



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Administración de Empresas

TEMA

EL LIDERAZGO COMO ESTRATEGIA PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS
PRODUCTIVOS Y FORTALECER LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL
ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PLANTABAL S.A, QUEVEDO, 2023.

AUTORA

LIC. KENYA KARELY MOSQUERA LUA

DIRECTOR

ING. BUSTAMANTE VERA FREDDY HERNAN, MSC.

QUEVEDO-ECUADOR

2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Administración de Empresas

TEMA

EL LIDERAZGO COMO ESTRATEGIA PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS
PRODUCTIVOS Y FORTALECER LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL
ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PLANTABAL S.A, QUEVEDO, 2023

AUTORA

LIC. KENYA KARELY MOSQUERA LUA

DIRECTOR

ING. BUSTAMANTE VERA FREDDY HERNAN, MSC.

QUEVEDO – ECUADOR

2025

CERTIFICACIÓN

Ing. Freddy Bustamante Vera, MSc. director del Proyecto de Investigación previo a la obtención del grado académico de Magíster en Administración de Empresas.

CERTIFICA

Que la Lcda. Kenya Karely Mosquera Lua, ha cumplido con la elaboración del Proyecto de Investigación titulado: **EL LIDERAZGO COMO ESTRATEGIA PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y FORTALECER LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PLANTABAL S.A, QUEVEDO, AÑO 2023.**

Quevedo, junio del 2025



Firmado electrónicamente por:
**FREDDY HERNAN
BUSTAMANTE VERA**
Validar únicamente con FirmaEC

Ing. Freddy Hernán Bustamante Vera, MSc.

DIRECTOR

AUTORÍA

Yo, Lcda. Kenya Karely Mosquera Lua, certifico que el presente trabajo es de mi autoría exclusiva y que no ha sido presentado previamente para la obtención de ningún título académico. Declaro además que he consultado y citado de manera adecuada todas las fuentes bibliográficas empleadas en su elaboración.

Autorizo a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo para el uso de los derechos derivados en este trabajo, conforme lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y por la normativa institucional vigentes.

Kenya Mosquera L.

Lcda. Kenya Karely Mosquera Lua

AUTORA

DEDICATORÍA

Primeramente, a Dios, por ser mi guía, fortaleza y fuente inagotable de sabiduría y amor.

A Él entrego este logro que no habría sido posible sin su infinita gracia.

A mi madre, por ser mi mayor ejemplo de vida, por su amor incondicional, su esfuerzo, su dedicación, su lucha incansable y su constante apoyo en cada paso que he dado.

A mi padre, por su apoyo, su confianza en mí y por estar presente en los momentos importantes de este camino.

A mi hermano, por ser compañero de vida, inspiración y apoyo en los momentos más importantes.

A mis sobrinos, que con su alegría y ternura iluminan mis días y me motivan a ser mejor cada día.

A mi abuela Guilda, pilar de nuestra familia, ejemplo de fortaleza y ternura, cuyo amor ha sido un refugio a lo largo de este camino.

A mi ángel en el cielo, mi querido abuelo, que, aunque físicamente ausente, sé que desde el cielo ha guiado mis pasos con su amor eterno.

Y a mis compañeros de clases, por compartir sueños, esfuerzos, alegrías y desafíos. Gracias por las enseñanzas fuera de las aulas y por demostrar que el compañerismo y la amistad también construyen grandes historias.

A todos ustedes, con todo mi corazón, les dedico este logro.

Kenya Karely Mosquera Lua

AGRADECIMIENTO

A Dios, gracias por darme la sabiduría, la paciencia y la perseverancia necesarias para alcanzar esta meta.

A mi madre, por su amor infinito, su ejemplo de lucha, su apoyo incondicional y su incansable fe en mí. A mi padre, por su respaldo y sus palabras de aliento.

A mi hermano, por ser una fuente constante de apoyo y motivación. A mis sobrinos, por llenar mis días de alegría y recordarme la importancia de seguir soñando. A mi abuela Guilda, por su cariño incondicional, sus oraciones y su fortaleza, que ha sido un ejemplo para mi vida.

A mi ángel en el cielo, mi abuelo, quien desde la eternidad sigue guiando mis pasos y acompañándome con su amor eterno.

A mi director de proyecto, el Ing. Freddy Bustamante Vera, por su valiosa guía, sus conocimientos compartidos y su constante apoyo para el desarrollo de este trabajo.

A todos mis docentes, quienes con su dedicación y entrega sembraron en mí el conocimiento, la pasión y el compromiso necesario para formarme como profesional.

Y a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, mi segunda casa, por brindarme la oportunidad de crecer académica y personalmente, permitiéndome hoy cumplir otro de los sueños más importantes de mi vida.

Kenya Karely Mosquera Lua

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue evaluar el impacto del liderazgo transformacional en la optimización de los procesos productivos y el fortalecimiento de la competitividad empresarial en el área de producción de Plantabal S.A. Para ello, se adoptó un enfoque metodológico mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Las encuestas y entrevistas fueron las principales herramientas utilizadas para recopilar datos, lo que permitió identificar el estilo de liderazgo predominante, su relación con la eficiencia operativa y su influencia en el rendimiento de los procesos productivos. Se emplearon encuestas estructuradas con escala Likert e entrevistas semiestructuradas dirigidas a supervisores y gerentes para obtener una visión más profunda. Este enfoque proporcionó una visión integral del problema, lo que fortaleció las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional predominó en la empresa y fue percibido como un factor positivo para la motivación, el compromiso y la eficiencia operativa. Sin embargo, también se identificaron limitaciones en su aplicación estructurada y en la vinculación directa con indicadores de competitividad. En consecuencia, se concluyó que fortalecer este estilo de liderazgo mediante acciones formativas y sistemas de evaluación permitiría optimizar los procesos productivos y potenciar el posicionamiento competitivo de Plantabal S.A. en el mercado actual.

Palabras clave: Liderazgo, Competitividad, Eficiencia, Procesos, Plantabal.

ABSTRACT

The main objective of this research is to evaluate the impact of transformational leadership on optimizing production processes and strengthening business competitiveness in the production area of Plantabal S.A. To this end, a mixed methodological approach was adopted, combining qualitative and quantitative methods. Surveys and interviews were the primary tools for data collection, allowing for the identification of the predominant leadership style, its relationship with operational efficiency, and its influence on the performance of production processes. Structured surveys with a Likert scale and semi-structured interviews with supervisors and managers were used to gain deeper insight. This approach provided a comprehensive view of the problem, reinforcing the research conclusions and recommendations. The results showed that transformational leadership predominates in the company and is perceived as a positive factor for motivation, commitment, and operational efficiency. However, limitations were also identified in its structured application and in its direct link to competitiveness indicators. Consequently, it is concluded that strengthening this leadership style through training and evaluation systems will optimize production processes and enhance Plantabal S.A.'s competitive position in today's market.

Keywords: Leadership, Competitiveness, Efficiency, Processes, Plantabal

PRÓLOGO

El liderazgo, entendido como la capacidad de influir positivamente en las personas para alcanzar objetivos comunes, ha adquirido un papel central en el mundo organizacional contemporáneo. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, las organizaciones no solo requieren procesos eficientes, sino también líderes capaces de inspirar, innovar y movilizar a sus equipos hacia la excelencia. El presente trabajo de investigación, titulado "El liderazgo como estrategia para optimizar los procesos productivos y fortalecer la competitividad empresarial en el área de producción de la empresa Plantabal S.A., Quevedo, año 2023", surge de la necesidad de analizar cómo los estilos de liderazgo, particularmente el liderazgo transformacional, inciden en la eficiencia operativa y en la posición competitiva de las organizaciones en sectores productivos estratégicos.

Esta propuesta no solo explora el fenómeno del liderazgo desde una perspectiva teórica, sino que lo contextualiza en la realidad de Plantabal S.A., aportando evidencia empírica y reflexiones valiosas sobre su influencia en la productividad, el clima organizacional y la capacidad de innovación. A través de un enfoque metodológico riguroso y un análisis crítico de los resultados, se busca ofrecer recomendaciones prácticas que permitan fortalecer los procesos de gestión y consolidar un liderazgo efectivo y sostenible. El lector encontrará en estas páginas una reflexión profunda sobre el papel que desempeñan los líderes en la transformación de los entornos de trabajo y en el logro de los objetivos estratégicos de las organizaciones.



Firmado electrónicamente por:
JORGE MAGNO
RODRIGUEZ TOBAR

Dr. Jorge Rodríguez Tobar
Docente investigador

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
CONTRAPORTADA.....	iii
CERTIFICACIÓN.....	iv
AUTORÍA.....	v
DEDICATORÍA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I.....	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	2
1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA.....	4
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.3.1 Problema General.....	6
1.3.2 Problemas derivados.....	6
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.5. OBJETIVOS.....	7
1.5.1. Objetivo General.....	7
1.5.2. Objetivos Específicos.....	7
1.6. JUSTIFICACIÓN.....	8
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	11

2.1.1.	Liderazgo	11
2.1.2.	Liderazgo Transformacional	11
2.1.3.	Eficiencia Operativa	12
2.1.4.	Competitividad Empresarial	13
2.1.5.	Gestión de Procesos Productivos	13
2.1.6.	Estilos de Liderazgo.....	14
2.1.7.	Mejora Continua	15
2.1.8.	Desempeño Organizacional	15
2.1.9.	Motivación Laboral.....	15
2.1.10.	Optimización de Recursos	16
2.1.11.	Cultura Organizacional	17
2.1.12.	Adaptabilidad Organizacional	17
2.2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
2.2.1.	Liderazgo	18
2.2.1.1.	Tipos de liderazgos empresariales	18
2.2.1.2.	Teorías de Liderazgo.....	20
2.2.1.2.1.	<i>Teoría de Rasgos</i>	20
2.2.1.2.2.	<i>Teoría de Contingencia de Fiedler</i>	21
2.2.1.2.3.	<i>Teoría del Liderazgo Situacional</i>	21
2.2.1.2.4.	<i>Teoría del Liderazgo Transformacional</i>	22
2.2.1.3.	Importancia del liderazgo transformacional	23
2.2.1.4.	Características del Líder Transformacional	25
2.2.1.5.	Liderazgo Transformacional y Cambio Organizacional.....	26
2.2.1.6.	Liderazgo Transformacional y el Logro de Objetivos Estratégicos	27
2.2.1.7.	Liderazgo Transformacional y Retención de Talento	27
2.2.2.	Procesos productivos y fortalecimiento de la competitividad empresarial.	28

2.2.2.1.	Tipos de procesos productivos.....	29
2.2.2.2.	Características de los procesos productivos eficientes	30
2.2.2.3.	Relación entre Procesos Productivos y Competitividad.....	31
2.2.2.4.	Impacto de la eficiencia de los procesos productivos en la competitividad	32
2.2.2.5.	Estrategias para la Optimización de los Procesos Productivos.....	33
2.2.2.6.	Gestión de la Calidad en los Procesos Productivos	34
2.2.3.	Estilos de Liderazgo y su Impacto en la Productividad.....	35
2.2.4.	Relación entre Liderazgo y Eficiencia Operativa	36
2.2.5.	Competitividad Empresarial: Factores y Estrategias	36
2.2.6.	Estudios referenciales	37
2.3.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	43
2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador	43
2.3.2.	Código del trabajo.....	44
2.3.3.	Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI).....	45
CAPÍTULO III.....		46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		46
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.2.	MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	47
3.2.1.	Método Descriptivo	47
3.2.2.	Método Inductivo.....	47
3.2.3.	Método Cuantitativo	48
3.2.4.	Método Comparativo	48
3.3.	CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	48
3.3.1.	Población y Muestra	48

3.3.1.1.	Población	48
3.3.1.2.	Muestra	49
3.3.2.	Técnicas de Investigación.....	51
3.3.2.1.	Encuestas	51
3.3.2.2.	Entrevistas.....	51
3.3.2.3.	Observación directa	51
3.3.3.	Instrumentos de investigación	52
3.3.3.1.	Cuestionario	52
3.3.3.2.	Guía de Entrevistas	52
3.3.3.3.	Análisis Documental.....	53
3.4.	ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO	53
3.5.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	54
3.6.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	54
CAPÍTULO IV.....		56
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		56
4.1.	ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PLANTABAL S.A. Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA OPERATIVA.	57
4.1.1.	Entrevista realizada a colaboradores del área de producción de la empresa Plantabal S.A.	57
4.1.2.	Discusión de resultados del objetivo específico uno	65
4.2.	INFLUENCIA DEL LIDERAZGO APLICADO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN SOBRE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA.....	67
4.2.1.	Análisis estadísticos.....	70
4.2.1.1.	Fiabilidad del instrumento	70
4.2.1.2.	Análisis de Componentes Principales (ACP)	71

4.2.2. Tabulación de las encuestas	77
4.2.3. Discusión de resultados objetivo específico dos.....	84
4.3. APLICABILIDAD DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO COMO ALTERNATIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL EQUIPO Y LA EFICIENCIA OPERATIVA EN PLANTABAL S.A.....	86
4.3.1. Estrategias diseñadas	91
4.3.2. Discusión de resultados objetivo 3	96
CAPÍTULO V.....	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	98
5.1. CONCLUSIONES	99
5.2. RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de Liderazgo Empresarial y sus Características	19
Tabla 2 Tipos de procesos de productivos	29
Tabla 3 Distribución de la población por áreas del proceso productivo en Plantabal S.A.	49
Tabla 4 Preguntas generales preliminares	57
Tabla 5 Preguntas específicas: análisis de entrevistas sobre prácticas de liderazgo en el área de producción – Plantabal S.A.	59
Tabla 6 Estadística de fiabilidad	70
Tabla 7 Comunalidades de las preguntas conservadas.....	72
Tabla 8 Porcentaje de varianza explicada por los componentes extraídos en el Análisis de Componentes Principales (ACP)	73
Tabla 9 Matriz de componentes principales (rotación Varimax)	75
Tabla 10 Problemáticas evidenciadas como base para el diseño de estrategias con enfoque en liderazgo participativo.....	92
Tabla 11 Estrategias actuales y mejoradas para el área de producción de Plantabal S.A.	93
Tabla 12 Métricas de evaluación para las estrategias de liderazgo participativo en Plantabal S.A.	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género	67
Figura 2 Edad.....	67
Figura 3 Nivel de estudios	68
Figura 4 Tiempo de laborar en Plantabal S.A.....	69
Figura 5 Puesto de trabajo que labora en la empresa.....	70
Figura 6 Impacto de la ausencia de un estilo de liderazgo definido en la eficiencia operativa de la empresa.....	77
Figura 7 Contribución del estilo de liderazgo vigente al desarrollo de una cultura organizacional orientada a la innovación.....	78
Figura 8 Importancia de la motivación inspiracional del líder en la mejora de la calidad de los productos durante los procesos productivos.....	79
Figura 9 Grado de compromiso generado por el estilo de liderazgo actual en el equipo de producción.....	80
Figura 10 <i>Percepción sobre la relación entre el estilo de liderazgo actual y la reducción de costos operativos</i>	81
Figura 11 Fomento de un ambiente laboral productivo según el estilo de liderazgo actual	82
Figura 12 Percepción sobre el impacto del liderazgo actual en la competitividad de la empresa en el mercado.....	83
Figura 13 Efectividad del liderazgo participativo en la mejora de la comunicación interna del equipo de trabajo.....	86
Figura 14 ¿El liderazgo participativo contribuye a aumentar la motivación de los empleados en los procesos productivos?	87
Figura 15 Decisiones participativas en la calidad del producto final	88
Figura 16 Eficacia del liderazgo participativo en la optimización de los recursos en el área de producción	89
Figura 17 Incremento de la confianza del equipo mediante el liderazgo participativo	90

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el liderazgo se ha consolidado como un factor clave para impulsar la productividad y competitividad dentro de las organizaciones (Carmona, 2020). Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las empresas que adoptan este estilo de liderazgo experimentan incrementos en eficiencia de hasta un 30%, gracias a la creación de entornos colaborativos e innovadores (Baena, 2019). Este fenómeno se refleja en diversas industrias, donde los líderes transformacionales no solo optimizan los procesos operativos, sino que también fomentan un mayor compromiso de los equipos, lo que refuerza la posición competitiva de las empresas en un mercado global cada vez más desafiante (González et al., 2021).

En la actualidad, el liderazgo se ha convertido en un pilar fundamental para la optimización de procesos productivos y la mejora de la competitividad, especialmente en sectores como el forestal, donde empresas como Plantabal S.A. destacan en la producción de balsa. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el 40% de las empresas ecuatorianas atribuyen su eficiencia y rentabilidad a una adecuada gestión del talento humano y la implementación de estilos de liderazgo efectivos (Geraldo et al., 2020). Estos datos subrayan la importancia de un enfoque de liderazgo que fomente tanto la innovación como la motivación de los equipos, permitiendo a las organizaciones enfrentar con éxito los desafíos del mercado global.

A pesar de contar con procesos estandarizados, Plantabal S.A. se enfrenta al reto de mejorar su eficiencia operativa y, por ende, su competitividad. De acuerdo con estudios recientes, el 35% de las empresas ecuatorianas del sector productivo señalan que el liderazgo contribuye significativamente a la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que incrementa la calidad y la productividad en promedio un 20%. En

este contexto, Plantabal S.A. busca implementar estrategias de liderazgo que optimicen sus operaciones y fortalezcan la cohesión y el rendimiento del equipo en el área de producción.

El Capítulo I, Se presenta el marco contextual y la situación actual de la problemática.

El Capítulo II, Se desarrolla el marco teórico, abordando conceptos y teorías sobre liderazgo y competitividad.

El Capítulo III, Se detalla la metodología utilizada, incluyendo las técnicas y procedimientos para la recolección y análisis de datos.

El Capítulo IV, Está dedicado a los resultados y la discusión de los hallazgos obtenidos, mientras que el

El Capítulo V, Presenta las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se incluye la bibliografía y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

"El liderazgo es la capacidad de transformar la visión en realidad."

Warren Bennis

1.1. UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

En la actualidad, Plantabal S.A. enfrenta desafíos relacionados con el liderazgo en su área de producción. La empresa, dedicada a la producción de balsa, se encuentra en un proceso de evaluación interna para determinar cómo los estilos de liderazgo impactan en la eficiencia operativa y en la capacidad de respuesta ante los retos del mercado. Aunque la empresa cuenta con un equipo capacitado, se ha identificado la necesidad de revisar cómo el liderazgo actual podría influir en la optimización de procesos y en la generación de un ambiente laboral que favorezca el compromiso y la innovación dentro del equipo.

Entre los síntomas que podrían estar presentes se encuentra la falta de claridad en las metas del equipo y la posible desconexión entre la visión organizacional y la motivación de los colaboradores. Esto podría estar afectando la alineación de los objetivos individuales con los objetivos estratégicos de la empresa. Las causas de estos síntomas se relacionan con la forma en que se ejerce el liderazgo en la organización, lo que podría estar generando una falta de dinamismo en los equipos de trabajo y una limitada capacidad para implementar cambios en los procesos productivos. Este problema podría estar asociado con la ausencia de un liderazgo transformacional que fomente la proactividad, la innovación y el trabajo colaborativo.

En diversas organizaciones, se ha documentado que la adopción de estilos de liderazgo efectivos tiene un impacto directo en la eficiencia operativa y en el desempeño de los colaboradores (González et al., 2021). En el caso de Plantabal S.A., la falta de una evaluación detallada sobre el liderazgo en el área de producción ha generado un vacío en la comprensión de cómo este factor influye en el rendimiento de los procesos. La empresa

necesita analizar cómo su estilo de liderazgo actual está afectando el ambiente laboral y la eficiencia operativa, y en qué medida una revisión o cambio en la gestión del liderazgo podría mejorar los resultados de la organización (Hernández, 2021).

A nivel macro, la problemática de liderazgo en Plantabal S.A. se inserta en un contexto empresarial globalizado donde la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y optimizar los procesos productivos es crucial para la competitividad. A nivel meso, la interacción entre los líderes y los equipos de trabajo dentro de la empresa podría no estar favoreciendo la colaboración ni la innovación, elementos esenciales para mejorar la eficiencia. A nivel micro, los efectos del estilo de liderazgo predominante se manifiestan en los detalles del trabajo diario, donde los equipos pueden enfrentar dificultades en la toma de decisiones y la implementación de mejoras en los procesos. Este análisis revela la necesidad de una evaluación más profunda sobre el impacto del liderazgo en los resultados operativos y en la capacidad de la empresa para mantener su competitividad.

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

En la actualidad, Plantabal S.A. enfrenta la necesidad de revisar su modelo de liderazgo en el área de producción. La empresa se encuentra evaluando cómo las prácticas de liderazgo influyen en los procesos operativos y en la eficiencia de los equipos de trabajo. La problemática se manifiesta en la falta de alineación entre los objetivos estratégicos de la empresa y la motivación del personal, lo que podría estar limitando el potencial de mejora y la innovación en los procesos productivos. Esta situación es relevante debido a la creciente demanda de optimizar los procesos productivos para mantenerse competitivo en un mercado globalizado y en constante cambio.

A nivel meso, el problema se expresa en la relación entre los directivos y los colaboradores dentro de la empresa. La falta de una comunicación clara sobre los objetivos organizacionales podría estar afectando la colaboración y el compromiso de los equipos. A nivel micro, los síntomas se hacen evidentes en el día a día de los procesos productivos, donde la falta de liderazgo transformacional podría estar afectando la motivación y la proactividad de los trabajadores. Esto impacta directamente en la optimización de los recursos y en la mejora continua de los procesos, aspectos esenciales para el crecimiento de la empresa en un sector altamente competitivo.

La vigencia de esta problemática se justifica por la falta de una evaluación sistemática sobre cómo los estilos de liderazgo impactan la eficiencia operativa de la empresa. Según estudios previos sobre liderazgo organizacional, un liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la motivación, el rendimiento laboral y la capacidad de adaptación de las empresas a cambios en el entorno (González Castro et al., 2021). En el caso de Plantabal S.A., se carece de un modelo de liderazgo adaptado a los

desafíos del mercado, lo que genera un vacío en la capacidad de la empresa para implementar cambios que favorezcan su competitividad. Este análisis se basa en la necesidad de explorar el impacto real del liderazgo en el desempeño organizacional y en la optimización de procesos.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema General

¿Cómo contribuye el liderazgo a la optimización de los procesos productivos y al fortalecimiento de la competitividad empresarial en el área de producción de la empresa Plantabal S.A., en Quevedo, durante el año 2023?

1.3.2 Problemas derivados

- ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en el área de producción de la empresa Plantabal S.A. y cómo se relaciona con la eficiencia operativa?
- ¿Cuál es la influencia del liderazgo aplicado en el área de producción sobre los procesos productivos y la competitividad de la empresa?
- ¿Qué tan pertinentes son las estrategias de liderazgo participativo como alternativa para mejorar el desempeño del equipo y la eficiencia operativa en Plantabal S.A.?

1.4.DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

CAMPO: Ciencias Sociales

ÁREA: Ciencias Sociales y del Comportamiento

LÍNEA: Administración y Competitividad en la Gestión de Talento Humano

LUGAR: Plantabal S.A., Cantón Quevedo

TIEMPO: 2023

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Analizar la incidencia del liderazgo en la optimización de los procesos productivos y el fortalecimiento de la competitividad empresarial en el área de producción de la empresa Plantabal S.A.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar el estilo de liderazgo predominante en el área de producción de la empresa Plantabal S.A. y su relación con la eficiencia operativa.
- Examinar la influencia del liderazgo aplicado en el área de producción sobre los procesos productivos y la competitividad de la empresa.
- Determinar la pertinencia de estrategias de liderazgo participativo como alternativa para mejorar el desempeño del equipo y la eficiencia operativa en Plantabal S.A.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se ha llevado a cabo con el objetivo de analizar el impacto del liderazgo en los procesos productivos de Plantabal S.A., ya que se ha identificado que un estilo de liderazgo adecuado puede ser determinante para mejorar la eficiencia operativa y la competitividad de la empresa. Desde un punto de vista científico, es fundamental evaluar cómo los diferentes enfoques de liderazgo influyen en la motivación de los colaboradores, la optimización de recursos y la capacidad de adaptación a los cambios del entorno productivo. La falta de un liderazgo en la empresa podría estar impidiendo la generación de un ambiente de trabajo colaborativo, lo que afecta directamente los resultados esperados. Así, esta investigación se justifica por la necesidad de comprender los mecanismos de liderazgo que podrían favorecer el rendimiento en un sector cada vez más competitivo.

