



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA LABORAL,
MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES Y COMERCIALIZADORES
AGROPECUARIOS DE QUINTICUSIG “EL ULTIMO INCA” CANTÓN SIGCHOS,
PROVINCIA DE COTOPAXI.”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciadas en Gestión de la Información Gerencial

Autores:

Charcopa Angulo Samira Brigitte

Espinoza Pisuña Verónica Alexandra

Tutor:

Dra. Libia Dolores Almeida Lara

Latacunga - Ecuador

Agosto 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Charcopa Angulo Samira Brigitte con cedula de ciudadanía No. 0804080448, Espinoza Pisuña Verónica Alexandra con cedula de ciudadanía No. 1728497320, declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA LABORAL, MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES Y COMERCIALIZADORES AGROPECUARIOS DE QUINTICUSIG “EL ULTIMO INCA” CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI”**, siendo Almeida Lara Libia Dolores Tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 21 agosto, 2024



Charcopa Angulo Samira Brigitte

C.C :0804080448



Espinoza Pisuña Verónica Alexandra

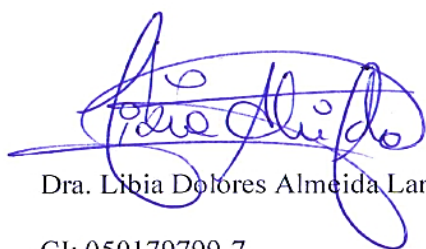
C.C: 1728497320

AVAL DEL TUTOR DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA LABORAL, MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES Y COMERCIALIZADORES AGROPECUARIOS DE QUINTICUSIG “EL ULTIMO INCA” CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI”, Charcopa Angulo Samira Brigitte; Espinoza Pisuña Verónica Alexandra, de la carrera Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del avala de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre- defensa.

Latacunga 21, agosto, 2024



Dra. Libia Dolores Almeida Lara

CI: 050179799-7

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, los postulantes: Charcopa Angulo Samira y Espinoza Pisuña Verónica Alexandra, con el título del Proyecto de Investigación, **“IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA LABORAL, MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES Y COMERCIALIZADORES AGROPECUARIOS DE QUINTICUSIG “EL ULTIMO INCA” CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional

Latacunga 21 de agosto, 2024

Para constancia firman:



LECTOR 1 (PRESIDENTE)

Ing. Mónica Salazar

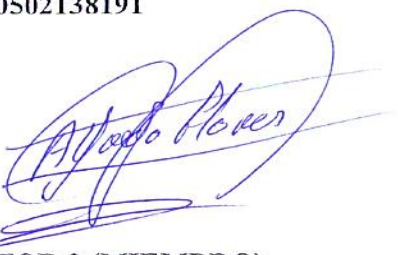
CC: 0502138191



LECTOR 2 (MIEMBRO)

Ing. Diego Jácome

CC: 0502554082



LECTOR 3 (MIEMBRO)

Ing. Galo Flores

CC: 0501857213

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a nuestra Dios quien ha sido la fortaleza y el sustento en esta etapa formativa. A nuestra tutora de tesis, Dra. Libia Dolores Almeida Lara por ser nuestro pilar fundamental orientador, su incondicional apoyo y dedicación en este proceso, fueron esenciales para enriquecer cada aspecto de este trabajo.

También queremos agradecer a nuestras familias y amigos por su inquebrantable apoyo y comprensión, su aliento y motivación nos impulsaron a seguir adelante incluso en los momentos más desafiante.

“Por último agradecemos a nuestra Universidad quien, desde el primer semestre nos acogió como nuestro segundo hogar, nos ha exigido tanto, pero al mismo tiempo permitido obtener mi tan ansiado título. Agradecemos a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de titulación:

A Dios, que por su mano poderosa hasta aquí me ha sostenido. A papá y a mamá quienes han estado siempre a mi lado y ser mi mayor y única inspiración desde el día 1 cuando empecé esta aventura estudiantil universitaria.

También dedico a mis hermanos de sangre y en Cristo quienes mediante su apoyo emocional aportaron significativamente en mí.

Samira Brigitte Charcopa Angulo

Dedico el presente trabajo de titulación:

En primer lugar, a Dios por sostenerme en todo el transcurso de mi vida. A mis padres y familiares por sus consejos en especial al esfuerzo y dedicación de mi madre por ser siempre mi apoyo incondicional, mi inspiración en cada momento de mi carrera universitaria.

También a mis hermanos espirituales por animarme a no rendirme y a su apoyo emocional que han sido de gran valor para mí.

Verónica Alexandra Espinoza Pisuña

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TÍTULO: “Impacto del liderazgo transformacional en el clima laboral, miembros de la Asociación de Productores y Comercializadores Agropecuarios de Quinticusig “el Ultimo Inca” cantón Sigchos, provincia de Cotopaxi”.

Autores: Charcopa Angulo Samira Brigitte

Espinoza Pisuña Verónica Alexandra

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo analizar el impacto del liderazgo transformacional en el clima laboral de los miembros de la Asociación de Productores y Comercializadores Agropecuarios de Quinticusig “el Ultimo Inca” cantón Sigchos, provincia de Cotopaxi”. La investigación es de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo que permitió describir características fundamentales para la investigación, que está orientada analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral por lo cual se realizó una recolección de datos mediante el instrumento (encuesta). El instrumento utilizado es la encuesta MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio (1990) el cual tiene como objetivo demostrar los beneficios del liderazgo transformacional dentro de las organizaciones, acompañado de la medición de escala de Likert que fue adaptado al objeto de estudio, considerando que al analizar las dimensiones del liderazgo transformacional que son la estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación y la influencia idealizada o carisma, juegan un papel crucial que marca en el entorno empresarial dichos factores. Un clima laboral positivo caracterizado por la satisfacción, trabajo equipo y la comunicación es fundamental para el desempeño y productividad de la empresa. Los beneficios que se obtendrán del plan estratégico de liderazgo transformacional son: mejorar las relaciones entre directivos y compañeros, tener una comunicación asertiva y clara, contribuir a la formación de líderes empresariales, estimular actividades positivas, fortalecer el proyecto de vida personal, profesional e institucional que se vea reflejado en un buen clima laboral.

Palabras clave: Comunicación interna, clima laboral, desempeño laboral, fortalecimiento.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

THEME: “IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE WORK ENVIRONMENT, MEMBERS OF THE ASSOCIATION OF AGRICULTURAL PRODUCERS AND MARKETERS OF QUINTICUSIG ‘EL ULTIMO INCA’ CANTON SIGCHOS, PROVINCE OF COTOPAXI”.

AUTHORS: Charcopa Angulo Samira Brigitte

Espinoza Pisuña Verónica Alexandra

ABSTRACT

The objective of the research is to analyze the impact of transformational leadership on the work environment of the members of the Association of Agricultural Producers and Marketers of Quinticusig “El Ultimo Inca”, Sigchos canton, province of Cotopaxi. The research has a quantitative approach with a descriptive level that allowed describing fundamental characteristics for the research, which is oriented to analyze the relationship that exists between transformational leadership and the work environment, for which a data collection was carried out by means of the instrument (survey). The instrument used is the MLQ survey (Multifactor Leadership Questionnaire) by Bass and Avolio (1990) which aims to demonstrate the benefits of transformational leadership within organizations, accompanied by the Likert scale measurement that was adapted to the object of study, considering that when analyzing the dimensions of transformational leadership which are intellectual stimulation, individualized consideration, motivation and idealized influence or charisma, play a crucial role that marks in the business environment these factors. A positive work environment characterized by satisfaction, teamwork and communication is fundamental for the performance and productivity of the company. The benefits to be obtained from the strategic plan of transformational leadership are: improve relations between managers and colleagues, have an assertive and clear communication, contribute to the formation of business leaders, stimulate positive activities, strengthen the personal, professional and institutional life project that is reflected in a good working environment.

KEYWORDS: Internal communication, Work climate, Work performance, strengthening.



AVAL DE TRADUCCIÓN


En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de titulación cuyo título versa: **“IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA LABORAL, MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES Y COMERCIALIZADORES AGROPECUARIOS DE QUINTICUSIG “EL ULTIMO INCA” CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI”** presentado por: **Charcopa Angulo Samira Brigitte y Espinoza Pisuña Verónica Alexandra** egresadas de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto de 2024

Atentamente,


MSc. Alison Mena Barthelotty
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0501801252



CENTRO
DE IDIOMAS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE gráficos	xv
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	15
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1 Justificación	16
2.2 Planteamiento del Problema	18
2.3 Formulación del problema o pregunta de la investigación.....	18
3. OBJETIVOS	18
3.1 Objetivo General.....	18
3.2 Objetivos Específicos.....	18
3.3 Actividades a desarrollarse en el proyecto en relación a los objetivos planteados...	19
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	20
4.1 Beneficiarios directos:.....	20
4.2 Beneficiarios indirectos:.....	20
5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	20
5.1 Antecedentes de la investigación	20
5.2 Gestión del Talento Humano	22

5.2.1	Definición de Gestión del Talento Humano	22e33
5.2.2	Importancia de la Gestión del Talento Humano	23
5.2.3	Los procesos más importantes en la Gestión del Talento Humano	23
5.2.4	Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual....	24
5.3	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	25
5.3.1	Definición de Liderazgo Transformacional	25
5.3.2	Características del Liderazgo Transformacional.....	25
5.3.3	Dimensiones o factores del liderazgo transformacional.....	25
5.3.4	El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones.....	26
5.4	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
5.4.1	Definición de Clima Organizacional.....	26
5.4.2	Factores de evaluación del clima laboral.....	27
5.5	TRABAJO EN EQUIPO	28
5.5.1	Definición de Trabajo en Equipo	28
5.5.2	Dimensiones de las 5c del Trabajo en Equipo.....	28
6.	PROPUESTA METODOLÓGICA.....	29
6.1	Enfoque de investigación.....	29
6.1.1	Enfoque cuantitativo.....	29
6.2	Tipo y diseño de investigación.....	30
6.2.1	Investigación descriptiva	30
6.2.2	Método correlacional.....	30
6.2.3	Alcance descriptivo	31
6.3	Técnica e instrumento de recolección de datos.....	31
6.3.1	Encuesta.....	31
7.	INSTRUMENTO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	31
7.1	Cuestionario	31
7.2	Población	34

8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	35
8.1 Análisis del cuestionario liderazgo transformacional.....	35
Dimensión Estimulación Intelectual.....	35
Dimensión Estimulación Intelectual.....	36
Dimensión Estimulación Intelectual.....	37
Dimensión Consideración Individualizada	39
Dimensión Consideración Individualizada	40
Dimensión Motivación	41
Dimensión Motivación	42
Dimensión Influencia Idealizada.....	43
Dimensión Influencia Idealizada.....	45
Dimensión Factores Actitudinales.....	46
Dimensión Factores Actitudinales.....	47
Dimensión Factores Actitudinales.....	48
Dimensión Factores Actitudinales.....	49
Dimensión Factores Actitudinales.....	50
Análisis del cuestionario clima laboral.....	51
Factor: Propósito	51
Factor: Propósito	52
Factor: Relaciones	53
Factor: Estructura	54
Factor: Estructura	55
Factor: Estructura	56
Factor: Mecanismos Auxiliares.....	57
Factor: Mecanismos Auxiliares.....	58
Factor: Mecanismos Auxiliares.....	59
Factor: Recompensa	60

