



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE VENTAS EN
LA EMPRESA TROPI MOTORS UBICADA EN EL CANTÓN LA
LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

Erick Alexander Aquino Segura

LA LIBERTAD, ECUADOR

FEBRERO-2022



**EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE VENTAS EN
LA EMPRESA TROPI MOTORS UBICADA EN EL CANTÓN LA
LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA**

AUTOR:

Aquino Segura Erick Alexander

TUTOR:

Eco. María Margarita Panchana Panchana, MSc.

Resumen

La problemática que se presenta en la empresa Tropi Motors es que al momento de que un individuo, asume el liderazgo, el equipo de trabajo muestra inconformidad, por ende, mostrarán su descontento, y el principal error que cometen es disminuir su productividad. El objetivo es indagar el Liderazgo y la Productividad del área de ventas mediante el análisis de las características del líder del área de ventas de la empresa Tropi Motors para establecer qué estilo de liderazgo es el más adecuado para esta organización. El tipo de investigación que se empleó es el descriptivo-analítico, el método para este estudio es el deductivo con un enfoque cuali-cuantitativo. La información que se obtendrá será dada por parte del personal del área de ventas y para la recolección de información se aplicó la técnica de la encuesta y para esto se usará el cuestionario como herramienta. En cuanto a los resultados se muestra que los líderes optan por un liderazgo democrático y con esto buscan guiar y hacer que el ambiente laboral sea el más adecuado para sus seguidores, y con esto la productividad no se vea afectada de manera negativa.

Palabras claves: Liderazgo, Productividad, Ambiente Laboral, Habilidades de un líder



**LEADERSHIP AND PRODUCTIVITY OF THE SALES AREA IN THE
TROPI MOTORS COMPANY LOCATED IN THE CANTON OF LA
LIBERTAD, PROVINCE OF SANTA ELENA.**

Abstract

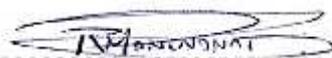
The problem that occurs in the company Tropi Motors is that when an individual assumes leadership, the team shows dissatisfaction, therefore, show their dissatisfaction, and the main mistake they make is to decrease their productivity. The objective is to investigate the Leadership and Productivity of the sales area through the analysis of the characteristics of the leader of the sales area of the company Tropi Motors in order to establish which leadership style is the most adequate for this organization. The type of research used is descriptive-analytical, the method for this study is deductive with a qualitative-quantitative approach. The information that will be obtained will be given by the personnel of the sales area and for the collection of information the survey technique was applied and for this the questionnaire will be used as a tool. The results show that the leaders opt for a democratic leadership and with this they seek to guide and make the work environment the most suitable for their followers, and with this the productivity is not affected in a negative way.

Keywords: Leadership, Productivity, Work Environment, Leader Skills

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del trabajo de titulación, “EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE VENTAS EN LA EMPRESA TROPIC MOTORS UBICADA EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA“, elaborado por el Sr. Erick Alexander Aquino Segura, egresado de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Eco. Margarita Panchana; MSc.

PROFESOR TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación con el Título de “**EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA TROPI MOTORS UBICADA EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA**”, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Erick Alexander Aquino Segura con cédula de identidad número 2400063554 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



APELLIDOS Y NOMBRES

C.C. No.: 240006355-4

AGRADECIMIENTOS

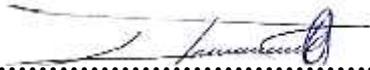
De antemano quiero agradecer en primer lugar a mi Dios, quien con su bendición me colmó de sabiduría para realizar las actividades de una manera eficiente. También quiero agradecer a la empresa Tropi Motors debido que esta me proporcionó la información que necesitaba para realizar la investigación y cumplir con el objetivo de la misma. Y por último y no menos importante, darle las gracias a todas las personas que me motivaron y me guiaron para que yo pueda seguir adelante y culminar mis estudios.

DEDICATORIA

Se lo dedico a mis padres, quienes fueron mi sustento y desde pequeño me inculcaron la responsabilidad como un valor para mi vida y luchar por las metas y objetivos que yo me planteé a lo largo de mi vida. Nunca me abandonaron y lucharon para que yo tenga la mejor educación que estaba a su alcance.

A mi compañera de curso Karen Arteaga, pues desde que comenzamos el proceso de obtener el título de tercer nivel, siempre nos hemos apoyado en todo momento y alentándonos a seguir estudiando para ser unos profesionales de calidad.

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



.....
Lic. José X. Tomalá Uribe, MSc.
DIRECTOR DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



.....
Ing. Libi Caamaño, MSc.
PROFESOR ESPECIALISTA



.....
Eco. Margarita Panchana, MSc.
PROFESOR TUTOR



.....
Ing. Sabina Villón, MSc
PROFESORA GUÍA DE LA UIC

Índice

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1. Revisión de la Literatura	5
1.2. Desarrollo de las teorías y conceptos	6
1.2.1. El Liderazgo	6
1.2.1.1. Tipos de Liderazgo	8
1.2.1.2. Habilidades de un Líder	9
1.2.2. La Productividad	10
1.2.2.1. Recurso Humano	11
1.2.2.2. Ambiente Laboral	13
1.2.2.3. Sistema productivo	15
1.3. Fundamentos psicológicos	15
CAPÍTULO II	17
2. METODOLOGÍA	17
2.1. Tipo de investigación	17
2.2. Métodos de la investigación	17
2.3. Diseño de muestreo	17
2.4. Diseño de recolección de datos	18
CAPÍTULO III	19
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19

3.1. Análisis de Datos	19
3.1.2. Encuesta realizada al jefe del área de ventas.....	27
3.2. Discusión	35
CONCLUSIÓN	36
RECOMENDACIÓN	37
6. BIBLIOGRAFÍA.....	38
ANEXOS.....	42
Matriz de consistencia	42
Matriz de operacionalización.....	43
CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	51
Gráfica 1: Habilidades de un líder	19
Gráfica 2: Motivación en sus actividades	20
Gráfica 3: Tipo de Liderazgo	21
Gráfica 4: Necesidades en los trabajadores	22
Gráfica 5: Estrategias para mantener un buen ambiente laboral.....	23
Gráfica 6: Comportamiento de un líder	24
Gráfica 7: Líder Productivo.....	25
Gráfica 8: Acciones para mejorar productividad	26
Gráfica 9: Tipo de liderazgo empleado	27
Gráfica 10: Rol principal de un líder	28
Gráfica 11: Valores de un líder.....	29
Gráfica 12: Un verdadero líder.....	30
Gráfica 13: Motivación al equipo de trabajo.....	31
Gráfica 14: Motivación de un líder.....	32
Gráfica 15: Necesidades del personal para mejorar su productividad.....	33
Gráfica 16: Técnicas para mejorar la productividad	34

INTRODUCCIÓN

El tema a tratar es acerca de El Liderazgo y la Productividad en la empresa Tropi Motors ubicada en el cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.

A nivel mundial los líderes siguen teniendo gran relevancia para motivar y promover el crecimiento de la productividad de las personas y de la empresa misma, por ende, toda organización debe contar con una persona que lidere, pues estos con su capacidad de anticiparse a eventos futuros que pueden afectar a la empresa ya sea de manera positiva como negativa, a estar pendientes de las tendencias y ajustarse a los cambios que se presenten.

Las empresas latinoamericanas generalmente aplican formas de liderazgo que han pasado de generación en generación, es decir, empresas que se limitan a hacer siempre lo mismo, debido a que en la región esta forma de liderar les funciona, lo cual muchas veces se traduce en empresas tradicionales que no se adaptaron a los cambios, a las nuevas tendencias y exigencias de los consumidores. El líder que estas empresas necesitan debe ser un movilizador, es decir, que sea capaz de abrir nuevas puertas y ampliar sus conocimientos hacia un mundo más allá de su zona de confort, lo cual resultaría muy beneficioso al aplicar nuevas formas de hacer las cosas, adaptándose a los cambios y así aumentar la productividad de la organización.

Las organizaciones ecuatorianas, en su mayoría medianas y pequeñas no aplican un liderazgo que les resulte en el cumplimiento de sus objetivos, puesto que el individuo no es capaz de influir en sus colaboradores y que estos maximicen sus capacidades a tal punto de cumplir sus responsabilidades de manera eficiente.

El tener un líder que sea capaz de motivar, que se interese por los demás y que promueva buenas decisiones conseguirá una mayor productividad y sus seguidores se sentirán a gusto en la empresa. En la sucursal de Tropi Motors en varias ocasiones se han dado diferentes conflictos en los grupos de trabajo, lo cual da como resultado un personal que no cumple en su totalidad con las metas propuestas.