La trascendencia de este estudio radica en su potencial para proporcionar un aporte teórico y práctico en el ámbito de la gestión empresarial. En el plano teórico, contribuirá a la comprensión de cómo el liderazgo transformacional puede impactar la productividad y el compromiso en empresas del sector productivo. A nivel práctico, esta investigación tiene la capacidad de ofrecer a Plantabal S.A. herramientas para mejorar su gestión del liderazgo, lo que podría traducirse en una mayor eficiencia operativa, mejor clima laboral y, en consecuencia, mayor competitividad en el mercado. El análisis realizado puede servir como base para el desarrollo de políticas de recursos humanos y estrategias de liderazgo más efectivas.

Además, el aporte metodológico de este trabajo radica en la utilización de un enfoque que combina análisis empírico y teórico, permitiendo una evaluación precisa de

la situación actual de la empresa y proponiendo un modelo de liderazgo adaptativo que se ajuste a las necesidades de la organización. Este enfoque puede ser útil no solo para Plantabal S.A., sino también para otras empresas del sector productivo que enfrenten problemas similares relacionados con la gestión del liderazgo. En términos de impacto, se espera que esta investigación contribuya a mejorar la capacidad de las empresas para adaptarse a los retos del mercado y fomentar un ambiente laboral propicio para la innovación y el trabajo en equipo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

"Un líder es alguien que conoce el camino, anda el camino y muestra el camino."

John C. Maxwell

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1.1. Liderazgo

El liderazgo ha sido ampliamente estudiado y definido por diversos autores. Según Moreno (2020) el liderazgo se entiende como un proceso a través del cual una persona influye en un grupo para lograr un objetivo común. Para Almirón (2020), el liderazgo implica una capacidad para motivar, guiar e influir en las personas, ayudándolas a alcanzar metas organizacionales mediante la inspiración y el desarrollo de sus capacidades. Ambos autores coinciden en que el liderazgo va más allá de la simple gestión; se trata de un proceso que involucra la influencia, la motivación y el impulso hacia la consecución de objetivos a través de la integración y el esfuerzo del equipo.

En base a los autores citados, se considera que el liderazgo es un proceso clave en cualquier organización, ya que no solo implica la gestión de recursos, sino también la capacidad de inspirar y movilizar a los miembros del equipo hacia el logro de objetivos comunes. Además, el liderazgo eficaz fomenta el desarrollo personal y profesional de los empleados, contribuyendo al éxito organizacional de manera sostenible.

2.1.2. Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los empleados para que alcancen su máximo potencial, promoviendo la innovación y el cambio organizacional. Este tipo de liderazgo impulsa a los líderes a actuar como modelos a seguir, generando una visión compartida que fomente la participación activa de los empleados y la cohesión del equipo (Sánchez et al., 2019).

Así también, Montoya et al., (2022) menciona que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el que el líder inspira y motiva a sus seguidores a superar sus

propios intereses en favor de metas grupales o organizacionales. Este tipo de liderazgo se enfoca en el desarrollo y empoderamiento personal de los empleados, fomentando un entorno de innovación, creatividad y cambio positivo dentro de la organización.

La adopción de un liderazgo transformacional en una organización puede incrementar el compromiso de los empleados, mejorando la productividad y creando un entorno de trabajo en el que todos los miembros se sienten valorados y motivados hacia un propósito común.

2.1.3. Eficiencia Operativa

La eficiencia operativa se refiere a la capacidad de una organización para optimizar sus procesos y recursos con el fin de producir bienes o servicios de manera eficaz y con costos mínimos. Este concepto busca maximizar el rendimiento mediante la eliminación de desperdicios y la mejora de cada etapa de producción (García y Morán, 2023). La eficiencia operativa se refiere a la capacidad de una organización para utilizar sus recursos de manera óptima, maximizando la producción y minimizando los costos. Se logra mediante la mejora de procesos, la reducción de desperdicios y la implementación de prácticas que aumenten la productividad sin sacrificar la calidad (Carpio et al., 2021).

La eficiencia operativa es fundamental para que las empresas puedan competir en el mercado, ya que una organización que opera eficientemente puede ofrecer productos de calidad a precios competitivos, fortaleciendo su posición en el sector.

2.1.4. Competitividad Empresarial

La competitividad empresarial es la capacidad de una empresa para mantenerse relevante en el mercado, diferenciándose de sus competidores mediante productos o servicios de alta calidad, precios accesibles y una buena relación con sus clientes. Este concepto implica la búsqueda constante de ventajas competitivas que mejoren la posición de la empresa (Carreño, 2022).

Así también para, Santacruz et al., (2020) la competitividad empresarial es la capacidad de una empresa para ofrecer productos o servicios que se destaquen en el mercado, superando a sus competidores en términos de calidad, innovación, costo y satisfacción del cliente, lo que le permite mantener o aumentar su cuota de mercado.

Una empresa competitiva tiene mayores probabilidades de sostenerse y crecer en el largo plazo, ya que su capacidad para ofrecer valor agregado le permite responder a las demandas del mercado y adaptarse a los cambios en el entorno económico.

2.1.5. Gestión de Procesos Productivos

La gestión de procesos productivos es un enfoque integral que abarca la planificación, organización, y supervisión de todas las etapas de producción para garantizar que los productos o servicios se generen de manera eficiente y con la calidad requerida. Según Laoyan (2022), la gestión de los procesos productivos se extiende desde la adquisición de materiales hasta la entrega del producto final, siendo un factor clave para mantener la competitividad organizacional. En este contexto, López y Sánchez (2021) destacan que una gestión efectiva de estos procesos permite a las empresas

optimizar sus recursos y mejorar la eficiencia operativa, lo cual contribuye a satisfacer la demanda del mercado sin sacrificar la calidad ni incrementar los costos.

En base a los autores citados, se considera que la gestión de los procesos productivos es esencial para el éxito de cualquier organización que busque mantener un rendimiento óptimo y competitivo. La adecuada planificación y supervisión de cada etapa del proceso permite no solo reducir los costos de producción, sino también garantizar que los productos o servicios mantengan los estándares de calidad esperados.

2.1.6. Estilos de Liderazgo

Los estilos de liderazgo son los diferentes enfoques que los líderes adoptan para dirigir y motivar a sus equipos. Entre los estilos más comunes se encuentran el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el laissez-faire, cada uno de los cuales influye de manera diferente en el ambiente de trabajo y en la motivación de los empleados (Montoya et al., 2022). Para Silva et al., (2022) los estilos de liderazgo se refieren a las diversas formas en que los líderes dirigen, motivan e influyen en sus equipos. Cada estilo tiene un enfoque diferente para la toma de decisiones, la motivación de los empleados y la resolución de conflictos.

La elección del estilo de liderazgo adecuado en una organización puede tener un impacto significativo en el compromiso y productividad de los empleados, ya que un liderazgo alineado con las necesidades del equipo puede potenciar sus capacidades y mejorar los resultados.

2.1.7. Mejora Continua

La mejora continua es un enfoque de gestión que busca la optimización constante de los procesos y prácticas dentro de una organización. Este concepto implica evaluar y ajustar las operaciones de manera regular para corregir fallas, reducir desperdicios y aumentar la eficiencia (Segredo et al., 2016).

La aplicación de la mejora continua permite a las organizaciones adaptarse a los cambios del entorno y mantenerse competitivas, ya que impulsa una cultura de innovación y flexibilidad ante los desafíos.

2.1.8. Desempeño Organizacional

El desempeño organizacional se refiere a la efectividad con la que una organización alcanza sus objetivos mediante el uso de sus recursos y capacidades. Este término abarca diversos indicadores, como la productividad, la calidad del servicio y la satisfacción de los clientes (López, 2021).

El desempeño organizacional es un reflejo directo de la gestión interna y la eficiencia de los procesos, lo que significa que un buen desempeño implica una organización saludable y bien alineada con sus metas.

2.1.9. Motivación Laboral

La motivación laboral es el nivel de entusiasmo, compromiso y dedicación que los empleados muestran hacia su trabajo y sus responsabilidades. Este factor depende de diversos elementos, como el ambiente de trabajo, la remuneración y el reconocimiento. Según Palafox et al. (2020), la motivación de los empleados es fundamental para el

rendimiento organizacional, ya que una mayor motivación se traduce en mayor productividad y creatividad. En línea con lo indicado por Robbins y Judge (2019), los empleados motivados no solo son más productivos, sino que también están más comprometidos con los valores y objetivos de la organización.

En base a los autores citados, se considera que la motivación laboral es un componente esencial en la construcción de un entorno organizacional exitoso. La motivación no solo afecta el rendimiento individual, sino que también impulsa el trabajo en equipo y la alineación con los objetivos estratégicos de la empresa. Cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados, su nivel de compromiso y productividad aumenta, lo que se refleja en una mejora continua del desempeño organizacional y, en última instancia, en la competitividad de la empresa.

2.1.10. Optimización de Recursos

La optimización de recursos implica utilizar de manera eficiente los recursos disponibles, como tiempo, materiales y personal, para maximizar la productividad y reducir los costos de producción. Según Rivera et al. (2018), la optimización de recursos no solo busca la eficiencia operativa, sino también un uso estratégico de los recursos, lo que permite a las organizaciones adaptarse a cambios del mercado sin sacrificar calidad ni aumentar costos innecesarios. Además, autores como (Chávez-Toledo, 2018) enfatizan que la correcta gestión de los recursos es fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos y fortalecer la competitividad organizacional, promoviendo un ambiente de innovación constante.

En base a los autores citados, se considera que la optimización de recursos es un pilar fundamental para cualquier organización que aspire a ser competitiva y sostenible en el tiempo. La eficiente gestión de los recursos no solo contribuye a la rentabilidad, sino que también mejora la capacidad de la empresa para adaptarse a las exigencias del mercado, asegurando la calidad en los productos o servicios.

2.1.11. Cultura Organizacional

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y comportamientos que caracterizan el ambiente de trabajo y que guían las interacciones y decisiones dentro de la empresa. Esta cultura influye en la forma en que los empleados colaboran y se identifican con la organización (Fonseca et al., 2020).

Una cultura organizacional sólida y positiva fomenta la cohesión y el compromiso, lo que impacta de manera favorable en la productividad, el ambiente laboral y la satisfacción general de los empleados.

2.1.12. Adaptabilidad Organizacional

La adaptabilidad organizacional es la capacidad de una empresa para ajustarse eficazmente a los cambios internos y externos en su entorno, manteniendo su funcionamiento y alineación con los objetivos estratégicos a pesar de las dificultades. Según Paladines y Pérez (2021), las organizaciones resilientes son aquellas que no solo responden a los cambios, sino que los anticipan y los utilizan como una oportunidad para evolucionar y mejorar su rendimiento.

En base a los autores citados, se considera que la adaptabilidad organizacional es esencial para la sostenibilidad a largo plazo de cualquier empresa. Las organizaciones que desarrollan una mentalidad flexible y colaborativa, apoyada en un liderazgo transformacional, pueden gestionar mejor los cambios y superar las adversidades. Esto les permite no solo sobrevivir en un entorno incierto, sino también prosperar, al aprovechar las oportunidades que estos cambios generan.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1. Liderazgo

A continuación, se presenta la fundamentación teoría de la variable independiente de la investigación:

2.2.1.1. Tipos de liderazgos empresariales

Existen diversos tipos de liderazgo dentro de las organizaciones, cada uno con características y estilos únicos que pueden influir de manera diferente en la eficiencia operativa, la motivación del equipo y la cultura organizacional. El tipo de liderazgo elegido por los directivos depende de múltiples factores, como la naturaleza de la empresa, el contexto organizacional, los objetivos estratégicos y las necesidades del equipo de trabajo (González et al., 2021). A continuación, tabla 1 se detallan los tipos de liderazgo más comunes en las empresas:

Tabla 1*Tipos de Liderazgo Empresarial y sus Características*

Tipo de Liderazgo	Descripción
Liderazgo Autocrático	El líder toma decisiones sin consultar a los subordinados. La autoridad es centralizada y la comunicación es principalmente de arriba hacia abajo.
Liderazgo Democrático	El líder involucra a los empleados en el proceso de toma de decisiones. Fomenta la participación y la colaboración, creando un ambiente inclusivo.
Liderazgo Transformacional	El líder motiva e inspira a los empleados para lograr un cambio significativo, promoviendo el compromiso y la alineación con los valores y objetivos de la empresa.
Liderazgo Transaccional	Se basa en recompensas y castigos para motivar el rendimiento. El enfoque está en cumplir metas específicas y el líder supervisa de cerca a los empleados.
Liderazgo Laissez-Faire	El líder adopta una postura más pasiva y deja que los empleados tomen las decisiones por su cuenta. Se observa poca supervisión y autonomía dentro del equipo.
Liderazgo Carismático	El líder utiliza su personalidad y habilidades para inspirar y atraer a los seguidores. Suele ser muy persuasivo y enfocado en la visión a largo plazo.
Liderazgo Servidor	El líder pone las necesidades de sus empleados en primer lugar, sirviendo como apoyo para ayudarles a desarrollarse y alcanzar su máximo potencial.
Liderazgo Situacional	El líder ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades y las circunstancias del momento, adaptándose a los cambios y a las capacidades de los empleados.
Liderazgo Participativo	Se enfoca en involucrar a los miembros del equipo en la toma de decisiones. Fomenta la colaboración y la transparencia.

Tipo de Liderazgo	Descripción
Liderazgo Estratégico	El líder se enfoca en la visión a largo plazo, tomando decisiones estratégicas que guían el rumbo de la organización y asegurando que todos trabajen en la misma dirección.

Nota. información extraída de (Almirón, 2020; Geraldo et al., 2020; Peña, 2021)

2.2.1.2. Teorías de Liderazgo

2.2.1.2.1. Teoría de Rasgos

La Teoría de Rasgos sostiene que los líderes efectivos poseen ciertas características innatas, tales como la inteligencia, la sociabilidad, la confianza en sí mismos y la determinación. Según esta teoría, algunas personas nacen con cualidades que las predisponen a liderar con éxito. Aunque ha sido criticada por no considerar el contexto y la capacidad de aprendizaje, esta teoría fue fundamental para el desarrollo de enfoques posteriores sobre las cualidades que debe tener un buen líder (Moreno, 2020).

También esta teoría, fue una de las primeras en intentar explicar las características que definen a un líder eficaz, basándose en la idea de que los individuos nacen con ciertos rasgos que los hacen aptos para liderar. A lo largo del tiempo, varios estudios han identificado rasgos clave, como la inteligencia, la confianza en sí mismo, la empatía y la capacidad de comunicación, como indicadores de liderazgo efectivo.

Aunque esta teoría ha sido criticada por su enfoque determinista, al no considerar el contexto o las circunstancias en las que se ejerce el liderazgo, sigue siendo relevante en la medida en que destaca la importancia de ciertas cualidades para el ejercicio del liderazgo. Esta perspectiva inicial ha dado paso a modelos más flexibles que integran tanto las características personales como las influencias externas y situacionales en la efectividad del liderazgo (Sanz, 2021).

2.2.1.2.2. Teoría de Contingencia de Fiedler

La Teoría de Contingencia de Fiedler sugiere que el éxito de un líder depende de la adecuación entre su estilo de liderazgo y las circunstancias específicas del entorno en el que opera. Fiedler argumentó que no existe un solo estilo de liderazgo efectivo, sino que el contexto en el que se encuentra el líder determina cuál es el más adecuado. Esta teoría destaca la importancia de la flexibilidad y la capacidad del líder para adaptarse a diferentes situaciones, lo cual es esencial en entornos productivos cambiantes (Montoya et al., 2022).

Según esta teoría, la efectividad del líder está determinada por el grado de control e influencia que tiene sobre los miembros del grupo, así como por las relaciones entre ellos. En situaciones de alta o baja control, los líderes orientados a las tareas tienden a ser más efectivos, mientras que, en entornos de control moderado, los líderes orientados a las relaciones son más exitosos. Esta teoría sugiere que el liderazgo debe adaptarse a las circunstancias específicas del entorno, lo que hace que sea particularmente útil en contextos dinámicos como los de producción y gestión de equipos (Torres, 2020).

2.2.1.2.3. Teoría del Liderazgo Situacional

La Teoría del Liderazgo Situacional, desarrollada por Hersey y Blanchard, establece que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según la madurez y las capacidades de sus empleados. Esta teoría propone que un líder debe usar diferentes enfoques dependiendo del nivel de desarrollo de su equipo, considerando factores como la habilidad, la motivación y el compromiso de los colaboradores. Es particularmente útil para comprender cómo los líderes pueden optimizar el rendimiento de los equipos en

entornos de producción, donde la dinámica del grupo varía constantemente (Aguilar y Alonso, 2021).

Esta teoría distingue entre cuatro estilos de liderazgo: direccional, persuasivo, participativo y delegante, cada uno adecuado a diferentes niveles de madurez de los empleados. Cuando los colaboradores son menos experimentados, el líder debe adoptar un estilo más directivo, proporcionando instrucciones claras y supervisión. A medida que los empleados ganan más habilidades y confianza, el líder puede adoptar un enfoque más participativo, promoviendo la autonomía y la toma de decisiones. Esta teoría subraya la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad en el liderazgo, lo cual es crucial para optimizar los procesos productivos en entornos que requieren distintos niveles de apoyo y dirección (Aguilar y Alonso, 2021).

2.2.1.2.4. Teoría del Liderazgo Transformacional

La Teoría del Liderazgo Transformacional, propuesta por James MacGregor Burns en 1978 y desarrollada por Bernard Bass en 1985, se centra en la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores. A diferencia de los enfoques de liderazgo más tradicionales, que se basan principalmente en recompensas materiales y transacciones formales, el liderazgo transformacional va más allá al buscar cambiar las actitudes, valores y comportamientos de los empleados. Los líderes transformacionales se enfocan en transformar la visión y el compromiso de su equipo para alinearlos con los objetivos organizacionales (Almirón, 2020).

Este estilo de liderazgo promueve la innovación, la creatividad y el compromiso dentro de los equipos. Los líderes transformacionales son capaces de articular una visión inspiradora y de crear un entorno en el que los colaboradores se sientan motivados a

contribuir al éxito colectivo. A través de este enfoque, los seguidores se sienten comprometidos no solo con la tarea en sí, sino también con los valores y metas organizacionales, lo que resulta en un mayor esfuerzo y dedicación hacia los objetivos comunes (Almirón, 2020).

Una de las principales características del liderazgo transformacional es su capacidad para motivar a los equipos a superar sus expectativas. En lugar de simplemente gestionar el rendimiento mediante incentivos externos, este estilo busca que los empleados se identifiquen con los objetivos de la empresa y vean su trabajo como parte de un propósito más grande. Esto, a su vez, mejora la productividad y fomenta una mayor participación en los procesos organizacionales, lo que es especialmente relevante en el contexto de la optimización de procesos productivos (Montoya et al., 2022).

En el ámbito empresarial, la aplicación de la Teoría del Liderazgo Transformacional es esencial para fortalecer la competitividad. Al inspirar a los equipos a pensar de manera innovadora y a asumir un rol activo en la mejora continua de los procesos, este enfoque se convierte en una herramienta poderosa para la transformación organizacional. La capacidad de los líderes para crear un entorno de trabajo que favorezca la creatividad y la motivación intrínseca es clave para la competitividad empresarial, especialmente en mercados altamente dinámicos y exigentes (Montoya et al., 2022).

2.2.1.3. Importancia del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se ha destacado como uno de los enfoques más efectivos para inspirar y motivar a los empleados dentro de las organizaciones. Este estilo de liderazgo va más allá de las simples recompensas materiales, buscando transformar la mentalidad y el comportamiento de los seguidores al alinearlos con los objetivos

organizacionales. Los líderes transformacionales son capaces de generar un cambio significativo en sus equipos, fomentando la creatividad, la innovación y el compromiso. Su capacidad para comunicar una visión clara y emocionante impulsa a los empleados a trascender sus propios intereses y contribuir al éxito colectivo, lo que mejora el rendimiento general de la empresa (Rojas et al., 2020).

La importancia de este tipo de liderazgo radica también en su impacto sobre la cultura organizacional. Los líderes transformacionales no solo logran optimizar el rendimiento de sus equipos, sino que también cultivan un ambiente laboral positivo, basado en la confianza, el respeto y el apoyo mutuo. Este ambiente fomenta la colaboración y la iniciativa, lo que facilita la implementación de mejoras continuas en los procesos productivos. Además, promueven el desarrollo profesional de los empleados, brindándoles oportunidades de crecimiento y empoderándolos para que tomen decisiones importantes dentro de sus roles, lo que fortalece el compromiso a largo plazo con la organización (Montoya et al., 2022).

Desde el punto de vista estratégico, el liderazgo transformacional se ha demostrado crucial para la competitividad empresarial. En un entorno globalizado y de constante cambio, las empresas necesitan líderes que no solo gestionen, sino que también guíen a sus equipos a través de la innovación y el cambio. Los líderes transformacionales son especialmente efectivos en estos contextos, ya que pueden inspirar a sus empleados a adaptarse rápidamente a nuevas condiciones y desafíos. Su enfoque visionario y su habilidad para motivar a los empleados a superar sus expectativas les permite a las empresas mantenerse competitivas, optimizar sus procesos y alcanzar sus objetivos estratégicos con mayor eficacia (Montoya et al., 2022).

2.2.1.4. Características del Líder Transformacional

El líder transformacional se distingue por una serie de características que lo hacen único en comparación con otros estilos de liderazgo. Estas características incluyen una fuerte visión, habilidades de comunicación excepcionales y la capacidad de inspirar y motivar a sus seguidores a alcanzar objetivos más allá de sus propios intereses. Un líder transformacional es capaz de generar un sentido de propósito en sus equipos, lo que les permite alinearse con la visión y los valores organizacionales. Además, el líder transformacional suele ser un modelo a seguir para sus empleados, demostrando integridad, ética y compromiso con el bienestar de su equipo (Rojas et al., 2021).

Otra característica esencial de este tipo de líder es su enfoque en el desarrollo personal de los colaboradores. Los líderes transformacionales no solo buscan cumplir metas, sino también fomentar el crecimiento de cada miembro del equipo, alentando la capacitación continua, la autonomía y la toma de decisiones. Además, estos líderes tienen una gran inteligencia emocional, lo que les permite entender y manejar las emociones tanto propias como de sus seguidores, creando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (Rojas et al., 2021).

El líder transformacional también se caracteriza por su capacidad para generar un cambio significativo dentro de la organización. Estos líderes no solo administran, sino que impulsan la innovación, desafían el status quo y fomentan la creatividad dentro de sus equipos. Están orientados a resultados, pero lo logran a través del empoderamiento y la motivación de sus colaboradores, estableciendo un clima de confianza y respeto que facilita la adaptación a cambios y la mejora continua (Mejía, 2021).

2.2.1.5. Liderazgo Transformacional y Cambio Organizacional

El liderazgo transformacional es crucial para implementar y gestionar el cambio organizacional de manera efectiva. Los líderes transformacionales son agentes de cambio, capaces de inspirar a sus equipos para que acepten la transformación y adopten nuevos métodos o procesos dentro de la organización. En lugar de simplemente gestionar los cambios de manera estructural, estos líderes guían a sus seguidores a través de un proceso emocional que les permite ver el valor y la oportunidad en la transformación. Su enfoque se basa en una visión clara del futuro y en el compromiso del equipo para alcanzar ese futuro, lo que facilita una transición más fluida (Moreno, 2020).

El cambio organizacional, en el contexto de un liderazgo transformacional, no se percibe como una obligación, sino como una oportunidad para crecer y mejorar. Los líderes transformacionales son capaces de abordar la resistencia al cambio de manera efectiva, comunicando el propósito del cambio, alentando la participación y asegurando que todos los miembros del equipo estén comprometidos con la nueva dirección. Este tipo de liderazgo es fundamental cuando las organizaciones enfrentan transformaciones estructurales, tecnológicas o culturales, ya que permite a los empleados comprender, aceptar y participar activamente en el proceso (Almirón, 2020).

