas solo algunas veces sugiere que hay áreas de oportunidad para mejorar la consistencia en la inclusión y valoración de todas las voces. Es crucial fortalecer la comunicación y la retroalimentación para asegurar un ambiente laboral más inclusivo y participativo.

**Pregunta 4. ¿El líder de tu área comunica de manera clara los objetivos y metas de trabajo?**

**Tabla 6. objetivos y metas**

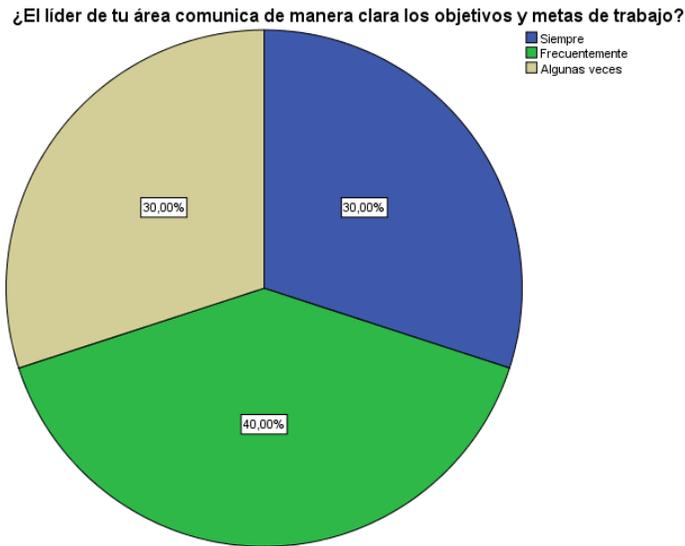
**¿El líder de tu área comunica de manera clara los objetivos y metas de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	6	30,0	30,0	30,0
Frecuentemente	8	40,0	40,0	70,0
Algunas veces	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 4. objetivos y metas**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 30% (6 personas) considera que su líder siempre comunica de manera clara los objetivos y metas de trabajo. El 40% (8 personas) opina que esto ocurre frecuentemente, mientras que el otro 30% (6 personas) siente que la comunicación clara de objetivos y metas ocurre solo algunas veces.

**Interpretación:** La mayoría de los empleados (70%) percibe que su líder comunica de manera clara los objetivos y metas de trabajo, lo que indica que, en general, existe una buena comunicación en la empresa. Sin embargo, el 30% que considera que esto solo ocurre algunas veces sugiere que hay oportunidades para mejorar la claridad y consistencia en la transmisión de información. Es fundamental que los líderes refuercen la comunicación efectiva y aseguren que todos los empleados comprendan y estén alineados con los objetivos, lo que puede aumentar la eficiencia y el compromiso del equipo.

**Pregunta 5. ¿Cuál es el grado de satisfacción con el servicio recibido?**

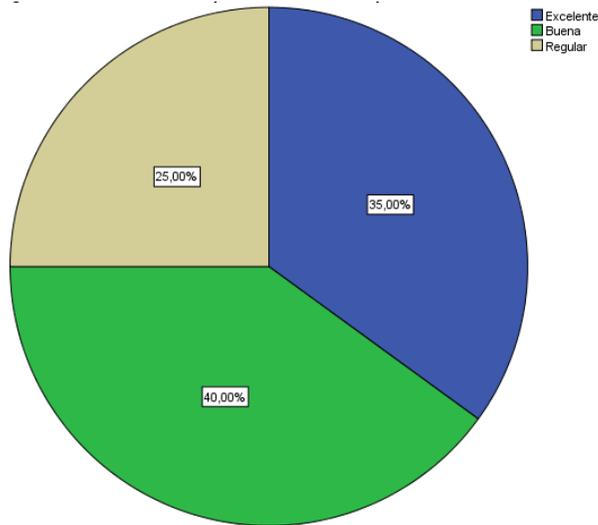
**Tabla 7. Grado de satisfacción**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Excelente	7	35,0	35,0	35,0
Buena	8	40,0	40,0	75,0
Regular	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 5. Capacidad para resolver conflictos**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno  
**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 35% (7 personas) califica como "Excelente" la capacidad de su líder para resolver conflictos en el equipo. El 40% (8 personas) la califica como "Buena", mientras que el 25% (5 personas) la considera "Regular".

**Interpretación:** La mayoría de los empleados (75%) percibe que su líder tiene una capacidad buena o excelente para resolver conflictos en el equipo, lo que indica que, en general, los líderes manejan adecuadamente las situaciones de conflicto. Sin embargo, el 25% que califica esta capacidad como "Regular" sugiere que hay margen para mejorar en la gestión de conflictos. Es importante que los líderes refuercen sus habilidades de mediación y resolución de problemas para asegurar un ambiente laboral más armonioso y productivo.

**Pregunta 6. ¿Tu líder fomenta un ambiente de respeto y confianza entre los trabajadores?**

**Tabla 8. respeto y confianza**

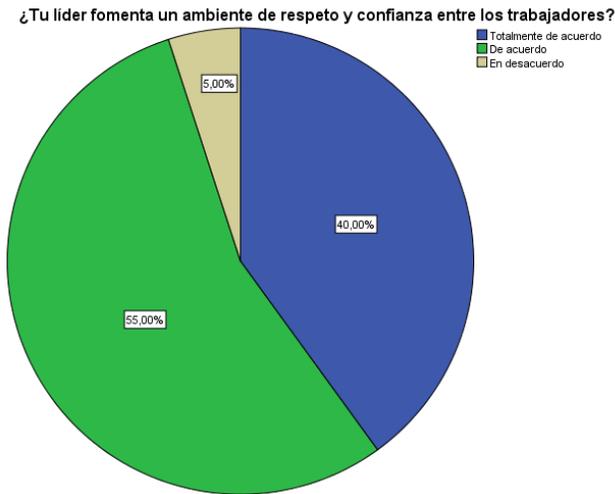
**¿Tu líder fomenta un ambiente de respeto y confianza entre los trabajadores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	40,0	40,0	40,0
De acuerdo	11	55,0	55,0	95,0
En desacuerdo	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 6. respeto y confianza**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 40% (8 personas) está "Totalmente de acuerdo" en que su líder fomenta un ambiente de respeto y confianza entre los trabajadores. El 55% (11 personas) está "De acuerdo", mientras que solo el 5% (1 persona) está "En desacuerdo".