Análisis general	61
9. PROPUESTA.....	62
10. Impactos social-cultural, tecnológico, económico.....	73
11. CONCLUSIONES.....	74
12. RECOMENDACIONES	75
13. ANEXO	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Actividades a desarrollarse en el presente proyecto	19
Tabla 2	Dimensiones e indicadores del Liderazgo Transformacional.....	33
Tabla 3	Factores del Clima Laboral	34
Tabla 4	Buen trato y comportamiento entre empleados y directivos	35
Tabla 5	El jefe fomenta espíritu de equipo para el trabajo armónico.....	36
Tabla 6	Líder efectivo cuenta con el respeto y el apoyo del grupo.....	38
Tabla 7	Administrador fortalece la confianza.....	39
Tabla 8	Capacidad para captar emociones y conductas.....	40
Tabla 9	El administrador busca desarrollar las capacidades de sus empleados	41
Tabla 10	La gerencia vela por la salud y seguridad de empleados	42
Tabla 11	Estimula y apoya a que el grupo de trabajo pueda enfrentar desafío.....	44
Tabla 12	Apoya cuando existe dificultades en el entorno	45
Tabla 13	Muestra interés en proponer mejoras para trabajar.....	46
Tabla 14	Trabajo respeta y cumple con velar por la imagen institucional.....	47
Tabla 15	Conocimiento sobre estándares de calidad.....	48
Tabla 16	Conocimiento sobre conocimientos de su rol y otros que aportan a su trabajo.....	49
Tabla 17	Conoce y cumple las metas propuestas	50
Tabla 18	Conozco claramente los objetivos y propósitos.....	51
Tabla 19	Se enlazan con sus objetivos personales	52
Tabla 20	Clima de trabajo agradable y grato	53
Tabla 21	Conocimiento de la estructura organizativa	54
Tabla 22	Formalismo para llevar un trámite.....	55
Tabla 23	Conocimiento de las obligaciones.....	56
Tabla 24	Conocimiento sobre finanzas y procesos	57
Tabla 25	Programas de capacitación permiten tener un rol más activo en la Asociación	58
Tabla 26	Conocimiento sobre finanzas y procesos	59
Tabla 27	Conocimiento sobre finanzas y procesos	60
Tabla 28	Plan estratégico de liderazgo transformacional	66
Tabla 29	Impactos	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Dimensión Estimulación Intelectual	35
Gráfico 2	Dimensión Estimulación Intelectual	37
Gráfico 3	Dimensión Estimulación Intelectual	38
Gráfico 4	Dimensión Consideración Individualizada.....	39
Gráfico 5	Dimensión Consideración Individualizada.....	40
Gráfico 6	Dimensión Motivación.....	41
Gráfico 7	Dimensión Motivación.....	43
Gráfico 8	Dimensión Influencia Idealizada	44
Gráfico 9	Dimensión Influencia Idealizada	45
Gráfico 10	Dimensión Factores Actitudinales	46
Gráfico 11	Dimensión Factores Actitudinales	47
Gráfico 12	Dimensión Factores Actitudinales	48
Gráfico 13	Dimensión Factores Actitudinales	49
Gráfico 14	Dimensión Factores Actitudinales	50
Gráfico 15	Factor: Propósito.....	51
Gráfico 16	Factor: Propósito.....	52
Gráfico 17	Factor: Relaciones.....	53
Gráfico 18	Factor: Estructura.....	54
Gráfico 19	Factor: Estructura.....	55
Gráfico 20	Factor: Estructura.....	56
Gráfico 21	Factor: Mecanismos Auxiliares	57
Gráfico 22	Factor: Mecanismos Auxiliares	58
Gráfico 23	Factor: Mecanismos Auxiliares	59
Gráfico 24	Factor: Recompensa	60

PLAN DE INVESTIGACIÓN

La estructura del plan de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi se detalla a continuación:

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Impacto del liderazgo transformacional en el clima laboral, miembros de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

Fecha de inicio: 24-10-2023

Fecha de finalización: agosto 2024

Lugar de ejecución: Quinticusig, Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi

Facultad que auspicia: Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que auspicia: Gestión de la Información Gerencial.

Proyecto de investigación formativo vinculado (si corresponde):

“El Liderazgo Transformacional en las Organizaciones de Economía Popular y Solidaria del Cantón Latacunga”,

Equipo de Trabajo:

- Charcopa Angulo Samira Brigitte. C.I: 0804080448
- Espinoza Pisuña Verónica Alexandra. C.I: 1728497320

Tutor de Tesis:

Dra. Libia Dolores Almeida Lara C.I.050179799-7

Área de Conocimiento: Gestión Administrativa

Línea de investigación: Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Gestión Administrativa

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Justificación

El liderazgo tiene un efecto positivo y significativo sobre los miembros de una organización. El liderazgo transformacional les permite cambiar las expectativas y percepciones de esta manera impulsar la transformación dentro de la asociación.

Por lo antes mencionado es importante que en una organización tenga determinado e identificado el liderazgo transformacional como factor de motivación en sus colaboradores a través de la innovación y creación de cambios que ayudaran a crecer y dar forma al éxito futuro organizacional.

El clima organizacional puede ser definido como las personas perciben sus cualidades o propiedades del ambiente laboral que influye en su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción, lo cual genera una mayor productividad y desarrollo del personal. (Pillagua y Artega, 2019)

La presente investigación destaca la importancia que tiene el liderazgo transformacional en el desempeño de los colaboradores de una manera positiva influyendo considerablemente en el cumplimiento de objetivos y el reajuste en las ideas, pensamientos y sentimientos convirtiéndolos en un elemento motivador para el desempeño de sus actividades, las investigadoras fueron invitadas a participar como parte del Proyecto Formativo de la Carrera, haciendo un alcance al mismo frente a la problemática de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” del cantón Sigchos, justificando lo indicado por ser una asociación de economía popular y solidaria que requiere el contingente profesional de quienes desarrollan la presente investigación.

El aporte de la investigación es determinar el beneficio del liderazgo transformacional en el desempeño de los colaboradores de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Sigchos Cantón Cotopaxi, en el enfoque de un ambiente positivo en el que los trabajadores se sientan motivados y valorados.

Los beneficiarios de la investigación son todos los colaboradores y trabajadores de la Asociación de productores y comercializadoras agropecuarios de Quinticusig” El ultimo Inca cantón Sigchos ya que es una visión y necesidad de progreso global, con una meta compartida en donde todos los colaboradores apuestan por el desarrollo de habilidades gerenciales, el

manejo correcto de un óptimo Clima Laboral, en donde la mejora continua de la asociación es la meta establecida con el fin de obtener una mejor productividad.

El impacto de la investigación es determinar la importancia del liderazgo transformacional en el ámbito laboral enfocado en motivar a los colaboradores, generar sentido de pertenencia y productividad con la asociación. Sin el mismo, el rendimiento es bajo, la rotación de personal será constante y esto deriva a la falta de compromiso de los colaboradores, perdiendo el interés por el éxito y crecimiento organizacional, desencadenando una serie de problemas en la productividad. Es esencial que la asociación esté consciente que tener un buen liderazgo ayuda en el Clima Laboral de los colaboradores mejorando la eficacia y productividad.

El fin práctico de la investigación es que, mediante la explicación de la importancia del liderazgo transformacional, se pueda aplicar una forma de medirlo en todos los colaboradores. Incitando a la asociación a mantenerse en un perfil de nivel superior en autenticidad, innovación y transformacional total.

Como datos a investigar:

Rondón (2020) manifiesta que “el liderazgo ha evolucionado hacia un enfoque transformador que busca generar cambios tanto en individuos como en sistemas sociales. Este enfoque considera valiosos y positivos los cambios que se persiguen, y su principal objetivo es la formación y desarrollo de líderes competentes” (p.24). El modelo teórico de James MacGregor Burns sobre el liderazgo transformacional se centra en motivar, elevar la moral y mejorar el desempeño de los seguidores a través de diversas estrategias. Estas estrategias incluyen conectar la identidad y el sentido de pertenencia de los seguidores con la misión y la identidad colectiva de la organización, así como ser ejemplos a seguir que inspiren a sus seguidores y desafíen a asumir mayor responsabilidad en su trabajo.

Holtz (2022) La empresa que no tiene un liderazgo transformacional está destinada a morir, esto se vincula a la importancia que tiene este estilo de gestionar a los equipos de trabajo, basado en un enfoque en el futuro, en tendencias y en una escucha activa de los colaboradores. (El Economista, 2022)

2.2 Planteamiento del Problema

El impacto del liderazgo transformacional en los colaboradores se muestra de manera positiva, mejorando su desempeño y el sentido de pertenencia con las metas y objetivos por alcanzar, además que para desarrollar esto los líderes deben ser la fuente de motivación.

En la actualidad los colaboradores son una fuente indispensable para la productividad dentro de la organización y es por eso la importante de crear el sentido de pertenencia en ellos, motivándolos, impulsándolos y creando un buen ambiente laboral.

2.3 Formulación del problema o pregunta de la investigación

Por lo tanto, el presente proyecto de investigación nos lleva a formularnos la **pregunta:** ¿Cómo afecta la falta del liderazgo transformacional en el clima laboral de los miembros de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, ¿Provincia de Cotopaxi?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Analizar el impacto del liderazgo transformacional en el clima laboral de los miembros de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Conceptualizar las bases teóricas del liderazgo transformacional y su incidencia en el clima laboral.
- ✓ Aplicar el instrumento MLQ para medir el impacto del liderazgo transformacional en la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.
- ✓ Proponer estrategias para mejorar el clima laboral en los miembros de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

3.3 Actividades a desarrollarse en el proyecto en relación a los objetivos planteados

Tabla 1

Actividades a desarrollarse en el presente proyecto

Objetivos Específicos	Actividades	Cronograma	Productos
Conceptualizar las bases teóricas del liderazgo transformacional y su incidencia en el clima laboral.	Búsqueda de información bibliográfica, publicaciones, papers, repositorios referentes al Liderazgo	SEMANA 1-4 (Primera etapa)	Fundamentación Teórica
Aplicar el instrumento MLQ para medir el impacto del liderazgo transformacional en la Asociación de Productores y Comercializadores Agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.	Aplicación del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire MLQ Bass y Avolio (1994), mediante el método de medición de “La escalada de Likert.	SEMANA 5-10 (Segunda Etapa)	Análisis y tabulación de datos
Proponer estrategias como alternativa para mejorar el clima laboral en los miembros de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.	Presentar las estrategias para mejorar el liderazgo transformacional.	Semana 11-16 (Tercera etapa)	Presentación de estrategias

Nota: Descripción de actividades en base a los objetivos planteados

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

4.1 Beneficiarios directos:

La Asociación de Productores y Comercializadores Agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” del Catón Sigchos cuentan actualmente con 23 miembros, siendo socios y colaboradores en general, que consta de jefe principal, secretaria en el área administrativa, en el área operativa son los miembros que cuentan diferentes cargos a desempeñar.

4.2 Beneficiarios indirectos:

La Asociación de Productores y Comercializadores Agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca”, ofrece productos de entrega al por mayor y menor de diferentes sabores de vinos, entre estos el vino de mortiño siendo el tradicional, también cuentan con el sabor de pitajaya, frambuesa, mora, flor de Jamaica y maracuyá, estableciendo un rango de ventas a nivel nacional.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1 Antecedentes de la investigación

Orozco y Bueno (2019) en trabajo final de maestría que lleva por título “Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira”, de la Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia. Tiene como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira

Obteniendo como resultado que las correlaciones variadas en la que se encontró que la mayoría de las variables de clima organizacional tiene una relación fuerte con las variables de liderazgo. Además, resalta la relación encontrada entre las variables de liderazgo transformacional y la variable de resultados, donde es la inspiración, el ejemplo y la especial atención de los líderes la que marcan la tendencia en los resultados de los colaboradores, desde allí se puede identificar que los colaboradores se mueven más en lo colectivo que en lo individual hacia el logro de los objetivos comunes.