Además, el liderazgo transformacional puede acelerar el proceso de innovación dentro de una organización. Al fomentar un ambiente de creatividad y confianza, los líderes transformacionales permiten que los empleados no solo se adapten al cambio, sino que también contribuyan con ideas innovadoras que impulsan el éxito organizacional a largo plazo (Almirón, 2020).

2.2.1.6. Liderazgo Transformacional y el Logro de Objetivos Estratégicos

El liderazgo transformacional juega un papel clave en el logro de los objetivos estratégicos de una organización. Este tipo de liderazgo se basa en la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a sus seguidores, alineándolos con la visión y los valores fundamentales de la empresa. Al crear un entorno donde los empleados se sienten comprometidos y emocionalmente conectados con los objetivos organizacionales, los líderes transformacionales facilitan la ejecución exitosa de las estrategias corporativas. Los líderes que adoptan este enfoque no solo gestionan recursos y procesos, sino que influyen profundamente en la cultura organizacional, impulsando a los equipos a superar obstáculos y a buscar la excelencia continua (Rojas et al., 2020).

Este tipo de liderazgo fomenta la innovación, la creatividad y el pensamiento proactivo, lo que es crucial para alcanzar los objetivos a largo plazo de la empresa. Al proporcionar una visión clara del futuro y un propósito compartido, los líderes transformacionales no solo aumentan el rendimiento a corto plazo, sino que también promueven un ambiente que favorece la mejora continua, permitiendo a la organización adaptarse y prosperar en un entorno empresarial dinámico y competitivo. Además, el liderazgo transformacional permite que los empleados asuman más responsabilidades y tomen decisiones clave, lo que incrementa la autonomía y la eficiencia operativa, contribuyendo directamente al logro de los objetivos estratégicos establecidos (Chumbe, 2022).

2.2.1.7. Liderazgo Transformacional y Retención de Talento

El liderazgo transformacional es fundamental para la retención de talento dentro de una organización, ya que este estilo de liderazgo crea un entorno de trabajo en el que

los empleados se sienten valorados, motivados e inspirados para alcanzar su máximo potencial. Los líderes transformacionales no solo buscan alcanzar los objetivos organizacionales, sino que también se enfocan en el desarrollo y bienestar de sus colaboradores. Al proporcionar una visión clara, alentar la autonomía, y ofrecer oportunidades para el crecimiento personal y profesional, los líderes transformacionales fomentan un compromiso profundo de los empleados con la organización, lo que reduce la rotación y mejora la satisfacción laboral (Morales et al., 2023).

Además, los líderes transformacionales promueven una cultura organizacional basada en la confianza, la transparencia y el apoyo, lo cual es esencial para que los empleados se sientan parte integral de la empresa. Este tipo de liderazgo también les permite a los empleados sentir que están contribuyendo a algo significativo, alineando sus valores personales con los objetivos de la organización. Como resultado, los empleados son menos propensos a buscar nuevas oportunidades fuera de la empresa, ya que sienten un sentido de propósito y lealtad hacia su lugar de trabajo. La retención de talento se ve reforzada, ya que los líderes transformacionales logran crear un ambiente donde los empleados no solo permanecen en la organización, sino que también se esfuerzan por mejorar continuamente (Moreno, 2020).

2.2.2. Procesos productivos y fortalecimiento de la competitividad empresarial

Los procesos productivos son fundamentales para mejorar la eficiencia operativa de las empresas y, al mismo tiempo, asegurar que los productos o servicios cumplan con los estándares de calidad y respondan a las demandas del mercado. La competitividad empresarial, por su parte, está estrechamente vinculada a la capacidad de una empresa para optimizar sus procesos internos, innovar, y adaptarse rápidamente a los cambios del entorno (Calderón et al., 2022). Una gestión eficiente de los procesos productivos no solo

mejora la calidad de los productos y reduce costos, sino que también permite a las empresas mantener su posición competitiva en un mercado globalizado.

A continuación, se presenta la fundamentación teórica relacionada a los procesos productivos:

2.2.2.1. Tipos de procesos productivos

Los procesos productivos se pueden clasificar en diferentes tipos, según las características del producto, el volumen de producción y la tecnología utilizada. A continuación, Tabla 2 se presentan los tipos más comunes de procesos productivos, cada uno con sus características particulares que los hacen adecuados para diferentes sectores industriales.

Tabla 2

Tipos de procesos de productivos

Tipo de Proceso Productivo	Descripción
Proceso de Producción en Masa	Se caracteriza por la producción de grandes volúmenes de productos homogéneos utilizando una secuencia de operaciones estandarizadas. Es común en la industria automotriz, alimentaria y de bienes de consumo masivo.
Proceso por Lotes	Consiste en producir un número determinado de productos similares, permitiendo la flexibilidad para cambiar entre diferentes tipos de productos en intervalos. Es típico en la industria farmacéutica y alimentaria.

Tipo de Proceso	Descripción
Productivo	
Proceso de Producción Personalizada	Aquí se fabrican productos específicos según las necesidades del cliente, lo que implica un enfoque más flexible y personalizado. Es común en la fabricación de maquinaria especializada o productos de lujo.
Producción Continua	En este proceso, la producción se realiza sin interrupciones, a menudo 24/7, y es utilizada para la fabricación de productos en grandes volúmenes como petróleo, químicos, y metales.
Fabricación Justo a Tiempo (JIT)	Esta metodología minimiza el inventario y produce solo lo necesario, en el momento preciso, para satisfacer la demanda. Es común en la industria automotriz y manufacturera.

Nota. Información extraída de (Mackay & Escalante, 2021; Villegas et al., 2023).

2.2.2.2. Características de los procesos productivos eficientes

Los procesos productivos eficientes son aquellos que permiten maximizar la producción utilizando el mínimo de recursos posibles, manteniendo altos estándares de calidad. Una característica clave de estos procesos es la optimización de recursos, lo que significa que se utilizan solo los insumos necesarios para producir productos o servicios, reduciendo al mismo tiempo los desperdicios (Velásquez y Olvera, 2023).

Esto se logra a través de la estandarización y la mejora continua de los procesos, implementando prácticas como la gestión de calidad total y metodologías como Lean Manufacturing y Six Sigma, que buscan eliminar ineficiencias y minimizar defectos. Además, la flexibilidad es una característica importante, ya que los procesos eficientes deben adaptarse a cambios en la demanda, en las preferencias del cliente o en el mercado sin perder eficiencia (Velásquez y Olvera, 2023).

Otra característica esencial de los procesos productivos eficientes es la tecnología avanzada. La automatización y digitalización de las operaciones permiten a las empresas mejorar la precisión, reducir el tiempo de producción y aumentar la productividad general. La gestión de tiempos y la planificación adecuada también juegan un papel crucial, ya que los procesos eficientes requieren una programación precisa para garantizar que la producción se realice sin interrupciones y de manera sincronizada (Caballero et al., 2023). A través de estas características, los procesos productivos eficientes contribuyen a la reducción de costos operativos, una mejora en la calidad del producto y la capacidad de la empresa para satisfacer las necesidades del mercado de manera oportuna.

2.2.2.3. Relación entre Procesos Productivos y Competitividad

Los procesos productivos están intrínsecamente ligados a la competitividad empresarial, ya que son uno de los pilares clave para la sostenibilidad y el crecimiento en mercados globalizados. La optimización de los procesos productivos permite a las empresas reducir costos, mejorar la calidad del producto y aumentar su capacidad de respuesta ante las fluctuaciones del mercado, factores esenciales para destacar frente a la competencia (Caballero et al., 2023).

Las empresas que implementan procesos productivos eficientes son capaces de ofrecer productos de alta calidad a precios competitivos, lo que mejora su posicionamiento en el mercado y refuerza su ventaja competitiva. Además, al reducir los tiempos de producción y los costos operativos, las empresas pueden reinvertir los ahorros en innovación, mejorando su capacidad para adaptarse a los cambios en la demanda y en las tecnologías (Calderón et al., 2022).

A su vez, la flexibilidad de los procesos productivos también juega un papel crucial en la competitividad. Las empresas que pueden ajustar sus procesos de producción de manera rápida y eficiente en función de las nuevas tendencias del mercado o de las demandas de los consumidores tienen una ventaja significativa sobre aquellas que operan con procesos rígidos y poco adaptables (Calderón et al., 2022). La agilidad en los procesos productivos permite a las empresas responder rápidamente a las necesidades del mercado y ofrecer productos personalizados, lo que fortalece la fidelidad de los clientes y aumenta su cuota de mercado.

2.2.2.4. Impacto de la eficiencia de los procesos productivos en la competitividad

La eficiencia de los procesos productivos tiene un impacto directo en la competitividad empresarial, ya que permite a las empresas reducir costos operativos mientras mantienen o mejoran la calidad de sus productos. Las empresas que optimizan sus procesos productivos logran producir más con menos recursos, lo que les permite ofrecer precios más competitivos y aumentar sus márgenes de ganancia. Esta eficiencia también facilita una mayor capacidad de respuesta a las demandas del mercado, lo que fortalece la posición competitiva de la empresa frente a sus competidores (Rangel y Toscano, 2022).

Además, los procesos eficientes contribuyen a una mejor utilización del tiempo y una reducción de los plazos de entrega, lo que mejora la satisfacción del cliente. En un mercado globalizado y dinámico, la rapidez en la producción y la entrega de productos es esencial para mantenerse competitivo. Las empresas que pueden cumplir con las expectativas de los clientes en cuanto a calidad y tiempo de entrega tienen una ventaja significativa en términos de lealtad y reputación en el mercado (García et al., 2021).

Por último, una mayor eficiencia productiva también puede fomentar la innovación dentro de la empresa, ya que los recursos ahorrados pueden ser invertidos en investigación y desarrollo (García et al., 2021). Este enfoque no solo mejora los procesos existentes, sino que también permite a las empresas mantenerse a la vanguardia en términos de nuevos productos y tecnologías, lo que refuerza su competitividad a largo plazo.

2.2.2.5. Estrategias para la Optimización de los Procesos Productivos

Para optimizar los procesos productivos, las empresas pueden implementar varias estrategias que mejoren la eficiencia y reduzcan los costos operativos. Una de las estrategias más comunes es la adopción de tecnologías avanzadas, como la automatización y la inteligencia artificial, que permiten una mayor precisión y reducen los errores humanos. Además, la mejora continua a través de metodologías como Lean Manufacturing y Six Sigma ayuda a eliminar desperdicios, mejorar la calidad y aumentar la productividad sin necesidad de invertir grandes recursos adicionales (Sánchez et al., 2021).

Otra estrategia clave es la gestión eficiente de la cadena de suministro, lo que implica coordinar mejor los insumos, reducir los tiempos de espera y garantizar una entrega oportuna de los materiales necesarios para la producción. Esto no solo mejora la eficiencia, sino que también reduce los costos asociados con inventarios excesivos y el transporte (Sánchez et al., 2021).

Además, las prácticas de mantenimiento preventivo son esenciales para evitar fallas en los equipos y maquinaria, lo que puede interrumpir el proceso de producción.

Implementar un mantenimiento adecuado reduce el tiempo de inactividad y asegura una producción continua y eficiente.

2.2.2.6. Gestión de la Calidad en los Procesos Productivos

La gestión de la calidad es un aspecto fundamental para asegurar que los procesos productivos sean eficientes y que los productos finales cumplan con los estándares requeridos. La implementación de sistemas de gestión de calidad como la ISO 9001 permite a las empresas estandarizar sus procesos, lo que resulta en una mejora continua y en la satisfacción del cliente. La gestión de la calidad no solo se centra en la calidad del producto final, sino también en las etapas intermedias del proceso de producción, garantizando que cada fase cumpla con los criterios establecidos (Amaya et al., 2020).

La capacitación continua de los empleados también juega un papel crucial en la gestión de la calidad. A medida que los trabajadores adquieren mayores conocimientos y habilidades, la calidad de su trabajo mejora, lo que se traduce en productos de mayor calidad y procesos más eficientes. Además, los indicadores de calidad permiten a las empresas identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para optimizar sus procesos (Amaya et al., 2020).

Una buena gestión de la calidad también impacta en la reputación de la empresa, ya que los consumidores valoran los productos que cumplen consistentemente con sus expectativas. En un mercado competitivo, la calidad es un diferenciador clave que puede generar lealtad entre los clientes y asegurar la permanencia de la empresa a largo plazo.

2.2.3. Estilos de Liderazgo y su Impacto en la Productividad

El liderazgo transformacional es un estilo que inspira y motiva a los empleados hacia la mejora continua, promoviendo la innovación y el compromiso con los objetivos organizacionales. Este estilo se caracteriza por líderes que actúan como modelos a seguir, fomentando la confianza y generando un ambiente de trabajo positivo. En consecuencia, los empleados se sienten empoderados para superar sus propios estándares, lo que impacta positivamente en la productividad de los procesos (Ordóñez y García, 2021).

Asimismo, el liderazgo transaccional se enfoca en el intercambio de recompensas por desempeño, en el cual el líder ofrece incentivos claros a cambio del cumplimiento de metas. Este estilo es eficaz en contextos donde los objetivos son claros y cuantificables, como en el área de producción, ya que facilita la alineación entre los esfuerzos del equipo y los resultados esperados. Aunque puede limitar la innovación, el liderazgo transaccional asegura que los trabajadores sigan procedimientos establecidos, promoviendo la eficiencia operativa.

Por último, el liderazgo *laissez-faire* se caracteriza por un bajo nivel de intervención del líder, permitiendo que los empleados tomen decisiones de forma autónoma. Este estilo puede resultar beneficioso cuando los equipos son altamente competentes y necesitan poca supervisión, ya que fomenta la creatividad y la responsabilidad individual. Sin embargo, en contextos productivos donde la supervisión constante es necesaria, este estilo puede disminuir la productividad debido a la falta de dirección y control. Por lo tanto, el impacto de cada estilo de liderazgo en la productividad depende del contexto y de las necesidades específicas del equipo (Gómez y Vázquez, 2020).

2.2.4. Relación entre Liderazgo y Eficiencia Operativa

La relación entre liderazgo y eficiencia operativa es crucial para alcanzar los objetivos productivos en cualquier organización. Un liderazgo efectivo influye directamente en la capacidad de los equipos para cumplir sus tareas de manera óptima y organizada. Cuando los líderes establecen metas claras, proporcionan recursos y orientan a los empleados, se facilita la eficiencia en los procesos, ya que los equipos tienen un propósito definido y las herramientas necesarias para lograrlo. De esta manera, un liderazgo alineado con los objetivos de la organización es un factor determinante para mejorar la productividad.

Además, el liderazgo impacta la eficiencia operativa al fomentar una comunicación abierta y efectiva dentro del equipo. Los líderes que promueven una comunicación clara y constante reducen la posibilidad de errores y optimizan el flujo de información, lo cual es esencial para coordinar tareas y evitar duplicación de esfuerzos. Así, una buena comunicación, facilitada por el liderazgo, permite una ejecución de procesos más fluida y reduce el tiempo de respuesta ante posibles problemas, contribuyendo a la eficiencia operativa (Santos y Ribeiro, 2023).

2.2.5. Competitividad Empresarial: Factores y Estrategias

La competitividad empresarial depende de varios factores internos y externos que influyen en la capacidad de una empresa para mantenerse relevante en el mercado. Entre los factores internos se encuentran la eficiencia operativa, la calidad de los productos y servicios, y la innovación en los procesos. Estos elementos permiten a las empresas adaptarse rápidamente a los cambios y cumplir con las expectativas del mercado. Además, la formación y el compromiso del equipo de trabajo son cruciales, ya que un personal

capacitado y motivado aumenta la capacidad de la empresa para ofrecer productos y servicios competitivos.

Por otro lado, las estrategias de competitividad se centran en desarrollar ventajas sostenibles que diferencien a la empresa de sus competidores. Algunas de estas estrategias incluyen la optimización de la cadena de suministro, la adopción de nuevas tecnologías y la personalización de la oferta para satisfacer las necesidades específicas de los clientes. Asimismo, las empresas competitivas buscan constantemente mejorar su posicionamiento en el mercado a través de la innovación y la eficiencia. La implementación de estas estrategias no solo impulsa la rentabilidad, sino que también fortalece la resiliencia de la empresa ante cambios en el entorno (Patin et al., 2020).

2.2.6. Estudios referenciales

A continuación, se describen varios estudios que tributan al tema de investigación:

La investigación denominada "*Estrategias de Liderazgo Transformacional en las Empresas del Sector Maderero del Barrio Porfía, Municipio de Villavicencio, Meta*", presentada por Rivera et al., (2019), tuvo como objetivo general diseñar estrategias para desarrollar un liderazgo transformacional en las empresas del sector maderas de Porfía. La metodología empleada fue de tipo descriptiva y utilizó un enfoque cuantitativo-cualitativo. Se aplicó un cuestionario de liderazgo transformacional a 48 colaboradores de 4 empresas del sector maderero, siendo este cuestionario basado en el test de autodiagnóstico personal de Sashkin.

“Los resultados obtenidos permitieron identificar las características y comportamientos predominantes en los líderes de las empresas estudiadas. En general, el

liderazgo transformacional mostró un puntaje promedio de 3,03 en las escalas de comportamiento, lo que indica una tendencia a la media en cuanto a la aplicación de los principios del liderazgo transformacional. Las escalas de liderazgo consistente (3,55) y liderazgo creativo (3,16) fueron las de mayor puntuación, lo que sugiere que los líderes de estas empresas intentan asumir riesgos y generar cambios innovadores dentro de sus organizaciones. Sin embargo, las escalas de liderazgo visionario y cultural mostraron puntuaciones bajas, lo que indica la necesidad de un mayor enfoque en el desarrollo de una visión de largo plazo y en la creación de una cultura organizacional coherente. En cuanto al liderazgo comunicativo, los resultados fueron los más bajos, con un puntaje de 2,84, lo que sugiere que existe una deficiencia en la transmisión de información dentro de las organizaciones. Es recomendable que se trabaje en mejorar los canales de comunicación y fortalecer la claridad en los mensajes dentro de los equipos de trabajo” (Rivera et al., 2019).

Las conclusiones del estudio destacan que, para mejorar el liderazgo transformacional en el sector maderero de Porfía, es esencial fortalecer el liderazgo visionario y la creación de una cultura organizacional compartida. Además, se recomienda desarrollar estrategias que aumenten la comunicación efectiva, lo cual permitirá lograr un mejor desempeño y mayor competitividad en el sector. Esta investigación se relaciona con la presente investigación, ya que ambas buscan mejorar los procesos productivos a través del liderazgo transformacional, fortaleciendo la competitividad empresarial en sus respectivos sectores.

La investigación titulada "Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes" presentada por Sumba et al., (2022) tuvo como objetivo general analizar el

liderazgo empresarial como factor de desarrollo en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) ecuatorianas. La metodología utilizada consistió en un enfoque bibliográfico y exploratorio, con el propósito de obtener las bases necesarias para el desarrollo del estudio. A través de la recopilación de información de diversas fuentes y autores relevantes, la investigación identificó las características y cualidades clave de los líderes empresariales que favorecen el desarrollo y fortalecimiento de las Pymes.

“Los resultados evidenciaron que el liderazgo empresarial juega un papel fundamental en la mejora de la competitividad y la productividad dentro de las Pymes. Se encontró que el liderazgo no solo influye en la toma de decisiones estratégicas, sino que también es esencial para motivar y comprometer a los empleados. Los líderes efectivos en las Pymes deben poseer una combinación de habilidades técnicas, analíticas e interpersonales, que les permitan generar confianza, guiar a los equipos y fomentar la cooperación dentro de la organización. Además, los resultados sugieren que el liderazgo transformacional es particularmente efectivo para fomentar la innovación y el crecimiento dentro de las pequeñas y medianas empresas, ya que los líderes transformacionales tienden a inspirar a sus empleados a ir más allá de lo esperado, promoviendo un ambiente de trabajo dinámico y de alta motivación” (Sumba et al., 2022).

Las conclusiones del estudio destacaron que el liderazgo efectivo es un factor clave para el éxito y el crecimiento de las Pymes. Un líder competente puede mejorar la productividad, fomentar la innovación y fortalecer la cultura organizacional, lo que contribuye directamente a la competitividad de la empresa. Además, se concluyó que el liderazgo transformacional, que inspira y motiva a los empleados, es especialmente

valioso para lograr estos objetivos. Esta investigación se relaciona con la presente investigación, ya que ambas buscan resaltar la importancia del liderazgo para optimizar los procesos productivos y fortalecer la competitividad empresarial.

Otro estudio que tributa, con la presente investigación es la titulada "*Estrategias de Liderazgo Transformacional para Mejorar la Productividad Laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2021*", presentada por Chumbe (2022), tuvo como objetivo general proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva y con un diseño no experimental. Se emplearon técnicas como encuestas y observación para la recolección de datos. La muestra estuvo conformada por 48 trabajadores de la empresa. El cuestionario de liderazgo transformacional y productividad laboral fue validado por expertos y aplicado a los colaboradores de la empresa.

"Los resultados revelaron que las estrategias de liderazgo transformacional, como la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, y la consideración individualizada, fueron fundamentales para mejorar la productividad laboral. En particular, se observó una correlación positiva entre un liderazgo transformacional efectivo y un incremento en la productividad y satisfacción laboral de los trabajadores. También se identificó que la falta de motivación y la deficiencia en la comunicación interna eran barreras significativas para alcanzar los objetivos organizacionales" (Chumbe, 2022).

Las conclusiones del estudio indican que la implementación de un liderazgo transformacional en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C. contribuye de manera

significativa a la mejora de la productividad laboral, al generar un ambiente de trabajo más motivador y comprometido. Este estudio se relaciona con la presente investigación ya que ambas abordan la importancia del liderazgo para optimizar los procesos productivos y fortalecer la competitividad organizacional.

Otra investigación relacionada es: "*Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia*", presentada por Morales et al., (2023), tuvo como objetivo general examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño empresarial en las Mypes de Guadalajara de Buga, Colombia. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, con un diseño transversal y un enfoque empírico. Se aplicó un cuestionario a una muestra de 210 microempresarios de la ciudad de Guadalajara de Buga entre febrero y marzo de 2023. Se utilizó la regresión lineal múltiple para analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño empresarial.

"Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desempeño empresarial de las Mypes en Guadalajara de Buga. En particular, las dimensiones con mayor incidencia fueron la motivación inspiradora, las altas expectativas de desempeño, y la estimulación intelectual. Estas variables se correlacionaron positivamente con el desempeño en aspectos como el incremento de la cuota de mercado, la mejora en la productividad y la rentabilidad de las empresas. Además, se observó que la dimensión de expectativas de desempeño mostró la correlación más alta con el desempeño empresarial, seguida por la estimulación intelectual y la aceptación de metas. Los hallazgos sugieren que los empresarios que adoptan un estilo de liderazgo transformacional tienen más probabilidades de mejorar el

rendimiento de sus empresas, especialmente en tiempos de incertidumbre como los generados por la pandemia del COVID-19” (Morales et al., 2023).

Las conclusiones del estudio indican que las empresas deben adoptar estrategias que fortalezcan su liderazgo transformacional, ya que este estilo de liderazgo contribuye significativamente al desarrollo y la competitividad empresarial. Esta investigación se relaciona con la presente investigación, ya que ambas resaltan la relevancia del liderazgo para optimizar el desempeño y fortalecer la competitividad de las empresas, en este caso, aplicable al contexto de las Mypes.

Por último, tenemos la investigación denominada “*El liderazgo transformacional y la resiliencia organizacional en la empresa INALPEV CIA. LTDA.* de la provincia de Tungurahua” presentada por Pazmiño (2025) tuvo como objetivo general analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la resiliencia organizacional en la empresa INALPEV. La metodología utilizada fue cuantitativa, y se aplicaron herramientas de recolección de datos como encuestas a los empleados de la empresa, utilizando un cuestionario validado con el coeficiente V de Aiken y obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,859, lo que aseguró su consistencia interna.

“Los resultados del análisis estadístico, obtenidos mediante el Coeficiente de Spearman, evidenciaron una correlación positiva moderada entre ambas variables (liderazgo transformacional y resiliencia organizacional), lo que resalta la importancia de un liderazgo transformacional efectivo para potenciar la resiliencia organizacional. No obstante, se identificaron áreas de mejora como la motivación inspiracional, la atención individualizada y la gestión emocional de los líderes, además de limitaciones en la

capacidad de la organización para establecer modelos sólidos de resiliencia para gestionar riesgos y adaptarse eficientemente" (Pazmiño, 2025).