**Interpretación:** La gran mayoría de los empleados (95%) percibe que su líder promueve un ambiente de respeto y confianza en el equipo, lo que indica un clima laboral positivo y saludable. Sin embargo, el 5% que está en desacuerdo sugiere que aún hay áreas de oportunidad para fortalecer la confianza y el respeto en ciertos casos. Es importante que los líderes continúen fomentando una cultura de inclusión y comunicación abierta para mantener y mejorar este ambiente positivo.

**Pregunta 7. ¿Con qué frecuencia recibes retroalimentación constructiva por parte de tu líder?**

**Tabla 9. retroalimentación constructiva**

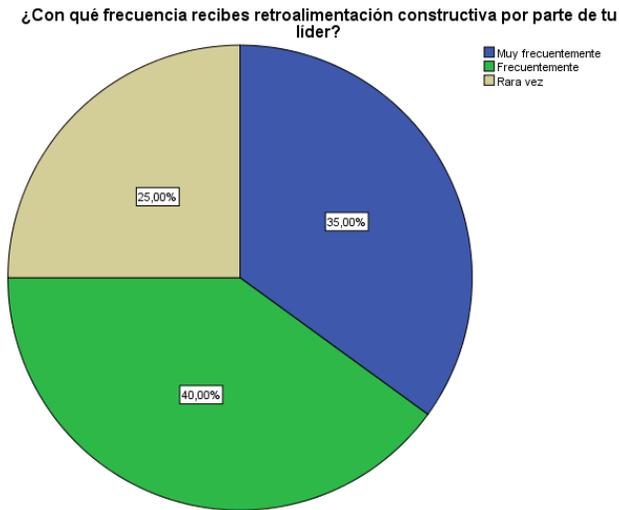
**¿Con qué frecuencia recibes retroalimentación constructiva por parte de tu líder?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy frecuentemente	7	35,0	35,0	35,0
	Frecuentemente	8	40,0	40,0	75,0
	Rara vez	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

## Gráfica 7. retroalimentación constructiva



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 35% (7 personas) indica que recibe retroalimentación constructiva de su líder "Muy frecuentemente". El 40% (8 personas) señala que esto ocurre "Frecuentemente", mientras que el 25% (5 personas) menciona que recibe retroalimentación "Rara vez".

**Interpretación:** La mayoría de los empleados (75%) recibe retroalimentación constructiva de manera frecuente o muy frecuente, lo que sugiere que los líderes están comprometidos con el desarrollo y la mejora continua de su equipo. Sin embargo, el 25% que recibe retroalimentación "Rara vez" indica que hay oportunidades para mejorar la consistencia en la entrega de comentarios constructivos. Es fundamental que los líderes aseguren que todos los empleados reciban retroalimentación de manera regular, lo que puede fomentar un mayor crecimiento profesional y un mejor desempeño en el equipo.

**Pregunta 8. ¿El líder te inspira a mejorar y alcanzar tus metas personales y profesionales?**

**Tabla 10. metas personales y profesionales**

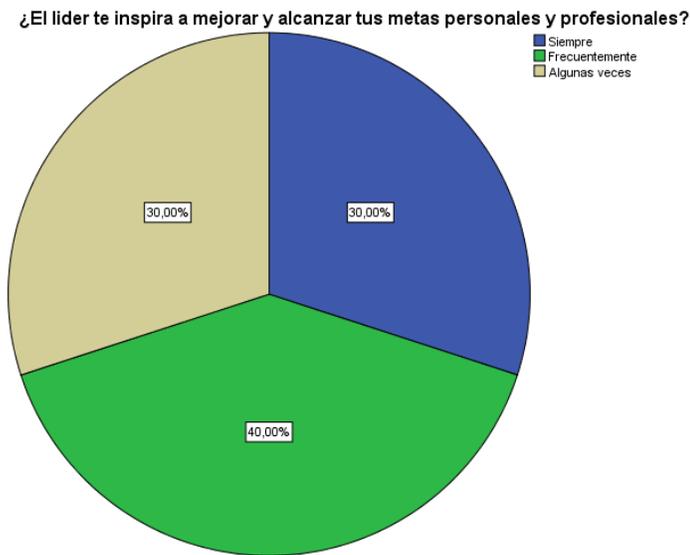
**¿El líder te inspira a mejorar y alcanzar tus metas personales y profesionales?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	6	30,0	30,0	30,0
Frecuentemente	8	40,0	40,0	70,0
Algunas veces	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 8. Metas personales y profesionales**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 30% (6 personas) afirma que su líder siempre los inspira a mejorar y alcanzar sus metas personales y profesionales. El 40% (8 personas) indica que esto ocurre frecuentemente, mientras que el 30% (6 personas) siente que esto sucede solo algunas veces.

**Interpretación:** La mayoría de los empleados (70%) percibe que su líder los inspira a mejorar y alcanzar sus metas personales y profesionales de manera constante o frecuente, lo que refleja un liderazgo motivador y orientado al crecimiento. Sin embargo, el 30% que siente que esto ocurre solo algunas veces sugiere que hay oportunidades para fortalecer la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a todos los miembros del equipo. Es importante que los líderes trabajen en estrategias que fomenten la motivación y el desarrollo continuo, asegurando que todos los empleados se sientan apoyados en la consecución de sus metas.