Es fundamental que las empresas tengan conocimientos sobre este tema puesto que, los líderes son los llamados a guiar, dirigir, transmitir la misión y la visión hacia los colaboradores a través de sus cualidades y acciones que inciten al personal a conseguir los objetivos de la organización.

El tipo de investigación que se emplea es el descriptivo con un enfoque de tipo deductivo. Para la recolección de datos e información se aplicará como técnica una encuesta el cual constará de una serie de preguntas cerradas que está dirigida a los empleados de la empresa principalmente al personal de ventas y al jefe de ventas.

La problemática que se presenta en la empresa Tropi Motors es que al momento en que una persona, asume el liderazgo del mismo, los demás integrantes de forma consciente o inconsciente muestran cierto grado de inconformidad al ver se le fue conferido la responsabilidad de liderar al grupo de trabajo, por ende estos mostrarán su descontento de diferentes formas, y el principal error que cometen es disminuir su productividad pues de esta manera darán a entender que las gestiones que el líder realiza no son las más efectivas y esto le puede traer conflictos para mantener su distinción.

Dada esta situación se puede decir que los objetivos planteados por la empresa no se cumplen en su totalidad pues a los líderes de la empresa les falta adquirir habilidades que les permitan persuadir a sus colaboradores con el fin de aumentar la productividad de la organización. Con esto se entiende que el tipo de liderazgo aplicado no es el más adecuado o en su defecto requiere fortalecer ciertos aspectos para una mejor ejecución.

Resulta de especial interés conocer cuál es el tipo de liderazgo que se puede encontrar en la empresa Tropi Motors y a partir ahí, recomendar la adopción de un tipo de liderazgo que sea el adecuado para realizar sus actividades de manera efectiva, y por ende aumentar la productividad de la misma.

La presente investigación surge de la necesidad de estudiar los tipos de liderazgo y como estos pueden ser un factor determinante en la productividad de la empresa para que las diferentes organizaciones con una misma razón social tomen como referencia este estudio y puedan decidir de forma efectiva el futuro de la organización.

La investigación busca proporcionar información pertinente y útil a toda la población y en especial a las empresas que buscan establecer un tipo de liderazgo el cual permita mantener un entorno laboral ideal y a su vez cumplir los objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo.

El objetivo principal de este trabajo es indagar el Liderazgo y la Productividad del área de ventas, mediante un análisis de las características del líder del área de ventas de la empresa Tropi Motors para establecer el estilo de liderazgo que sea el más adecuado para esta organización.

Por ello se plantean los siguientes objetivos específicos:

-) Identificar el tipo de liderazgo aplicado en el área de ventas en la empresa Tropi motors
-) Distinguir la productividad del equipo de trabajo del área de ventas de la empresa Tropi Motors
-) Determinar como influye el liderazgo en la productividad del personal del área de ventas de la empresa Tropi Motors

Teniendo claro que la idea a defender es que el liderazgo afecta de manera significativa la productividad del personal del área de ventas de la empresa Tropi motors, se puede mencionar que esta empresa estaría aplicando un tipo de liderazgo el cual no les permite resolver sus conflictos de manera efectiva, por lo que con esto se busca identificar cual es el tipo de liderazgo aplicado en esta empresa, y sí no es el más adecuado para minimizar o erradicar el problema planteado, se debe de optar por un tipo de liderazgo que contribuya más en dar soluciones efectivas y a su vez mejorar la productividad en los seguidores del área de ventas de la organización.

Para llevar a cabo este estudio, el trabajo se ha estructurado en 3 capítulos. En el capítulo I “Marco Teórico” se efectúan diversas definiciones y conceptos referentes a las variables independientes y dependientes. En el capítulo II “Metodología” se plantea el tipo de investigación, los métodos que se emplearon, el diseño de la muestra y el diseño de recolección de datos. En el capítulo III “Resultados y Discusión” se estableció el análisis de los datos, la discusión que tiene que ver con dar a conocer los antecedentes más relevantes, las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Revisión de la Literatura

El estudio de Ortega Naranjo, Cuascota Pujota, Pilataxi Mejía, & Gualotuña Armas (2018) en su trabajo Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador de la Instituto Tecnológico Superior Cordillera. Para el logro de los objetivos planteados se realizó un análisis documental que consistió en la revisión en fuentes primarias donde se establecen las características de los estilos de liderazgo. Los hallazgos de este estudio demuestra que en las empresas el estilo de liderazgo que mas se aplica es el democrático, seguido del autocrático y por ultimo el liberal. Por su parte la productividad de las mismas fue alta producto de la gestion en ventas.

El estudio de Ponce Calixto (2020) en su estudio Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país en la Universidad Privada del Norte cuyo objetivo principal es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país, para lograr esto, se elaboró una investigación de tipo descriptiva-correlacional. Los hallazgos demuestran que efectivamente existe una relación entre el liderazgo y la productividad, lo cual da una perspectiva del resultado que se puede obtener en este trabajo de investigación.

El trabajo investigativo de Ferrer De La Cruz (2017) cuyo tema es Liderazgo y productividad de los trabajadores de Pollería La Leña, San Martín de Porres, 2017 de la Universidad César Vallejo. Para conseguir el objetivo que es determinar la relación que existe entre el liderazgo y la productividad de los trabajadores de pollería La Leña- San Martín de Porres 2017. Para alcanzar esto se empleó el tipo de investigación descriptivo-correlacional en donde se estableció que el liderazgo y la productividad, con un alto nivel de confiabilidad están relacionadas directamente en los colaboradores. Se relaciona con el presente trabajo de investigación porque distingue las variables y las asocia para establecer una conexión directa entre ambas variables.

1.2. Desarrollo de las teorías y conceptos

1.2.1. El Liderazgo

Es el generador de las organizaciones que se acopla a los cambios, pero que, además, tiene como una de sus características primordiales estimular las potencialidades de sus subalternos, partiendo de la afectividad y la motivación, ejes esenciales que fortalecen su desempeño cotidiano (Rivera Moriano, 2021).

En una organización es habitual que se den cambios en todo aspecto, pues estas deben adaptarse a los factores, tanto internos como externos, por ende, es fundamental que el líder sea capaz de acoplarse a ellos pues este buscará potenciar las cualidades de su grupo de trabajo por el bien de la empresa. Uno de sus características a destacar es la motivación, el cual es utilizada para fomentar el desempeño de los empleados de la empresa.

“La capacidad para coordinar grupos y motivarlos al logro, brindando un apoyo para que busque el fin común, además de tomar la iniciativa, gestionando, convocando, promoviendo el equipo de trabajo” (RozoSánchez & Flórez Garay, 2019).

El líder conoce sus capacidades, por ende, es determinante al momento de llevar a otros hacia el logro de los objetivos, este individuo es capaz de ayudar a otros por el bien de la empresa, es asertivo y gestiona los recursos disponibles para maximizar el rendimiento en los campos que este se desenvuelva.

“El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (Serrano Orellana & Portalanza Ch, 2014).

Como lo manifiesta el autor, una persona que aspira a ser un gran líder dentro de una organización debe tener la capacidad de influir y transmitir un sentimiento de pertenencia, con la finalidad de que estos cumplan con sus metas y objetivos.

“El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos” (Serrano Orellana & Portalanza Ch, 2014).

El líder de un grupo determinado de trabajo debe ser el motor, quien guíe a sus colaboradores y estos deben sentir que son parte de algo grande y que de ellos depende el rendimiento y la productividad que la organización tenga para crecer como empresa y ser competitivos en el mercado.

(Pedraja Rejas, Marchioni Choque, Espinoza Marchant, & Muñoz Fritis, 2020) en su trabajo de investigación mencionan que el liderazgo es;

un proceso donde se ejerce una influencia en otras personas, a través de una comunicación efectiva, logrando así motivar a estos para contribuir en el logro de los objetivos del grupo o de una organización.

Visto desde el punto de vista de los autores, el líder realiza un proceso de influencia hacia las demás personas, manifestando los requerimientos que se necesitan para ser productivos, contribuyendo y direccionando a sus compañeros a alcanzar las metas planteadas por el equipo o la empresa en sí.

1.2.1.1. Tipos de Liderazgo

(Ayala, Vallejo, & Poveda, 2021) menciona los siguientes tipos de liderazgo en una organización;

El liderazgo transformacional

Consiste en dedicar tiempo a las necesidades y diferencias individuales de sus seguidores, es decir que se requiere mayor comunicación y una relación personalizada. Importante para el desarrollo de actividades empresariales y que se ponen en práctica cuando existen las reuniones con el personal. Es un liderazgo fundamentado en valores y que fomenta el trabajo en equipo.