Cabrera y Chuma (2023) en la tesis que lleva por título “Liderazgo Transformacional y Desempeño Organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 de la Ciudad de Latacunga”, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga. La investigación se orienta a establecer la existencia de una relación de causalidad significativa entre dos variables: "liderazgo transformacional" como variable independiente y "desempeño

organizacional" como variable dependiente, dentro del contexto de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 en la ciudad de Latacunga.

El cual muestra como resultado que el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional se correlacionan significativamente entre sí de esta manera respaldando que un liderazgo transformacional sólido puede influir positivamente en el desempeño organizacional de las cooperativas de ahorro y crédito. Los resultados indican que es crucial que las cooperativas deben enfocarse en desarrollar y fomentar un liderazgo transformacional efectivo entre sus directivos y líderes.

Carvajal y Chicaiza (2023), en su investigación de tesis titulada “El liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en empresas de servicio” de la Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Trata sobre el liderazgo transformacional y el clima laboral en empresas de servicios, de manera que se explora la influencia del liderazgo en el clima laboral, de tal modo, se analizará el objetivo de proponer el liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en las empresas de servicios.

Obteniendo como resultado la evidencia que tanto los líderes y subordinados deben adaptarse a los diferentes ámbitos o entornos que se presentan ya sean de oportunidad o problemas, teniendo buenas relaciones sociales y laborables siendo factores clave en el desempeño de cada miembro dentro de las empresas, esto permitirá que las empresas de servicios puedan posicionarse en el mercado.

Oviedo (2022) en su trabajo final de maestría con el tema “La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional” de la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, se enfoca en el estilo de liderazgo transformacional dentro del clima organizacional de los miembros de la Cooperativa de Ahorro de Crédito Kullki Wasi Ltda., obteniendo como resultado la influencia que tiene el liderazgo transformacional que se refleja en la satisfacción emocional que se llegan a manifestar por reconocimiento, comunicación, compromiso, adaptación, desenvolvimiento entre otros.

Pillagua y Arteaga (2019) en su investigación titulada “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.”. Tiene como objetivo evaluar el clima laboral como favor clave en el rendimiento productivo de las empresas en el cual los miembros perciben su trabajo, su desempeño al igual que su productividad en el desarrollo de su trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción.

Esto permite proponer planes de mejora que permiten encaminar al cambio las condiciones y conductas de cada miembro dentro de la organización, a través de la motivación y rendimiento profesional. Brindando mejores relaciones sociales entre los miembros demostrando que el clima laboral es un referente de gran importancia que pretenden mejorar su competitividad dentro del mercado y también obteniendo mejores resultados de productividad, además que estas organizaciones intentan lograr un continuo mejoramiento del clima donde el bienestar en las personas y la motivación que tengan son los pilares básicos para ser productivos.

El liderazgo transformacional es una pieza clave para el clima laboral dentro de las empresas de esta forma influye en la Asociación Quinticusig “El Ultimo Inca” tomando en cuenta por lo que si el clima laboral es adecuado se ve reflejado en el desempeño de cada miembro que fomentará un clima de confianza mejorando el trabajo en equipo, la satisfacción, logrando que sean más productivos y puedan enfocarse en el cumplimiento de las disposiciones acorde a sus funciones dentro de la asociación.

El interés de realizar este trabajo de investigación destaca en la importancia del liderazgo transformacional como factor clave dentro de la Asociación Quinticusig, proponiendo estrategias para mejorar el clima laboral y de esta manera se refleja en su satisfacción, compromiso y productividad, brindando bienestar a los miembros.

5.2 Gestión del Talento Humano

5.2.1 Definición de Gestión del Talento Humano

Para Montes (2022) La gestión del talento humano es un aprendizaje que el ser humano va aprendiendo como reconocer sus errores, logros y satisfacciones. Las organizaciones buscan a personas que tenga un valor colectivo de capacidades y conocimientos donde aprenden a desarrollarse como profesionales (Farro y Nauca, 2022, p.17).

Según Bendezú (2020) gestionar el talento humano en la actualidad debería ser un tema primordial en una organización, ya que al buscar el desarrollo de una de empresa y sus destrezas impactaran positivamente en los resultados de una empresa, el desarrollo de personal debe considerarse como una buena estrategia y dejar el paradigma que solo los considera como mano de obra o un mero recurso humano (Farro y Nauca, 2022, p.17).

La gestión del talento humano es una fundamental para las organizaciones reconociendo sus habilidades y destrezas impactado de forma positiva en su desempeño, también dando como

resultado grandes beneficios para la empresa, además que mejora las relaciones sociales con su entorno logrando que los colaboradores se identifiquen con los objetivos de la organización.

5.2.2 Importancia de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento desempeña un papel muy importante en la estrategia comercial, ya que gestiona el activo más importante que toda organización tiene. Hoy en día la gestión del talento abarca todas las áreas de la organización, sean estas administrativa u operativa, y siempre se está innovando con mejoras continuas, tomando en consideración las necesidades de un mercado competitivo (Abarca y Flores, 2021, p.32).

Dentro de cada organización un factor fundamental es el recurso humano, cada uno de los colaboradores aportan con sus diferentes habilidades y destrezas para así alcanzar los objetivos que los encaminan al éxito propuesto.

5.2.3 Los procesos más importantes en la Gestión del Talento Humano

Planificación

Del mismo modo que en cualquier otro ámbito organizacional, el primer paso consiste en la planificación en la gestión del talento RRHH. La compañía debe elaborar un documento escrito en el que determina cuáles son los objetivos, así como la estrategia y acciones a realizar, en el corto y largo plazo.

Reclutamiento

Uno de los procesos clave en la gestión del talento humano es el reclutamiento. El éxito o fracaso de esta etapa depende en gran medida de cuál sea la capacidad de la compañía de atraer el talento a través de una estrategia basada en el employer branding.

Control

Los líderes y responsables de RRHH deben realizar periódicamente evaluaciones integrales que les permitan controlar el desempeño de los nuevos empleados. De este modo, si detectan cualquier tipo de debilidad, deben aportar las herramientas necesarias para transformarla en fortaleza

Desarrollo profesional

Un proceso en el que se establecen una serie de planes vinculados a los objetivos individuales de cada uno de los empleados, planificando así de forma efectiva su carrera profesional dentro de la compañía.

Desarrollo de liderazgo

Los nuevos empleados deben ser líderes, para lo cual el desarrollo del liderazgo es un proceso fundamental. Se realizan una serie de actividades intencionales para mejorar las habilidades de liderazgo de los trabajadores

Programas de reconocimiento

Los trabajadores deben de sentir que su trabajo es apreciado en la organización. Sentir que aportan, que su trabajo es valorado y por ende recompensado. Incorporar programas de reconocimiento que premien el esfuerzo y la dedicación incrementará el compromiso y la satisfacción.

Competencias

Las competencias se refieren a los comportamientos, habilidades y rasgos de personalidad que permiten identificar con éxito a los empleados.

Retención

Por último, la empresa debe realizar un gran esfuerzo para retener el talento, creando y fomentando un buen ambiente de trabajo.

5.2.4 Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual

Las empresas en la actualidad se encuentran en constante diagnóstico de sus factores claves, determinando que el talento humano es primordial que constituyen una gran productividad y competitividad. Por esta razón es importante que las empresas sepan gestionar la capacidad, habilidades y fuerzas de cada uno de sus colaboradores, con lo que se logra alcanzar posicionamiento en el mercado, mejores estrategias de producción de bienes y servicios. Potenciar el talento humano es una ventaja competitiva que están relacionados con el crecimiento, la mejora continua, el aumento de la calidad, entre otros elementos.

El desarrollo del talento humano para las empresas es un factor clave para el éxito dentro del mercado que se encuentra en constante cambio ya sea tecnológico, económico, político, social. El factor humano tiene diferentes habilidades y capacidades como el aprender, crear, innovar, liderar y movilizar esfuerzos que permiten alcanzar los objetivos que tiene la

empresa, brindando también un sentido de pertenencia que hace que sean la piedra angular en la cadena de valor de la actividad productiva y competitiva de las empresas. (Ramírez, 2023)

5.3 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

5.3.1 Definición de Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional se entiende como aquellas cualidades que debe poseer un líder en el que trabaja la comunicación, la estimulación en los colaboradores entre otros aspectos, un líder transformacional genera cambios fundamentales para el bien de la organización. (Portilla et al., 2024)

El liderazgo transformacional genera grandes cambios en los colaboradores fomentando el alcanzar metas y cumplir con los objetivos propuestos, enfocándose en cada uno de ellos considerando sus habilidades para promover el desarrollo y crecimiento tanto personal como laboral. Además, los colaboradores se encuentran más motivados e inspirados por lo tanto es más fácil crear un ambiente de trabajo agradable que mejora la comunicación y genera confianza, lealtad y compromiso que se ve refleja en los resultados de cada uno y destaca la productividad de la empresa.

5.3.2 Características del Liderazgo Transformacional

Según Barcelo, el liderazgo transformacional se caracteriza por varias cualidades esenciales:

Creatividad: Los líderes transformacionales son creativos y capaces de combinar ideas para encontrar soluciones innovadoras a los problemas.

Comunicación efectiva: Un líder transformacional comunica de manera clara y efectiva las reglas, métodos y tácticas de la organización para lograr una eficiente gestión. La comunicación es una de las características fundamentales de este tipo de líder.

Empoderamiento: El líder transformacional empodera a sus subordinados al otorgarles poder y autoridad sobre su propio trabajo. Se considera esencial para lograr altos niveles de implicación y satisfacción en las organizaciones modernas. (Cabrera y Chuma, 2023, p 17)

5.3.3 Dimensiones o factores del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional contempla cuatro características básicas, según Alvarado y Zambrano (2021) son:

Influencia idealizada: Las actuaciones del líder son admiradas e imitadas por los seguidores, esto hace que el líder se convierte en un referente y de esta forma se distingue por sus diferentes habilidades y sus capacidades de desarrollo;

Motivación inspiradora: El líder transformacional expone una visión atractiva a los colaboradores, demostrando un sentido de pertenencia por la visión, objetivos que tiene la empresa, además que transmite entusiasmo a los demás y los motiva a alcanzar las metas propuestas.;

Estimulo intelectual: El líder realiza un ejercicio permanente de buscar solución a nuevos problemas de este modo puede anticiparse a ello, también fomenta en el equipo de trabajo los intereses por la investigación, dándoles la autonomía necesaria para fortalecer sus conocimientos, de este modo el equipo se fortalece y crece;

Consideración individualizada: El líder conoce las necesidades de cada miembro del equipo y sirve de guía para desarrollar su potencial, además que el tener empatía genera más confianza con los colaboradores y de esta manera genera oportunidades y fomenta el desarrollo de cada uno de ellos. (Cabrera y Chuma, 2023, pp.18-19)

5.3.4 El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones

Varias investigaciones han demostrado que el liderazgo transformacional es un factor de importancia para las empresas, demostrando su impacto favorable en las conductas, desempeño y clima laboral con un ambiente de mayor flexibilidad y más abiertas al cambio. El liderazgo transformacional depende de una acertada comunicación, reacciones más sociables y colectivas, así como también ambientes organizacionales extrovertidos. (Villafuerte, J., Verdezoto, J. 2021)

El liderazgo transformacional influye en su desempeño pues que genera diferentes vínculos con los colaboradores y están motivados, comparten un sentido de pertenencia con la empresa y de esta forma pueden responder de manera satisfactoria a los requerimientos del líder, logrando así obtener mejores resultados en su desempeño y generando mayor productividad en la empresa.