**Pregunta 9. ¿Sientes que las decisiones del líder contribuyen a mejorar la productividad del equipo?**

**Tabla 11. mejorar la productividad del equipo**

**¿Sientes que las decisiones del líder contribuyen a mejorar la productividad del equipo?**

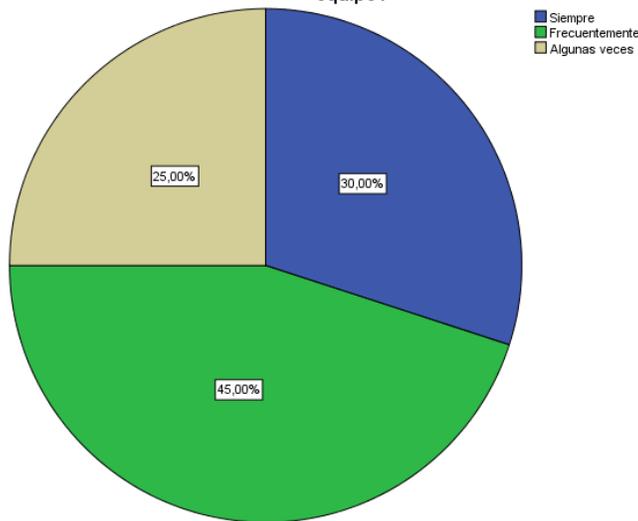
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	6	30,0	30,0	30,0
Frecuentemente	9	45,0	45,0	75,0
Algunas veces	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

## Gráfica 9. mejorar la productividad del equipo

¿Sientes que las decisiones del líder contribuyen a mejorar la productividad del equipo?



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 30% (6 personas) considera que las decisiones de su líder siempre contribuyen a mejorar la productividad del equipo. El 45% (9 personas) opina que esto ocurre frecuentemente, mientras que el 25% (5 personas) siente que las decisiones del líder contribuyen a la productividad solo algunas veces.

**Interpretación:** La mayoría de los empleados (75%) percibe que las decisiones de su líder tienen un impacto positivo en la productividad del equipo de manera constante o frecuente, lo que indica un liderazgo efectivo en la toma de decisiones. Sin embargo, el 25% que considera que esto ocurre solo algunas veces sugiere que hay áreas de mejora en la alineación de las decisiones con los objetivos de productividad. Es importante que los líderes refuercen la comunicación y la transparencia en la toma de decisiones, asegurando que estas estén siempre orientadas a maximizar la eficiencia y el rendimiento del equipo.

**Pregunta 10. ¿Crees que tu líder asigna las tareas de manera justa y equilibrada?**

**Tabla 12. asigna las tareas de manera justa y equilibrada**

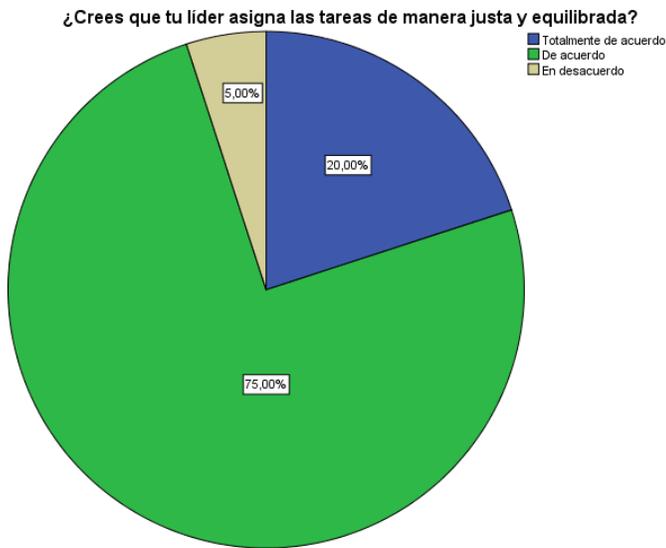
**¿Crees que tu líder asigna las tareas de manera justa y equilibrada?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	15	75,0	75,0	95,0
	En desacuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 10. asigna las tareas de manera justa y equilibrada**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 20% (4 personas) está "Totalmente de acuerdo" en que su líder asigna las tareas de manera justa y equilibrada. El 75% (15 personas) está "De acuerdo", mientras que solo el 5% (1 persona) está "En desacuerdo".

**Interpretación:** La gran mayoría de los empleados (95%) percibe que su líder distribuye las tareas de manera justa y equilibrada, lo que indica un liderazgo equitativo y considerado con las cargas de trabajo. Sin embargo, el 5% que está en desacuerdo sugiere que aún hay áreas de oportunidad para mejorar la percepción de equidad en la asignación de tareas. Es importante que los líderes continúen fomentando la transparencia y la comunicación abierta para asegurar que todos los empleados se sientan tratados de manera justa y equitativa.

**Pregunta 11. ¿La comunicación del líder ayuda a que el equipo trabaje de forma más eficiente?**

**Tabla 13. la comunicación del líder**

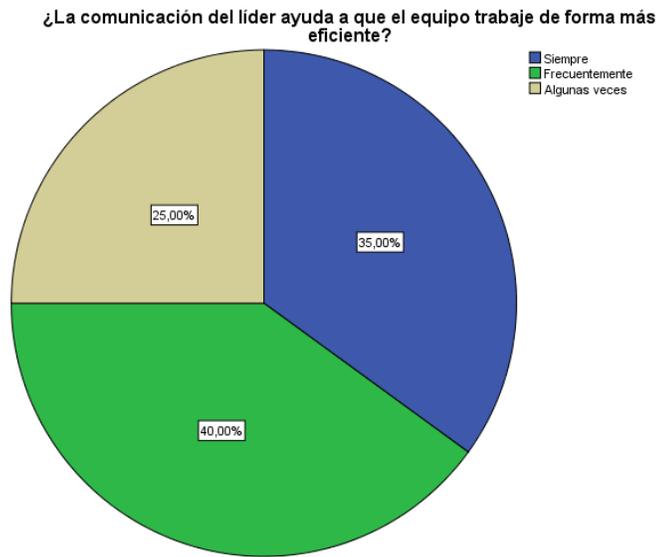
**¿La comunicación del líder ayuda a que el equipo trabaje de forma más eficiente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	35,0	35,0	35,0
	Frecuentemente	8	40,0	40,0	75,0
	Algunas veces	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 11. La comunicación del líder**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de “Carpas y Tapicería Fórmula Uno”, el 35% (7 personas) considera que la comunicación de su líder siempre ayuda a que el equipo trabaje de forma más eficiente. El 40% (8 personas) opina que esto ocurre frecuentemente, mientras que el 25% (5 personas) siente que la comunicación del líder contribuye a la eficiencia solo algunas veces.