El liderazgo carismático

Inspira a la organización, partiendo que carisma viene de una palabra griega que significa regalo, el líder carismático nace con esta cualidad, a veces llamadas cualidad heroica. El líder carismático posee ciertas características: tienen visión, están dispuestos a correr riesgos personales para lograr esa visión, son sensibles

ante las necesidades de los seguidores y tienen comportamientos extraordinarios a veces fuera de lo normal.

El liderazgo autoritario

Muy usado por los gerentes de las empresas, con tendencias muy fáciles al conflicto.

El liderazgo democrático

Es uno que gusta de usar métodos democráticos, es más humanista, con una mayor participación de sus seguidores en las decisiones.

El liderazgo visionario

Lleva a que todos sigan una ruta, al ver el panorama general de la organización, que se traduce en proactividad, innovación y creatividad para lograr los cambios.

El liderazgo coaching

Busca incrementar el potencial de los seguidores, realzando sus habilidades y la búsqueda de la superación personal con el fin de ser más productivo. El líder coach asiste en el aprendizaje, acompaña y guía.

1.2.1.2. Habilidades de un Líder

(Naranjo Arango, 2015) Comparte tres habilidades fundamentales que debe tener un líder, los cuales son:

Comunicación

Es el principio y el fin de la convivencia, la comprensión para la tolerancia, la solidaridad para el progreso y el conocimiento para la perfección de las personas.

Manejo del Estrés

Proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento.

Manejo del Tiempo

Las organizaciones que tendrán más éxito en el futuro serán aquellas que sean capaces de adoptar rápida y eficazmente cambios fundamentales y duraderos” y para esto se necesitará tiempo.

1.2.2. La Productividad

“La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas” (Fontalvo Herrera, De La Hoz Granadillo, & Morelos Gómez, Dialnet, 2018).

En pocas palabras, la productividad es determinada por la conexión que se da entre dos factores, por un lado, los recursos que se emplearon y el volumen de la producción de una organización.

“La productividad puede definirse como el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma óptima o equilibrada los recursos para la obtención de los objetivos” (Cechea & Rodríguez Monroy, 2012).

Este autor manifiesta que debe existir una armonía entre los recursos tecnológicos, los individuos que forman parte del talento humano y la organización en sí, trabajando de forma conjunta para alcanzar los objetivos planteados.

Bajo una perspectiva de la administración la productividad se considera; “un índice clave para evaluar el desempeño empresarial y su mejora un objetivo organizacional, el cual con el paso del tiempo toma mayor relevancia” (Jaimes, Luzardo, & D. Rojas, 2018).

Conforme a lo que establecen estos autores se puede decir que, para poder evaluar el desempeño que está teniendo la empresa y verificar si efectivamente se están cumpliendo los objetivos y metas de la misma, se debe tomar en consideración a la productividad ya que a través de esto se podrá tener claridad en los aspectos relevantes de la empresa y así optar por tomar las mejores decisiones.

1.2.2.1. Recurso Humano

“Conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas dentro del esquema organizacional” (Montoya Agudelo & Boyero Saavedra, 2015).

Para este autor el recurso humano es la interrelación entre las cualidades físicas y psicológicas de los colaboradores de la organización con los procesos y actividades que se llevan a cabo en la misma buscando así la armonía entre ambas partes.

“Para ser productivo se debe contar siempre con el número adecuado de empleados que posean las competencias necesarias, en los puestos correctos y en el momento oportuno, para lograr sus objetivos” (Poblete Riquelme, 2021).

De forma oportuna este autor menciona que para mantener un adecuado recurso humano es recomendable tener un número de empleados que dentro de sus capacidades puedan cumplir con las exigencias necesarias del puesto y de la empresa para así alcanzar las metas previamente establecidas.

“Las empresas logren la eficiencia y la eficacia, esto para ofrecer los productos en tiempo y en forma a los clientes para obtener mejores resultados económicos” (Castro Arteaga, 2021).

La eficiencia y la eficacia juega un papel fundamental al momento de ofrecer un producto de calidad por parte de una empresa, por ello es necesario que exista un personal responsable y efectivo a la hora de realizar sus actividades a fin de obtener los mejores resultados.

(Franco López & Bedoya Zapata, 2018) proponen un modelo de cuatro objetivos:

Sociales: el departamento de talento humano debe responder a una ética y socialmente a los desafíos que presenta dentro del contexto social, debe reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad ejerza sobre la organización.

Organizacionales: toda organización busca la productividad que garantice la maximización del beneficio, por ello la GRH tiene como labor contribuir a esta situación.

Funcionales: la adaptabilidad es una premisa fundamental del departamento de talento humano, y con ello tener el mejor personal para cumplir en forma eficiente el objeto social de la organización.

Personales: a GRH debe contribuir a generar apoyo a todos los empleados en sus metas, a tener ambientes de trabajo adecuado.

1.2.2.2. Ambiente Laboral

Es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno. (Coll Morales, 2020).

Básicamente el ambiente laboral es el entorno o medio en donde se llevan a cabo las acciones y procesos, pero dependiendo de la calidad del mismo puede ser o no beneficioso para los colaboradores de la empresa, este mismo va relacionado a la satisfacción del colaborador y con ello su productividad.

“Percepciones compartidas por los miembros de una organización por respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas relaciones formales que afectan a dicho trabajo” (García Almeida, 2017).

Desde un punto psicológico el ambiente laboral de la organización puede ser buena o mala dependiendo de la perspectiva que tengan los colaboradores con su entorno y si sienten que sus necesidades están siendo satisfechas, esto es muy subjetivo, por ende, debe tratarse de minimizar las carencias que puedan tener los subordinados y así tratar de obtener los mejores resultados posibles de los mismos en cuanto a su productividad.

“El ambiente laboral está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas” (Naranjo Alvarez, 2017).

En este caso el ambiente laboral además de ser algo subjetivo ya que dependerá de cada persona cómo ve la realidad del entorno, también estará alineado con distintos escenarios en donde intervienen factores socioculturales, económicas y físicas que permitirán mantener una visión más amplia de cuál es la realidad que se está manejando el entorno de la organización y como los colaboradores.

“El objetivo es conocer el puesto de trabajo del perfil profesional asociado al mismo, determinando responsabilidades y tareas a desempeñar, analizando características, frecuencia o importancia, dando origen a la descripción del cargo” (Ramírez Molina, Villalobos Antúnez, & Herrera Tapias, 2018).

Para estos autores el recurso humano tiene la finalidad de establecer que actividades, funciones y responsabilidades que sean acordes al perfil que se busca para el puesto de trabajo.

Desde el punto de vista del trabajador

“Un ambiente laboral óptimo es un conjunto de condiciones que satisfacen la realización de su trabajo” (Carrillo, 2018).

Desde el punto de vista de la empresa

“Un ambiente laboral son condiciones que hace que el trabajador se desempeñe de la mejor manera” (Carrillo, 2018).

1.2.2.3. Sistema productivo

Son los medios por los cuales el hombre transforma los recursos para producir bienes y servicios útiles y requeridos por la sociedad o una parte de ella. (Asenjo Ramírez & Faya Romero, 2021).

Tal como se menciona en el párrafo anterior, un sistema productivo está compuesto por recursos que se emplean para la producción de un producto o servicio que suplen una necesidad específica en una determinada población, esto se logra mediante las habilidades del hombre para modificar ciertos parámetros y darle una identidad única a dichos bienes o servicios.

El sistema productivo se puede definir como; estructuras o modos de organización empresarial, los cuales están orientados a la producción y comercialización de uno o varios productos (...), constituyen un factor de desarrollo (...) a través de la elaboración de productos de excelente calidad, lo cual les permite mantener un lugar en el mercado (Mendoza Jiménez & Gracia Hernández, 2021).

Tal como lo dice este autor, un sistema productivo es una estructura o forma en la que una organización lleva a cabo sus procesos y actividades a fin de elaborar un producto con especificaciones de calidad y que este cumpla con las exigencias del consumidor y así permanecer en el mercado al que va dirigido.

1.3. Fundamentos psicológicos

El tiempo, la investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume como gerente de una empresa, son elementos influyentes para lograr la perdurabilidad, la calidad y el éxito en el mercado (Aguirre León, Serrano Orellana, & Sotomayor Pereira, 2017).