Las conclusiones del estudio proponen que el liderazgo transformacional tiene un impacto directo sobre la resiliencia organizacional y que es clave para optimizar la capacidad de adaptación de la empresa frente a cambios adversos del mercado. El estudio destaca la necesidad de fortalecer la motivación y la gestión emocional dentro de la empresa para mejorar la resiliencia. Este trabajo se relaciona estrechamente con la presente investigación por la similitud en los enfoques sobre el liderazgo transformacional y la resiliencia organizacional en entornos empresariales de alta competitividad y desafíos continuos.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador establece principios fundamentales que promueven el desarrollo económico, la productividad y la eficiencia en las organizaciones. El artículo 284 señala como objetivo de la política económica el "impulso de la productividad y competitividad sistémicas", lo que implica el apoyo a prácticas y estructuras que mejoren la eficiencia en los sectores productivos. Asimismo, el artículo 276 establece como objetivo del desarrollo promover el "mejoramiento de la calidad de vida" y "garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales" que permitan un crecimiento sostenible. Estos principios son relevantes alinean los objetivos de productividad con la búsqueda de un liderazgo efectivo que permita alcanzar estándares de eficiencia y sostenibilidad en la empresa Plantabal S.A.

Además, el artículo 325 de la Constitución protege los derechos de los trabajadores, estableciendo la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo dignas, justas y seguras. El artículo 333 complementa esta visión al establecer que el Estado debe incentivar la generación de empleo y mejorar la "calidad de las condiciones de trabajo", promoviendo a su vez la equidad y eficiencia en los sectores económicos. Por otro lado, el artículo 306 promueve la inserción estratégica de la economía ecuatoriana en el contexto global, incentivando una producción diversificada que eleve la competitividad nacional (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

2.3.2. Código del trabajo

El Código del Trabajo en Ecuador establece normas para regular las relaciones laborales, promoviendo condiciones de empleo dignas y justas. En su artículo 42, el código establece que es responsabilidad del empleador garantizar un ambiente laboral adecuado y brindar los recursos necesarios para que los trabajadores puedan desempeñar sus labores de manera eficiente. Este principio es relevante para la implementación de un liderazgo efectivo en el área de producción, ya que la provisión de condiciones laborales óptimas mejora la productividad y el compromiso de los empleados.

Además, el Código del Trabajo promueve el derecho a la estabilidad y seguridad laboral, elementos clave para mantener un equipo motivado y comprometido. Al respetar y aplicar estos principios, el liderazgo en una organización como Plantabal S.A. puede fortalecer su cultura de trabajo y lograr una mayor eficiencia operativa, lo que se traduce en una mejor competitividad empresarial en el mercado (Código Del Trabajo, 2012).

2.3.3. Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI)

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI) establece un marco para el desarrollo productivo en Ecuador, impulsando la productividad y competitividad de las empresas. En su artículo 5, el COPCI destaca la necesidad de fomentar una “competitividad sistémica”, que permita a las empresas generar productos de calidad y participar en el mercado global. Esto enfatiza la importancia de un liderazgo que optimice los procesos productivos, mejorando la eficiencia y calidad.

Asimismo, el artículo 10 del COPCI establece que el Estado debe promover el uso eficiente de los recursos y fomentar la innovación en los sectores productivos. Esto respalda la adopción de estrategias de liderazgo que prioricen la innovación y mejora continua, elementos que son fundamentales para optimizar los procesos y mejorar la competitividad en una empresa como Plantabal S.A.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

"El éxito en los negocios requiere
entrenamiento, disciplina y trabajo
duro."

David Rockefeller

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio adoptó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para analizar el impacto del liderazgo en los procesos productivos de Plantabal S.A. A nivel cualitativo, se realizaron entrevistas y observaciones directas en el área de producción para identificar el estilo de liderazgo predominante y su influencia en la dinámica del equipo. Se analizó la percepción de empleados y gerentes respecto a su impacto en la mejora continua.

Por otro lado, el enfoque cuantitativo permitió medir, mediante encuestas y análisis de datos, la relación entre el liderazgo y variables como la productividad, el tiempo de producción y la calidad del producto. Se utilizaron indicadores de eficiencia operativa para establecer correlaciones que facilitaron un análisis empírico del problema. La combinación de ambos enfoques proporcionó una visión integral, fortaleciendo las conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.2. MÉTODOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Método Descriptivo

El método descriptivo se utilizó para detallar y analizar las características de los procesos productivos en la empresa Plantabal S.A., así como el estilo de liderazgo implementado en la organización. Este enfoque permitió identificar las prácticas y comportamientos observados sin intervenir en ellos, brindando una visión clara del estado actual de las variables estudiadas.

3.2.2. Método Inductivo

El método inductivo permitió partir de los datos específicos obtenidos a través de las encuestas y entrevistas para llegar a conclusiones generales sobre el impacto del

liderazgo transformacional en los procesos productivos y la competitividad de la empresa. A partir de los patrones y tendencias observados en la muestra, se formuló una teoría más amplia sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño organizacional, permitiendo la construcción de un marco conceptual que guía la investigación.

3.2.3. Método Cuantitativo

El enfoque cuantitativo fue fundamental para medir la relación entre las variables de estudio, como el estilo de liderazgo y la eficiencia operativa. Se aplicaron herramientas estadísticas, como encuestas estructuradas con escala Likert, para recoger datos numéricos sobre la percepción del personal y la evaluación de los procesos productivos. Posteriormente, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales para analizar la información y determinar la magnitud de las relaciones entre las variables.

3.2.4. Método Comparativo

El método comparativo se utilizó para evaluar las diferencias en el impacto del liderazgo en los procesos productivos entre distintas áreas de la empresa. A través de este enfoque, se compararon los resultados de productividad y eficiencia operativa en diferentes sectores o grupos de trabajo, lo que permitió identificar cómo diferentes estilos de liderazgo afectan el rendimiento organizacional. Este análisis comparativo también facilitó la identificación de mejores prácticas y áreas de oportunidad dentro de la empresa.

3.3. CONSTRUCCIÓN METODOLÓGICA DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Población y Muestra

3.3.1.1. Población

La población seleccionada para esta investigación está compuesta por los 500 trabajadores del área de producción de Plantabal S.A. Dado el objetivo del estudio de

analizar el impacto del liderazgo en los procesos productivos, se ha optado por un muestreo probabilístico aleatorio simple. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de muestreo es ideal cuando se busca asegurar que todos los individuos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados, lo que garantiza una muestra imparcial y representativa. El uso de este método también permite minimizar los sesgos, asegurando que los resultados obtenidos reflejen con precisión las características de la población.

A continuación, se presenta la tabla que resume la conformación de la población objeto de estudio:

Tabla 3

Distribución de la población por áreas del proceso productivo en Plantabal S.A.

Área	Cantidad de trabajadores
Producción primaria	180
Procesamiento industrial	130
Control de calidad	60
Logística y bodega	80
Mantenimiento	50
Total	500

3.3.1.2. Muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra se ha utilizado la fórmula simplificada de tamaño de muestra para poblaciones finitas. Esta fórmula es útil cuando se trabaja con poblaciones relativamente grandes y evita la necesidad de una corrección adicional. La fórmula aplicada es:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p (1 - p)}$$

Donde:

- n: Tamaño de la muestra
- N: Tamaño de la población (500)
- Z: Valor correspondiente al nivel de confianza del 95% (1,96)
- p: Proporción esperada de la población (0,5)
- e: Margen de error aceptado (0,05)

$$n = \frac{500 * (1,96)^2 * 0,5 * (1 - 0,5)}{(0,05)^2 (500 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{480,2}{1,2479} = 285$$

El tamaño de muestra de 285 trabajadores es adecuado para garantizar que los resultados de la investigación sean representativos de la población total de 500 empleados en el área de producción de Plantabal S.A., con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La utilización del muestreo probabilístico aleatorio simple asegura que cada trabajador tiene la misma oportunidad de ser seleccionado, lo que permite obtener resultados más fiables y precisos sobre el impacto del liderazgo en los procesos productivos.

3.3.2. Técnicas de Investigación

3.3.2.1. Encuestas

Las encuestas fueron administradas a los empleados de la empresa Plantabal S.A. a través de un cuestionario estructurado, diseñado para recoger datos cuantitativos sobre la percepción de los empleados respecto al liderazgo transformacional y su relación con la eficiencia operativa. Las encuestas se distribuyeron utilizando la plataforma Google Forms, lo que permitió una recolección de datos eficiente y organizada. Las respuestas fueron analizadas mediante técnicas estadísticas para identificar patrones y correlaciones. Los cuestionarios utilizados están incluidos en el Anexo 2 de este documento.

3.3.2.2. Entrevistas

Las entrevistas se realizaron de forma presencial a supervisores y gerentes del área de producción, con el objetivo de obtener información cualitativa sobre el estilo de liderazgo predominante y su impacto en los procesos productivos. Se utilizó una guía de entrevistas semiestructurada, diseñada para explorar aspectos como la motivación del equipo, la comunicación interna y las estrategias de liderazgo utilizadas. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas para su posterior análisis. Las preguntas y el formato de las entrevistas se encuentran en el Anexo 1 de este documento.

3.3.2.3. Observación directa

La observación directa fue utilizada para recoger datos no estructurados sobre el comportamiento de los empleados y las dinámicas de liderazgo en el área de producción. Durante esta técnica, se registraron las interacciones entre líderes y empleados, el clima laboral y las prácticas operativas en tiempo real. Esta técnica permitió identificar aspectos que no siempre son captados a través de encuestas o entrevistas, y se complementó con

las otras dos técnicas de recolección de datos para proporcionar una visión más completa de los procesos observados.

3.3.3. Instrumentos de investigación

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizaron tres instrumentos principales para la recolección de datos: el cuestionario, la guía de entrevistas y el análisis documental. Cada uno de estos instrumentos fue diseñado para obtener información relevante y precisa de manera estructurada, con el objetivo de responder a las preguntas de investigación planteadas.

3.3.3.1. Cuestionario

El cuestionario fue utilizado como instrumento principal para recolectar datos cuantitativos relacionados con las percepciones de los empleados sobre el estilo de liderazgo y su impacto en la eficiencia operativa. El cuestionario fue diseñado con preguntas cerradas de tipo Likert, permitiendo a los participantes evaluar diferentes afirmaciones relacionadas con el liderazgo, la motivación y la productividad en una escala de 1 a 5. Este instrumento se distribuyó en formato digital (Google Forms) a una muestra de empleados de la empresa, lo que permitió obtener una amplia cantidad de respuestas de manera eficiente.

3.3.3.2. Guía de Entrevistas

La guía de entrevistas fue utilizada para recolectar datos cualitativos a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a supervisores y gerentes del área de producción. Las entrevistas se realizaron de manera presencial para obtener información detallada sobre el estilo de liderazgo implementado, la gestión de los procesos operativos y la relación entre estos factores y la competitividad de la empresa.

3.3.3.3. Análisis Documental

El análisis documental se utilizó para revisar documentos internos de la empresa, como reportes de productividad, evaluaciones de desempeño y planes estratégicos previos. Este instrumento permitió obtener datos objetivos sobre el rendimiento de la empresa y evaluar cómo las prácticas de liderazgo previas se han reflejado en la eficiencia operativa y la competitividad. El análisis de estos documentos brindó un contexto adicional y complementó los datos obtenidos a través de los cuestionarios y entrevistas, proporcionando una visión más completa de la situación actual de la empresa en relación con el liderazgo y los procesos productivos.

3.4. ELABORACIÓN DEL MARCO TEÓRICO

El marco teórico de esta investigación se construyó a partir de una exhaustiva revisión de la literatura disponible sobre los conceptos clave involucrados en la investigación, como el liderazgo transformacional, la eficiencia operativa y la competitividad empresarial. Se comenzó con el análisis del liderazgo transformacional, abordando teorías clásicas y contemporáneas, como las propuestas por Bass, que describen cómo este estilo de liderazgo se centra en la motivación y el desarrollo de los empleados, ayudándolos a superar sus intereses personales en beneficio de objetivos organizacionales. A lo largo del marco teórico, también se exploraron los impactos del liderazgo transformacional en la mejora de la productividad, la calidad del trabajo y la innovación dentro de las organizaciones.

En cuanto a la eficiencia operativa, se examinó la literatura que aborda cómo las empresas optimizan el uso de sus recursos para maximizar la productividad y reducir costos. Finalmente, se discutió la competitividad empresarial, destacando cómo el

liderazgo influye directamente en la capacidad de una empresa para destacarse en el mercado, mejorar sus productos y servicios, y mantenerse competitiva frente a sus rivales. Este marco teórico proporciono los fundamentos necesarios para comprender la relación entre los estilos de liderazgo y su impacto en la eficiencia operativa y la competitividad en la empresa Plantabal S.A.

3.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de la información, se emplearon dos métodos principales. Las encuestas se realizaron a través de Google Forms, una herramienta en línea que permitió obtener datos de manera eficiente y organizada. Se enviaron enlaces a los participantes, quienes completaron las encuestas en línea, lo que facilitó la recopilación y el almacenamiento de las respuestas en tiempo real. Las preguntas de la encuesta fueron diseñadas para obtener información relevante sobre el estilo de liderazgo y su impacto en la eficiencia operativa de la empresa.

Por otro lado, las entrevistas se realizaron de forma presencial a supervisores y gerentes del área de producción de Plantabal S.A. Estas entrevistas fueron estructuradas y se llevaron a cabo en un ambiente formal y confidencial para asegurar respuestas sinceras y detalladas. Las entrevistas proporcionaron información cualitativa que complementó los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas, permitiendo una comprensión más profunda de la relación entre el liderazgo y la eficiencia operativa en la empresa.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

En esta investigación, se utilizó el software Excel para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos a través de las encuestas y entrevistas. Primero, se organizaron los

datos en hojas de cálculo, donde se clasificaron por categoría y tipo de respuesta. Luego, se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas para obtener una visión general de las respuestas y se calculó la media, mediana y moda de las variables clave.

Para el análisis correlacional, se utilizaron herramientas de Excel para generar gráficos y tablas que permitieron visualizar las relaciones entre las variables de liderazgo y eficiencia operativa. Además, se emplearon fórmulas y herramientas de análisis de datos para realizar comparaciones entre los diferentes estilos de liderazgo y su impacto en los procesos productivos. Finalmente, los resultados fueron interpretados en función de los objetivos de la investigación, permitiendo generar las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

"Innovar es lo que distingue a un
líder de los demás."

Steve Jobs

4.1. ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PLANTABAL S.A. Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA OPERATIVA.

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a tres colaboradores del área de producción de la empresa Plantabal S.A., con el objetivo de diagnosticar el estilo de liderazgo predominante y su relación con la eficiencia operativa. Las respuestas recopiladas permitieron obtener una visión más profunda desde la experiencia directa de los actores involucrados en los procesos productivos.

4.1.1. Entrevista realizada a colaboradores del área de producción de la empresa Plantabal S.A.

Tabla 4

Preguntas generales preliminares

Pregunta	Descripción de respuestas	Análisis
1. ¿Cuál es su puesto actual en la empresa?	Dos de los entrevistados ocupan el cargo de Supervisor, y uno se desempeña como Jefe de Producción.	Se entrevistó a personal con cargos estratégicos y operativos, lo que asegura una visión directa sobre liderazgo y productividad.
2. ¿Cuántos años lleva trabajando en Plantabal S.A.?	Los tres entrevistados indicaron que tienen más de 10 años de permanencia en la empresa.	Esta trayectoria laboral extensa respalda la profundidad y fiabilidad de sus aportes dentro del análisis cualitativo.
3. ¿Cuántos años de experiencia tiene en el área de producción?	Dos entrevistados tienen entre 7 y 10 años de experiencia en el área de producción, y uno	Se evidencia un alto nivel de experiencia técnica y operativa, clave para valorar la

Pregunta	Descripción de respuestas	Análisis
	manifestó contar con más de 10 años.	influencia del liderazgo en el entorno productivo.
4. ¿Cuál es su nivel de estudios?	Todos los entrevistados cuentan con formación universitaria.	La preparación académica de los participantes sugiere que tienen herramientas analíticas para evaluar modelos de liderazgo.
5. ¿Cuántos empleados están bajo su supervisión?	Un supervisor tiene a su cargo 52 empleados, otros 32 empleados, y el jefe de producción supervisa 200 empleados.	El número de colaboradores a cargo varía según el puesto, lo que refleja diferentes niveles de responsabilidad jerárquica.
6. ¿Ha recibido capacitación en temas de liderazgo?	Los tres entrevistados afirmaron que han recibido capacitación en liderazgo.	La formación en esta área sugiere conocimiento técnico y experiencia en gestión de equipos.
7. ¿Considera que el estilo de liderazgo influye en la eficiencia operativa de la empresa?	Los tres coincidieron en que el estilo de liderazgo sí influye en la eficiencia operativa.	Existe consenso en la percepción de que el liderazgo es un factor determinante en el rendimiento productivo.

Nota. Fuente: Entrevistas a colaboradores del área de producción de Plantabal S.A. **Elaborado por:** La autora.

Tabla 5

Preguntas específicas: análisis de entrevistas sobre prácticas de liderazgo en el área de producción – Plantabal S.A.

Pregunta	Descripción de respuestas	Análisis
1. ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo en el área de producción?	Los tres entrevistados manifestaron ejercer un estilo de liderazgo cercano, colaborativo y orientado a resultados, basado en la confianza y la comunicación constante con sus equipos. Indicaron que prefieren involucrarse directamente en los procesos y fomentar un ambiente de apertura para expresar ideas y resolver dificultades.	Se evidencia una tendencia clara hacia un liderazgo transformacional, donde se prioriza la motivación colectiva y la interacción humana. El enfoque práctico y directo fortalece la cohesión del equipo; sin embargo, se menciona la necesidad de reforzar herramientas de liderazgo estructurado para estandarizar procesos y tomar decisiones más estratégicas en momentos de alta presión.
2. ¿Qué tan importante considera que es el estilo de liderazgo para mejorar la eficiencia operativa en su área?	Los tres coincidieron en que el estilo de liderazgo tiene una influencia determinante en el rendimiento operativo. Afirman que un líder comprometido no solo mejora los resultados, sino que también influye en el clima laboral, en la puntualidad de los procesos y en la reducción de errores.	El consenso demuestra que en la cultura organizacional de Plantabal S.A. existe una clara conciencia de la relación entre liderazgo y productividad. Este reconocimiento ofrece una base sólida para seguir fortaleciendo el liderazgo con enfoque técnico y humano. Aun así, se sugiere implementar herramientas de

Pregunta	Descripción de respuestas	Análisis
		evaluación periódica del liderazgo, a fin de alinearlos con indicadores de eficiencia medibles.
3. ¿Cómo motiva usted a su equipo para alcanzar los objetivos de producción?	Mencionaron que la motivación se realiza a través de la valoración verbal del esfuerzo, el reconocimiento inmediato cuando se superan metas, y el involucramiento en decisiones técnicas del proceso productivo. También destacan que se apoyan mutuamente ante dificultades.	Se aprecia un esfuerzo constante por mantener al equipo motivado desde un enfoque informal y humano. No obstante, uno de los entrevistados reconoció que la motivación se podría potenciar con incentivos más estructurados, como programas internos de reconocimiento, bonificaciones o capacitaciones premiadas. Esto representa una oportunidad de mejora significativa.
4. ¿En qué medida fomenta la participación de los empleados en la toma de decisiones dentro del área de producción?	Todos afirmaron que sí promueven la participación del equipo en decisiones operativas, como ajustes en turnos, mejoras de procesos o uso de maquinaria. Se mencionó que los operarios pueden proponer cambios y	Aunque se promueve una participación activa, los entrevistados reconocieron que no existe un sistema formal de registro ni seguimiento de estas propuestas. Esto sugiere que, si bien la participación existe, se encuentra en un nivel informal que podría

Pregunta	Descripción de respuestas	Análisis
	que sus sugerencias son generalmente escuchadas.	institucionalizarse mediante reuniones programadas, buzones de sugerencias o comités de mejora continua.
5. ¿Qué estrategias utiliza para resolver conflictos dentro del equipo de trabajo?	Los entrevistados coincidieron en que el diálogo directo y la imparcialidad son fundamentales. Buscan identificar el origen del conflicto, escuchar a ambas partes y generar soluciones equilibradas que no afecten la producción.	Se evidencia un enfoque preventivo y conciliador en el manejo de conflictos, lo cual es positivo. Sin embargo, también se reconoce que no siempre se realiza un seguimiento posterior para verificar si la solución fue efectiva, por lo que se recomienda implementar herramientas como actas de acuerdo o sesiones de retroalimentación posteriores al conflicto.
6. ¿Cómo evalúa la relación entre la comunicación del liderazgo y el rendimiento operativo en su área?	Todos destacaron que una comunicación clara, oportuna y abierta mejora significativamente el rendimiento, evita retrasos y reduce errores en los procesos. Sin embargo, mencionaron que en momentos de alta carga laboral puede verse afectada.	La comunicación es valorada como un eje transversal en la eficiencia operativa. Existe conciencia sobre su impacto directo en la calidad del trabajo y la organización de tareas. No obstante, se identifica la necesidad de protocolos de comunicación interna más estandarizados, especialmente durante jornadas con alta presión o

Pregunta	Descripción de respuestas	Análisis
		cambios urgentes en la planificación.
7. ¿Cuánto tiempo dedica a retroalimentación y reconocimiento a su equipo por sus logros?	<p>Se indicó que la retroalimentación suele darse de forma continua pero mayormente verbal e informal, durante las jornadas o al cierre de turnos. Reconocen los logros cuando se superan las metas, aunque no siempre se documenta ni se realiza de forma estructurada.</p>	<p>Existe voluntad para dar retroalimentación y reconocimiento, lo cual es muy positivo. Sin embargo, los entrevistados reconocen que sería beneficioso implementar reuniones formales de evaluación del desempeño al menos mensualmente, acompañadas de reportes individuales o grupales, lo cual fortalecería el sentido de avance y compromiso.</p>
8. ¿Qué tipo de apoyo y orientación brinda a su equipo para mejorar la productividad en el área de producción?	<p>Mencionaron que brindan acompañamiento técnico, resolución de dudas, orientación en tareas específicas y recordatorios constantes sobre buenas prácticas. También capacitan a personal nuevo directamente.</p>	<p>El liderazgo es percibido como cercano y orientador. La práctica de acompañamiento en el terreno refuerza el aprendizaje continuo. No obstante, se sugiere complementar esta orientación con capacitaciones periódicas planificadas, enfocadas en productividad, innovación y liderazgo operativo, que</p>

Pregunta	Descripción de respuestas	Análisis
		consoliden los conocimientos prácticos.
9. ¿Cómo maneja las sugerencias y recomendaciones de los empleados para mejorar los procesos operativos?	Coincidieron en que valoran las sugerencias y que muchas de ellas han sido puestas en práctica, especialmente si implican mejoras rápidas y bajo costo. Sin embargo, admiten que no hay un sistema formal para seguimiento.	La apertura a recibir ideas es una fortaleza clara del equipo de liderazgo. Aun así, el registro y evaluación de las sugerencias representa un área de mejora importante. Se recomienda establecer mecanismos de seguimiento, como formatos de registro o tableros visuales con el estado de cada propuesta.
10. ¿Qué impacto considera que tiene su estilo de liderazgo en la calidad del trabajo y la productividad del equipo?	Los tres entrevistados aseguraron que su estilo de liderazgo tiene un impacto positivo y directo, ya que fomenta el compromiso, la responsabilidad y el cumplimiento de los estándares de calidad.	Se percibe un liderazgo con influencia real y valorada en la dinámica de trabajo. La confianza que demuestran en su estilo es sólida. No obstante, algunos aspectos podrían fortalecerse si se desarrollan planes de mejora por competencias, que alineen su estilo con metas organizacionales y resultados mensurables.

Nota. Fuente: Entrevistas a colaboradores del área de producción de Plantabal S.A.
Elaborado por: La autora.