**Interpretación:** La mayoría de los empleados (75%) percibe que la comunicación del líder tiene un impacto positivo en la eficiencia del equipo de manera constante o frecuente, lo que refleja una comunicación efectiva y orientada a resultados. Sin embargo, el 25% que considera que esto ocurre solo algunas veces sugiere que hay oportunidades para mejorar la claridad y consistencia en la comunicación. Es fundamental que los líderes refuercen sus habilidades comunicativas y aseguren que la información sea transmitida de manera clara y oportuna, lo que puede aumentar la eficiencia y el rendimiento del equipo.

**Pregunta 12. ¿El ambiente laboral promovido por el liderazgo actual mejora tu productividad?**

**Tabla 14. Ambiente laboral**

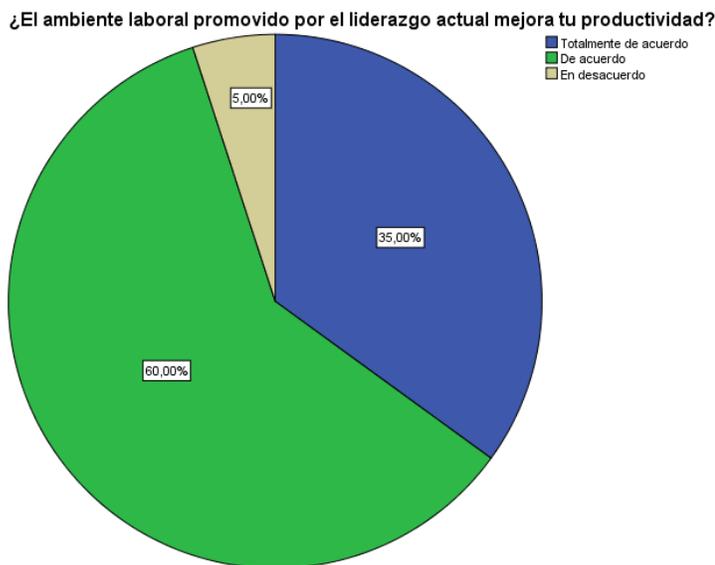
**¿El ambiente laboral promovido por el liderazgo actual mejora tu productividad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	35,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	95,0
	En desacuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 12. ambiente laboral**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 35% (7 personas) está "Totalmente de acuerdo" en que el ambiente laboral promovido por el liderazgo actual mejora su productividad. El 60% (12 personas) está "De acuerdo", mientras que solo el 5% (1 persona) está "En desacuerdo".

**Interpretación:** La gran mayoría de los empleados (95%) percibe que el ambiente laboral promovido por el liderazgo actual tiene un impacto positivo en su productividad, lo que indica un entorno laboral motivador y efectivo. Sin embargo, el 5% que está en desacuerdo sugiere que aún hay áreas de oportunidad para mejorar el ambiente laboral y asegurar que todos los empleados se sientan apoyados y motivados. Es importante que los líderes continúen fomentando un clima laboral positivo y receptivo, lo que puede contribuir a un mayor rendimiento y satisfacción del equipo.

**Pregunta 13. ¿Cuáles consideras que son los mayores obstáculos para ser más productivo en tu área?**

**Tabla 15. obstáculos para ser más productivo**

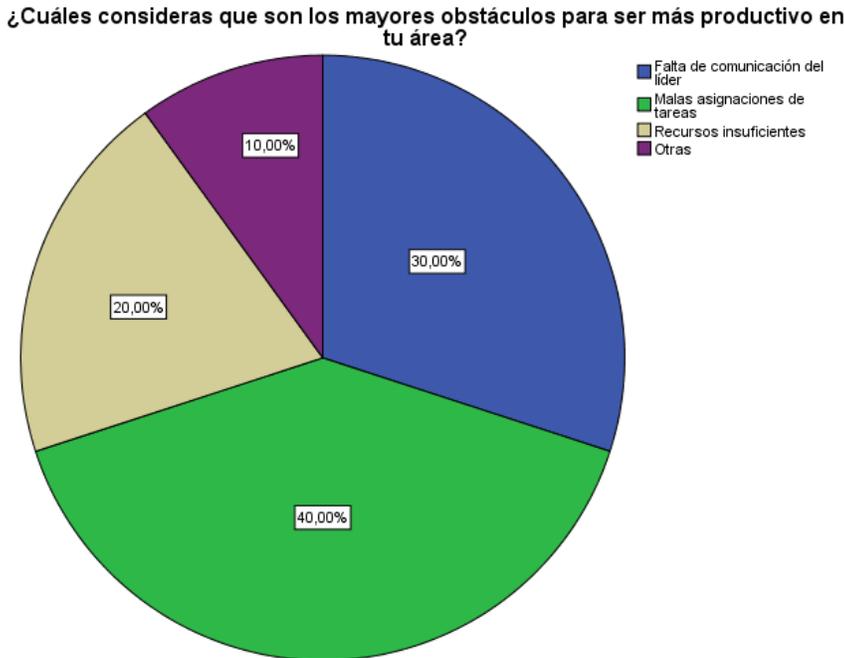
**¿Cuáles consideras que son los mayores obstáculos para ser más productivo en tu área?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Falta de comunicación del líder	6	30,0	30,0	30,0
Malas asignaciones de tareas	8	40,0	40,0	70,0
Recursos insuficientes	4	20,0	20,0	90,0
Otras	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 13. obstáculos para ser más productivo**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 30% (6 personas) considera que la "Falta de comunicación del líder" es el mayor obstáculo para ser más productivo. El 40% (8 personas) identifica las "Malas asignaciones de tareas" como el principal problema, mientras que el 20% (4 personas) menciona los "Recursos insuficientes". El 10% (2 personas) señala "Otras" razones como obstáculos para la productividad.