A partir de esto es factible afirmar que para generar un cambio dentro la organización, ya sea mejorando los procesos o lograr que los colaboradores quieran y esté en sus posibilidades alcanzar los resultados que requieren la misma, es necesario que un individuo que gestionen los recursos e impulsen a los demás a sacar el máximo de sus capacidades por el bien de la empresa.

Un modelo adecuado de liderazgo debe: 1) entender el medio ambiente total de trabajo y 2) reconocer el comportamiento apropiado de los líderes. Asimismo, indican que la capacidad de liderazgo no es algo que se aprende de forma rápida e instantánea, sino que es parte del aprendizaje de ser persona (Flores Mamani, Mario Luis García Tejada, & Yapuchura Sayco, 2018).

El ser humano no nace sabiendo liderar, sino que éste adquiere esta cualidad o distinción gracias a sus experiencias y vivencias a lo largo de su vida, es un proceso largo que exige que la persona adopte ciertas características y así influir en los demás, gracias a esto se conoce que para un modelo de liderazgo sea efectivo se debe contar con dos factores importantes como lo es el conocimiento del medio ambiente total de trabajo y distinguir el comportamiento idóneo de los líderes.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se empleó es el descriptivo-analítico, puesto que partimos de la idea de conocer cuáles son esas características que definen a un líder y como este puede influir en los demás, para que puedan ser más productivos siendo este su finalidad.

La información que se recolectó en esta investigación mantiene un periodo de tiempo de los últimos cinco años. Las fuentes utilizadas para validar los datos se extrajeron de diferentes artículos científicos y tesis referentes a temas similares como base fundamental para distinguir las variables de estudio y sus dimensiones.

2.2. Métodos de la investigación

El método para este estudio es el deductivo, debido a que se busca ir desde lo general hasta lo particular, en este caso las dimensiones desglosadas de las dos variables de estudio. Con un enfoque cuali-cuantitativo para recoger la mayor cantidad de información de los líderes ya sea características, cualidades y/o factores en común entre los individuos.

2.3. Diseño de muestreo

La información que se obtendrá será dada por parte de los empleados de la empresa Tropi Motors, por lo que estos serán la población y para mayor especificidad debido a que la mayor parte de los colaboradores son vendedores, nuestra muestra serán los cinco empleados y los dos jefes del área de ventas, lo cual indica que se determinó un muestreo no probabilístico intencional pues es el método

más apropiado cuando se tiene una cierta cantidad de fuentes de datos que pueden aportar a un estudio limitado.

2.4. Diseño de recolección de datos

Para la recolección de información se aplicó la técnica como lo es la encuesta, ya que se quiere medir diferentes parámetros de la muestra a partir de datos que se hayan obtenido en las respuestas. Para esto se usará el cuestionario como herramienta de investigación que consiste en un conjunto de preguntas cerradas.

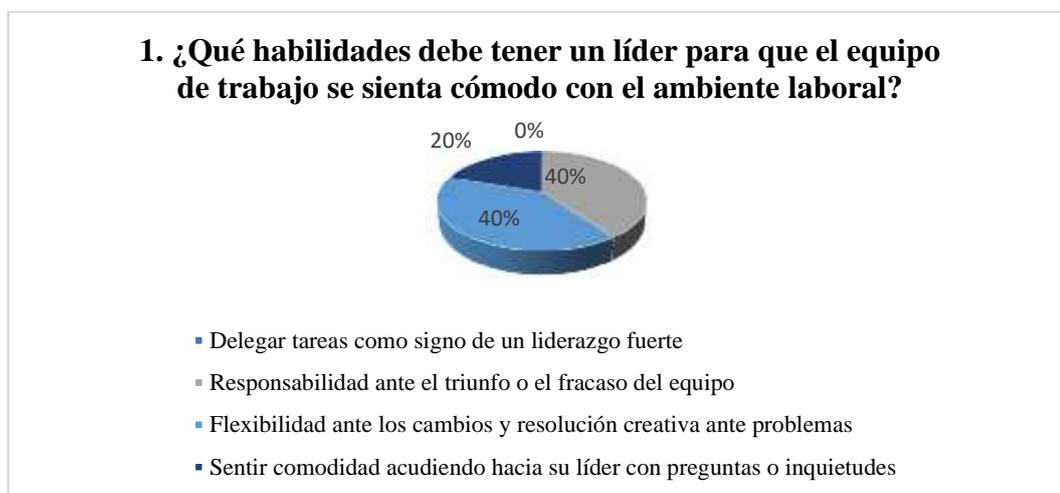
CAPÍTULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de Datos

3.1.1. Encuesta realizada al personal del área de ventas

1. ¿Qué habilidades debe tener un líder para que el equipo de trabajo se sienta cómodo con el ambiente laboral?		
Delegar tareas como signo de un liderazgo fuerte	0	0%
Responsabilidad ante el triunfo o el fracaso del equipo	2	40%
Flexibilidad ante los cambios y resolución creativa ante problemas	2	40%
Sentir comodidad acudiendo hacia su líder con preguntas o inquietudes	1	20%
	5	100%



Gráfica 1: Habilidades de un líder

Elaborado por: Erick Aquino Segura

De acuerdo con la información recopilada, en mayor medida los empleados buscan que su líder resuelva conflictos de manera creativa y que a su vez tome responsabilidad de los éxitos o fracasos de su equipo de trabajo, pues solo así sentirán que está tomando medidas para el control y la eficiencia de la empresa.

2. ¿Qué los motiva realizar sus actividades?		
Poder desarrollarse profesionalmente	1	20%
Asumir las responsabilidades	1	20%
Trabajar en un ambiente laboral adecuado	3	60%
Poder conciliar vida laboral y personal	0	0%
	5	100%



Gráfica 2: Motivación en sus actividades

Elaborado por: Erick Aquino Segura

Según los datos receptados, este equipo de trabajo manifiesta que para ellos lo más importante para sentirse motivados al realizar sus actividades es contar con un ambiente de trabajo ideal, el cual sea favorable ante sus ojos y ejecutar sus procesos con eficaz y eficacia. Con esto dan por hecho que el ambiente en el que se desenvuelven no se el mas efectivo, pues sienten que no hay apoyo suficiente como equipo de trabajo.

3. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en el área de ventas de la empresa?		
Liderazgo Transformacional	0	0%
Liderazgo Carismático	1	20%
Liderazgo Autoritario	1	20%
Liderazgo Democrático	3	60%
	5	100%



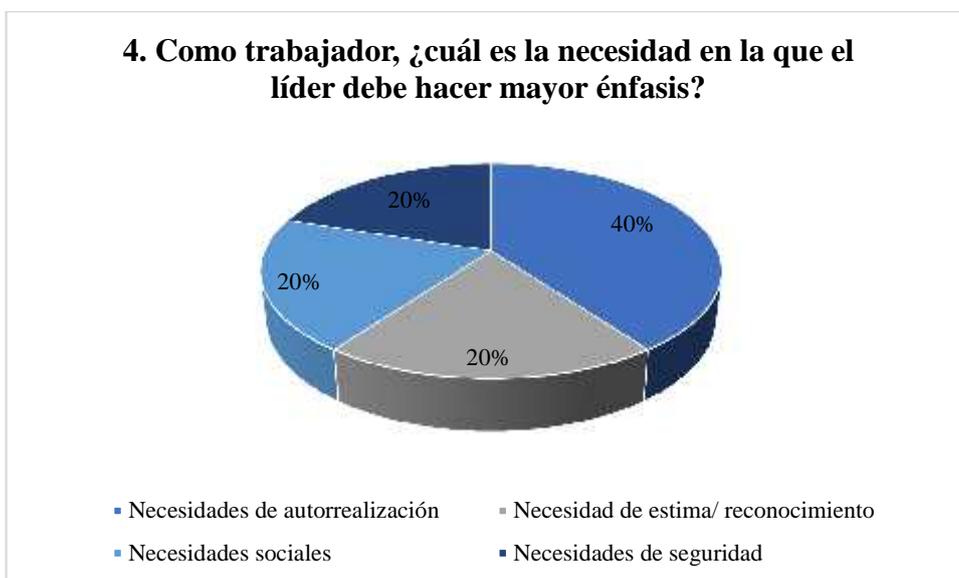
Gráfica 3: Tipo de Liderazgo

Elaborado por: Erick Aquino Segura

Para la mayoría del equipo de trabajo asumen que su líder aplica un liderazgo democrático, por lo que se entiende que, promueve la participación de sus seguidores o colaboradores en las decisiones que se tomen en el área de ventas. Con esto pueden dar sus opiniones, sin embargo, el líder y jefe es quien deberá tomar por su cuenta las decisiones pertinentes para la empresa.