5.4 CLIMA ORGANIZACIONAL

5.4.1 Definición de Clima Organizacional

El clima organizacional permite determinar cuál es la forma en que el colaborador percibe su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción en su entorno laboral, por ellos se

debe brindar motivación constante para obtener mejores resultados, siendo más comprometidos no solo con la empresa sino con ellos mismos, influyendo en la satisfacción de las personas y por lo tanto en la productividad. (Pillagua et a., 2019)

Un buen clima laboral hace que los colaboradores desempeñen de mejor manera sus actividades demostrando que el comportamiento de los colaboradores genera mayor satisfacción brindándoles un sitio seguro, cómodo y familiar, que a diferencia de un clima laboral inadecuado generan resultados insatisfactorios. Las empresas en la actualidad deben enfocarse en invertir o generar un clima laboral adecuados para sus colaboradores con la finalidad que estos generen resultados favorables para la empresa que se encuentren basados en la eficiencia y eficacia que darán como resultado la productividad, un mejor posicionamiento en el mercado. Todo esto depende las actitudes, valores, normas, sentimientos que cada uno de los miembros desarrolle o note en su lugar de trabajo.

5.4.2 Factores de evaluación del clima laboral

En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y donde por supuesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa.

Comunicación: en las organizaciones la comunicación debe ser mediante sistema abierto sin restricciones de estructura jerárquica, para que de esta forma los miembros de la empresa puedan conocer los objetivos y diferentes necesidades, también de las metas alcanzadas.

La comunicación es un arte que nos permite influir y liderar a los miembros de una empresa, pero para ejercer este tipo de poder o credibilidad se debe reunir diferentes características.

Colaboración: se mide la madurez, respeto, comunicación, compañerismo y confianza entre los colaboradores, siendo factores que influyen en el buen ambiente de trabajo de esta forma obteniendo resultados favorables y mejorando las relaciones humanas dentro de la empresa.

Liderazgo: el liderazgo es una transformación para la empresa u organización, ya que involucra a los diferentes colaboradores y a todo aquellos que tienen responsabilidades.

Carrera profesional: al fomentar el desarrollo de carrera profesional, permite que la empresa plantee varios objetivos para que de esta manera los colaboradores desarrollen sus conocimientos y sus capacidades para fortalecer así a la empresa ya sea a mediano o largo plazo.

Satisfacción: La satisfacción laboral permite al colaborador desempeñarse de una manera adecuada y productiva además que lo incentiven a seguir mejorando por medio de ascensos u otro tipo, generando satisfacción personal.

Condiciones físicas: Con relación a este aspecto, Elton Mayo, en una de sus investigaciones concluyó que, los ambientes, la iluminación, la reducción de ruidos, herramientas y equipos para los empleados eran elementos sustanciales (condiciones físicas), y que toda organización debe brindar a sus trabajadores para que sean más productivos. (Pillagua et al., 2019, pp. 5-7)

5.5 TRABAJO EN EQUIPO

5.5.1 Definición de Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es el conjunto de diferentes comportamientos individuales de los miembros que se unen para conseguir un objetivo específico, tomando en cuenta sus conocimientos, actitudes flexibles y adaptivos, siendo la perfecta integración de sus competencias cognitivas, conductuales que permiten a los miembros ser capaces de adaptarse para mejorar su rendimiento. (Mendoza et al., 2019)

Las aportaciones de cada miembro en el trabajo en equipo permiten desarrollar de manera eficiente y eficaz las diferentes tareas u objetivos que se plantean para bienestar de la empresa. El conocimiento compartido durante el proceso es de retroalimentación para cada miembro, además que durante las actividades permite que los colaboradores desarrollen sus potenciales y es primordial que todos estén motivados y tengan un mismo propósito de esta manera el trabajo en equipo será más productivo.

5.5.2 Dimensiones de las 5c del Trabajo en Equipo

En (Távora, 2021) las dimensiones de las 5c se describen de la siguiente manera:

- *Complementariedad.* Es importante que un equipo lo conformen personas que desempeñen diferentes roles, además que estos aumentan el nivel de la perfección con la finalidad de cumplir con los objetivos y mantener el equilibrio en modo que todos desempeñen diferentes actividades o tareas.

- *Coordinación.* En un equipo, sea cual sea su naturaleza si no hay coordinación, es imposible que el trabajo no salga bien, porque sin la coordinación se trabaja en diferentes ritmos y sin tener en cuenta al resto. Por esto la coordinación es importante para poder alcanzar los diferentes objetivos.

- *Comunicación.* No se puede trabajar con otros sin mantener una saludable y transparente comunicación entre todos por medio de la asertividad, por esto es fundamental tener varias vías factibles de comunicación para así saber o conocer dónde encontrar información, recursos materiales, personas y como se comunican entre el equipo sus indicadores son respecto y una escucha activa.

- *Confianza.* La confianza dentro de la organización es fundamental para trabajar en un buen clima laboral, si los colaboradores sienten que se les da la autonomía para tomar sus propias decisiones y la libertad de poder expresar sus ideas mejora su desempeño y desarrolla un sentido de pertenencia por los objetivos de la empresa.

- *Compromiso.* Algo básico para que una organización prospere es el compromiso, sin la sinergia del equipo para que exista la responsabilidad en sus colaboradores. El compromiso es el ancla que une al equipo por el cual aceptan los diferentes objetivos y es un modo de motivación para mejorar sus esfuerzos y desempeñar sus tareas logrando alcanzar las diferentes metas propuestas.

6. PROPUESTA METODOLÓGICA

6.1 Enfoque de investigación

6.1.1 Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación que resultan principalmente en información numérica y de esta manera probar hipótesis establecidas previamente, a través de un análisis por medios estadísticos.

Las características que destacan del enfoque cuantitativo es que elige una idea y está la transforma en diferentes preguntas relevantes para la investigación que son presentadas en cuestionarios (encuestas) de preguntas cerradas, luego de obtener los resultados se analiza las respuestas obtenidas, de esta forma se establece una serie de conclusiones respecto a las hipótesis. Además, que en la interpretación de los estudios deja todo inconcluso e invita a otras personas a seguir investigado sobre el tema.

De acuerdo con los objetivos planteados en el trabajo investigativo, tiene como propuesta plantear estrategias de liderazgo transformacional relacionado en el clima laboral, el estudio investigativo tiene un enfoque cuantitativo puesto que se adecua a la necesidad de recolección de datos en una investigación de campo. Señala Sánchez (2019) el enfoque cuantitativo trata con fenómenos que se pueden medir que se les puede asignar un número, su propósito radica en describir, explicar a partir de su recolección de datos y análisis a través del método deductivo.

En el estudio de investigación con el enfoque cuantitativo se realizará una encuesta que nos permitirá obtener resultados que muestren el liderazgo transformacional y el clima laboral dentro de la Asociación Quinticusig “El Último Inca”.

6.2 Tipo y diseño de investigación

6.2.1 Investigación descriptiva

Tiene como objetivo describir características fundamentales y utiliza criterios sistemáticos que establecen estructura y comportamientos de los fenómenos de estudio proporcionando información. (Guevara et al., 2020)

La investigación descriptiva se basa en la recolección de datos por medio de un instrumento (encuesta), el mismo que se adaptara a las necesidades del estudio para obtener los resultados y realizar un análisis de datos sobre el liderazgo transformacional y clima laboral de la Asociación Quinticusig.

6.2.2 Método correlacional

El método correlacional tiene como objetivo el conocer qué tipo de relación existe entre diferentes conceptos, variables o categorías en un contexto particular para poder descubrir o interpretar los hechos y fenómenos. (Gómez, E. 2020)

El método correlacional busca explicaciones mediante el estudio de relaciones que se pueden dar entre dos variables sin que exista una manipulación es por eso que entra en la metodología no experimental.

El objetivo de la investigación está enfocado en analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral por lo cual se realizó una recolección de datos mediante el instrumento de investigación (encuesta) en la Asociación Quinticusig.

6.2.3 Alcance descriptivo

El diseño de investigación se apoyó en el método cuantitativo a través de la herramienta MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) con las dimensiones estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e influencia idealizada o carisma, que permiten medir dos variables que son Liderazgo transformacional y el clima laboral, con la medición de la escala de Likert, con el fin de entender su impacto en el desempeño, productividad de los colaboradores y su trabajo en equipo en el contexto específico de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El último Inca” Cantón Sigchos.

6.3 Técnica e instrumento de recolección de datos

6.3.1 Encuesta

La encuesta es una técnica mediante la cual se obtiene información de una población en la que se procura explorar, describir, predecir diferentes características enfocadas en investigar conceptos que derivan de una problemática, todo a través de un conjunto de preguntas abiertas o cerradas. (Falcón, et al., 2019:4)

Para evidenciar la incidencia que tiene el liderazgo transformacional en el clima laboral de la asociación, se ha utilizado una encuesta como instrumento para la recolección de datos. La encuesta que se aplicará es una aplicación del MLQ Multifactor Leadership Questionnaire Bass y Avolio (1990), mediante el método de medición de “La escalada de Likert· adaptado al objeto de estudio, el mismo permitirá optar como alternativa mejorar el clima laboral en los miembros de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El último Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

7. INSTRUMENTO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

7.1 Cuestionario

Es una herramienta más utilizada para la recolección de datos en la que se emplea en una serie de preguntas de tipo abiertas o cerradas, de manera que los individuos sean interrogados con las mismas preguntas y de la misma forma, lo que permite obtener información relevante para la investigación. (Paniagua y González, 2019)

La encuesta MLQ como instrumento para la recolección de datos se sintetizó en dos tipos de cuestionarios con medición de escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5, siendo siempre, casi siempre, neutro, a veces, nunca, este instrumento permitió medir el “Liderazgo

Transformacional” y “Clima Laboral” de los autores Bass y Avolio (1990) con la adaptación de Ernestina Durán y Marta Allas (2002).

El instrumento MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) diseñado por Bass y Avolio en (1990) , permite valorar el Liderazgo Transformacional a través de diferentes dimensiones que son: Estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e influencia idealizada o carisma, este instrumento se ha utilizado en varios estudios en los cuales se han demostrado los beneficios del liderazgo transformacional dentro de diferentes organizaciones, mejorando la productividad, el desempeño, la satisfacción, compromiso, lo que implica una mayor lealtad al grupo y al líder y así ayudando al resolución de problemas de una formas más efectiva.

La tabulación de los datos obtenidos se realiza a través del programa de Microsoft Office Excel, el cual nos permitirá tener un panorama más amplio de los resultados y de esta forma analizar los resultados estableciendo una discusión del trabajo y dando respuesta al objetivo propuesto en el proyecto de investigación: analizar el impacto del liderazgo transformacional en el clima laboral de los miembros de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

Tabla 2*Dimensiones e indicadores del Liderazgo Transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Estimulación intelectual	Estimular la creatividad Estimular el trabajo en equipo Estimular el compañerismo	
Consideración individualizada	Reconocer y atender las diferentes necesidades de los colaboradores siendo empáticos y cuidadosos.	Escala Likert: Siempre (5) Casi Siempre (4)
Motivación e inspiración	Inspira y motiva a los colaboradores para alcanzar las metas propuestas con un sentido de pertenencia.	Neutro (3) A veces (2) Nunca (1)
Influencia idealizada o carisma	Inspira a realizar el mayor esfuerzo.	

Nota: Tabla que contiene las dimensiones del liderazgo transformacional

La encuesta utilizada contiene 14 preguntas, las cuales están divididas en cuatro dimensiones que fueron adecuadas para evaluar el liderazgo transformacional que son: Estimula intelectual, consideración idealizada, motivación e inspiración, influencia idealizada o carisma.

Tabla 3*Factores del Clima Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escala o valores
Propósito	Tener metas u objetivos claros, mejora la motivación.	
Relaciones	Fomentar el buen trato la confianza Trabajo en equipo	Escala Likert: Siempre (5) Casi Siempre (4)
Estructura	Fomentar la razón de ser de la asociación Estimular la	Neutro (3) A veces (2) Nunca (1)
Mecanismos auxiliares		
Recompensa	Estimular el trabajo bien hecho Generar satisfacción	

Nota. Tabla que contiene las dimensiones del clima laboral

7.2 Población

Según (Díaz 2020) señala que “La población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de la investigación. La población tiene la característica de ser estudiada, medida y cuantificada. (p.4).