**Interpretación:** Los principales obstáculos para la productividad en el área son las malas asignaciones de tareas y la falta de comunicación del líder, que representan el 70% de las respuestas. Esto sugiere que mejorar la claridad en la asignación de tareas y fortalecer la comunicación podría tener un impacto significativo en la eficiencia del equipo. Además, el 20% que menciona recursos insuficientes indica que la dotación de herramientas y materiales adecuados también se pone como factor importante a considerar. Es esencial que los líderes aborden estos desafíos para optimizar el rendimiento y la satisfacción del equipo.

**Pregunta 14. ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?**

**Tabla 16. esfuerzo reconocido**

**¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	6	30,0	30,0	30,0
Frecuentemente	11	55,0	55,0	85,0
Algunas veces	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 14. esfuerzo reconocido**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 30% (6 personas) siente que su esfuerzo es reconocido por su líder "Siempre". El 55% (11 personas) indica que esto ocurre "Frecuentemente", mientras que el 15% (3 personas) considera que su esfuerzo es reconocido solo "Algunas veces".

**Interpretación:** La mayoría de los empleados (85%) percibe que su esfuerzo es reconocido por su líder de manera constante o frecuente, lo que refleja un liderazgo que valora y aprecia el trabajo de su equipo. Sin embargo, el 15% que siente que su esfuerzo es reconocido solo algunas veces sugiere que hay oportunidades para mejorar la consistencia en el reconocimiento. Es importante que los líderes aseguren que todos los empleados se sientan valorados y apreciados, lo que puede aumentar la motivación y el compromiso en el equipo.

**Pregunta 15. ¿Consideras que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo?**

**Tabla 17. capacitados para mejorar la productividad del equipo**

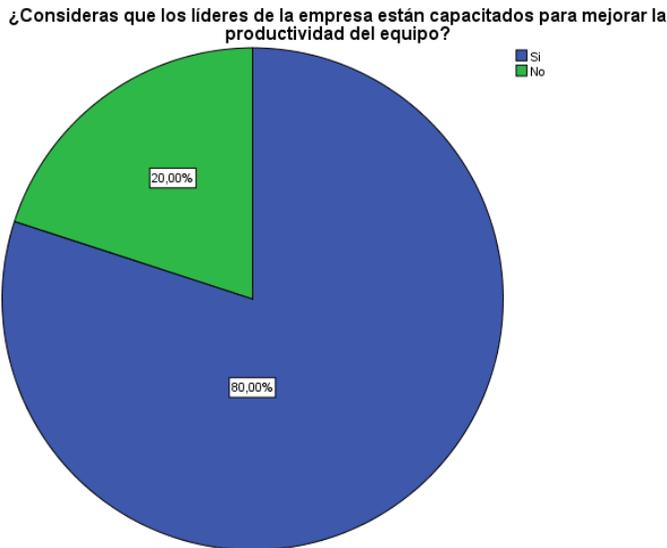
**¿Consideras que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	16	80,0	80,0	80,0
No	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Gráfica 15. capacitados para mejorar la productividad del equipo**



**Fuente:** Empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Análisis:** En la muestra de 20 empleados de "Carpas y Tapicería Fórmula Uno", el 80% (16 personas) considera que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo. El 20% (4 personas) opina que no lo están.

**Interpretación:** La mayoría de los empleados (80%) percibe que los líderes de la empresa tienen la capacidad necesaria para mejorar la productividad del equipo, lo que indica un liderazgo competente y efectivo. Sin embargo, el 20% que considera que los líderes no están capacitados sugiere que hay áreas de oportunidad para fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión. Es importante que la empresa invierta en capacitación y desarrollo continuo para los líderes, asegurando que todos estén equipados con las herramientas y conocimientos necesarios para maximizar el rendimiento del equipo.

### 4.3. Discusión de resultados

#### 4.3.1. Comprobación de Hipótesis

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo influye en la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo no influye en la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

- **Análisis de Fiabilidad**

**Tabla 18. Resumen de procesamiento de casos**

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Consideras que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo? * ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

**Fuente:** Base de datos- IBM SPSS versión 23

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Tabla 19. Tabla cruzada**

**Tabla cruzada ¿Consideras que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo?  
\*¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?**

			¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?			Total
			Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	
¿Consideras que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo?	Si	Recuento % dentro de ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?	6 100,0%	10 90,9%	0 0,0%	16 80,0%
	No	Recuento % dentro de ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?	0 0,0%	1 9,1%	3 100,0%	4 20,0%
Total		Recuento % dentro de ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?	6 100,0%	11 100,0%	3 100,0%	20 100,0%

**Fuente:** Base de datos- IBM SPSS versión 23

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

**Tabla 20. Chi-cuadrado**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,318 <sup>a</sup>	2	,001
Razón de verosimilitud	13,314	2	,001
Asociación lineal por lineal	9,000	1	,003
N de casos válidos	20		

a. 5 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

**Fuente:** Base de datos- IBM SPSS versión 23

**Elaborado:** Ocaña B, (2025)

La gestión del liderazgo y la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno de la ciudad de Lago Agrio se comprobó la hipótesis por medio del programa SPSS tomando en cuenta dos preguntas como base:

- ¿Consideras que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo?
- ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?