4. Como trabajador, ¿Cuál es la necesidad en la que el líder debe hacer mayor énfasis?

Necesidades de autorrealización	2	40%
Necesidad de estima/ reconocimiento	1	20%
Necesidades sociales	1	20%
Necesidades de seguridad	1	20%
	5	100%



Gráfica 4: Necesidades en los trabajadores

Elaborado por: Erick Aquino Segura

De acuerdo con la información, en un porcentaje significativo asumen que la necesidad de autorrealización es la más importante para que tanto ellos como la empresa puedan crecer de forma equitativa y colaborativa por el bien de la organización, mientras que en menor medida los demás optaron por las otras necesidades como el reconocimiento, la seguridad en el trabajo y el poder relacionarse con el resto de personas.

5. ¿Qué estrategia aplica el líder para mantener un buen ambiente laboral?

Flexibilidad en el lugar de trabajo	1	20%
Dar autonomía a los trabajadores	0	0%
Establecer un ambiente de apoyo	2	40%
Reconocer los logros de los trabajadores	2	40%
	5	100%

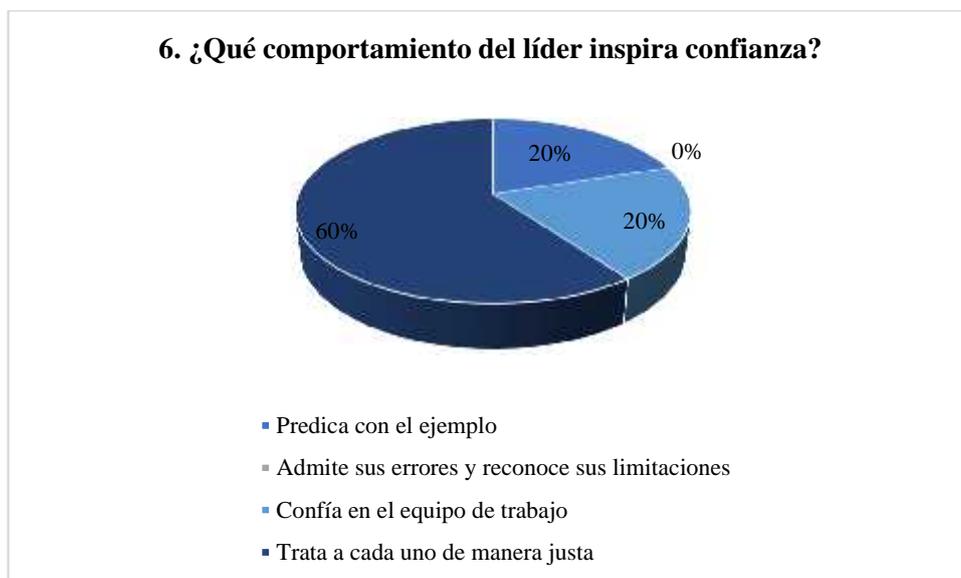


Gráfica 5: Estrategias para mantener un buen ambiente laboral

Elaborado por: Erick Aquino Segura

Según los datos, tanto el tener establecido un ambiente en el que puedan darse apoyo mutuo entre colaboradores y reconocer los logros que estos obtienen con base a su trabajo son estrategias que el líder aplica para mantener un ambiente laboral bien definido y adecuado. También se debe otorgar esas recompensas siempre y cuando hayan logrado algo realmente importante dentro de la empresa y no solo realizar sus actividades que forman parte de sus funciones diarias.

6. ¿Qué comportamiento del líder inspira confianza?		
Predica con el ejemplo	1	20%
Admite sus errores y reconoce sus limitaciones	0	0%
Confía en el equipo de trabajo	1	20%
Trata a cada uno de manera justa	3	60%
	5	100%



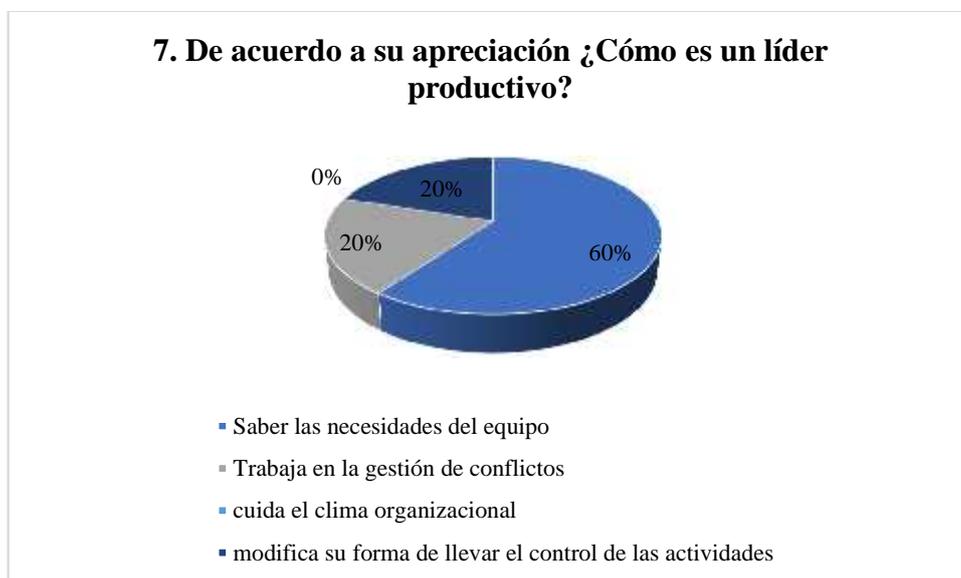
Gráfica 6: Comportamiento de un líder

Elaborado por: Erick Aquino Segura

Para la mayor parte de colaboradores del líder, un trato justo es la forma mas adecuada que esta persona posee para que sus seguidores puedan sentirse en confianza al momento de establecer una interacción con su líder ya que de esta forma se le dará lo que le corresponde a cada uno sin dar un trato especial para nadie, sino mas bien mantener un lugar de trabajo armónico donde no se den discusiones por inconformidades.

7. De acuerdo a su apreciación ¿Cómo es un líder productivo?

Saber las necesidades del equipo	3	60%
Trabaja en la gestión de conflictos	1	20%
Cuida el clima organizacional	0	0%
Modifica su forma de llevar el control de las actividades	1	20%
	5	100%



Gráfica 7: Líder Productivo

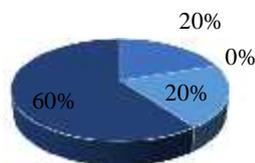
Elaborado por: Erick Aquino Segura

Gran parte de los encuestados entienden que un líder productivo es aquel que trata y sabe cuales son las necesidades de sus seguidores para así buscar la manera de solventarlas y que estos sientan ese apoyo y guía para seguir ejecutando sus tareas de manera idónea. Cabe destacar que las necesidades en cada persona son diferentes por lo que el líder debe conocer cada una de estas y en lo posible tratar de satisfacerlas.

8. ¿Qué acciones realizaría para mejorar la productividad del equipo de trabajo?

Fomentar la creatividad con espacios colaborativos	1	20%
Mantener los objetivos bien definidos	0	0%
Reservar el tiempo para el equipo de trabajo	1	20%
Promover la formación continua de los empleados	3	60%
	5	100%

8. ¿Qué acciones realizaría para mejorar la productividad del equipo de trabajo?



- Fomentar la creatividad con espacios colaborativos
- Mantener los objetivos bien definidos
- Reservar el tiempo para el equipo de trabajo
- Promover la formación continua de los empleados

Gráfica 8: Acciones para mejorar productividad

Elaborado por: Erick Aquino Segura

En mayor medida los seguidores manifestaron como una forma en la que se puede llegar a ser más productivo en cuanto a sus actividades es que su líder o jefe fomente o promueva la formación continua de los trabajadores. Es importante que se les capacite y se les prepare para afrontar cualquier dificultad ya que solo así podrán resolverlos conforme a lo que dictamina las políticas de la empresa.