Análisis:

Las entrevistas aplicadas a tres colaboradores estratégicos del área de producción de Plantabal S.A. (dos Supervisores y un Jefe de Producción) permitieron identificar elementos clave sobre el estilo de liderazgo predominante y su relación con la eficiencia operativa. Los participantes, con más de una década de experiencia en la empresa y formación académica universitaria, evidenciaron un amplio conocimiento de los procesos productivos y de gestión de personas.

En cuanto al estilo de liderazgo, los entrevistados describieron una práctica cercana, colaborativa y orientada a resultados, basada en la confianza, la comunicación constante y la participación del equipo. Se trata de un liderazgo con características transformacionales, que busca motivar y generar compromiso mediante el acompañamiento directo, el reconocimiento verbal y la apertura a nuevas ideas.

Todos coincidieron en que el liderazgo influye directamente en la eficiencia operativa, mencionando mejoras en puntualidad, reducción de errores, clima laboral y cumplimiento de metas. No obstante, también señalaron debilidades, como la falta de mecanismos estructurados para la evaluación del liderazgo, el seguimiento de conflictos y la documentación de la retroalimentación.

Respecto a la participación del equipo, los entrevistados indicaron que los colaboradores pueden hacer sugerencias y participar en decisiones operativas, pero reconocieron que estas acciones no están sistematizadas ni formalizadas. Del mismo modo, aunque se brinda retroalimentación y se reconocen logros, estas prácticas se dan de forma informal y espontánea.

En el manejo de conflictos, se privilegia el diálogo directo y la búsqueda de soluciones equitativas, aunque se evidencia la necesidad de herramientas que permitan dar seguimiento a los acuerdos alcanzados. Finalmente, todos destacan el valor de la comunicación clara y oportuna, aunque esta puede verse afectada en situaciones de alta presión operativa.

4.1.2. Discusión de resultados del objetivo específico uno

Las entrevistas realizadas a supervisores y al jefe de producción de Plantabal S.A. revelan que el liderazgo en el área productiva se caracteriza principalmente por un enfoque transformacional y participativo. Los responsables mencionaron prácticas como una comunicación abierta, cercanía con el personal, motivación verbal constante e involucramiento directo en las tareas diarias. Esta evidencia coincide con lo descrito por Montoya et al. (2022) en su análisis titulado *"Importancia del liderazgo transformacional para el fortalecimiento organizacional"*, donde se señala que el liderazgo transformacional fortalece el sentido de pertenencia y mejora la eficiencia en los entornos laborales.

Asimismo, se destacó el trabajo en equipo y la toma de decisiones compartidas como parte de la dinámica del área. Esta situación concuerda con lo planteado en el estudio *"Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes"* de Sumba et al. (2022), quienes indican que la participación activa de los colaboradores genera mayor motivación, responsabilidad conjunta y, en consecuencia, un aumento en la productividad empresarial.

No obstante, los entrevistados también reconocieron que muchas de estas acciones, aunque positivas, no se encuentran formalizadas. Es decir, no existen protocolos

definidos para orientar procesos como la retroalimentación, la resolución de conflictos o la evaluación del desempeño. Esta situación guarda relación con lo expuesto por Rivera et al. (2019) en su investigación *"Estrategias de Liderazgo Transformacional en las Empresas del Sector Maderero del Barrio Porfla, Municipio de Villavicencio, Meta"*, donde se advierte que la ausencia de procesos estructurados puede hacer que las buenas prácticas dependan exclusivamente del estilo personal del líder, comprometiendo así su sostenibilidad a largo plazo.

Otro aspecto relevante que surgió de las entrevistas fue la percepción de que el liderazgo influye directamente en la eficiencia del trabajo, en la calidad de los productos y en el cumplimiento de los objetivos. Esta percepción es consistente con el análisis de Morales et al. (2023) en su investigación *"Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia"*, donde se concluye que un liderazgo transformacional efectivo debe estar respaldado por indicadores de desempeño y planes de mejora continua para garantizar un impacto real en los resultados organizacionales.

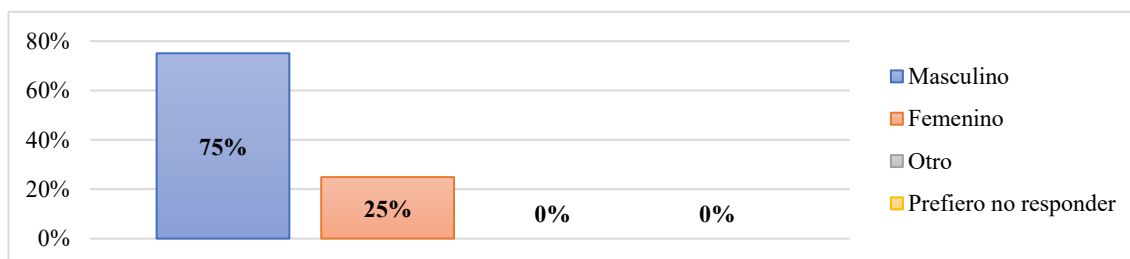
Finalmente, los testimonios recogidos señalaron diversas oportunidades de mejora, como la necesidad de formalizar los canales de participación, establecer programas de reconocimiento claros y generar espacios regulares de retroalimentación. Estas recomendaciones son coherentes con lo planteado por Chumbe (2022) en su estudio *"Estrategias de Liderazgo Transformacional para Mejorar la Productividad Laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2021"*, quien sostiene que institucionalizar las buenas prácticas de liderazgo es clave para garantizar su permanencia y fomentar la mejora continua dentro de las organizaciones.

4.2. INFLUENCIA DEL LIDERAZGO APLICADO EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN SOBRE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA.

Pregunta 1. ¿Cuál es su género?

Figura 1

Género



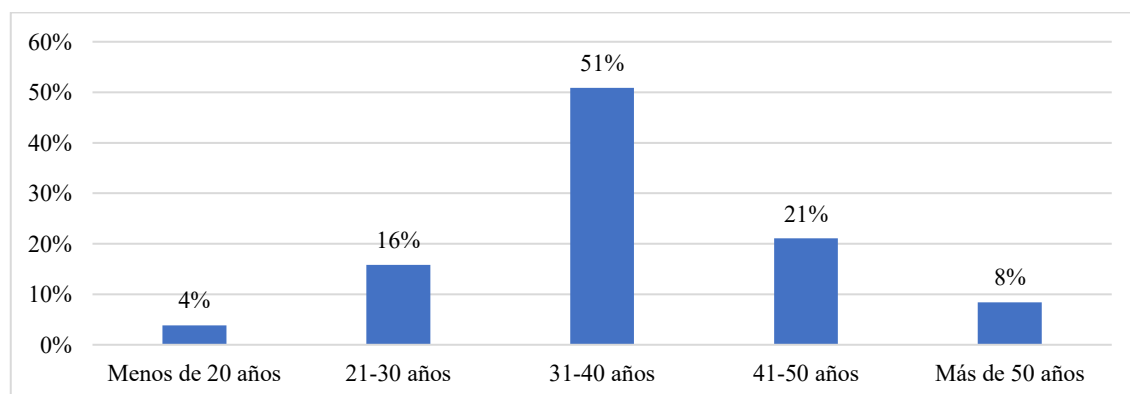
Análisis

La distribución por género de los encuestados revela una notable mayoría de participantes masculinos, representando el 75 % del total, frente a un 25 % de mujeres. No se registraron respuestas en las opciones de “Otro” ni “Prefiero no responder”, lo cual indica una muestra homogénea en cuanto a identidad de género.

Pregunta 2.- ¿Cuál es su edad?

Figura 2

Edad



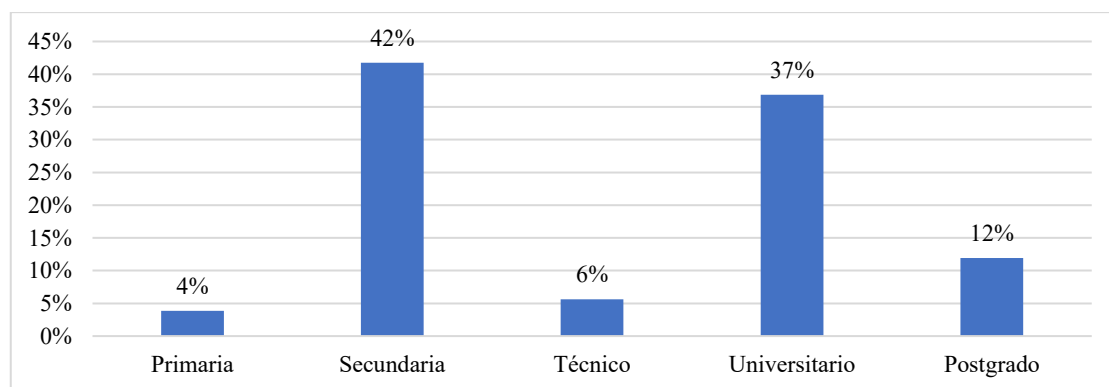
Análisis

La mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años, representando el 51 % del total, seguido por el grupo de 41 a 50 años con un 21 %. Estos datos reflejan una muestra predominantemente adulta en etapa laboral activa y con experiencia, lo que puede influir en una visión más consolidada respecto a las prácticas de liderazgo y la gestión organizacional. Los grupos extremos, es decir, menores de 20 años y mayores de 50, tienen una participación significativamente menor (4 % y 8 %, respectivamente).

Pregunta 3.- ¿Cuál es su nivel de estudios?

Figura 3

Nivel de estudios



Análisis:

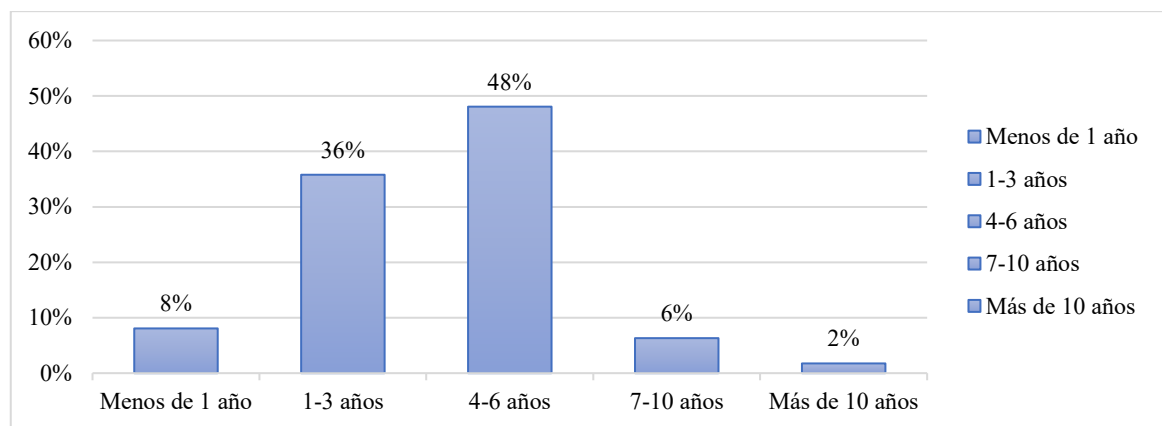
La mayoría de los encuestados posee un nivel de instrucción secundaria (42 %), seguido por un 37 % con formación universitaria, lo que refleja una muestra con una base educativa sólida. Además, un 12 % cuenta con estudios de posgrado, lo que añade un componente de preparación académica avanzada. Los niveles técnico (6 %) y primario (4 %) tienen una participación menor, lo cual indica que la población encuestada está

compuesta en su mayoría por personas con formación media o superior, un factor que puede influir positivamente en la comprensión y valoración de modelos de liderazgo dentro del entorno empresarial.

Pregunta 4.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en Plantabal S.A.?

Figura 4

Tiempo de laborar en Plantabal S.A.



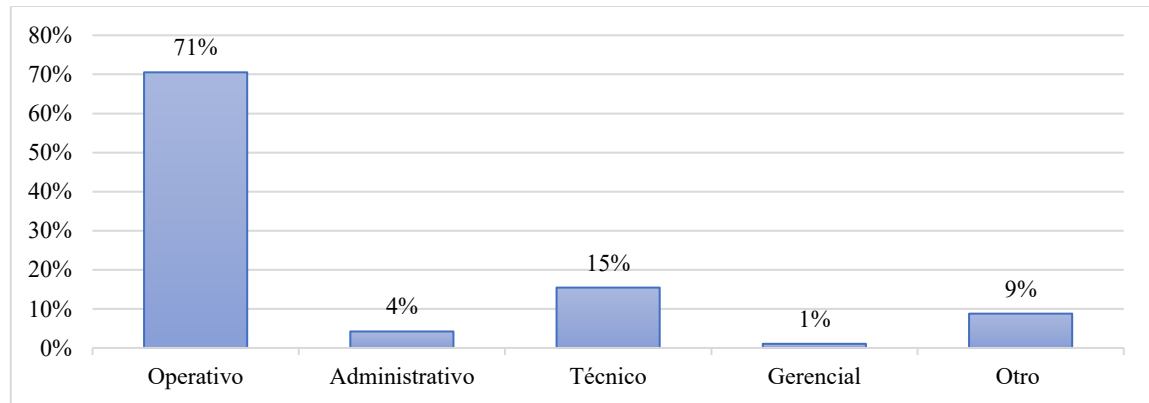
Análisis:

La mayoría de los encuestados cuenta con una experiencia laboral de entre 4 y 6 años (48 %), seguida por un 36 % que ha trabajado entre 1 y 3 años. Esto indica que gran parte del personal posee una trayectoria laboral intermedia, lo cual puede traducirse en una comprensión más práctica de los procesos y una evaluación crítica del liderazgo organizacional. En contraste, solo un pequeño porcentaje tiene una antigüedad superior a los 10 años (2 %) o entre 7 y 10 años (6 %), lo que refleja una menor presencia de personal con experiencia prolongada.

Pregunta 5.- ¿Cuál es su puesto o área de trabajo en la empresa?

Figura 5

Puesto de trabajo que labora en la empresa



Análisis:

La mayoría de los encuestados pertenece al área operativa, representando el 71 % del total, lo que indica que las percepciones recopiladas provienen principalmente del personal directamente involucrado en los procesos productivos. El 15 % desempeña funciones técnicas, mientras que las áreas administrativas (4 %) y gerencial (1 %) tienen una presencia considerablemente menor. La categoría “otro” agrupa al 9 % restante, lo que sugiere funciones no clasificadas dentro de los grupos convencionales.

4.2.1. Análisis estadísticos

4.2.1.1. Fiabilidad del instrumento

Tabla 6

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,878	12

Fuente: IBM SPSS 22

4.2.1.2. Análisis de Componentes Principales (ACP)

El análisis de la matriz de componentes principales permitió identificar cómo se agrupan los ítems en función de sus cargas factoriales, lo cual contribuye a validar empíricamente la estructura del instrumento aplicado. En la Tabla 7, se observa que los 12 ítems del cuestionario presentan comunalidades elevadas, todas superiores a 0,58, lo que indica que una proporción significativa de la varianza de cada ítem es explicada por los factores extraídos.

En particular, se identificó que los ítems relacionados con el liderazgo participativo presentan valores de extracción consistentes, como es el caso de las preguntas sobre comunicación interna (0,700), motivación en los procesos productivos (0,773), y confianza en el equipo (0,707). De igual forma, los ítems asociados al liderazgo transformacional e innovador alcanzan comunalidades destacables, con valores cercanos o superiores a 0,79, lo que demuestra una fuerte relación entre estos elementos y sus respectivas dimensiones.

Este patrón sugiere que los encuestados perciben de manera diferenciada pero coherente las dimensiones propuestas, lo cual refuerza la validez estructural del instrumento. Además, la rotación Varimax aplicada en el análisis facilitó la interpretación de los factores al disminuir la multicolinealidad y destacar los ítems más representativos de cada componente.

Tabla 7*Comunalidades de las preguntas conservadas*

Ítems	Inicial	Extracción
1.- ¿Cómo considera que la ausencia de un estilo de liderazgo definido afecta la eficiencia operativa en la empresa?	1,000	0,716
2.- ¿En qué medida el estilo de liderazgo presente en la empresa contribuye al desarrollo de una cultura organizacional que favorezca la innovación?	1,000	0,792
3.- ¿Qué tan importante es la motivación inspiracional del líder para mejorar la calidad de los productos dentro de los procesos productivos?	1,000	0,789
4.- ¿Qué grado de compromiso genera el estilo de liderazgo actual en el equipo de producción de la empresa?	1,000	0,710
5.- ¿Cómo calificaría la relación entre el estilo de liderazgo actual y la reducción de costos operativos en su área?	1,000	0,639
6.- ¿En qué medida el estilo de liderazgo actual fomenta un ambiente laboral productivo en la empresa?	1,000	0,790
7.- ¿Cree que la implementación del estilo de liderazgo actual fortalece la competitividad de la empresa en el mercado?	1,000	0,727
8.- ¿Qué tan efectivo considera el modelo de liderazgo participativo para mejorar la comunicación interna en su equipo de trabajo?	1,000	0,700
9.- Contribución del liderazgo participativo al aumento de la motivación en los procesos productivos	1,000	0,773
10.- ¿Considera que las decisiones tomadas de manera participativa mejoran la calidad del producto final?	1,000	0,712
11.- ¿Qué tan eficaz es el liderazgo participativo en la optimización de los recursos en el área de producción?	1,000	0,583
12.- ¿Cree que el liderazgo participativo incrementa el nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo?	1,000	0,707

Nota. Se muestran las comunalidades iniciales y extraídas de cada ítem tras la aplicación del Análisis de Componentes Principales (ACP). Estas indican la proporción de varianza de cada variable que es explicada por los componentes extraídos.

En la Tabla 8 se presentan los componentes extraídos mediante el Análisis de Componentes Principales (ACP), junto con los valores propios (autovalores), la varianza explicada por cada uno y la varianza acumulada. Esta información permite determinar la cantidad de factores relevantes que explican de manera significativa la estructura del cuestionario aplicado, asegurando la validez interna del instrumento utilizado.

Estos cinco componentes explican de manera conjunta un 70,406 % de la varianza total, superando ampliamente el umbral recomendado del 60 %, lo cual sugiere que el modelo factorial cuenta con un alto nivel de explicación del constructo estudiado.

El Componente 1 explica un 36,192 % de la varianza, siendo el más representativo del conjunto. Le siguen el Componente 2 con un 11,756 %, el Componente 3 con 8,355 %, el Componente 4 con 7,103 %, y el Componente 5 con 7,001 %. Esta distribución de la varianza indica que los ítems del instrumento no solo están relacionados entre sí, sino que además se agrupan en dimensiones claras que reflejan distintas expresiones del liderazgo en el entorno productivo.

Tabla 8

Porcentaje de varianza explicada por los componentes extraídos en el Análisis de Componentes Principales (ACP)

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,429	36,192 %	36,192 %	5,429	36,192 %	36,192 %
2	1,763	11,756 %	47,948 %	1,763	11,756 %	47,948 %
3	1,253	8,355 %	56,302 %	1,253	8,355 %	56,302 %
4	1,065	7,103 %	63,405 %	1,065	7,103 %	63,405 %
5	1,050	7,001 %	70,406 %	1,050	7,001 %	70,406 %
6	0,721	4,808 %	75,214 %			
7	0,642	4,283 %	79,497 %			
8	0,569	3,793 %	83,290 %			
9	0,488	3,252 %	86,542 %			
10	0,449	2,992 %	89,534 %			
11	0,379	2,529 %	92,062 %			
12	0,353	2,354 %	94,417 %			
13	0,320	2,132 %	96,549 %			
14	0,273	1,817 %	98,366 %			
15	0,245	1,634 %	100,000 %			

Nota. La tabla presenta los autovalores, el porcentaje de varianza explicada por cada componente y la varianza acumulada. Este análisis permite determinar el número de componentes significativos que resumen adecuadamente la información del cuestionario.

La matriz de componentes rotados mediante el método Varimax permite observar cómo se agrupan los ítems en función de sus cargas factoriales, identificando cinco factores claramente diferenciados (tabla 9). Cada factor reúne variables con altas saturaciones comunes, lo que permite interpretar agrupaciones conceptuales con base en la teoría del liderazgo.

El Componente 1 muestra cargas altas en casi todos los ítems relacionados con el liderazgo transformacional, como la eficiencia operativa (ítem 1: 0,712), compromiso (ítem 4: 0,654), ambiente laboral (ítem 6: 0,624), y competitividad empresarial (ítem 7: 0,557). Este componente puede interpretarse como una dimensión de impacto global del liderazgo transformacional, que recoge las percepciones más generalizadas y favorables sobre su efecto en la organización.

El Componente 2 presenta cargas relevantes en ítems como la motivación inspiracional del líder (ítem 3: 0,654), la comunicación interna desde el liderazgo participativo (ítem 8: 0,498) y la motivación de los empleados (ítem 9: 0,464). Este factor se interpreta como una dimensión asociada a la influencia emocional y comunicativa del liderazgo participativo y transformacional en los equipos de trabajo.

Por su parte, el Componente 3 agrupa ítems asociados al liderazgo innovador, destacándose el ítem 13 sobre su importancia para la competitividad (0,682) y el ítem 11 sobre la eficacia del liderazgo participativo en la optimización de recursos (0,341), lo que sugiere una dimensión centrada en la innovación como estrategia para la mejora continua. El Componente 4 incluye variables con moderadas cargas relacionadas a cultura organizacional e innovación (ítem 2: 0,601), así como algunas relacionadas a liderazgo y

disposición al cambio. Esta dimensión parece aludir a la adaptación estructural y cultural al liderazgo moderno dentro de la organización.

Finalmente, el Componente 5 recoge ítems más específicos como la confianza interpersonal (ítem 11: 0,416) y la motivación de los empleados (ítem 9: 0,301), sugiriendo una dimensión complementaria que puede interpretarse como las condiciones relacionales que potencian o limitan la efectividad del liderazgo. En conjunto, la matriz rotada evidencia una buena distribución de los ítems, sin solapamientos excesivos entre factores y con cargas factoriales superiores a 0,5 en la mayoría de los casos. Esto valida empíricamente la multidimensionalidad del liderazgo en sus enfoques transformacional, participativo e innovador dentro del contexto de análisis organizacional.

Tabla 9

Matriz de componentes principales (rotación Varimax)

Ítems	Componente				
	1	2	3	4	5
1.- ¿Cómo considera que la ausencia de un estilo de liderazgo definido afecta la eficiencia operativa en la empresa?	0,712	0,038	-0,042	0,346	-0,221
2.- ¿En qué medida el estilo de liderazgo presente en la empresa contribuye al desarrollo de una cultura organizacional que favorezca la innovación?	0,642	0,209	-0,211	0,601	-0,055
3.- ¿Qué tan importante es la motivación inspiracional del líder para mejorar la calidad de los productos dentro de los procesos productivos?	0,578	0,654	-0,209	-0,049	0,103
4.- ¿Qué grado de compromiso genera el estilo de liderazgo actual en el equipo de producción de la empresa?	0,654	0,134	-0,468	0,028	0,270
5.- ¿Cómo calificaría la relación entre el estilo de liderazgo actual y la reducción de costos operativos en su área?	0,681	0,306	-0,163	-0,276	-0,009

Ítems	Componente				
	1	2	3	4	5
6.- ¿En qué medida el estilo de liderazgo actual fomenta un ambiente laboral productivo en la empresa?	0,624	0,214	0,012	-0,387	0,122
7.- ¿Cree que la implementación del estilo de liderazgo actual fortalece la competitividad de la empresa en el mercado?	0,557	0,322	-0,193	-0,284	-0,039
8.- ¿Qué tan efectivo considera el modelo de liderazgo participativo para mejorar la comunicación interna en su equipo de trabajo?	0,462	0,498	-0,229	-0,077	0,212
9.- Contribución del liderazgo participativo al aumento de la motivación en los procesos productivos	0,615	0,464	-0,113	0,064	0,301
10.- ¿Considera que las decisiones tomadas de manera participativa mejoran la calidad del producto final?	0,629	-0,342	0,068	0,239	0,086
11.- ¿Qué tan eficaz es el liderazgo participativo en la optimización de los recursos en el área de producción?	0,522	0,292	0,341	0,104	0,416
12.- ¿Cree que el liderazgo participativo incrementa el nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo?	0,604	-0,276	0,228	-0,130	-0,016

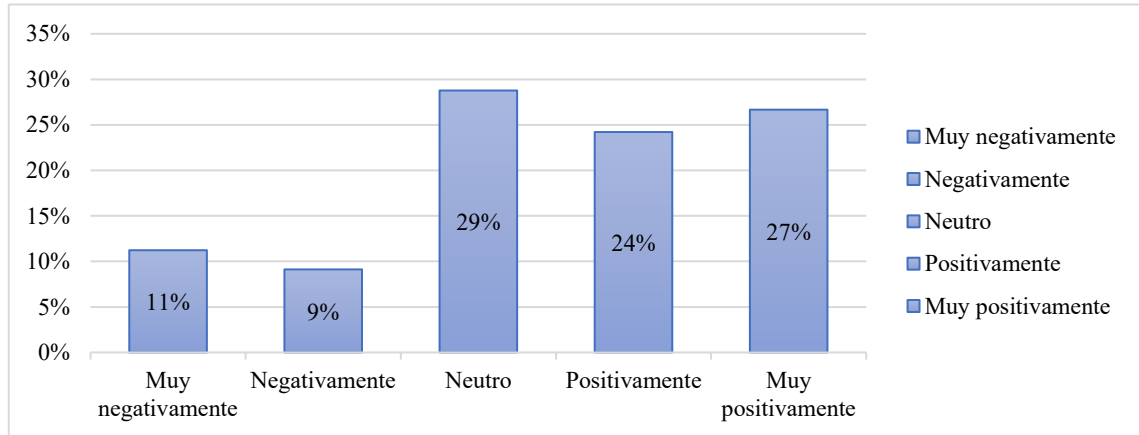
Nota. Se presentan las cargas factoriales de cada ítem en los componentes extraídos, luego de aplicar una rotación Varimax. Las cargas más altas en cada factor permiten interpretar la agrupación conceptual de los ítems en dimensiones representativas del liderazgo.