**Interpretación de resultados:**

El modelo explica que la gestión tanto del liderazgo y la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno, es decir que como podemos observar el valor de sigma es inferior a 0,05 lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que es:

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo influye en la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

## **CAPITULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

Se puede concluir que el liderazgo, influye directamente en la productividad de Carpas y Tapicería Fórmula Uno. En base a un estilo participativo y motivacional el cual demostró ser un factor clave para mejorar la eficiencia operativa y el compromiso del equipo.

En la etapa del diagnóstico se evidencio que, en la empresa no cuenta con un estilo de liderazgo, lo que no permite que el sistema de comunicación sea el más adecuado, esto ha permitido que exista brechas, así como también no existe la delegación de tareas, lo que limita la productividad.

Por parte del contraste teórico se pudo confirmar que el liderazgo transformacional es el más adecuado para la empresa, ya que este fomenta la innovación, el trabajo en equipo y la alineación con los objetivos organizacionales.

A partir del análisis realizado, se concluye que la implementación de estrategias de liderazgo orientadas a la capacitación continua y la gestión por objetivos resulta fundamental para incrementar la productividad empresarial. Esto no solo fortalece las capacidades directivas, sino que también ayuda para la asignación de responsabilidades y la evaluación de resultados.

#### **5.2. RECOMENDACIONES**

Proponer programas integrales que combine capacitación en liderazgo participativo, un sistema de reconocimiento motivacional, y espacios periódicos para que los colaboradores aporten ideas de mejora, asegurando así mayor eficiencia operativa y compromiso del equipo.

Implementar un estilo de liderazgo claro mediante capacitaciones que fomenten la motivación y la comunicación efectiva, así mismo como la implementación canales formales de comunicación para poder reducir brechas y poder promover una delegación de tareas adecuadas, para lograr así obtener una mayor productividad.

Reforzar el liderazgo transformacional con estrategias que permitan desarrollar un programa de liderazgo que permita a las personas de mandos directivos como gerentes de área y de división mejorar sus habilidades transformacionales, de la misma manera establecer políticas el desarrollo Organizacional y de incentivos motivacionales que promueva proyectos colaborativos.

Diseñar e implementar un programa de capacitación continua en habilidades de liderazgo, con la adopción de un sistema estructurado de planificación operativa, combinado con un sistema de para poder gestionar por objetivos que pueda establecer metas claras y alineadas con la estrategia organizacional, con esto podríamos ver la eficiencia operativa y poder evaluar los resultados.

## CAPITULO VI

### 6. PROPUESTA

**Tema:** Proponer estrategias de liderazgo, para optimizar la productividad del equipo de trabajo de la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.

**Objetivos:**

Fortalecer el liderazgo y aumentar la productividad en la empresa de carpas y tapicería Fórmula Uno, mediante el desarrollo de competencias y el crecimiento organizacional con sistemas de comunicación efectiva.

A continuación, se presenta los siguientes escenarios:

1. **Capacitación en liderazgo efectivo:** Implementar programas de formación en liderazgo transformacional y participativo para los mandos medios y altos de Fórmula Uno, enfocados en habilidades como comunicación asertiva, delegación de responsabilidades, motivación de equipos y resolución de conflictos.
2. **Evaluación del clima laboral:** Realizar encuestas periódicas para medir el clima laboral y la satisfacción del personal, identificando áreas de mejora en la gestión del liderazgo y su impacto en la productividad.
3. **Establecimiento de metas claras:** Definir objetivos organizacionales específicos, medibles y alcanzables, y comunicarlos de manera efectiva a todos los niveles de la empresa para alinear los esfuerzos del equipo con las metas estratégicas.
4. **Implementación de indicadores de desempeño:** Diseñar y monitorear indicadores clave de productividad y liderazgo, como eficiencia en los procesos, cumplimiento de plazos y nivel de compromiso del personal, para evaluar el progreso y tomar decisiones informadas.
5. **Fomento de la comunicación interna:** Crear canales de comunicación abiertos y transparentes entre líderes y colaboradores, promoviendo la retroalimentación constante y la participación en la toma de decisiones.
6. **Reconocimiento y motivación del personal:** Establecer un sistema de reconocimiento que premie el desempeño sobresaliente y fomente la motivación del equipo, contribuyendo a un ambiente laboral positivo y productivo.

7. **Optimización de procesos administrativos:** Revisar y mejorar los flujos de trabajo y los procedimientos administrativos para eliminar cuellos de botella, reducir tiempos de ejecución y aumentar la eficiencia operativa.
8. **Desarrollo de planes de carrera:** Crear programas de desarrollo profesional que ofrezcan oportunidades de crecimiento a los colaboradores, fortaleciendo su compromiso con la empresa y mejorando su productividad.
9. **Promoción del trabajo en equipo:** Fomentar la colaboración entre departamentos mediante actividades de trabajo en equipo y proyectos interdisciplinarios, fortaleciendo la cohesión interna y la sinergia organizacional.
10. **Implementación de tecnología:** Adoptar herramientas tecnológicas que faciliten la gestión del liderazgo y la productividad, como software de seguimiento de tareas, plataformas de comunicación interna y sistemas de gestión de recursos humanos.
11. **Evaluación y ajuste continuo:** Realizar revisiones periódicas de las estrategias implementadas, utilizando los resultados obtenidos para ajustar y mejorar continuamente las prácticas de liderazgo y administración.