La población de estudio son los miembros de la Asociación de Productores y Comercializadores Quinticusig siendo un total de 23 personas que la conforman, siendo los

encuestados un total de 14 personas a las cuales se les aplicara el cuestionario que previamente ha sido utilizado en diferentes investigaciones con la finalidad de analizar el impacto del liderazgo transformacional en el clima laboral de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca”.

8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

8.1 Análisis del cuestionario liderazgo transformacional

Dimensión Estimulación Intelectual

Pregunta 1: ¿Considera usted que existe un buen trato y comportamiento entre los empleados y directivos para generar un ambiente sano dentro de la asociación?

Tabla 4

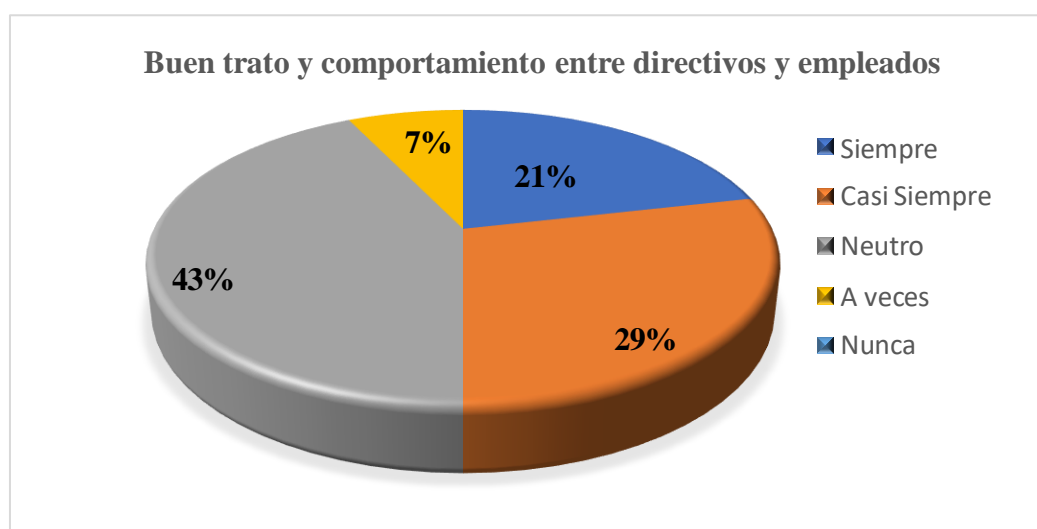
Buen trato y comportamiento entre empleados y directivos

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	3	21%
Casi Siempre	4	29%
Neutro	6	43%
A veces	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 1

Dimensión Estimulación Intelectual



Nota: La figura muestra el porcentaje del buen comportamiento entre directivos y empleados de la asociación. Fuente: Elaborado por el equipo de investigación (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 1 de la Dimensión de Estimulación Intelectual del cuestionario liderazgo transformacional, el 21% de los miembros de la Asociación siempre reciben buen trato entre empleados y directivos mientras que el 29% de los encuestados casi siempre, un 43% de los miembros neutro y un 7% a veces.

Estos resultados reflejan que, existe una porción significativa de los miembros que no perciben un buen trato entre directivos y empleados, por lo cual no existe la capacidad para fomentar el razonamiento, la imaginación y la resolución de problemas para generar soluciones de una forma creativa e innovadora en la Asociación.

Dimensión Estimulación Intelectual

Pregunta 2: ¿Cree usted que su jefe fomenta espíritu de equipo para que puedan trabajar armónicamente?

Tabla 5

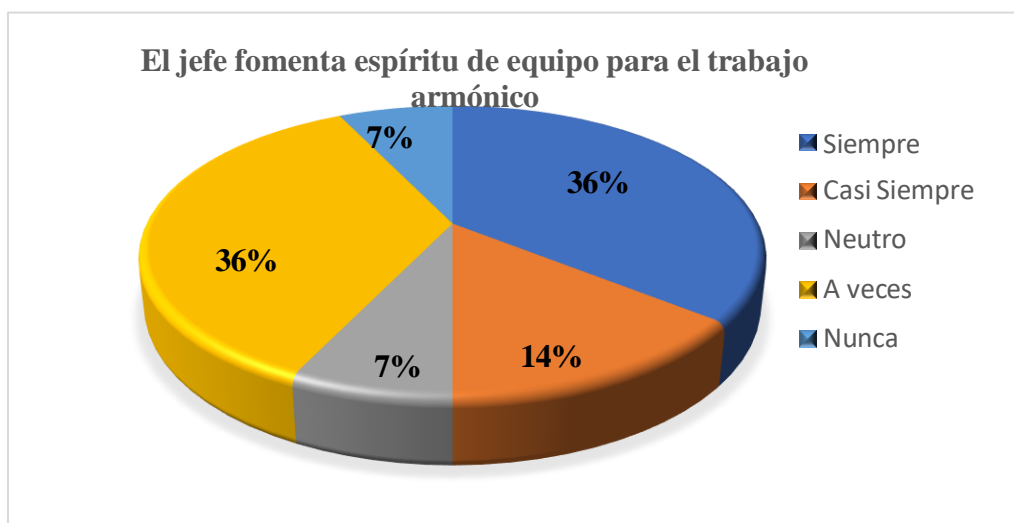
El jefe fomenta espíritu de equipo para el trabajo armónico

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	5	36%
Casi siempre	2	14%
Neutro	1	7%
A veces	5	36%
Nunca	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 2

Dimensión Estimulación Intelectual



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 2 de la Dimensión de Estimulación Intelectual del cuestionario liderazgo transformacional., el 36% de los miembros de la Asociación mencionan que siempre el jefe fomenta espíritu de equipo para el correcto trabajo, el 14% mencionan que casi siempre, un 7% neutro, un 36% a veces, y un 7% mencionaron que nunca su jefe realiza esta estimulación.

Sin duda, estos resultados nos muestran que a pesar tener porcentajes significativos a favor del directivo, el 7% que menciona nunca, por lo cual se recomienda crear espíritu de equipo creando una atmósfera positiva que fomenta el bienestar y mejora la confianza y la seguridad psicológica dentro del equipo.

Dimensión Estimulación Intelectual

Pregunta 3: ¿Se considera como un líder efectivo que cuenta con el respeto y el apoyo del grupo en todo momento, obteniendo éxito en sus proyectos?

Tabla 6

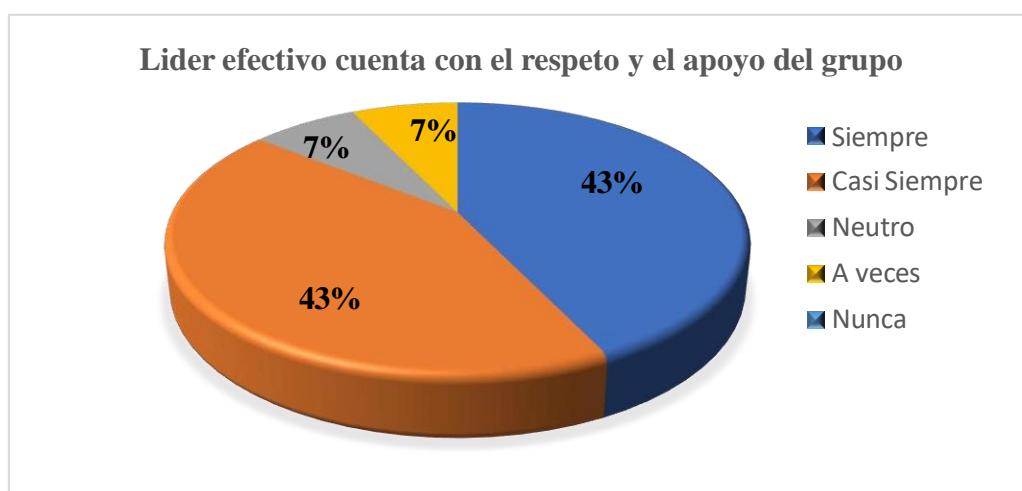
Líder efectivo cuenta con el respeto y el apoyo del grupo

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	6	43%
Casi siempre	6	43%
Neutro	1	7%
A veces	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 3

Dimensión Estimulación Intelectual



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 3 de la dimensión de estimulación Intelectual del cuestionario liderazgo transformacional, el 43% de los miembros de la Asociación siempre se consideran como un líder efectivo que cuenta con el respeto y el apoyo del grupo en todo momento, obteniendo éxito en sus proyectos, un 43% casi siempre, un 7% neutro, y un 7% a veces.

Los hallazgos denotan que, un alto índice de los miembros se considera como líderes efectivos, más sin embargo es necesario tomar este 7% en neutro y el 7% de a veces, para fortalecer estrategias y así los trabajadores se destaquen por su habilidad para comunicarse de

manera clara y concisa, practiquen la escucha activa en sus relaciones con los demás y coordinen acciones para tomar decisiones acertadas.

Dimensión Consideración Individualizada

Pregunta 4: ¿Considera usted que el administrador fortalece la confianza en sí mismo de sus empleados?

Tabla 7

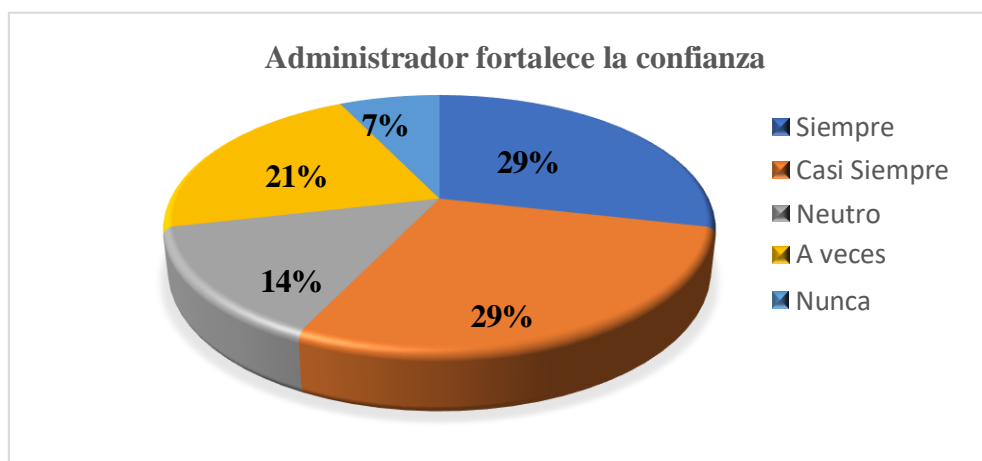
Administrador fortalece la confianza

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	4	29%
Casi siempre	4	29%
Neutro	2	14%
A veces	3	21%
Nunca	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 4

Dimensión Consideración Individualizada



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 4 de la Dimensión de Consideración Individualizada del cuestionario liderazgo transformacional, el 29% de los miembros de la Asociación siempre el administrador fortalece la confianza en sí mismo de

los miembros, un 29% casi siempre, un 14% neutro, un 21% a veces y un 7% mencionan que nunca.

La información alcanzada permite determinar que, el administrador a veces fortalece la confianza de sus empleados, convirtiendo en una debilidad para el correcto desarrollo de sus actividades, evitando así que las personas den un paso al frente de manera voluntaria, trabajan de forma óptima conjunta y eficiente. Adopten un propósito común, asuman riesgos, piensen de forma creativa, se ayuden mutuamente, y se comuniquen de manera abierta y sincera.

Dimensión Consideración Individualizada

Pregunta 5: ¿Considera usted que tiene la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlos hacia un resultado positivo?