4.2.2. Tabulación de las encuestas

Pregunta 6.- ¿Cómo considera que la ausencia de un estilo de liderazgo definido afecta la eficiencia operativa en la empresa?

Figura 6

Impacto de la ausencia de un estilo de liderazgo definido en la eficiencia operativa de la empresa.



Análisis:

Los resultados muestran una percepción relativamente equilibrada respecto al impacto de la ausencia de un estilo de liderazgo definido en la eficiencia operativa de la empresa. El 27% de los encuestados considera que esta ausencia afecta “muy negativamente” y el 24% “negativamente”, sumando un 51% de opiniones desfavorables. Un 29% adoptó una postura “neutral”, mientras que un 11% cree que no tiene impacto y un 9% incluso la valora de forma “positiva”.

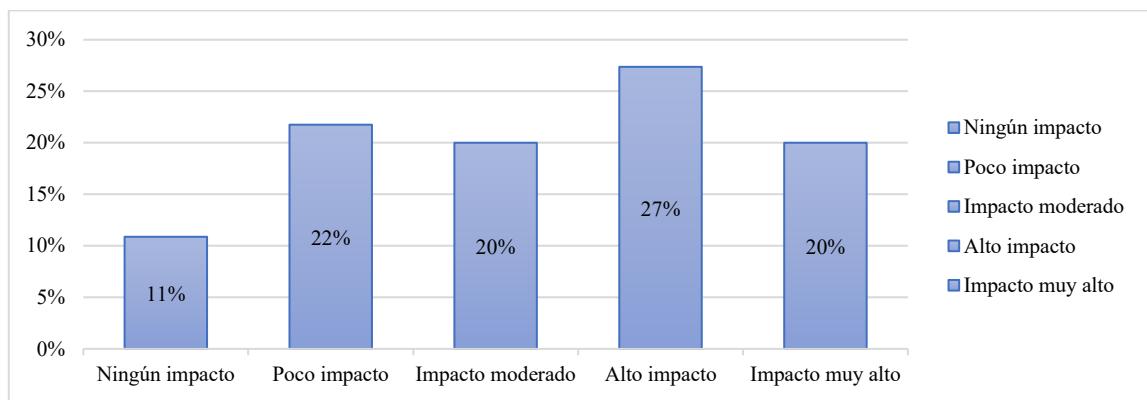
Estos resultados evidencian que, para una mayoría, la falta de un liderazgo claro tiene consecuencias negativas sobre la eficiencia operativa. Sin embargo, la proporción significativa de respuestas neutrales y positivas sugiere que algunos trabajadores no perciben claramente sus efectos o se han adaptado a la dinámica actual sin una dirección

definida. Esta diversidad de opiniones podría estar relacionada con diferencias en las funciones, niveles jerárquicos o experiencias individuales dentro de la empresa.

Pregunta 7.- ¿En qué medida el estilo de liderazgo presente en la empresa contribuye al desarrollo de una cultura organizacional que favorezca la innovación?

Figura 7

Contribución del estilo de liderazgo vigente al desarrollo de una cultura organizacional orientada a la innovación



Análisis

Los datos muestran que la mayoría de los encuestados percibe que el estilo de liderazgo presente en la empresa tiene un efecto positivo en el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la innovación. El 27 % considera que tiene un “alto impacto” y el 20 % lo valora con un “impacto muy alto”, sumando un 47 % de opiniones favorables. A esto se añade un 20 % que lo califica con un “impacto moderado”. Por otro lado, un 22 % considera que tiene “poco impacto” y un 11 % que no tiene “ningún impacto”, totalizando un 33 % de percepciones negativas o escépticas.

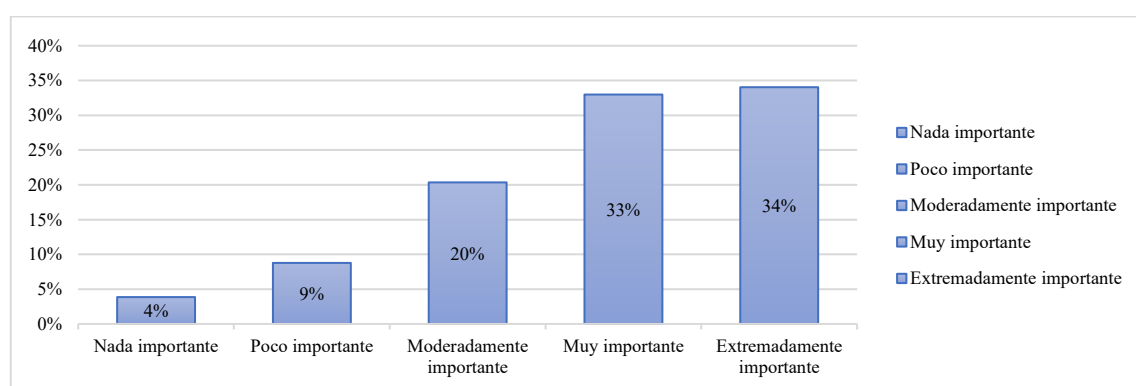
Estos resultados reflejan una aceptación general del liderazgo ejercido en la organización como un factor que puede facilitar el cambio y fomentar una cultura innovadora. El hecho de que casi la mitad de los encuestados lo valore de forma positiva

indica que existe cierto reconocimiento de su capacidad para promover la creatividad, la apertura al cambio y la generación de nuevas ideas.

Pregunta 8.- ¿Qué tan importante es la motivación inspiracional del líder para mejorar la calidad de los productos dentro de los procesos productivos?

Figura 8

Importancia de la motivación inspiracional del líder en la mejora de la calidad de los productos durante los procesos productivos



Análisis:

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados considera que la motivación inspiracional del líder es un factor clave para mejorar la calidad de los productos dentro de los procesos productivos. El 34 % la considera “extremadamente importante” y el 33 % “muy importante”, lo que representa un 67 % de opiniones altamente favorables. Un 20 % la considera “moderadamente importante”, mientras que solo un 9 % la percibe como “poco importante” y un 4 % como “nada importante”, sumando apenas un 13 % de percepciones negativas.

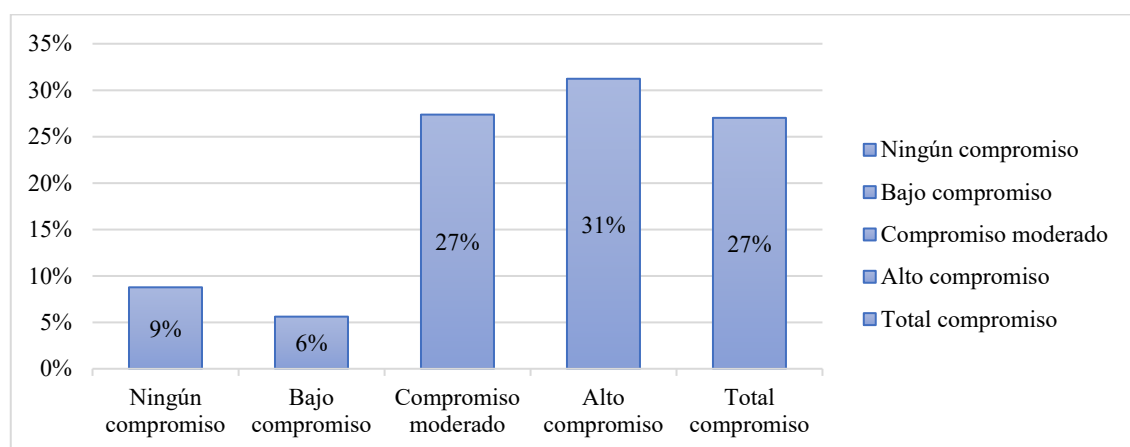
Este resultado refleja una valoración contundente de la influencia positiva que ejerce un liderazgo inspirador en la calidad de los productos. La alta proporción de respuestas favorables sugiere que los trabajadores perciben que un líder motivador no

solo impulsa el compromiso, sino que también eleva los estándares de desempeño y promueve la mejora continua.

Pregunta 9.- ¿Qué grado de compromiso genera el estilo de liderazgo actual en el equipo de producción de la empresa?

Figura 9

Grado de compromiso generado por el estilo de liderazgo actual en el equipo de producción



Análisis:

Los resultados indican que el liderazgo transformacional genera un nivel de compromiso notable en el equipo de producción. El 31 % de los encuestados considera que este estilo de liderazgo genera un “alto compromiso”, y el 27 % lo asocia con un “total compromiso”, sumando un 58 % de opiniones altamente positivas. Un 27 % identifica un “compromiso moderado”, mientras que las respuestas negativas son minoritarias: solo el 9 % percibe “ningún compromiso” y el 6 % “bajo compromiso”, totalizando un 15 %.

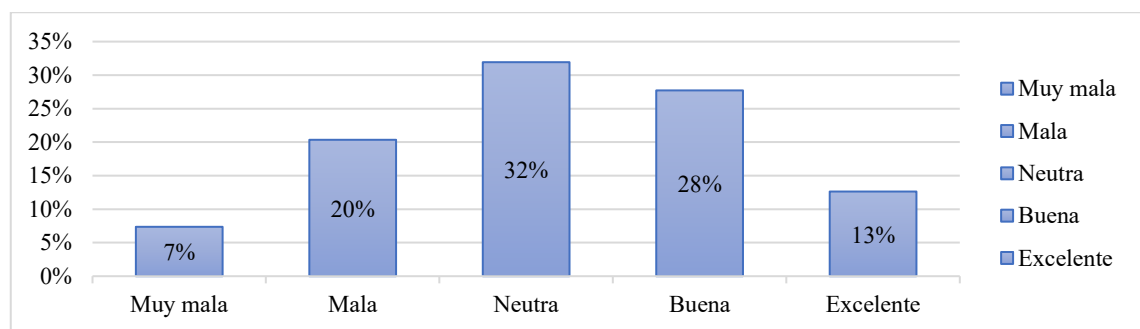
Estos resultados reflejan una valoración claramente favorable del liderazgo transformacional como impulsor del compromiso en los equipos de producción. El compromiso organizacional es un factor clave para el rendimiento, la retención del talento

y la cultura de mejora continua, por lo que contar con líderes capaces de inspirar y movilizar a sus equipos es una ventaja estratégica.

Pregunta 10.- ¿Cómo calificaría la relación entre el estilo de liderazgo actual y la reducción de costos operativos en su área?

Figura 10

Percepción sobre la relación entre el estilo de liderazgo actual y la reducción de costos operativos



Análisis:

Los resultados reflejan una distribución relativamente equilibrada en cuanto a la percepción de los encuestados sobre la relación entre el estilo de liderazgo actual y la reducción de costos operativos en su área. El 28 % considera que la relación es “buena” y el 13 % la califica como “excelente”, sumando un 41 % de respuestas positivas. Sin embargo, el 32 % adoptó una postura “neutral”, mientras que un 20 % considera que es “mala” y un 7 % que es “muy mala”, lo que representa un 27 % de opiniones desfavorables.

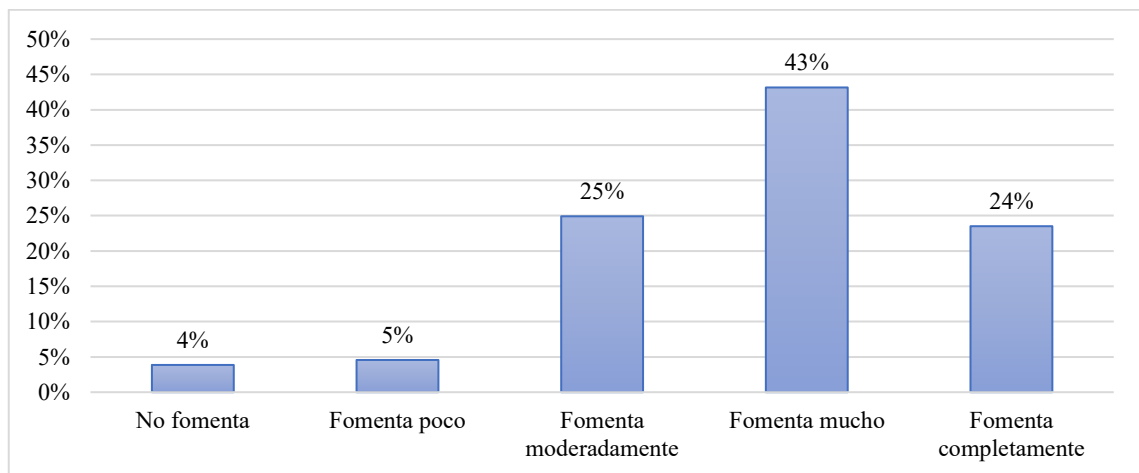
Este resultado sugiere que, aunque una parte significativa de los encuestados reconoce una conexión positiva entre el liderazgo ejercido actualmente y la eficiencia en los costos operativos, también existe un amplio porcentaje que no percibe con claridad

dicha relación. La elevada proporción de respuestas neutras podría indicar que los efectos del liderazgo sobre la reducción de costos no son siempre evidentes o no se comunican de forma efectiva dentro de la organización.

Pregunta 11.- ¿En qué medida el estilo de liderazgo actual fomenta un ambiente laboral productivo en la empresa?

Figura 11

Fomento de un ambiente laboral productivo según el estilo de liderazgo actual



Análisis:

Los resultados reflejan que la mayoría de los encuestados percibe que el estilo de liderazgo actual tiene un impacto positivo en la creación de un ambiente laboral más productivo. El 43 % considera que “fomenta mucho” dicho ambiente, mientras que un 24 % afirma que “fomenta completamente”, sumando un 67 % de opiniones favorables. Un 25 % indica que el fomento es “moderado”, mientras que solo un 5 % considera que “fomenta poco” y un 4 % que “no fomenta”, representando apenas un 9 % de percepciones negativas.

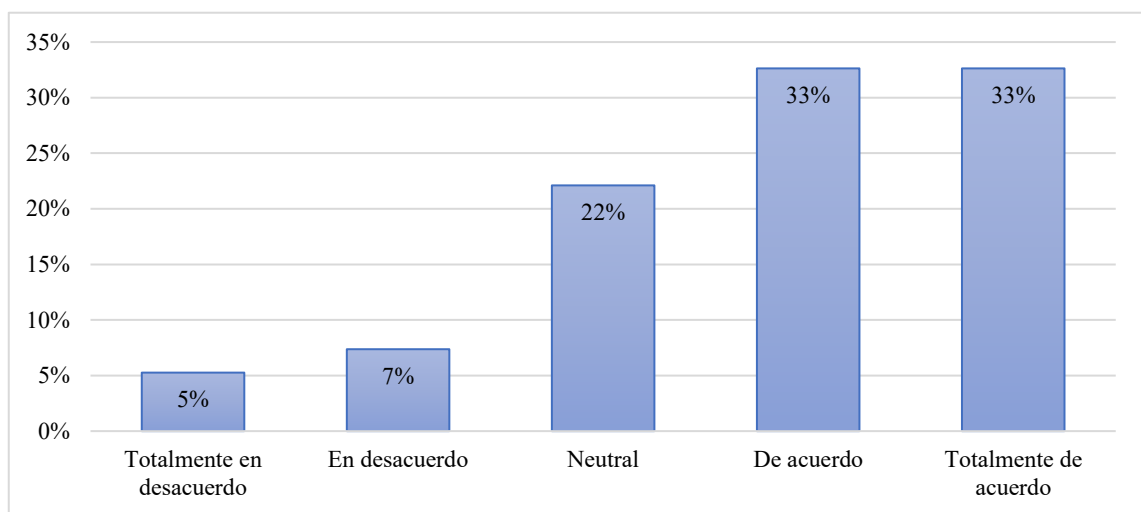
Este resultado destaca claramente el valor atribuido al liderazgo ejercido en la empresa en cuanto a su influencia positiva sobre el entorno laboral. Un ambiente

motivador, colaborativo y orientado al desarrollo profesional suele asociarse con líderes que comunican con claridad, generan confianza y promueven la participación del equipo.

Pregunta 12.- ¿Cree que la implementación del estilo de liderazgo actual fortalece la competitividad de la empresa en el mercado?

Figura 12

Percepción sobre el impacto del liderazgo actual en la competitividad de la empresa en el mercado



Análisis:

Los datos revelan que una mayoría significativa de los encuestados considera que la implementación del estilo de liderazgo actual fortalecería la competitividad de la empresa en el mercado. Un 33 % respondió estar “de acuerdo” y otro 33 % “totalmente de acuerdo”, lo que suma un 66 % de opiniones positivas. Un 22 % adoptó una postura “neutral”, mientras que el 7 % expresó estar “en desacuerdo” y el 5 % “totalmente en desacuerdo”, representando en conjunto solo un 12 % de percepciones desfavorables.

Estos resultados evidencian una alta aceptación del liderazgo que se ejerce en la empresa como un factor clave para mejorar su posicionamiento frente a la competencia. La capacidad de este estilo para alinear al equipo con los objetivos organizacionales,

incentivar la participación y promover la mejora continua es reconocida por una parte considerable del personal encuestado.

4.2.3. Discusión de resultados objetivo específico dos

Los resultados de esta investigación muestran con claridad que el estilo de liderazgo actual juega un papel clave en la mejora de los procesos productivos y en el impulso de la competitividad dentro de Plantabal S.A. Desde el análisis estadístico, se destaca la confiabilidad del instrumento aplicado: el Alfa de Cronbach fue de 0,878, reflejando una excelente consistencia interna. A esto se suma el Análisis de Componentes Principales, que agrupó los 17 ítems del cuestionario en cinco factores con pesos significativos y autovalores superiores a 1, explicando el 70,4 % de la varianza. Estas dimensiones confirman la estructura del cuestionario en torno a tres ejes principales: liderazgo participativo, innovador y elementos generales del liderazgo organizacional.

La información recogida a través de las encuestas también respalda esta estructura. Más del 50 % de los participantes considera que el liderazgo ejercido tiene un efecto positivo en la eficiencia operativa (51 %) y en la construcción de una cultura de innovación (47 %). Este resultado se encuentra en línea con lo analizado por Montoya et al. (2022) en su estudio "Importancia del liderazgo transformacional para el fortalecimiento organizacional", quienes destacan que un liderazgo orientado a la alineación con los objetivos estratégicos promueve la adaptación al cambio.

Respecto a la motivación inspiracional como rasgo del liderazgo efectivo, un 67 % de los encuestados indicó que este aspecto mejora la calidad del producto. Esta percepción coincide con el planteamiento de Sánchez et al. (2019) en su investigación "La participación activa como herramienta de cohesión organizacional", donde se sostiene

que un liderazgo basado en la inspiración y la motivación genera mayor compromiso y mejora el desempeño individual y colectivo.

En relación con el compromiso del equipo, un 58 % de los encuestados asocia el liderazgo actual con un incremento en la responsabilidad y la cohesión laboral. Este dato confirma lo expuesto por González Castro et al. (2021) en su investigación "Gestión del liderazgo y competitividad en organizaciones productivas", quienes argumentan que líderes que inspiran y participan activamente crean ambientes de trabajo más sólidos y alineados con los valores organizacionales.

En el análisis sobre el vínculo entre liderazgo y reducción de costos operativos, las opiniones estuvieron más divididas: un 41 % percibió un impacto positivo, mientras que un 32 % no lo consideró claro. Esta percepción discrepa parcialmente con lo analizado por Rivera et al. (2018) en su estudio "Estrategias de Liderazgo Transformacional en las Empresas del Sector Maderero del Barrio Porfia, Municipio de Villavicencio, Meta", donde se argumenta que la falta de comunicación efectiva sobre los beneficios tangibles del liderazgo suele dificultar que los equipos identifiquen el impacto financiero de estas prácticas.

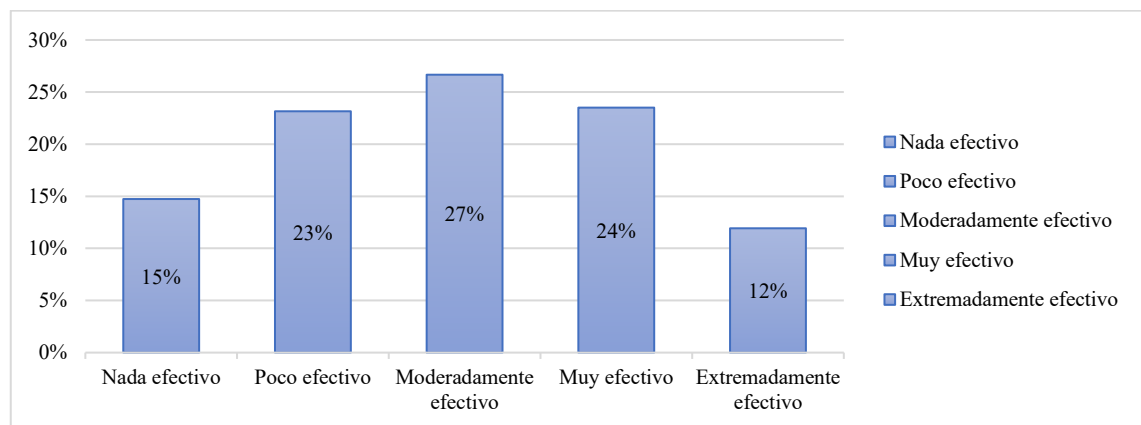
Finalmente, un 66 % de los participantes considera que la implementación de un estilo de liderazgo adecuado fortalecería la posición competitiva de la empresa en el mercado. Esta percepción es consistente con lo planteado por Carpio et al. (2021) en su investigación "Liderazgo organizacional y su impacto en la calidad del servicio", donde se sostiene que un liderazgo bien estructurado no solo mejora el desempeño interno, sino que también representa una ventaja competitiva frente a otras organizaciones.

4.3. APLICABILIDAD DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO PARTICIPATIVO COMO ALTERNATIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL EQUIPO Y LA EFICIENCIA OPERATIVA EN PLANTABAL S.A.

Pregunta 13.- ¿Qué tan efectivo considera el modelo de liderazgo participativo para mejorar la comunicación interna en su equipo de trabajo?