**Tabla 21. Estrategias de liderazgo y administración**

<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Tiempo estimado</b>	<b>Presupuesto</b>
Capacitación en liderazgo	Implementar programas de formación en liderazgo transformacional y participativo para mandos medios y altos, enfocados en comunicación, delegación y motivación de equipos.	Departamento de Recursos Humanos	3 meses	500
Evaluación del clima laboral	Realizar encuestas periódicas para medir el clima laboral y la satisfacción del personal, identificando áreas de mejora en la gestión del liderazgo.	Consultoría externa y Gerencia	2 meses	300
Establecimiento de metas	Definir objetivos organizacionales claros y comunicarlos efectivamente a todos los niveles de la empresa para alinear esfuerzos con las metas estratégicas.	Gerencia General y líderes de departamento	1 mes	300
Implementación de indicadores de desempeño	Diseñar y monitorear indicadores clave de productividad y liderazgo, como eficiencia en procesos, cumplimiento de plazos y nivel de compromiso del personal.	Departamento de Operaciones y Gerencia	2 meses	500
Comunicación interna	Crear canales de comunicación abiertos y transparentes entre líderes y colaboradores, promoviendo la retroalimentación constante y la participación en la toma de decisiones.	Departamento de Comunicación Interna	1 mes	400
Reconocimiento del personal	Establecer un sistema de reconocimiento que premie el desempeño sobresaliente y fomente la motivación del equipo, contribuyendo a un ambiente laboral positivo.	Departamento de Recursos Humanos	2 meses	300
Optimización de procesos	Revisar y mejorar los flujos de trabajo y procedimientos administrativos para eliminar	Departamento de Operaciones	3 meses	400

	cuellos de botella, reducir tiempos de ejecución y aumentar la eficiencia operativa.			
Planes de carrera	Crear programas de desarrollo profesional que ofrezcan oportunidades de crecimiento a los colaboradores, fortaleciendo su compromiso con la empresa.	Departamento de Recursos Humanos	4 meses	300
Trabajo en equipo	Fomentar la colaboración entre departamentos mediante actividades de trabajo en equipo y proyectos interdisciplinarios, fortaleciendo la cohesión interna.	Gerencia y líderes de equipo	2 meses	300
Implementación de tecnología	Adoptar herramientas tecnológicas que faciliten la gestión del liderazgo y la productividad, como software de seguimiento de tareas y plataformas de comunicación interna.	Departamento de TI	3 meses	800
Evaluación continua	Realizar revisiones periódicas de las estrategias implementadas, utilizando los resultados obtenidos para ajustar y mejorar continuamente las prácticas de liderazgo y administración.	Gerencia y Consultoría externa	6 meses (continuo)	400

**Fuente:** Elaboración propia.

**Elaborado por:** Ocaña Brayan

## 7. BIBLIOGRAFIA

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2020). *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101345>
- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala*. *Universidad y Sociedad* (1 ed., Vol. 9). Machala. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Ante Caillagua, F. M., & Vega Romero, K. S. (2023). *Liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del cantón Latacunga, periodo 2023.* [Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título, FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y POLITICAS]. Latacunga - Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11067>
- Arias, F. (2012). *Introducción a la metodología científica*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Colombia: Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN. doi:978-958-699-128-5
- Bloom, N., Davis, S. J., & Zhestkova, Y. (2021). *How working from home works out*. Stanford Institute for Economic Policy Research. <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/how-working-home-works-out>
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. RED TERCER MILENIO S.C.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2020). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Chiriboga, V. (2021). El Bono de Desarrollo Humano. Un análisis desde el enfoque de capacidades. *Serie Magíster*, 314, 78.
- Cisneros Moreno, M. G., & Paredes Martínez, W. V. (2013). "Análisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador" [Tesis de Maestría. Universidad Politécnica Salesiana]. Quito: Repositorio de la UPS. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6369/1/UPS-QT04929.pdf>
- Codina Jiménez, A. (2017). Enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo. *Cofin Habana*, 11(1), 1-12. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612017000100012&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100012&lng=es&tlng=pt).

- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2020). *Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory*. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 1-45. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101309>
- De la Cruz Sullca, P. R. (2020). El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18), 8. Obtenido de <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia>
- Dinh, J. E., Lord, R. G., & Hoffman, E. L. (2021). *Leadership in the digital age: A review and agenda for future research*. *Journal of Management*, 47(1), 171-197. <https://doi.org/10.1177/0149206320962036>
- Díaz Díaz, A. A., & Toscano Moctezuma, J. A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 7. doi:<https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
- Enderica, O., D'Armas, M., Bermeo, R., López, M., Tinoco, E., & Carrión, G. (2018). Buen Liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYMES. *Revista Espacios*, 39(42), 1-11.
- Escandón, D., & Hurtado Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas colombianas. *Revista Colombiana de Estudios Gerenciales*, 32(139), 143.
- Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (18 de Junio de 2020). *Apuntes Universitarios*. Obtenido de *Apuntes Universitarios*: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/501/589>
- Goleman, D. (2020). *Leadership That Gets Results: A Harvard Business Review Classic*. Harvard Business Review Press.
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. Obtenido de <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández-Samperi, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: México: Editorial Mc Graw Hill Education. doi:<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2021). *Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis*. *Journal of Management*, 47(1), 1-30. <https://doi.org/10.1177/0149206320962036>

- Lopez, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *SciELO*, 09(08), 69-74. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Malegarie, J., & Fernandez, P. (2016). *El rode la hipótesis en la investigación: entretelones en la experiencia de enseñanza-aprendizaje*. Argentina: V Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, Mendoza.
- Martínez Castellano, E. L. (2023). *El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral. [Tesis de grado. Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas]*. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12800>
- McCauley, C. D., Van Velsor, E., & Ruderman, M. N. (2021). *The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Medina, M., Rojas, R., Loaiza, R., Martel , C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Ocaña, A. (2010). *Carpas y Tapicería Fórmula Uno*. Lago Agrio: L.A.
- Pulido Polo, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Universidad del Zulia biblioteca digital repositorio academico*, 31, 1137-1156. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Rubio, D., Rivera , L., Borges, L., & Gonzáles, F. (2015). "Calidad de vida en el adulto mayor". *Varona*, 90(61), 1-7.
- Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2020). *Complexity leadership: Enabling people and organizations for adaptability*. *Organizational Dynamics*, 49(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.100704>
- Sandoval, S., Armijos, D., & González, K. (2018). La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 167-175. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.760>
- Tosca Magaña, S., Mapén Franco, F., & Martínez Prats, G. (15 de abril de 2021). *Investigación&Negocios*. Obtenido de *Investigación&Negocios*: <https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/article/view/124/134>
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson.