3.1.2. Encuesta realizada al jefe del área de ventas

1. ¿Qué tipo de liderazgo diría tu equipo de trabajo que empleas?		
Liderazgo Transformacional	1	50%
Liderazgo Carismático	0	0%
Liderazgo Visionario	0	0%
Liderazgo Democrático	1	50%
	2	100%

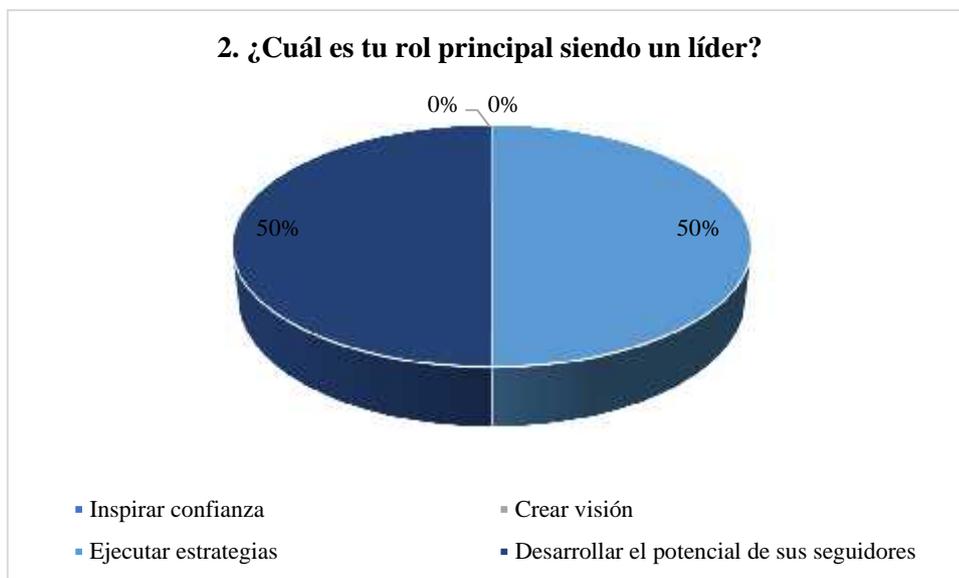


Gráfica 9: Tipo de liderazgo empleado

Elaborado por: Erick Aquino Segura

De acuerdo con los datos, el jefe y el segundo a bordo del área de ventas tienen posturas divididas, y consideran que sus formas de liderar son el transformacional y el democrático con respecto a la manera que los ven sus subordinados. Pero estuvieron de acuerdo en que ambas formas son muy buenas para el desarrollo profesional de los colaboradores que quieren aportar y tienen ese sentimiento de pertenencia en la organización.

2. ¿Cuál es tu rol principal siendo un líder?		
Inspirar confianza	0	0%
Crear visión	0	0%
Ejecutar estrategias	1	50%
Desarrollar el potencial de sus seguidores	1	50%
	2	100%



Gráfica 10: Rol principal de un líder

Elaborado por: Erick Aquino Segura

Según la información, ambos líderes consideran que el rol de mayor relevancia es ejecutar diferentes estrategias y desarrollar y explotar el potencial de sus seguidores en cuanto a sus capacidades para realizar sus tareas. Si bien puede parecer que es complicado, lo que deben hacer es prestar mucha atención a los factores externos e internos de la empresa y así buscar las alternativas que vayan acorde a las exigencias del ambiente.

3. ¿Cuál es su valor más importante como líder?		
Responsabilidad	1	50%
Generosidad	0	0%
Humildad	0	0%
Confianza	1	50%
	2	100%

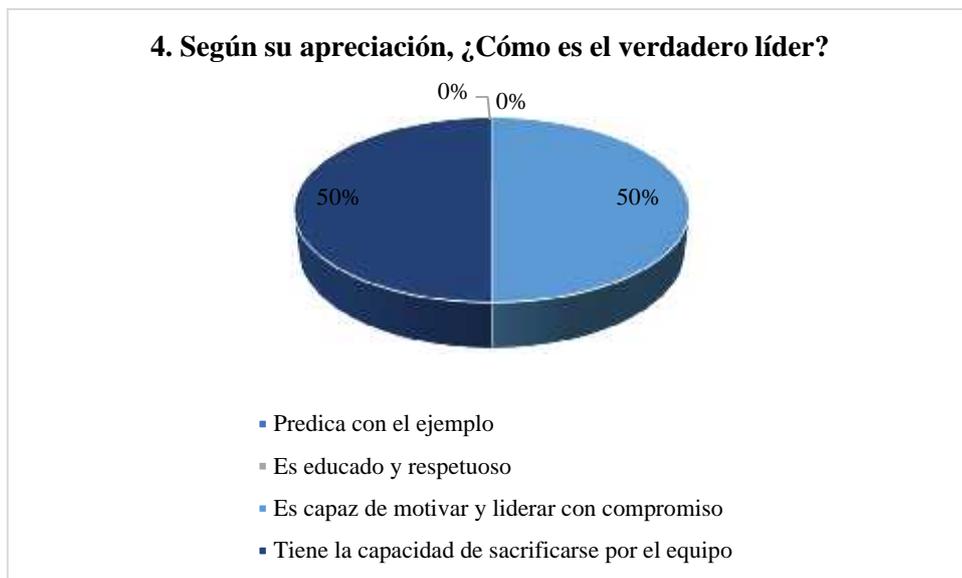


Gráfica 11: Valores de un líder

Elaborado por: Erick Aquino Segura

De acuerdo con los datos, un pilar fundamental en la vida de un líder son los valores de la responsabilidad y la confianza pues estos ayudarán a contribuir e influir en sus seguidores para maximizar sus capacidades. Un líder debe ser fiel a sus valores y principios pues solo así puede exigir a los demás tener los valores para no realizar acciones que comprometan a la empresa en actos que les puede traer inconvenientes.

4. Según su apreciación, ¿Cómo es el verdadero líder?		
Predica con el ejemplo	0	0%
Es Educado y respetuoso	0	0%
Es capaz de motivar y liderar con compromiso	1	50%
Tiene la capacidad de sacrificarse por el equipo	1	50%
	2	100%



Gráfica 12: Un verdadero líder

Elaborado por: Erick Aquino Segura

Ambas partes optan como líder verdadero a aquel que sea capaz de motivar y liderar con compromiso y aquel que tiene la capacidad de sacrificarse por el bien de sus seguidores y de los objetivos planteados por el área de ventas. Como tal un líder por si solo no hará que sus colaboradores sean productivos, también depende mucho de sus colaboradores pongan el esfuerzo y dedicación para así fortalecer a la empresa.

5. ¿Cómo motivas a tu equipo de trabajo?		
Comunicación constante con el equipo	2	100%
Remuneración acorde al puesto de trabajo	0	0%
Flexibilidad y conciliación laboral	0	0%
Ser empático con el equipo	0	0%
	2	100%



Gráfica 13: Motivación al equipo de trabajo

Elaborado por: Erick Aquino Segura

Tanto el jefe del área de ventas como el segundo a bordo coinciden en que la forma que emplean para motivar a sus seguidores es establecer una comunicación directa y constante con su equipo para que estos sientan ese apoyo y puedan realizar sus funciones.

6. ¿Cómo se motiva a sí mismo como Líder?		
Rodearte de gente creativa y optimista	1	50%
No tener miedo a equivocarte	0	0%
Comprometerse con la sociedad	0	0%
Busca inspiración	1	50%
	2	100%

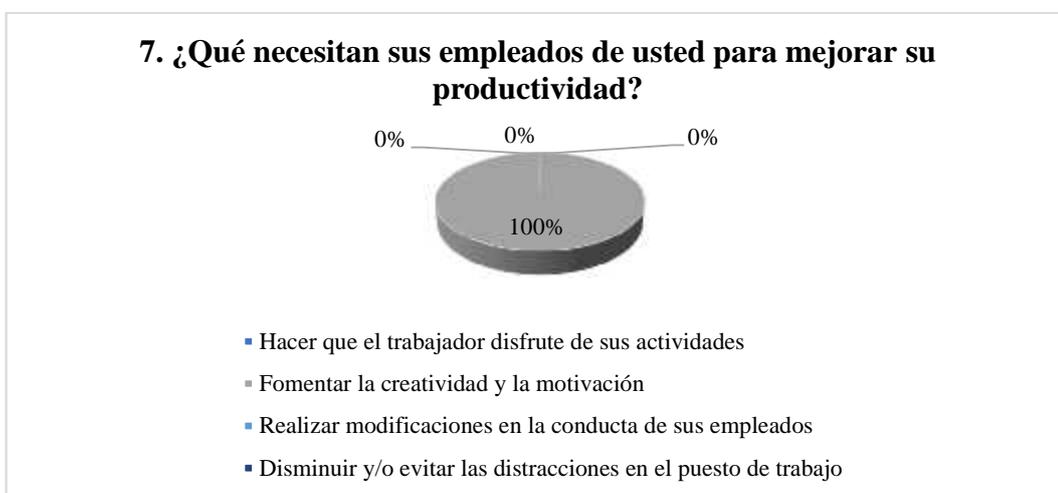


Gráfica 14: Motivación de un líder

Elaborado por: Erick Aquino Segura

Según la información de ambas partes, se puede decir que ambos líderes buscan una fuente de inspiración ya sea esta interna o externa y rodearse de gente creativa y con una mentalidad optimista, estas contribuyen a que los líderes se mantengan motivados y cumplir con sus ideales.