Figura 13

Efectividad del liderazgo participativo en la mejora de la comunicación interna del equipo de trabajo



Análisis:

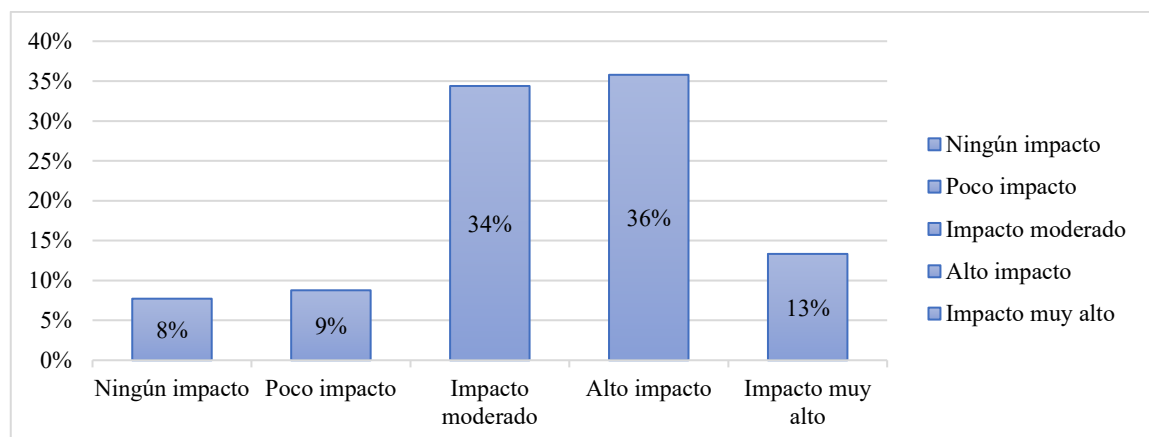
Los resultados de la encuesta evidencian que la mayoría de los encuestados considera que el modelo de liderazgo participativo tiene un impacto moderadamente positivo en la mejora de la comunicación interna en su equipo de trabajo. El 27 % de los participantes lo calificó como “moderadamente efectivo”, seguido por un 24 % que lo percibe como “muy efectivo”, y un 12 % que lo considera “extremadamente efectivo”. Esto significa que un 63 % de los encuestados tiene una percepción favorable del modelo. No obstante, un porcentaje considerable (38 %) lo considera poco o nada efectivo, lo cual muestra una diversidad de opiniones entre los participantes.

La información obtenida revela que, si bien hay una tendencia general a valorar positivamente el liderazgo participativo, esta percepción no alcanza niveles de excelencia, lo que sugiere limitaciones en su implementación o comprensión. El hecho de que una parte significativa de los encuestados lo considere poco o nada efectivo puede estar relacionado con la forma en que se ejerce el liderazgo, la falta de capacitación de los líderes o la cultura organizacional que limita la participación.

Pregunta 14.- Percepción el liderazgo participativo contribuye a aumentar la motivación de los empleados en los procesos productivos

Figura 14

¿El liderazgo participativo contribuye a aumentar la motivación de los empleados en los procesos productivos?



Análisis:

Los datos muestran que el liderazgo participativo es percibido mayoritariamente como una herramienta eficaz para incrementar la motivación de los empleados en los procesos productivos. El 36 % de los encuestados considera que tiene un “alto impacto”, seguido de un 34 % que percibe un “impacto moderado” y un 13 % que lo valora como de “impacto muy alto”. En conjunto, esto representa un 83 % de respuestas positivas. En

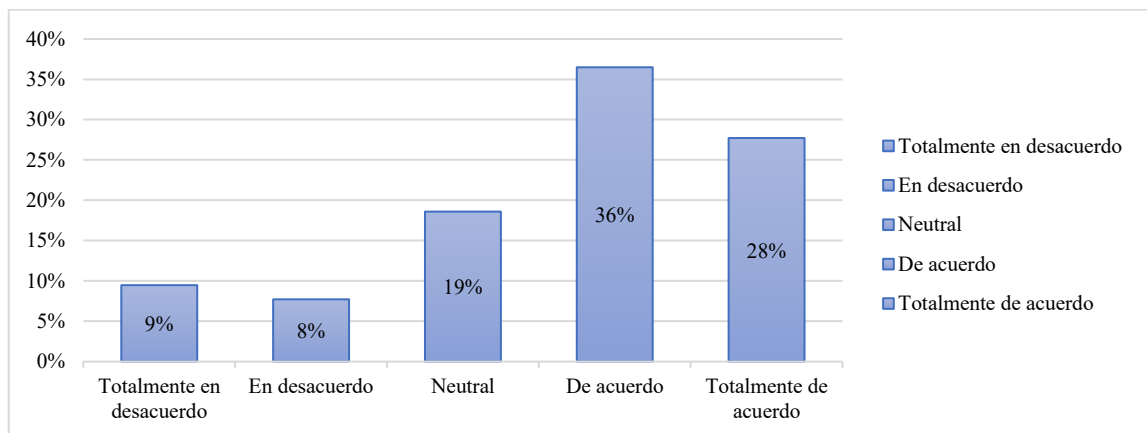
contraste, solo el 9 % percibe “poco impacto” y el 8 % afirma que no tiene ningún impacto, sumando apenas un 17 % de percepciones desfavorables.

Este resultado refleja una alta valoración del liderazgo participativo como un factor motivador dentro de los entornos productivos. La mayoría de los encuestados reconoce que este estilo de liderazgo genera un entorno que estimula la participación, la confianza y el compromiso, lo cual puede traducirse en una mejora del desempeño laboral.

Pregunta 15.- ¿Considera que las decisiones tomadas de manera participativa mejoran la calidad del producto final?

Figura 15

Decisiones participativas en la calidad del producto final



Análisis:

Los resultados reflejan que una gran mayoría de los encuestados considera que las decisiones tomadas de manera participativa contribuyen a mejorar la calidad del producto final. Un 36 % indicó estar “de acuerdo” con esta afirmación, y un 28 % respondió estar “totalmente de acuerdo”, sumando un 64 % de opiniones positivas. Por otro lado, el 19 %

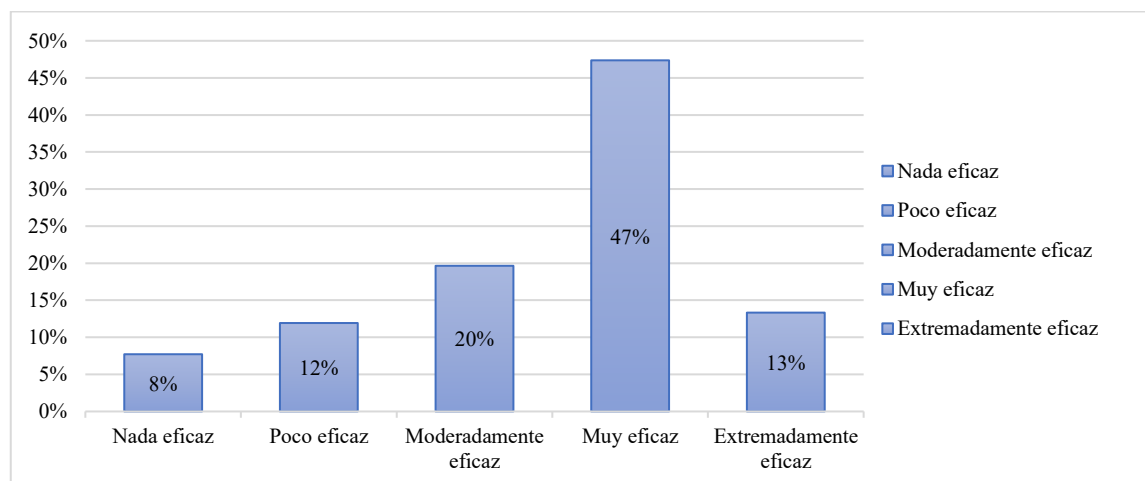
se mantiene en una posición “neutral”, mientras que un 17 % expresó desacuerdo, ya sea total (9 %) o parcial (8 %), evidenciando una minoría que no reconoce un impacto positivo en este enfoque.

Este resultado destaca la percepción favorable que tienen los empleados respecto al valor del trabajo colaborativo en los procesos de toma de decisiones, ya que más de la mitad reconoce que dicho enfoque mejora la calidad del producto final. La participación activa del equipo permite considerar distintas perspectivas y conocimientos, lo que probablemente repercute en mejores resultados.

Pregunta 16.- ¿Qué tan eficaz es el liderazgo participativo en la optimización de los recursos en el área de producción?

Figura 16

Eficacia del liderazgo participativo en la optimización de los recursos en el área de producción



Análisis:

Los resultados indican que el liderazgo participativo es ampliamente percibido como eficaz para optimizar los recursos en el área de producción. El 47 % de los encuestados lo considera “muy eficaz” y el 13 % “extremadamente eficaz”, lo que

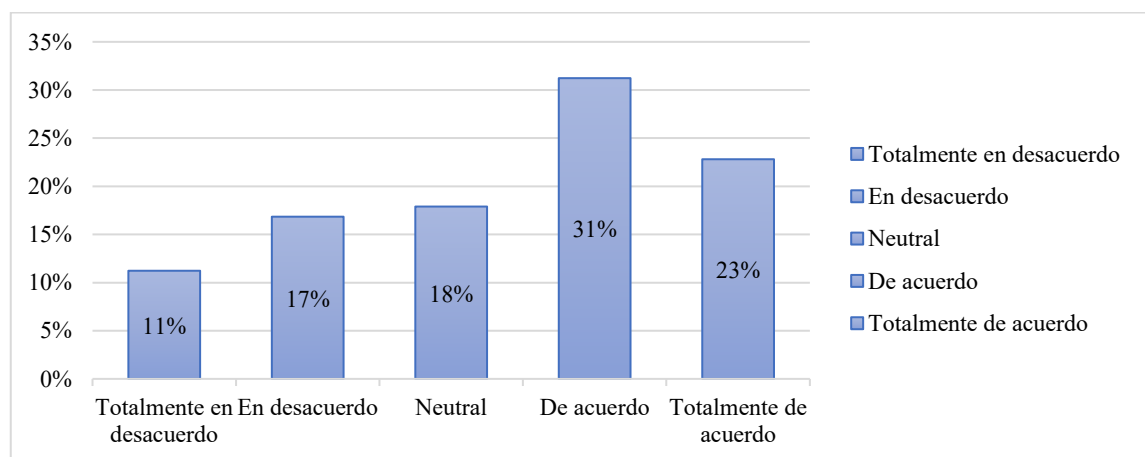
representa un 60 % de opiniones altamente favorables. Un 20 % lo percibe como “moderadamente eficaz”, mientras que el 12 % lo califica como “poco eficaz” y apenas un 8 % lo ve como “nada eficaz”. Esto refleja una tendencia mayoritaria a reconocer la utilidad de este modelo de liderazgo en la mejora del uso y aprovechamiento de los recursos.

La clara inclinación hacia percepciones positivas evidencia que el liderazgo participativo contribuye significativamente a la eficiencia en los procesos productivos, especialmente en lo que respecta al uso racional de los recursos. El alto porcentaje de respuestas favorables sugiere que los equipos que trabajan bajo este enfoque logran mayor coordinación, compromiso y aprovechamiento de los insumos disponibles.

Pregunta 17.- ¿Cree que el liderazgo participativo incrementa el nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo?

Figura 17

Incremento de la confianza del equipo mediante el liderazgo participativo



Análisis:

Los resultados reflejan que una mayoría de los encuestados percibe que el liderazgo participativo contribuye al aumento del nivel de confianza entre los miembros

del equipo de trabajo. El 31 % respondió estar “de acuerdo” con esta afirmación y el 23 % expresó estar “totalmente de acuerdo”, lo que representa un 54 % de respuestas positivas. Un 18 % se mantiene en una posición “neutral”, mientras que el 17 % está “en desacuerdo” y un 11 % “totalmente en desacuerdo”, sumando un 28 % de opiniones negativas.

La información evidencia que más de la mitad de los participantes reconoce que el liderazgo participativo fortalece la confianza entre los integrantes del equipo, lo que es clave para mejorar el clima laboral y la colaboración. Esta percepción sugiere que la participación activa y el intercambio de ideas entre líderes y colaboradores fomentan un entorno más transparente y cooperativo.

4.3.1. Estrategias diseñadas

Con base en los resultados obtenidos en relación y el tipo de liderazgo predominante en el área de producción de Plantabal S.A., se identificaron problemáticas que limitan el desarrollo del potencial del equipo operativo y afectan la efectividad de los procesos. Aunque la organización evidencia una orientación hacia el liderazgo transformacional, su implementación no es uniforme, y persisten vacíos en la participación activa del personal en la toma de decisiones.

Estas situaciones justifican la necesidad de diseñar estrategias con un enfoque en liderazgo participativo, que promuevan una mayor inclusión, comunicación horizontal y corresponsabilidad en los procesos productivos. A continuación, se presentan las problemáticas identificadas como base para el diseño estratégico:

Tabla 10

Problemáticas evidenciadas como base para el diseño de estrategias con enfoque en liderazgo participativo

Objetivo de la investigación	Problemática evidenciada
Determinar el clima organizacional del área de producción de Plantabal S.A. desde la perspectiva de sus colaboradores.	Aunque el clima organizacional general es percibido como positivo, se evidencian debilidades en la comunicación horizontal y en la participación activa del personal operativo, lo que afecta la cohesión del equipo y limita el aporte de ideas desde los diferentes niveles.
Identificar el tipo de liderazgo que prevalece actualmente en el área de producción de Plantabal S.A.	A pesar de que predomina un liderazgo transformacional, su aplicación no es consistente en todos los niveles jerárquicos, generando una brecha entre el enfoque declarado y las prácticas reales, especialmente en el entorno operativo.

A partir de estas problemáticas, se planteó una comparación entre las estrategias actualmente aplicadas en el área de producción y aquellas propuestas bajo un enfoque participativo. Este análisis busca promover una cultura organizacional más colaborativa, eficiente y coherente con los principios de liderazgo transformacional.

Tabla 11*Estrategias actuales y mejoradas para el área de producción de Plantabal S.A.*

Estrategias actuales del área de producción de Plantabal S.A.	Estrategias mejoradas propuestas basadas en liderazgo participativo	Justificación de la mejora en base a problemas detectados
Reuniones operativas dirigidas exclusivamente por supervisores	Implementar mesas de trabajo semanales con participación horizontal	Las reuniones actuales no fomentan una retroalimentación directa ni la participación activa del personal operativo.
Liderazgo asignado de forma permanente por antigüedad o cargo	Crear un sistema rotativo de líderes de turno	La permanencia en cargos de liderazgo limita el desarrollo de nuevas habilidades y la implicación de otros colaboradores.
Canales de sugerencias disponibles, pero poco utilizados	Aplicar encuestas anónimas de sugerencias operativas	El canal actual no garantiza confidencialidad ni seguimiento de propuestas, lo que reduce la participación real.
Indicadores de rendimiento definidos exclusivamente por la gerencia	Establecer indicadores de rendimiento cocreados	La ausencia de cocreación reduce el sentido de pertenencia hacia las metas de productividad y calidad.
Comunicación descendente a través de memorandos y supervisores	Realizar círculos de diálogo participativo mensual	La comunicación unidireccional limita la expresión de necesidades e ideas del personal operativo.
Capacitaciones técnicas sin enfoque en habilidades blandas	Desarrollar un programa de formación de líderes internos	No se prioriza la formación en liderazgo participativo, comunicación y gestión de equipos.
Programas de reconocimiento institucional poco visibles	Implementar un sistema de reconocimiento entre pares	El reconocimiento actual no refleja la percepción del equipo ni fomenta el compañerismo activo.

Manuales de calidad actualizados por personal técnico	Codiseñar protocolos de calidad con los operarios	Involucrar al personal operativo mejora la comprensión y el cumplimiento de los estándares.
Coordinadores de área como único canal de comunicación	Activar roles de facilitador por áreas	La centralización de la comunicación limita la visibilidad de necesidades puntuales desde el terreno.
Proyectos de mejora definidos por la gerencia y mandos medios	Integrar grupos de mejora rápida (kaizen)	El enfoque top-down (decisiones solo tomadas por los altos mandos) excluye soluciones ágiles propuestas por quienes enfrentan directamente los problemas.

Para garantizar la efectividad de las estrategias propuestas, se establecieron métricas de evaluación específicas que permitan medir su impacto y seguimiento dentro del área de producción. Estas métricas están orientadas a observar cambios en la participación, el clima organizacional, el cumplimiento de objetivos compartidos y la calidad de los procesos.

El uso de indicadores claros y medibles facilita no solo la retroalimentación continua, sino también la toma de decisiones basada en evidencia, asegurando que las estrategias de liderazgo participativo generen mejoras sostenidas en el desempeño del equipo.

A continuación, se presenta la tabla 12 con las principales métricas propuestas:

Tabla 12*Métricas de evaluación para las estrategias de liderazgo participativo en Plantabal**S.A.*

Estrategia participativa	Métrica evaluación	de	Indicador específico	Frecuencia de medición
Mesas de trabajo semanales	Nivel participación reuniones	de	% de operarios que asisten y participan activamente	Mensual
Sistema rotativo de líderes de turno	Desarrollo habilidades liderazgo	de	N° de colaboradores que ejercieron el rol por trimestre	Trimestral
Encuestas de sugerencias operativas	Volumen y calidad de sugerencias recibidas	de	N° de sugerencias útiles implementadas	Mensual
Indicadores cocreados	Cumplimiento de metas cocreadas	de	% de metas alcanzadas definidas en conjunto	Bimestral
Círculos de diálogo participativo	Percepción ambiente laboral	de	Promedio en encuestas de clima laboral (ítem comunicación)	Semestral
Formación de líderes internos	Mejora competencias blandas	de	N° de participantes y resultados de evaluación post-capacitación	Semestral
Reconocimiento entre pares	Nivel motivación y cohesión	de	N° de reconocimientos otorgados por compañeros	Mensual
Codiseño de protocolos de calidad	Cumplimiento de estándares	de	% de conformidad en auditorías internas	Trimestral
Rol de facilitadores por área	Efectividad comunicación interna	de	Tiempo promedio de respuesta a sugerencias	Trimestral
Grupos Kaizen de mejora rápida	Solución problemas operativos	de	N° de problemas resueltos por estos grupos	Bimestral

4.3.2. Discusión de resultados objetivo 3

Los resultados del objetivo específico 3 muestran que, en general, los trabajadores de Plantabal S.A. tienen una buena opinión del liderazgo participativo. Lo asocian con mejoras en la motivación del equipo, en la calidad del producto, en la eficiencia del trabajo y en el ambiente laboral. Esta percepción coincide con lo evidenciado por Chumbe (2022) en su investigación titulada "Estrategias de Liderazgo Transformacional para Mejorar la Productividad Laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2021", quien comprobó que el liderazgo participativo y transformacional mejora notablemente la productividad, fortaleciendo la motivación y el compromiso de los trabajadores. En Plantabal, el 83 % de los encuestados considera que este enfoque tiene un efecto medio o alto sobre la motivación del personal.

De manera similar, Morales et al. (2023), en su estudio "Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia", destacan que este tipo de liderazgo mejora la capacidad de adaptarse a los cambios, fomenta la generación de ideas nuevas y refuerza la unión entre compañeros. Esta tendencia también se refleja en Plantabal S.A., donde el 60 % de los encuestados valoró positivamente el uso eficiente de los recursos y se evidenció una percepción favorable respecto a la comunicación más clara y directa, aspectos fundamentales para mantener la competitividad.

Por otro lado, aunque la tendencia general es favorable, también se observa que un 38 % de los encuestados considera poco o nada efectivo el liderazgo participativo. Esta situación discrepa parcialmente con la propuesta de liderazgo efectivo planteada por Rivera et al. (2019) en su investigación "Estrategias de Liderazgo Transformacional en

las Empresas del Sector Maderero del Barrio Porfía, Municipio de Villavicencio, Meta", donde se advierte que, cuando no se consolida una cultura organizacional de participación genuina ni se abren espacios de colaboración real, el liderazgo participativo pierde fuerza, siendo percibido como aislado o poco útil. Este fenómeno parece replicarse parcialmente en Plantabal S.A., donde todavía persisten barreras internas que limitan el pleno impacto de este modelo de liderazgo.

Sumba et al. (2022), en su investigación "Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes", respaldan esta visión positiva al señalar que el liderazgo participativo no solo incrementa la productividad, sino que también favorece la retención de talento, ya que los trabajadores se sienten valorados al ver que su opinión cuenta. Esta situación se refleja en Plantabal, donde el 64 % de los encuestados valoró positivamente la calidad del producto asociada al liderazgo, y el 54 % identificó la necesidad de fortalecer la confianza entre los miembros del equipo.

Finalmente, la evidencia obtenida guarda coherencia con las conclusiones de Pazmiño (2025), quien, en su estudio, afirma que el liderazgo participativo fortalece la preparación de los equipos para enfrentar problemas y mejora la seguridad organizacional. En Plantabal S.A., en respuesta a esta necesidad, se proponen acciones concretas como círculos de diálogo y grupos de mejora continua, orientados a impulsar la participación, la innovación y una mejor adaptabilidad ante los cambios del entorno.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El liderazgo no es mandar, es guiar a otros
hacia una visión compartida, inspirando su
esfuerzo y multiplicando su talento.

John C. Maxwell

5.1. CONCLUSIONES

Se presentan a continuación las principales conclusiones que permiten comprender el impacto del liderazgo en los procesos productivos de Plantabal S.A.

- El diagnóstico realizado permitió identificar que el estilo de liderazgo predominante en el área de producción de Plantabal S.A. es de carácter transformacional, basado en la cercanía, la participación activa del equipo y la comunicación constante. Si bien estas prácticas han generado un impacto positivo en la eficiencia operativa, su aplicación informal y sin mecanismos estructurados limita su alcance. Se evidencia una clara conciencia del vínculo entre liderazgo y productividad, así como una disposición favorable al fortalecimiento del rol directivo mediante estrategias más técnicas, sistemáticas y medibles.
- El análisis realizado permitió evidenciar que el estilo de liderazgo aplicado en el área de producción influye de manera significativa en la eficiencia de los procesos productivos y en el fortalecimiento de la competitividad empresarial. La mayoría de los colaboradores percibe que dicho liderazgo contribuye a mejorar el compromiso del equipo, optimizar la organización del trabajo y fomentar una cultura orientada a la innovación y mejora continua. No obstante, también se identificaron áreas donde su impacto aún no es claramente percibido, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los canales de comunicación y la alineación estratégica entre líderes y personal operativo.
- Los resultados evidencian que el liderazgo participativo es percibido de manera favorable por la mayoría de los colaboradores del área de producción de Plantabal S.A., destacando su impacto positivo en la motivación del equipo, la eficiencia operativa y la calidad del producto final. No obstante, también se concluye que su

aplicación aún presenta limitaciones concretas, como deficiencias en la comunicación interna y niveles variables de confianza entre los equipos.