Tabla 8

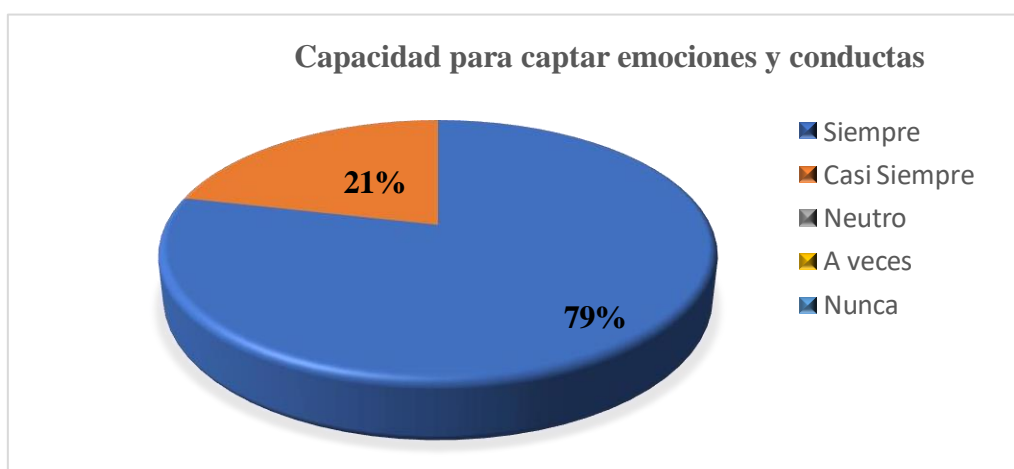
Capacidad para captar emociones y conductas

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	11	79%
Casi siempre	3	21%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 5

Dimensión Consideración Individualizada



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 5 de la Dimensión de Consideración Individualizada del cuestionario liderazgo transformacional, el 79% de los miembros de la Asociación, siempre consideran que cuentan con la capacidad para captar emociones del grupo hacia un resultado positivo, un 3% casi siempre.

La información alcanzada permite determinar que, el mayor porcentaje de encuestados se consideran con la capacidad de captar las emociones del grupo y conducirlos hacia un resultado positivo, reflejando un ambiente sano y optimo de trabajo dentro de la asociación.

Dimensión Motivación

Pregunta 6: ¿Considera usted que el administrador siempre busca desarrollar las capacidades de sus empleados?

Tabla 9

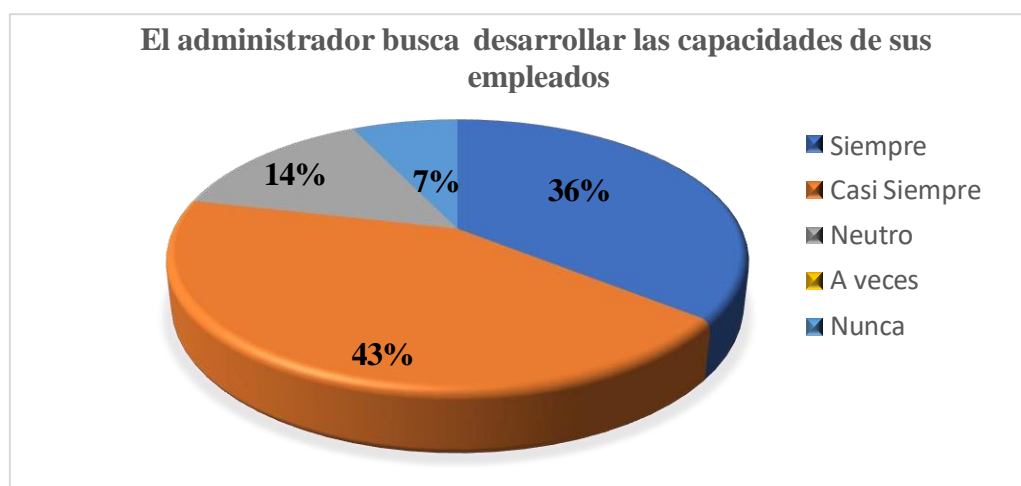
El administrador busca desarrollar las capacidades de sus empleados

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	5	36%
Casi siempre	6	43%
Neutro	2	14%
Nunca	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 6

Dimensión Motivación



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 6 de la Dimensión de Motivación del cuestionario liderazgo transformacional, el 36% de los miembros de la Asociación mencionan que el administrador, siempre busca desarrollar las capacidades de sus empleados, un 43% casi siempre, un 14% neutro, y un 7% mencionan que nunca.

De este modo se puede mencionar que el administrador no siempre busca desarrollar las capacidades de sus empleados, es por ello que luego existe la rotación del personal y exponiéndose a pérdida de competencias por lo cual pueden perder conocimientos valiosos, que los nuevos empleados deben adquirir primer y cambios estructurales dentro de la asociación.

Dimensión Motivación

Pregunta 7: ¿Considera usted que la gerencia vela por la seguridad y salud de sus empleados?

Tabla 10

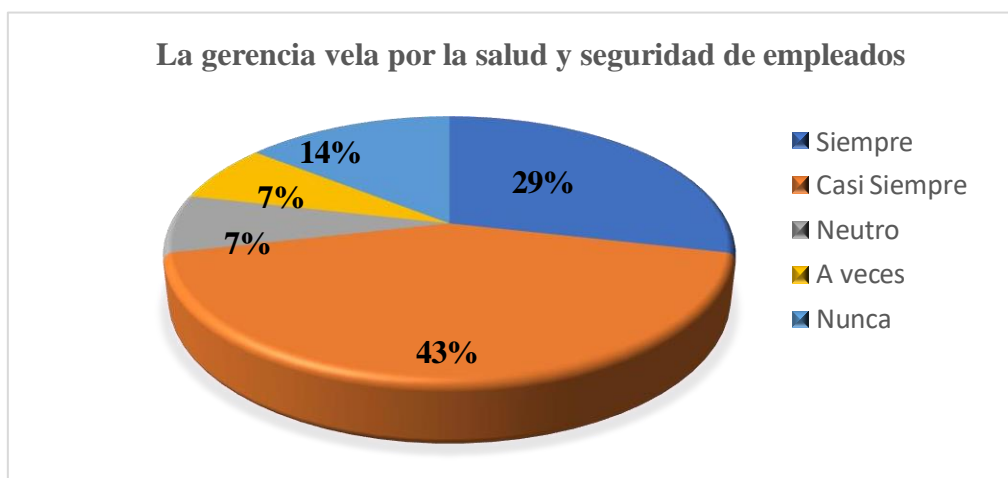
La gerencia vela por la salud y seguridad de empleados

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	4	29%
Casi siempre	6	43%
Neutro	1	7%
A veces	1	7%
Nunca	2	14%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 7

Dimensión Motivación



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 7 de la Dimensión de Motivación del cuestionario liderazgo transformacional, el 29% de los miembros de la Asociación mencionan que el administrador, siempre vela por la seguridad y salud de sus empleados, un 43% casi siempre, un 14% neutro, un 0% a veces y un 7% mencionan que nunca.

Prima un porcentaje en casi siempre a pesar de encontrar un déficit en las respuestas de nunca, cuando siempre la gerencia debe estar completamente involucrado con sus colaboradores aún más en temas de salud y seguridad para su correcto funcionamiento dentro de cada área que desempeña.

Dimensión Influencia Idealizada

Pregunta 8: ¿Considera usted que estimula y apoya a que el grupo de trabajo pueda enfrentar cada desafío que se le presente en su vida profesional?

Tabla 11

Estimula y apoya a que el grupo de trabajo pueda enfrentar desafío

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	12	86%
Neutro	1	7%
A veces	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 8

Dimensión Influencia Idealizada



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 8 de la Dimensión de Motivación del cuestionario liderazgo transformacional, el 86% de los miembros de la Asociación estimulan y apoyan a que el grupo de trabajo pueda enfrentar cada desafío que se le presente en su vida profesional, un 7% neutro, un 7% a veces.

En general los empleados se consideran líderes de estímulo y apoyo para enfrentar desafíos en su ambiente de trabajo, resultados considerados como una fortaleza para la asociación.

Dimensión Influencia Idealizada

Pregunta 9: ¿Apoya cuando existe dificultades en el entorno?

Tabla 12

Apoya cuando existe dificultades en el entorno

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	10	71%
Casi siempre	4	29%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 9

Dimensión Influencia Idealizada



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 9 de la Dimensión de Influencia Idealizada del cuestionario liderazgo transformacional, el 71% de los miembros de la Asociación apoya cuando existe dificultades en el entorno y un 29% casi siempre.

Estos resultados reflejan que, existe una percepción bastante positiva, generando así un excelente ambiente y relación estrecha del compañerismo. Considerando como una fortaleza ventajosa para todos los beneficiarios de esta investigación.

Dimensión Factores Actitudinales

Pregunta 10: El personal de mi área de trabajo muestra interés en proponer mejoras para su trabajo.

Tabla 13

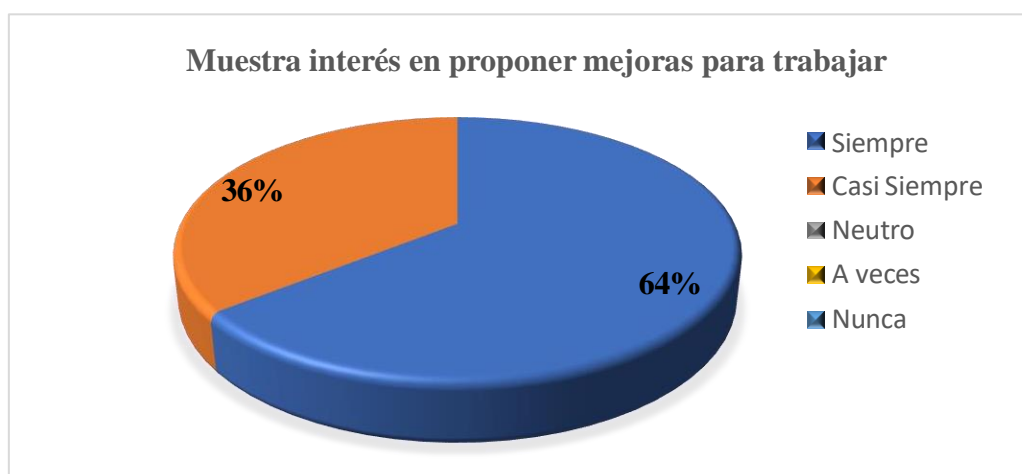
Muestra interés en proponer mejoras para trabajar

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	9	64%
Casi siempre	5	36%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 10

Dimensión Factores Actitudinales



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 10 de la Dimensión de Factores Actitudinales del cuestionario liderazgo transformacional, el 64% de los miembros de la Asociación mencionan que el personal de mi área de trabajo muestra interés en proponer mejoras para su trabajo y un 36% casi siempre.

Por lo cual deducimos que, existe un alto porcentaje de la asociación que se muestra interesado por proponer mejoras, logrando así una ventaja significativa generando la retención de los colaboradores.

Dimensión Factores Actitudinales

Pregunta 11: El personal de mi área de trabajo respeta y cumple con velar por la imagen institucional (ponerse el fotocheck, indumentaria institucional, etc.)

Tabla 14

Trabajo respeta y cumple con velar por la imagen institucional

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	8	57%
Casi siempre	6	43%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 11

Dimensión Factores Actitudinales



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 11 de la Dimensión de factores actitudinales del cuestionario liderazgo transformacional, el 57% mencionó siempre y un 43% casi siempre.

Estos resultados reflejan que existe un alto porcentaje del personal que respetan y cumplen en velar por la imagen institucional la cual sirve para tener una marca reconocida, consolidada y cuidada en el mercado a la vista de competidores y admiradores.

Dimensión Factores Actitudinales

Pregunta 12: El personal conoce qué estándares de calidad se exigen en su trabajo.