7. ¿Qué necesitan sus empleados de usted para mejorar su productividad?		
Hacer que el trabajador disfrute de sus actividades	0	0%
Fomentar la creatividad y la motivación	2	100%
Realizar modificaciones en la conducta de sus empleados	0	0%
Disminuir y/o evitar las distracciones en el puesto de trabajo	0	0%
	2	100%



Gráfica 15: Necesidades del personal para mejorar su productividad

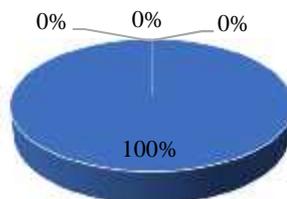
Elaborado por: Erick Aquino Segura

Ambos líderes concluyeron en que la mayor necesidad para mejorar la productividad de sus seguidores es que estos fomenten la creatividad y la motivación pues sus colaboradores requieren de aquello para trabajar con determinación y responsabilidad.

8. ¿Qué técnicas considera usted que se deben aplicar para la mejora de la productividad y alcance de los objetivos de la empresa?

Invertir tiempo y recursos para formar a los empleados en las nuevas tecnologías	2	100%
La comunicación interna, tanto ascendente como descendente	0	0%
Adaptarse a los cambios del entorno para no quedarse anticuado	0	0%
Emplear la motivación para favorecer el ambiente de la organización	0	0%
	2	100%

8. ¿Qué técnicas considera usted que se deben aplicar para la mejora de la productividad y alcance de los objetivos de la empresa?



- Invertir tiempo y recursos para formar a los empleados en las nuevas tecnologías
- La comunicación interna, tanto ascendente como descendente
- Adaptarse a los cambios del entorno para no quedarse anticuado
- Emplear la motivación para favorecer el ambiente de la organización

Gráfica 16: Técnicas para mejorar la productividad

Elaborado por: Erick Aquino Segura

De acuerdo con los datos receptados por parte de ambos líderes manifiestan que una técnica que se debe aplicar en el área de ventas y sus seguidores es el invertir tiempo y recurso necesario para la formación de sus seguidores en cuanto a aprender de las nuevas tecnologías y así aplicarlas en sus funciones.

3.2. Discusión

Con base a los resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas realizadas tanto a los cinco trabajadores del área de ventas como jefes y líderes del área delimitada se pudo apreciar que en esta organización el tipo de liderazgo que se aplica es el liderazgo democrático que coincide con el estudio ejecutado por (Ortega Naranjo, Cuascota Pujota, Pilataxi Mejía, & Gualotuña Armas, 2018).

Esta investigación mostró que tanto las habilidades como técnicas que los líderes de dicha empresa emplean para influir en sus subordinados si inciden en la manera en que estos ejecutan sus funciones obteniendo así cambios en la manera en su productividad y por ende en la empresa como tal.

Conclusiones

) En definitiva, se puede concluir que el tipo de liderazgo que se emplea en esta organización es el democrático pues el líder busca la participación activa de cada uno de los subordinados en la toma de decisiones para que estos adquieran los conocimientos necesarios para analizar las situaciones que se presentan y se pueda llegar a una solución efectiva, manteniendo así un ambiente laboral adecuado para resolver los conflictos.

) La productividad del área de ventas se ve afectada al disminuir el interés e importancia de los líderes de la empresa, pues el liderazgo democrático si bien promueve la participación activa del grupo de trabajo, eso no necesariamente quiere decir que se estén tomando las mejores decisiones en cuanto a las actividades que se llevan a cabo.

) El liderazgo influye en la productividad del personal por motivo que, si estos no sienten el apoyo y guía de parte del líder, no continúan con sus actividades de forma adecuada, pues ellos quieren que se les imparta conocimientos y se les dé una formación adecuada para ser más productivos.

Recomendaciones

) Con base a lo mencionado anteriormente, una recomendación que se le puede hacer es que si bien el tipo de liderazgo democrático es una forma en la que se ven buenos resultados en esta organización, se puede optar por aplicar un tipo de liderazgo denominado transformacional el cual alienta e inspira a sus seguidores a buscar maneras de generar cambios que les permitan crecer y tener éxito a futuro, lo cual provoca que la productividad de la organización se vea beneficiada gracias a las variaciones en los procesos que se lleven a cabo en la misma.

) Otra recomendación que se debe tener en cuenta es que los colaboradores de la empresa deben buscar la manera de auto educarse, ir probando nuevas formas y estrategias para vender mas o atraer mas a los clientes, pues solo así se les reconocerá el trabajo que realizan y posteriormente se les puede dar un ascenso.

) Por último, una recomendación hacia los colaboradores debe ser que no dependan tanto de las acciones que haga el líder pues, a pesar de que estos son los llamados a dirigir y guiar a los demás, todos tienen la capacidad par adoptar nuevas habilidades que permitan atraer a los clientes y a su vez se les recompense por su buen trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Asenjo Ramírez, E. S., & Faya Romero, R. W. (2021). Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8473/Asenjo%20Ram%c3%adrez%2c%20Edward%20%26%20Faya%20Romero%2c%20Roger.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayala, M., Vallejo, M., & Poveda, A. (19 de Mayo de 2021). *Centro Sur*. Obtenido de <http://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/142/331>
- Carrillo, M. M. (2018). Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Arteaga. (28 de Febrero de 2021). Obtenido de <https://cudh.edu.mx/wp-content/uploads/assignments/10106/94/Recurso-humano.pdf>
- Cechea, M., & Rodríguez Monroy, C. (2012). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf>
- Coll Morales, F. (12 de Mayo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- Ferrer De La Cruz, R. I. (2017). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36328/B_Ferrer_DLCRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flores Mamani, E., Mario Luis García Tejada, M. L., & Yapuchura Sayco, A. (2018). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2018000200004&script=sci_arttext
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/Erick/Downloads/Dialnet-LaProductividadYSusFactores-6233008.pdf>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/LosCh/OneDrive/Escritorio/Dialnet-LaProductividadYSusFactores-6233008.pdf>
- Franco López, J. A., & Bedoya Zapata, J. (2018). Obtenido de <file:///C:/Users/LosCh/OneDrive/Escritorio/SSRN-id3519472.pdf>
- Ganga Contreras, F. A., Navarrete Andrade, E., & Suárez Amaya, W. (22 de Diciembre de 2017). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457004.pdf>
- García Almeida, B. S. (2017). Obtenido de <https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/117/1/Proyecto%20de%20Grado%20de%20Garcia%20Almeida.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & D. Rojas, M. (2018). *Scielo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext&tlng=p
- Mendoza Jiménez, E. Y., & Gracia Hernández, M. (2021). Obtenido de <http://revistacontrasteregional.ciisder.mx/index.php/rcr/article/view/114/91>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (20 de Diciembre de 2015). Obtenido de

<https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/1126/1/El%20Recurso%20Humano%20como%20elemento%20fundamental%20para%20la%20%20Gesti%20c3%93n%20de%20%20calidad%20y%20la%20competitividad%20organiz.pdf>

Naranjo Alvarez, O. D. (2017). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16010/NaranjoAlvarezOscarDavid2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Naranjo Arango, R. (2015). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792008.pdf>

Ortega Naranjo, W. F., Cuascota Pujota, A. M., Pilataxi Mejía, J. C., & Gualotuña Armas, A. P. (2018). Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador.

Pedraja Rejas, L., Marchioni Choque, Í., Espinoza Marchant, C., & Muñoz Fritis, C. (2020). *Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500003&script=sci_arttext&tlng=p

Poblete Riquelme, C. (2021). Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5606/Christian%20POBLETE%20RIQUELME.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ponce Calixto, J. L. (2020). Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de. Trujillo.