## 8. ANEXOS

- **Matriz de consistencia**

Formulación del Problema	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cómo el liderazgo en la productividad influye en la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar como el liderazgo influye en la productividad en la empresa Carpas y Tapicería Fórmula Uno.</li> </ul>	H <sub>1</sub> : El liderazgo incide en la productividad en la empresa de Carpas y Tapicería Fórmula Uno.
Problemas Derivados	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo diagnosticar el liderazgo que influye en la eficiencia de los equipos de trabajo y su impacto en los plazos de producción y entrega de productos?</li> <li>• ¿Cómo investigar la relación entre las prácticas de liderazgo y la motivación de los empleados, así como su efecto en el compromiso?</li> <li>• ¿Cómo proponer estrategias de mejora en el liderazgo y la administración que optimicen la productividad y favorezcan el cumplimiento de los objetivos organizacionales?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar cómo el liderazgo influye en la eficiencia de los equipos de trabajo y su impacto en los plazos de producción y entrega de productos.</li> <li>• Investigar la relación entre las prácticas de liderazgo y la motivación de los empleados, así como su efecto en el compromiso organizacional.</li> <li>• Proponer estrategias de mejora en el liderazgo y la administración que optimicen la productividad y favorezcan el cumplimiento de los objetivos organizacionales.</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración propia.  
**Elaborado por:** Ocaña Brayan

- **Matriz de operación de variables**

<b>VARIABLE DEPENDIENTE: EL LIDERAZGO</b>			
<b>Conceptualización</b>	<b>Categorías</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>
El liderazgo es una forma de poder que se ejerce mediante cualidades, habilidades y actitudes personales. Por otro lado, la política utiliza el poder y la autoridad para lograr objetivos específicos. La autoridad, a diferencia del liderazgo y el poder, se establece legalmente y se ejerce mediante contratos o acuerdos formales (Bonifaz, 2012)	Poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de decisiones.</li> <li>• Número Reuniones administrativas.</li> <li>• Número de participaciones del equipo.</li> </ul>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario de encuesta.</p>
	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentajes de mensajes claros</li> <li>• Cantidad de conflictos resueltos.</li> <li>• Cantidad de metas planificadas.</li> </ul>	
	Cualidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de tareas entregadas a tiempo.</li> <li>• Tiempo necesario para adaptarse a nuevos procesos o herramientas.</li> <li>• Número de soluciones propuestas.</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración propia.

**Elaborado por:** Ocaña Brayan

VARIABLE INDEPENDIENTE: LA PRODUCTIVIDAD			
Conceptualización	Categorías	Indicadores	Técnicas e instrumentos
La productividad empresarial surge del uso eficiente y eficaz de recursos clave como el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información en la producción de bienes y servicios (Sandoval, Armijos, & González, 2018)	Eficaz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentajes de proyectos completados.</li> <li>• Porcentajes de metas alcanzadas.</li> <li>• Número de tareas finalizadas.</li> </ul>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario de encuesta.</p>
	Eficiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de unidades producidas.</li> <li>• Tiempo promedio necesario para producir una unidad.</li> <li>• Porcentaje de reducción en errores o fallos.</li> </ul>	
	Servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo promedio en atender solicitudes o consultas.</li> <li>• Duración promedio para realizar un servicio.</li> <li>• Grado de satisfacción con el servicio recibido.</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración propia.  
**Elaborado por:** Ocaña Brayan

## CUESTIONARIO

### Cuestionario: Liderazgo y Productividad en Carpas y Tapicería Fórmula Uno

#### Datos Generales

1. Edad: \_\_\_\_\_
2. Sexo:
  - a) Masculino
  - b) Femenino
  - c) Prefiero no decirlo

Área de trabajo: \_\_\_\_\_

**3. ¿Sientes que tu líder toma en cuenta tus ideas y opiniones?**

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**4. ¿El líder de tu área comunica de manera clara los objetivos y metas de trabajo?**

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**5. ¿Cuál es el grado de satisfacción con el servicio recibido?**

- a) Excelente
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala

**6. ¿Tu líder fomenta un ambiente de respeto y confianza entre los trabajadores?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo

- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

**7. ¿Con qué frecuencia recibes retroalimentación constructiva por parte de tu líder?**

- a) Muy frecuentemente
- b) Frecuentemente
- c) Rara vez
- d) Nunca

**8. ¿El líder te inspira a mejorar y alcanzar tus metas personales y profesionales?**

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**9. ¿Sientes que las decisiones del líder contribuyen a mejorar la productividad del equipo?**

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces
- d) Nunca

**10. ¿Crees que tu líder asigna las tareas de manera justa y equilibrada?**

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

**11. ¿La comunicación del líder ayuda a que el equipo trabaje de forma más eficiente?**

- a) Siempre
- b) Frecuentemente
- c) Algunas veces

d) Nunca

**12. ¿El ambiente laboral promovido por el liderazgo actual mejora tu productividad?**

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) En desacuerdo

d) Totalmente en desacuerdo

**13. ¿Cuáles consideras que son los mayores obstáculos para ser más productivo en tu área?**

a) Falta de comunicación del líder

b) Malas asignaciones de tareas

c) Recursos insuficientes

d) Otro: \_\_\_\_\_

**14. ¿Sientes que tu esfuerzo es reconocido por tu líder?**

a) Siempre

b) Frecuentemente

c) Algunas veces

d) Nunca

**15. ¿Consideras que los líderes de la empresa están capacitados para mejorar la productividad del equipo?**

a) Sí

b) No