Tabla 15

Conocimiento sobre estándares de calidad

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	12	86%
Casi siempre	2	14%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 12

Dimensión Factores Actitudinales



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 12 de la Dimensión de Factores Actitudinales del cuestionario liderazgo transformacional, el 86% de los miembros de la Asociación consideran que el personal conoce qué estándares de calidad se exigen en su trabajo y un 14% casi siempre.

De este modo se puede mencionar que en Quinticusig el personal conoce sobre los estándares de calidad, siendo así una ventaja para lograr ser un producto de calidad y cómo deben satisfacerse las necesidades de los clientes, por lo cual no implica tomar acciones correctivas

Dimensión Factores Actitudinales

Pregunta 13: El personal de mi área de trabajo conoce los procedimientos de su rol y a qué otros procedimientos aportan con su trabajo.

Tabla 16

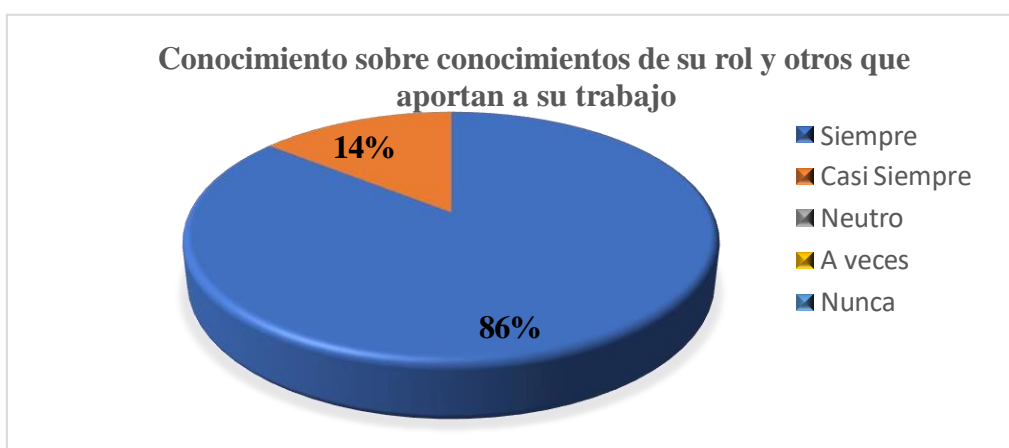
Conocimiento sobre conocimientos de su rol y otros que aportan a su trabajo

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	12	84%
Casi siempre	2	14%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 13

Dimensión Factores Actitudinales



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 13 de la Dimensión de Factores Actitudinales del cuestionario liderazgo transformacional, el 86% de los miembros de la Asociación consideran que el personal del área de trabajo conoce los procedimientos de su rol y a qué otros procedimientos aportan con su trabajo., un 14% casi siempre.

En general, el resultado es bastante favorable y conveniente para la asociación.

Dimensión Factores Actitudinales

Pregunta 14: El personal conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo).

Tabla 17

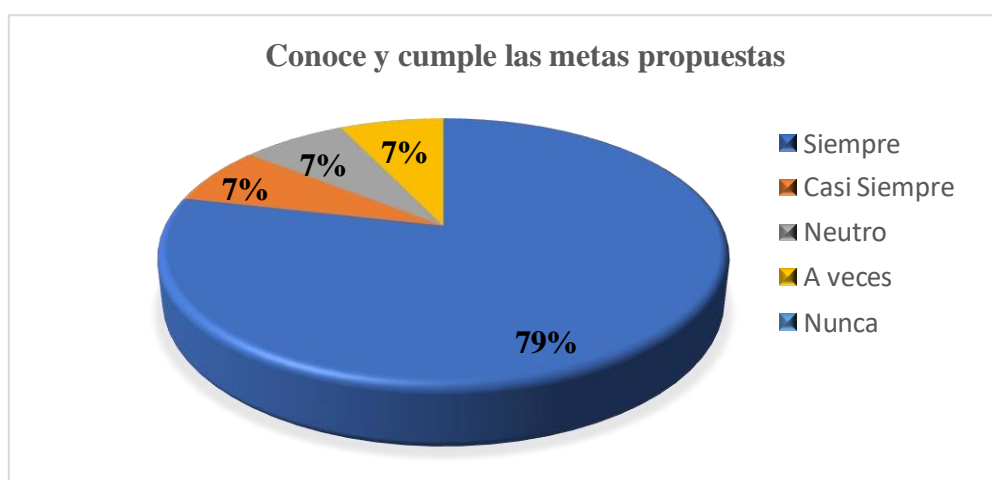
Conoce y cumple las metas propuestas

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	11	79%
Casi siempre	1	7%
Neutro	1	7%
A veces	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 14

Dimensión Factores Actitudinales



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 14 de la Dimensión de Factores Actitudinales del cuestionario liderazgo transformacional, el 79% de los miembros de la Asociación consideran que el personal conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo), un 7% casi siempre, un 7% neutro, un 7% a veces.

Concluyendo que se mantiene en un porcentaje bastante significativo favorable.

Análisis del cuestionario clima laboral

Factor: Propósito

Pregunta 15: ¿ Conozco claramente los objetivos y propósitos de la Asociación Quinticusig?

Tabla 18

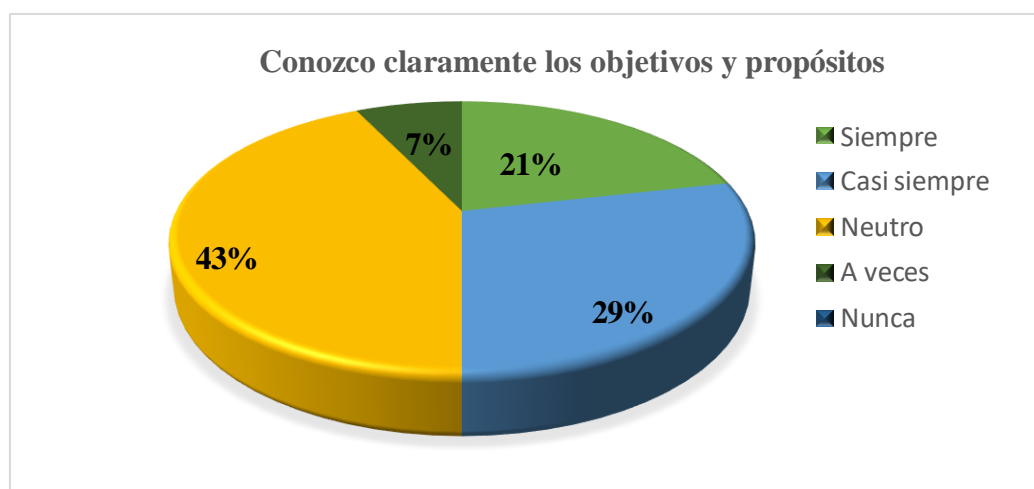
Conozco claramente los objetivos y propósitos

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	3	21%
Casi Siempre	4	29%
Neutro	6	43%
A veces	1	7%
Nunca	0	0%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 15

Factor: Propósito



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 15 del factor propósito del cuestionario clima laboral, el 21% de los miembros de la Asociación, conocen claramente los objetivos y propósitos de la Asociación Quinticusig, un 29% casi siempre, un 43% neutro, un 7% a veces.

Por lo tanto, se esto sugiere la necesidad de implementar maneras de que los colaboradores tengan claros los objetivos y propósitos.

Factor: Propósito

Pregunta 16: ¿Estos objetivos se enlazan con mis objetivos personales??

Tabla 19

Se enlazan con sus objetivos personales

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	9	64%
Casi Siempre	5	36%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 16

Factor: Propósito



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 16 del factor propósito del cuestionario clima laboral, el 64% de los miembros de la Asociación consideran que estos objetivos se enlazan con sus objetivos personales, un 36% casi siempre. Concluyendo que se mantiene en un porcentaje bastante significativo y favorable, por lo tanto, no se consideran recomendaciones

Factor: Relaciones

Pregunta 17: En Quinticusig ¿Se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y grato?

Tabla 20

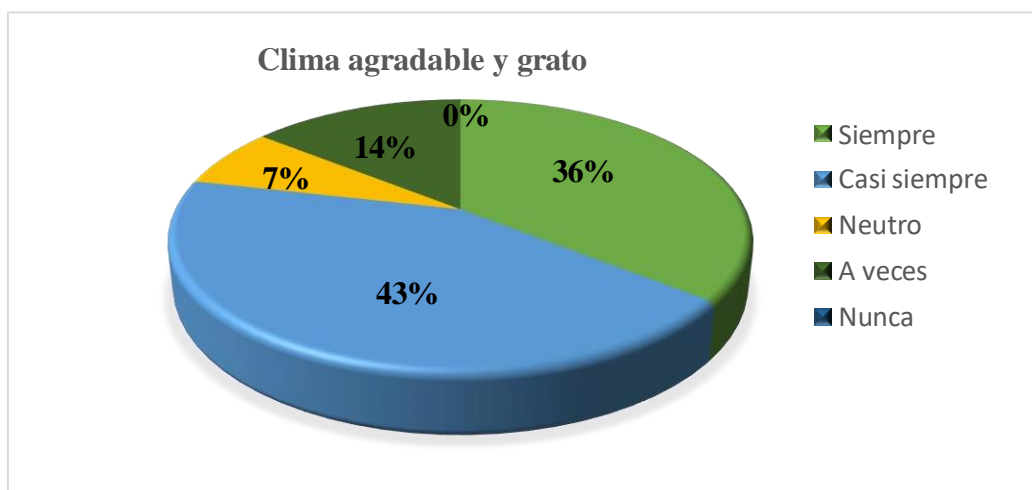
Clima de trabajo agradable y grato

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	5	36%
Casi Siempre	6	43%
Neutro	1	7%
A veces	2	14%
Nunca	0	0%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 17

Factor: Relaciones



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 17 del factor relaciones del cuestionario clima laboral, el 64% de los miembros de la Asociación se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y grato y un 36% casi siempre. De manera general se mantiene un porcentaje significativo en el ambiente mediante estas actitudes entre compañeros y directivos.

Factor: Estructura

Pregunta 18: ¿Conozco claramente la estructura organizativa de la empresa?

Tabla 21

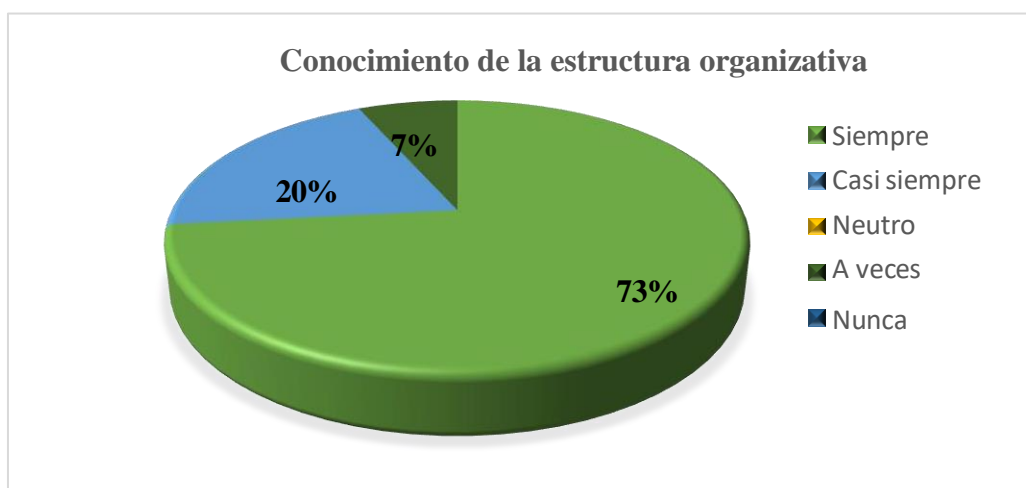
Conocimiento de la estructura organizativa

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	11	73%
Casi Siempre	3	20%
A veces	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 18

Factor: Estructura



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 18 del factor relaciones del cuestionario clima laboral, el 73% de los miembros de la Asociación se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y grato, un 20% casi siempre, un 0% neutro, un 7% a veces y un 0% mencionan que nunca. Concluyendo que se mantiene en un porcentaje bastante significativo favorable.