Ramírez Molina, R. I., Villalobos Antúnez, J. V., & Herrera Tapias, B. A. (2018). Obtenido de

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20estrat%c3%a9gica.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Rivera Moriano, J. (2021). *Unicatónica*. Obtenido de https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2209/_Liderazgo_Influencia_Productividad_Organizaciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RozoSánchez, A., & Flórez Garay, A. (22 de Marzo de 2019). Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/download/1669/1859>

Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (30 de Octubre de 2014). *ElSevierdoyma*. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700266?token=C0EEB8F2498973DE011A4BC45D59E6C898A488D4A79A39F4891676B90B13325F44AC8CA7A2663BB2541F2297B569CE56&originRegion=us-east-1&originCreation=20210731205553>

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
El Liderazgo y la Productividad del área de ventas en la empresa Tropi Motors ubicada en el cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena.	Al momento de que un individuo asume el liderazgo, los demás integrantes de forma consciente o inconsciente muestran inconformidad, por ende, estos mostrarán su descontento de diferentes formas como, disminuir su productividad pues de esta manera darán a entender que las gestiones que el líder realiza no son las más efectivas y esto le puede traer dificultades para mantener su distinción.	<p>Objetivo General</p> <p>Indagar el Liderazgo y la Productividad del área de ventas mediante un análisis de las características del líder del área de ventas de la empresa Tropi Motors para establecer qué estilo de liderazgo es el más adecuado para esta organización.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tipos de liderazgo ➤ Habilidades del Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo Transformacional ➤ Liderazgo Carismático ➤ Liderazgo Visionario ➤ Liderazgo Democrático ➤ Comunicación ➤ Manejo del estrés ➤ Manejo del tiempo 	<p>El tipo de investigación es Descriptivo-analítico</p> <p>Enfoque de investigación Deductivo</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Población Empleados del área de ventas de la empresa Tropi Motors</p> <p>Muestra Personal de ventas y jefe de ventas</p>
		<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar el tipo de liderazgo aplicado en el área de ventas en la empresa Tropi Motors ➤ Distinguir la productividad del equipo de trabajo del área de ventas de la empresa Tropi Motors ➤ Determinar cómo influye el liderazgo en la productividad del personal del área de ventas de la empresa Tropi Motors 	<p>Variable dependiente</p> <p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso Humano ➤ Ambiente laboral ➤ Sistema Productivo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sociales ➤ Organizacionales ➤ Funcionales ➤ Personales ➤ Desde el punto de vista del trabajador ➤ Desde el punto de vista de la empresa 	

Matriz de operacionalización

IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
El líder de una organización puede o no influir en la productividad del personal del área de ventas de la empresa Tropi motors	Variable independiente: El Liderazgo	Capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas	Tipos de Liderazgo Habilidades de un líder	Liderazgo Transformacional Liderazgo Carismático Liderazgo Visionario Liderazgo Democrático	¿Qué tipo de liderazgo se emplea en el área de ventas de la empresa?	Encuesta realizada al jefe del área de ventas junto con su personal
				Comunicación Manejo del estrés Manejo del tiempo	¿Cuáles son las habilidades de un verdadero líder?	
	Variable dependiente: La Productividad	Relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados	Talento humano Ambiente Laboral	Sociales Organizacionales Funcionales Personales Desde el punto de vista del trabajador Desde el punto de vista de la empresa	¿Qué necesita el talento humano del líder? ¿Cuáles son los enfoques en cuanto al ambiente laboral?	

ENCUESTRA SOBRE EL LIDERAZGO

OBJETIVO: Diagnosticar la contribución efectiva del liderazgo de supervisión a la productividad del equipo de trabajo del área de ventas

1. ¿Qué tipo de liderazgo diría tu equipo que empleas?

- Liderazgo Transformacional
- Liderazgo Carismático
- Liderazgo Visionario
- Liderazgo Democrático

2. ¿Cuál es tu rol principal siendo un líder?

- Inspirar Confianza
- Crear Visión
- Ejecutar estrategias
- Desarrollar el potencial de sus seguidores

3. ¿Cuál es su valor más importante como líder?

- Responsabilidad
- Generosidad
- Humildad
- Confianza

4. Según su apreciación, ¿Cómo es el verdadero líder?

- Predica con el ejemplo
- Es educado y respetuoso
- Es capaz de motivar y liderar con compromiso
- Tiene la capacidad de sacrificarse por el equipo

5. ¿Cómo motivas a tu equipo de trabajo?

- Comunicación constante con el equipo
- Remuneración acorde al puesto de trabajo
- Flexibilidad y conciliación laboral
- Ser empático con el equipo

6. ¿Cómo se motiva a sí mismo como Líder?

- Rodearte de gente creativa y optimista
- No tener miedo a equivocarte
- Comprometerse con la sociedad
- Busca inspiración

7. ¿Qué necesitan sus empleados de usted para mejorar su productividad?

- Hacer que el trabajador disfrute de sus actividades
- Fomentar la creatividad y la motivación
- Realizar modificaciones en la conducta de sus empleados
- Disminuir y/o evitar las distracciones en el puesto de trabajo

8. ¿Qué técnicas considera usted que se deben aplicar para la mejora de la productividad y alcance de los objetivos de la empresa?

- Invertir tiempo y recursos para formar a los empleados en las nuevas tecnologías
- La comunicación interna, tanto ascendente como descendente
- Adaptarse a los cambios del entorno para no quedarse anticuado
- Emplear la motivación para favorecer el ambiente de la organización

ENCUESTRA SOBRE EL LIDERAZGO

OBJETIVO: Diagnosticar la contribución efectiva del líder de ventas a la productividad del equipo de vendedores.

1. ¿Qué habilidades debe tener un líder para que el equipo de trabajo se sienta cómodo con el ambiente laboral?

- Delegar tareas como signo de un liderazgo fuerte
- Responsabilidad ante el triunfo o el fracaso del equipo
- Flexibilidad ante los cambios y resolución creativa ante problemas
- Sentir comodidad acudiendo hacia su líder con preguntas o inquietudes

2. ¿Qué los motiva realizar sus actividades?

- Poder desarrollarse profesionalmente
- Asumir las responsabilidades
- Trabajar en un ambiente laboral adecuado
- Poder conciliar vida laboral y personal

3. ¿Qué tipo de liderazgo se aplica en el área de ventas de la empresa?

- Liderazgo Transformacional
- Liderazgo Carismático
- Liderazgo Autoritario
- Liderazgo Democrático

4. Como trabajador, ¿cuál es la necesidad en la que el líder debe hacer mayor énfasis?

- Necesidades de autorrealización
- Necesidad de estima/ reconocimiento
- Necesidades sociales
- Necesidades de seguridad

5. ¿Qué estrategia aplica el líder para mantener un buen ambiente laboral?

- Flexibilidad en el lugar de trabajo
- Dar autonomía a los trabajadores
- Establecer un ambiente de apoyo
- Reconocer los logros de los trabajadores

6. ¿Qué comportamiento del líder inspira confianza?

- Predica con el ejemplo
- Admite sus errores y reconoce sus limitaciones
- Confía en el equipo de trabajo
- Trata a cada uno de manera justa

7. De acuerdo a su apreciación ¿Cómo es un líder productivo?

- Saber las necesidades del equipo
- Trabaja en la gestión de conflictos
- Cuida el clima organizacional
- Modifica su forma de llevar el control de las actividades

8. ¿Qué acciones realizaría para mejorar la productividad del equipo de trabajo?

- Fomentar la creatividad con espacios colaborativos
- Mantener los objetivos bien definidos
- Reservar el tiempo para el equipo de trabajo
- Promover la formación continua de los empleados

La libertad, 19 de enero del 2022

MSc. (e)

Sabina Villón Perero,

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

Yo, **Erick Alexander Aquino Segura** con N° de cedula **2400063554**, estudiante de La Facultad De Ciencias Administrativas de la Carrea De Administración De Empresa, por medio de la presente solicito a usted la modificación del tema para el trabajo de integración curricular “**EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA TROPI MOTORS UBICADA EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA**” por el siguiente “**EL LIDERAZGO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE VENTAS EN LA EMPRESA TROPI MOTORS UBICADA EN EL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA**”, por motivo de delimitación de la población a estudiar.

Agradezco la atención que tenga la presente.

Atentamente,

Erick Alexander Aquino Segura

erick.aquinosegura@upse.edu.ec

CO.erickaquino@gmail.com

0962568081

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Actividades	Abril - Mayo 2021	Junio - Julio 2021	Agosto 2021	Septiembre 2021	Octubre 2021	Noviembre 2021	Diciembre 2021	Enero 2022	Febrero 2022
Idea y tema									
Desarrollo del Anteproyecto									
Presentación del anteproyecto									
Aprobación del anteproyecto									
Tutorías del proyecto:									
Argumentos teóricos									
Argumentos metodológicos									
Resultados									
Conclusiones y Recomendaciones									
Entrega (archivo digital) de trabajo final									
Sustentación y Defensa del Trabajo de Titulación									