5.2. RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones planteadas, se sugieren recomendaciones para potenciar el liderazgo y la competitividad en la empresa:

- Formalizar las prácticas de liderazgo actualmente en uso mediante la implementación de herramientas como reuniones periódicas de retroalimentación, planes de mejora del desempeño, sistemas de seguimiento de propuestas y programas de reconocimiento estructurados.
- Implementar talleres trimestrales de formación en liderazgo dirigidos a los mandos medios y jefaturas del área de producción, con énfasis en motivación inspiracional, toma de decisiones estratégicas y comunicación efectiva, para fortalecer su impacto directo en la eficiencia operativa y la competitividad de la empresa.
- Fortalecer el modelo de liderazgo participativo mediante un plan estructurado de capacitación interna, que incluya talleres prácticos, simulaciones de toma de decisiones compartidas y sesiones de retroalimentación horizontal (entre compañeros del mismo nivel jerárquico).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Camacho, M. J., & Alonso Niño, E. H. (2021). liderazgo humanista ético en las organizaciones. *Illustro*, 6. <https://doi.org/10.36901/illustro.v6i0.1244>
- Almirón Arévalo, V. (2020). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*. <https://doi.org/10.30827/digibug.34629>
- Amaya, P., Felix, E., Rojas, S., & Diaz, L. (2020). Gestión de la calidad: Un estudio desde sus principios. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* (Issue 653).
- Caballero Márquez, J. A., Mosquera Forero, J. R., & Jaimes Socarrás, O. J. (2023). *La tecnología 4.0 y su potencial para el mejoramiento de procesos en PyMEs: Una mirada desde la literatura científica*. <https://doi.org/10.4995/inn2022.2022.15762>
- Calderón Zamora, M. J., Calderón Zamora, O. X., & Mendoza García, J. (2022). Análisis del Clúster como modelo para aumentar la competitividad en las empresas exportadoras. *Experior*, 1(1). <https://doi.org/10.56880/experior11.9>
- Carpio Vera, D. A., Mendiburu Rojas, A. F., & Oviedo Rodríguez, M. D. (2021). Liderazgo transformacional docente para asegurar la inclusión educativa. *Magazine de Las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 6(1). <https://doi.org/10.33262/rmc.v6i1.1253>

- Carreño Leon, G. R. (2022). Gestión por procesos y su incidencia en la eficiencia operativa en los procesos productivos de una empresa de empaques, periodo 2020-2021. In *Repositorio Institucional - UCV*.
- Chávez-Toledo, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *REV. PERSPECTIVA*, 19(4).
- Chumbe, O. (2022). *Estrategias de Liderazgo Transformacional para Mejorar la Productividad Laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C., Chiclayo 2021* [Universidad Señor Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9863>
- Codigo Del Trabajo, Codigo del Trabajo (2012).
- Fonseca, A. L., Monterrosa, N. J., & López, D. D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1). <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.org.6>
- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A., & Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(2). <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- García Pinargote, M. J., & Morán Chilan, J. H. (2023). Influencia del análisis financiero en la eficiencia operativa del Camposanto Jardines de la Paz. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(7).
<https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i7.905>

- Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4). <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Gómez Ortiz, M. del P., & Vázquez Dominguez, E. (2020). Personalidad y Liderazgo. *TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 7(14). <https://doi.org/10.29057/estr.v7i14.5538>
- González Castro, Y., Manzano Durán, O., & Torres Zamudio, M. (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14). <https://doi.org/10.22463/24221783.3161>
- Hernández Gómez, G. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Fidélitas*, 2(1). https://doi.org/10.46450/revista_fidelitas.v2i1.31
- López Figueroa, J. C. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79). <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91891>
- Mackay Véliz, R. A., & Escalante Ramírez, T. A. (2021). Optimización de los niveles de inventario para mejorar los procesos productivos de una organización. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id86>
- Mejía Campó, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29). <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>

- Montoya Santa, Á., Londoño Muñoz, C., Ramírez López, J., Quijano Martínez, J., Santos Rojas, Y., & Ponce Palacio, Z. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de La Seguridad y La Salud En El Trabajo*, 4(4). <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011>
- Morales García, R., Lozano García, J. J., Ledesma Zavala, A. G., & Cuevas Vargas, H. (2023). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2). <https://doi.org/10.18359/rfce.6701>
- Moreno, R. (2020). El liderazgo transformacional. *Reviste Electronica de Ciencias Gerenciales*, 2(3).
- Ordóñez, N., & Garcia, J. (2021). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral de docentes de bachillerato de instituciones educativas fiscales del cantón Santa Elena. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(111).
- Patin, J.-C., Rahman, M., & Mustafa, M. (2020). Impacto de los índices de rotación de activos totales en los rendimientos de las acciones: análisis de datos de panel dinámico. *Revista de Contabilidad, Negocios y Gestión (JABM)*, 27(2).
- Pazmiño, J. (2025). *El liderazgo transformacional y la resiliencia organizacional en la empresa INALPEV CIA. LTDA. de la provincia de Tungurahua* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/28d51060-3ad8-4c00-9c2c-30e62ba1f034>
- Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>

- Rangel Esqueda, A. I., & Toscano Moctezuma, J. A. (2022). ¿La responsabilidad social empresarial puede ayudar a mejorar la competitividad de las empresas mexicanas? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3467
- Rivera, A., Romero, W., & Vega, N. (2019). *Estrategias de Liderazgo Transformacional en las Empresas del Sector Maderero del Barrio Porfía, Municipio de Villavicencio* [Corporación Universitaria del Caribe – CECAR]. <https://catalogo.cecar.edu.co/bib/35092>
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophía*, 28. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojas León, C. R., Calderón Fernández, P. C., Moscoso Paucarchuco, K. M., & Nieva Villegas, M. A. (2021). El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8(31). <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2237>
- Sánchez Ortega, J. A., Seminario-Polo, A., & Oruna-Rodríguez, A. M. (2021). Responsabilidad social y la gestión de calidad: Empresa Peruana de Seguros. *Retos*, 11(21). <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.07>
- Sánchez-Alcalde, M. C., Ibarra-Armenta, C. I., Peinado-Guevara, V. M., Leos-Rodríguez, J. A., Zavala-Pineda, M. J., & Peinado-Guevara, H. J. (2019). Eficiencia social y eficiencia operativa de la FND en el municipio de Guasave, Sinaloa, México. *Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional*, 29(54). <https://doi.org/10.24836/es.v29i54.732>

- Santacruz Espinoza, A., Montenegro Muguerza, H., Pizarro Alejandro, A., & Estacio Flores, H. (2020). Liderazgo transformacional desde la mirada sostenibilidad ambiental verde. *Etic@net. Revista Científica Electrónica de Educación y Comunicación En La Sociedad Del Conocimiento*, 20(2).
<https://doi.org/10.30827/eticanet.v20i2.16549>
- Santos, H. S., & Ribeiro, P. C. (2023). Comunicação Interna e Cultura Organizacional. *Interações: Sociedade e as Novas Modernidades*, 44.
<https://doi.org/10.31211/interacoes.n44.2023.a2>
- Sanz Villorejo, J. (2021). El liderazgo necesario. *Revista ROL de Enfermería*, 44(4).
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 0(24).
- Silva, F. C., Alice de Souza, A., & Bambirra de Assis, L. (2022). Ética e Sustentabilidade Empresarial: *Revista de Administração, Sociedade e Inovação*, 8(3).
<https://doi.org/10.20401/rasi.8.3.603>
- Sumba, R., Chóez, S., & Pico, Y. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 262–279.
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>
- Torres Mojica, A. (2020). La Relación de liderazgo entre las Teorías del Liderazgo Situacional y la Acción Humana. *Dadun Deposito Academico Digital Universidad de Navarra*.

Velásquez Jama, A. M., & Olvera Moran, B. (2023). Implementación de la simulación para la mejora de los procesos productivos. *ConcienciaDigital*, 6(1). <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2441>

Villegas, J. T. G., Ríos, M. L. S., Villegas, E. O. G., & Saucedo, C. L. C. (2023). Teoría de restricciones en el mejoramiento de procesos productivos. *STUDIES IN MULTIDISCIPLINARY REVIEW*, 4(1). <https://doi.org/10.55034/smr4n1-001>

ANEXOS

Anexo 1


Certificado de Compilatio

Quevedo, 16 de junio del 2025

Doctor.
Byron Oviedo Bayas.
DECANO DE LA FACULTAD DE POSGRADO DE LA UTEQ.
Presente.

De mis consideraciones.

Mediante la presente cumpla en presentar a usted, el informe de trabajo de investigación cuyo tema es: **EL LIDERAZGO COMO ESTRATEGIA PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y FORTALECER LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PLANTABAL S.A, QUEVEDO, AÑO 2023**, presentado por la LIC. **KENYA KARELY MOSQUERA LUA**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**. Fue dirigido y revisado bajo mi dirección, y desarrollado de acuerdo con el Reglamento General de Graduación de Posgrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Cumple con el requerimiento de análisis de **COMPILATIO MAGISTER** el cual avala los niveles de **originalidad en un 97%** y de **similitud 3%** del trabajo de investigación.

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister


TRABAJO DE INVESTIGACION FINAL 13-6-25

3%
Textos sospechosos

2% Similitudes
+ 1% similitudes entre comillas
2% entre las fuentes mencionadas
+ 1% palabras no reconocidas

Nombre del documento: TRABAJO DE INVESTIGACION FINAL 13-6-25.pdf	Depositante: FREDDY HERNAN BUSTAMANTE VERA	Número de palabras: 22.628
ID del documento: 3c1f2740641a34297e80275438518086572719	Fecha de depósito: 16/6/2025	Número de caracteres: 154.090
Tamaño del documento original: 707.48 KB	Tipo de carga: Interfaz	Fecha de fin de análisis: 16/6/2025

Ubicación de las similitudes en el documento:



Válido este documento, a fin de que el Consejo Académico de la Facultad de Posgrado permita se prosiga con los trámites pertinentes, de acuerdo con lo que establece el reglamento.

Cordialmente



FREDDY HERNAN
BUSTAMANTE VERA

Ing. Freddy Hernán Bustamante Vera. MSc.
DIRECTOR DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 2

Solicitud de autorización para realización de investigación dentro de la empresa evaluada



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS



Quevedo, 21 de Octubre del 2024

Ing. Germán Moncayo
Gerente de Planta
Plantaciones de balsa PLANTABAL S.A

Estimado Ing:

Por medio de la presente , me permito dirigirme a usted con el fin de solicitar su valiosa autorización para realizar mi proyecto de investigación para la obtención del grado académico de Magister en Administración de Empresas en la compañía Plantaciones de Balsa PLANTABAL S.A.

Mi nombre es Kenya Mosquera Lua , maestrante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

La temática de mi tesis está relacionada con EL LIDERAZGO COMO ESTRATEGIA PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y FORTALECER LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, lo cual considero que se alinea con las actividades y procesos que desarrolla Plantabal. La empresa representa un entorno adecuado para el desarrollo de mi investigación, estoy convencida de que este trabajo puede contribuir de manera significativa tanto a mis estudios como a los intereses de la empresa.

Mi propuesta es llevar a cabo el desarrollo de la tesis en colaboración con su empresa, lo que me permitiría acceder a encuestas y entrevistas al gerente , supervisores , líderes y colaboradores, siempre cumpliendo con las normativas y regulaciones establecidas por la empresa , así como el respeto a la confidencialidad que requiera la organización.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo atenta a su respuesta. Estoy convencida que su apoyo será fundamental para el éxito de mi proyecto académico.

Sin otro particular, me despido cordialmente

Atentamente,

Kenya Mosquera L.
Kenya Karely Mosquera Lua
Maestrante de Administración de Empresas

Anexo 3

Contestación de la solicitud emitida

Quevedo, 21 de noviembre del 2024

Lic Kenya Mosquera Lua
Maestrante de Posgrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo

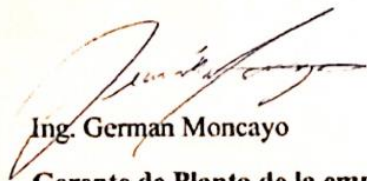
De mi consideración:

Mediante la presente llego a usted con un cordial saludo y éxitos en sus actividades diarias.

En relación al oficio recibido con fecha 21 de octubre me permito conceder la respectiva autorización para que desarrolle la investigación con el tema **EL LIDERAZGO COMO ESTRATEGIA PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y FORTALECER LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL AREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PLANTABAL S.A, AÑO 2023**, como también proceda con las encuestas y entrevistas con los participantes requeridos para que culmine con éxitos su maestría.

Particular que pongo a vuestro conocimiento para los fines pertinentes.

Cordialmente,



Ing. German Moncayo
Gerente de Planta de la empresa Plantabal S.A

Anexo 4

Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
Variable Independiente: Liderazgo	El liderazgo es el conjunto de habilidades que poseen los líderes para influir en los empleados con el fin de alcanzar objetivos organizacionales, afectando la eficiencia y competitividad.	Estilo de liderazgo	Tipo de liderazgo predominante	Cuestionario / Entrevistas	Escala Likert
		Eficacia del liderazgo	Frecuencia y calidad de la retroalimentación	Cuestionario / Entrevistas	Escala Likert
		Comunicación	Claridad y efectividad en la comunicación entre líderes y empleados	Cuestionario / Observación	Escala Likert
		Motivación	Grado de motivación generado en los empleados	Cuestionario	Escala Likert
Variable Dependiente: Procesos Productivos y Competitividad Empresarial	Incluye la capacidad de la empresa para optimizar sus procesos productivos, garantizando eficiencia operativa y una alta competitividad en el mercado.	Eficiencia operativa	Rendimiento de los empleados (cumplimiento de objetivos y tareas)	Cuestionario / Análisis documental	Indicadores numéricos
- Tiempo de producción		- Tiempo promedio necesario para completar un ciclo de producción	Análisis documental	Minutos / horas	
- Calidad del producto		- Frecuencia de defectos o devoluciones	Análisis documental	Indicadores	

			numéricos
- Productividad	- Cantidad de productos finalizados	Análisis documental	Indicadores numéricos
- Innovación en procesos	Implementación de mejoras y adaptaciones en los procesos productivos	Entrevistas / Análisis documental	Cualitativo
Posicionamiento en el mercado	Percepción de la empresa respecto a la competencia	Entrevistas	Cualitativo

Anexo 5

Formato para entrevista.



Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Entrevista sobre el Estilo de Liderazgo y su Relación con la Eficiencia Operativa en el Área de Producción de Plantabal S.A. (Confidencial y con fines académicos)

Instrucciones:

A continuación, encontrará preguntas dirigidas a supervisores y gerentes del área de producción de la empresa Plantabal S.A. con el fin de diagnosticar el estilo de liderazgo predominante y su impacto en la eficiencia operativa. Su participación es completamente voluntaria y las respuestas serán tratadas de manera confidencial, utilizándose exclusivamente con fines académicos.

Objetivo de la Entrevista:

Diagnosticar el estilo de liderazgo predominante en el área de producción de la empresa Plantabal S.A. y su relación con la eficiencia operativa.

Preguntas generales preliminares

principales:

Pregunta	Respuestas
1. ¿Cuál es su puesto actual en la empresa?	
2. ¿Cuántos años lleva trabajando en Plantabal S.A.?	a) Menos de 1 año b) 1-3 años c) 4-6 años d) 7-10 años e) Más de 10 años
3. ¿Cuántos años de experiencia tiene en el área de producción?	a) Menos de 1 año b) 1-3 años c) 4-6 años d) 7-10 años e) Más de 10 años
4. ¿Cuál es su nivel de estudios?	a) Secundaria b) Técnico c) Universitario d) Postgrado
5. ¿Cuántos empleados están bajo su supervisión en el área de producción?	
6. ¿Ha recibido capacitación en temas de liderazgo?	a) Sí b) No
7. ¿Considera que el estilo de liderazgo influye en la eficiencia operativa de la empresa?	a) Sí b) No c) No está seguro

Preguntas específicas

Pregunta	Respuesta
1.- ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo en el área de producción?	
2.- ¿Qué tan importante considera que es el estilo de liderazgo para mejorar la eficiencia operativa en su área?	
3.- ¿Cómo motiva usted a su equipo para alcanzar los objetivos de producción?	
4.- ¿En qué medida fomenta la participación de los empleados en la toma de decisiones dentro del área de producción?	
5.- ¿Qué estrategias utiliza para resolver conflictos dentro del equipo de trabajo?	
6.- ¿Cómo evalúa la relación entre la comunicación del liderazgo y el rendimiento operativo en su área?	
7.- ¿Cuánto tiempo dedica a proporcionar retroalimentación y reconocimiento a su equipo por sus logros?	
8.- ¿Qué tipo de apoyo y orientación brinda a su equipo para mejorar la productividad en el área de producción?	
9.- ¿Cómo maneja las sugerencias y recomendaciones de los empleados para mejorar los procesos operativos?	
10.- ¿Qué impacto considera que tiene su estilo de liderazgo en la calidad del trabajo y la productividad del equipo?	

Anexo 6.

Formato de encuesta



Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Encuesta sobre Liderazgo Transformacional y Optimización de Procesos
Productivos en Plantabal S.A.
(Confidencial y con fines académicos)

Instrucciones:

A continuación, encontrará preguntas relacionadas con el impacto del liderazgo transformacional en la optimización de los procesos productivos en Plantabal S.A. Su participación es voluntaria y las respuestas serán tratadas de manera confidencial, utilizándose únicamente con fines académicos. No se registrarán nombres ni ningún dato personal que permita identificar a los participantes.

Pregunta	Respuestas
¿Cuál es su género?	a) Masculino b) Femenino c) Otro d) Prefiero no responder
¿Cuál es su edad?	a) Menos de 20 años b) 21-30 años c) 31-40 años d) 41-50 años e) Más de 50 años
¿Cuál es su nivel de estudios?	a) Primaria b) Secundaria c) Técnico d) Universitario e) Postgrado
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en Plantabal S.A.?	a) Menos de 1 año b) 1-3 años c) 4-6 años d) 7-10 años e) Más de 10 años
¿Cuál es su puesto o área de trabajo en la empresa?	a) Operativo b) Administrativo c) Técnico d) Gerencial e) Otro (Especificar)
¿Cuántos años de experiencia tiene en su área de trabajo?	a) Menos de 1 año b) 1-3 años c) 4-6 años d) 7-10 años e) Más de 10 años

Objetivo:

Examinar cómo el liderazgo transformacional puede impulsar mejoras en la optimización de los procesos productivos y fortalecer la competitividad empresarial.

Pregunta	Respuestas
1.- ¿Cómo considera que la ausencia de un estilo de liderazgo definido afecta la eficiencia operativa en la empresa?	a) Muy negativamente b) Negativamente c) Neutro d) Positivamente e) Muy positivamente
2.- ¿En qué medida el estilo de liderazgo presente en la empresa contribuye al desarrollo de una cultura organizacional que favorezca la innovación?	a) Ningún impacto b) Poco impacto c) Impacto moderado d) Alto impacto e) Impacto muy alto
3.- ¿Qué tan importante es la motivación inspiracional del líder para mejorar la calidad de los productos dentro de los procesos productivos?	a) Nada importante b) Poco importante c) Moderadamente importante d) Muy importante e) Extremadamente importante
4.- ¿Qué grado de compromiso genera el estilo de liderazgo actual en el equipo de producción de la empresa?	a) Ningún compromiso b) Bajo compromiso c) Compromiso moderado d) Alto compromiso e) Total compromiso
5.- ¿Cómo calificaría la relación entre el estilo de liderazgo actual y la reducción de costos operativos en su área?	a) Muy mala b) Mala c) Neutra d) Buena e) Excelente
6.- ¿En qué medida el estilo de liderazgo actual fomenta un ambiente laboral productivo en la empresa?	a) No fomenta b) Fomenta poco c) Fomenta moderadamente d) Fomenta mucho e) Fomenta completamente
7.- ¿Cree que la implementación del estilo de liderazgo actual fortalece la competitividad de la empresa en el mercado?	a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Neutral d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

Objetivo: Determinar estrategias de liderazgo basadas en modelos participativos para maximizar el rendimiento del equipo, la calidad del producto y la eficiencia operativa en la empresa Plantabal S.A.

Pregunta	Respuestas
8.- ¿Qué tan efectivo considera el modelo de liderazgo participativo para mejorar la comunicación interna en su equipo de trabajo?	a) Nada efectivo b) Poco efectivo c) Moderadamente efectivo d) Muy efectivo e) Extremadamente efectivo
9.- Contribución del liderazgo participativo al aumento de la motivación en los procesos productivos	a) Ningún impacto b) Poco impacto c) Impacto moderado d) Alto impacto e) Impacto muy alto
10.- ¿Considera que las decisiones tomadas de manera participativa mejoran la calidad del producto final?	a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Neutral

	d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
11.- ¿Qué tan eficaz es el liderazgo participativo en la optimización de los recursos en el área de producción?	a) Nada eficaz b) Poco eficaz c) Moderadamente eficaz d) Muy eficaz e) Extremadamente eficaz
12.- ¿Cree que el liderazgo participativo incrementa el nivel de confianza entre los miembros del equipo de trabajo?	a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Neutral d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

Anexo 7

Fotografías de las entrevistas realizadas



Anexo 8

Área de producción



Anexo 9

Plan de acción

N ^o	Estrategia	Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Actores involucrados	Cronograma	Costos estimados
1	Implementar mesas de trabajo semanales	Reunir semanalmente a operarios y supervisores para discutir desafíos operativos, analizar causas raíz y proponer soluciones prácticas orientadas a la mejora continua de los procesos.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mesas realizadas • N° de propuestas implementadas • Asistencia promedio • Nivel de satisfacción 	Actas, listas, minutas	Supervisores, operarios, RRHH	3 meses	\$120
2	Crear un sistema rotativo de líderes de turno	Establecer un cronograma mensual donde distintos colaboradores asuman el rol de líder de turno, fomentando así el desarrollo de liderazgo, la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • N° de líderes asignados • Evaluaciones semanales • Retroalimentaciones • Mejora de desempeño 	Registro de turnos y evaluación	Supervisores, operarios, jefatura de producción	3 meses	\$100

Nº	Estrategia	Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Actores involucrados	Cronograma	Costos estimados
		compartida y la rotación de responsabilidades.					
3	Aplicar encuestas anónimas de sugerencias operativas	Diseñar encuestas breves, habilitar un buzón físico o virtual para recolectarlas de forma anónima y sistematizar las sugerencias recibidas para ser analizadas y respondidas mensualmente.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de encuestas recibidas • Sugerencias aplicadas • Tiempo de respuesta • Nivel de aceptación 	Buzón físico/digital, reportes	RRHH, líderes de área	2 meses	\$60
4	Establecer indicadores de rendimiento cocreados	Organizar sesiones participativas con operarios y jefes de área para cocrear indicadores de desempeño que	<ul style="list-style-type: none"> • N° de indicadores definidos • Nivel de cumplimiento • Participación • Claridad de objetivos 	Documentos firmados de metas	Mandos medios, operarios	4 meses	\$90

N°	Estrategia	Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Actores involucrados	Cronograma	Costos estimados
		reflejen objetivos reales y alcanzables, fortaleciendo el compromiso del equipo.					
5	Realizar círculos de diálogo participativo mensual	Facilitar un espacio mensual en el que los empleados puedan dialogar abiertamente sobre su experiencia laboral, identificando puntos de mejora en ambiente, relaciones y procesos.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de círculos realizados • Temas abordados • Propuestas surgidas • Clima laboral percibido 	Bitácoras, encuestas internas	Líderes de equipo, RRHH	3 meses	\$70
6	Desarrollar un programa de formación de líderes internos	Planificar e implementar una malla curricular orientada a formar líderes	<ul style="list-style-type: none"> • N° de líderes formados • Evaluaciones de aprendizaje 	Certificados, plan de talleres	RRHH, capacitadores, gerencia	6 meses	\$350

N°	Estrategia	Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Actores involucrados	Cronograma	Costos estimados
		desde la base operativa, promoviendo habilidades en liderazgo participativo, comunicación efectiva y gestión de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación práctica • Retención del personal 				
7	Implementar un sistema de reconocimiento entre pares	Diseñar un sistema donde los trabajadores puedan nominar mensualmente a compañeros destacados, con reconocimiento público y simbólico como refuerzo del clima laboral positivo.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de nominaciones • N° de reconocimientos • Participación • Mejora del ambiente laboral 	Registros de nominaciones	Todo el personal, RRHH	3 meses	\$100
8	Codificar protocolos de	Realizar talleres de revisión con	<ul style="list-style-type: none"> • N° de protocolos 	Protocolos	Operarios, respons	3 meses	\$120

Nº	Estrategia	Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Actores involucrados	Cronograma	Costos estimados
	calidad con los operarios	operarios para analizar y mejorar los procedimientos de control de calidad, integrando sus aportes y experiencia directa en el producto final.	<p>revisados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambios incorporados • Mejora en calidad • Aprobación del personal 	actualizados	ables de calidad		
9	Activar roles de facilidad o por áreas	Seleccionar a colaboradores por área para canalizar sugerencias del equipo, brindándoles formación básica en liderazgo y seguimiento, y evaluando su impacto trimestralmente.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de facilidades activas • Propuestas canalizadas • Tiempo de respuesta • Evaluación de impacto 	Reportes de facilidades	Operarios, líderes de área	4 meses	\$100
10	Integrar grupos de	Formar grupos operativos	<ul style="list-style-type: none"> • N° de grupos kaizen 	Informes de	Supervisores, operario	3 meses	\$130

N°	Estrategia	Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Actores involucrados	Cronograma	Costos estimados
	mejora rápida (kaizen)	con integrantes de distintas áreas para analizar un problema específico del proceso.	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas resueltos • Tiempo promedio de solución • Eficiencia mejorada 	equipos kaizen	s, jefatura		