Factor: Estructura

Pregunta 19: En la empresa ¿no existe formalismos (papeleos) para llevar a cabo un trámite.?

Tabla 22

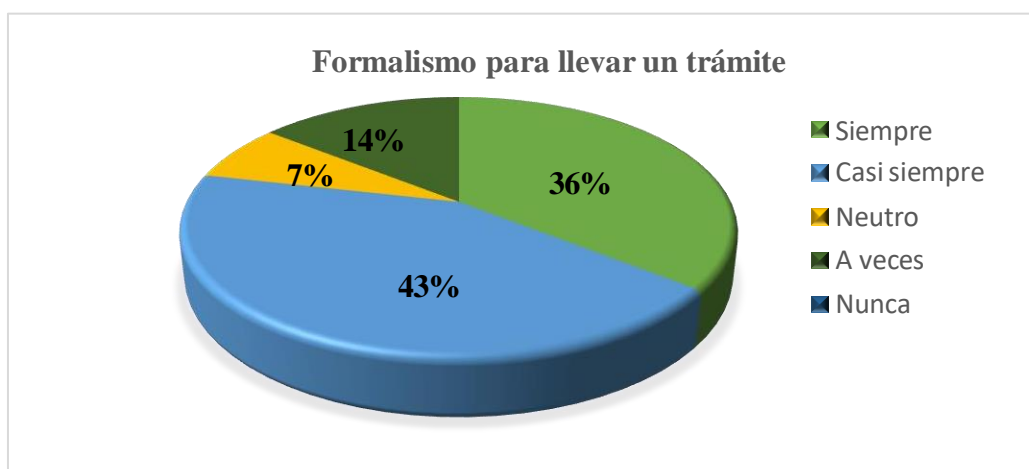
Formalismo para llevar un trámite

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	5	36%
Casi Siempre	6	43%
Neutro	1	7%
A veces	2	14%
Nunca	0	0%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 19

Factor: Estructura



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 19 del factor estructura del cuestionario clima laboral, el 36% de los miembros de la Asociación se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y grato, un 43% casi siempre, un 7% neutro, un 14% a veces y un 0% mencionan que nunca.

Aunque de manera general el porcentaje alto y positivo es bastante significativo, se sugiere considerar el que a veces no se toma en cuenta llevar formalismo (papeleos) en alguna diligencia.

Factor: Estructura

Pregunta 20: ¿Conozco detalladamente cuales son mis obligaciones y las cumplo en forma oportuna?

Tabla 23

Conocimiento de las obligaciones

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	14	100%
Casi Siempre	0	0%
Neutro	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 20

Factor: Estructura



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 20 del factor estructura del cuestionario clima laboral, el 100 de los miembros de la Asociación conocen detalladamente cuáles son sus obligaciones y las cumplen en forma oportuna.

En base a los resultados bastante significativos, no se considera generar recomendaciones más bien la consideración de estos resultados como fortaleza para la asociación.

Factor: Mecanismos Auxiliares

Pregunta 21: En el trabajo, ¿se tiene conocimiento sobre las finanzas y procesos?

Tabla 24

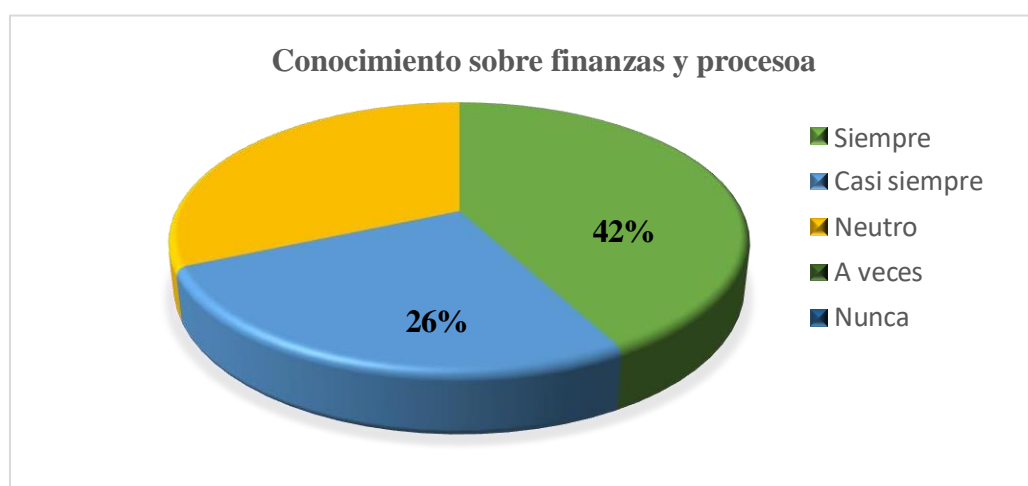
Conocimiento sobre finanzas y procesos

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	8	42%
Casi Siempre	5	36%
Neutro	6	32%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 21

Factor: Mecanismos Auxiliares



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 21 del factor mecanismos auxiliares del cuestionario clima laboral, el 42% de los miembros de la Asociación en el trabajo se tiene conocimiento sobre las finanzas y procesos, un 36% casi siempre, un 32% neutro.

Es por ello que, en general los porcentajes están divididos y denotan que hay un desbalance y carencia en cuanto a conocimientos en su totalidad sobre las finanzas y procesos de la asociación.

Factor: Mecanismos Auxiliares

Pregunta 22: ¿Los programas de capacitación le permiten tener un rol más activo al interior de la Asociación?

Tabla 25

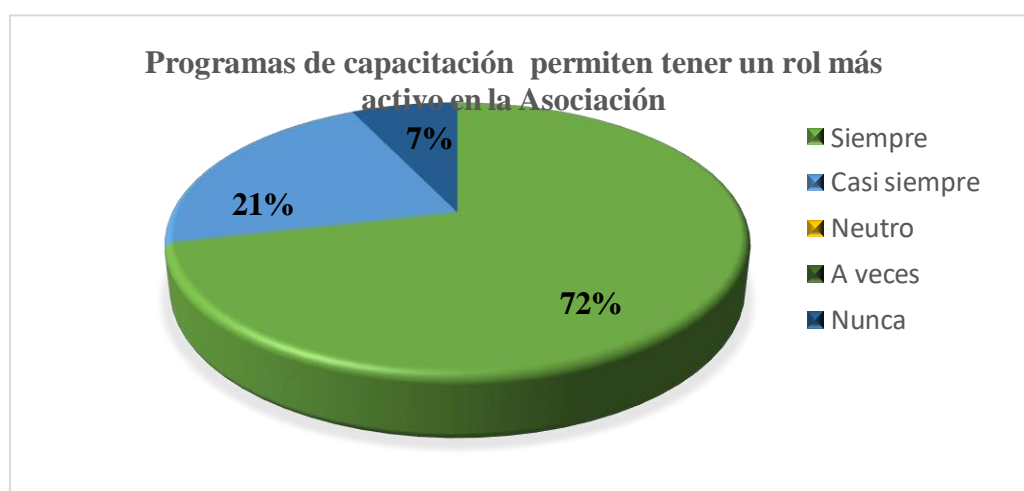
Programas de capacitación permiten tener un rol más activo en la Asociación

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	10	72%
Casi Siempre	3	21%
Nunca	1	7%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 22

Factor: Mecanismos Auxiliares



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 22 del factor mecanismos auxiliares del cuestionario clima laboral, el 72% de los miembros de la Asociación mencionan que los programas de capacitación le permiten tener un rol más activo al interior, un 21% casi siempre y un 7% mencionan que nunca.

En general estos resultados son bastante positivos razón por la cual no hay sugerencias.

Factor: Mecanismos Auxiliares

Pregunta 23: La empresa ¿cuenta con la tecnología suficiente para llevar a cabo sus procesos?

Tabla 26

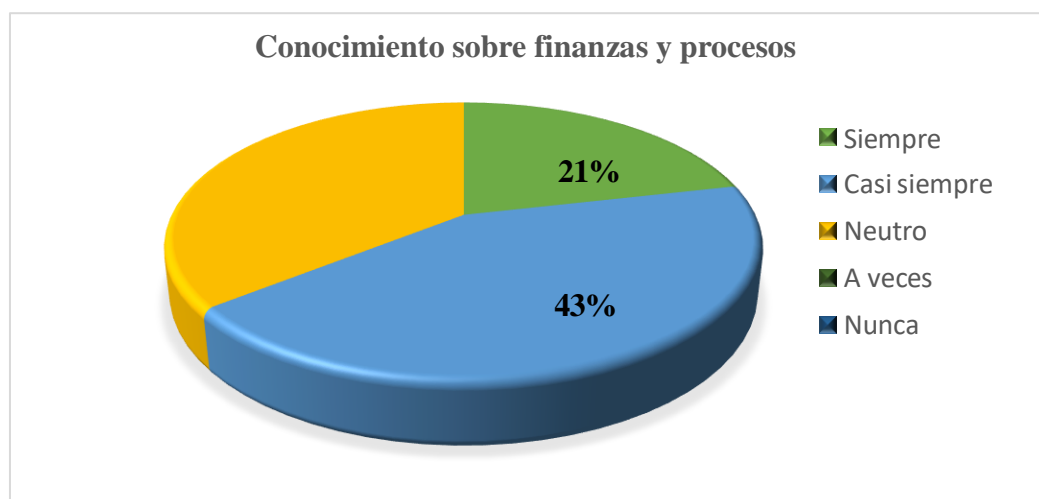
Conocimiento sobre finanzas y procesos

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	3	72%
Casi Siempre	6	21%
Neutro	5	32%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 23

Factor: Mecanismos Auxiliares



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 23 del factor mecanismos auxiliares del cuestionario clima laboral, el 21% de los miembros de la Asociación en el trabajo se tiene conocimiento sobre las finanzas y procesos, un 43% casi siempre, un 36% neutro, un 0% a veces y un 7% mencionan que nunca.

Por lo cual se deduce que se mantiene un porcentaje significativo y a favor de la Asociación.

Factor: Recompensa

Pregunta 24: En la Asociación, ¿reciben estímulos por el trabajo bien hecho?

Tabla 27

Conocimiento sobre finanzas y procesos

RESPUESTA	FRECUENCIA	%
Siempre	3	72%
Casi Siempre	4	21%
Neutro	3	32%
A veces	4	0%
TOTAL	14	100%

Nota: Datos obtenidos de la Asociación en Quinticusig (2024)

Gráfico 24

Factor: Recompensa



Elaborado por: Charcopa y Espinoza (2024)

Análisis e interpretación

Del total de encuestados con respecto a la pregunta 24 del factor recompensa del cuestionario clima laboral, el 21% de los miembros de la Asociación en la Asociación, ¿reciben estímulos por el trabajo bien hecho, un 43% casi siempre, un 36% neutro, un 0% a veces y un 7% mencionan que nunca.

Concluyendo que se mantiene un porcentaje significativo y a favor de la asociación.

Análisis general

Los resultados del cuestionario sobre el liderazgo transformacional en los miembros de la Asociación de Productores y Comercializadores Agropecuarios de Quinticusig proporcionaron algunas ideas claves para el análisis del impacto que reposa sobre el clima laboral.

En términos de dimensión estimulación intelectual encuentran siempre y casi siempre el aspecto del buen trato en el comportamiento, la fomentación de espíritu para trabajar en armonía, la aceptación del respeto como líder efectivo para el éxito en sus proyectos. Sin embargo, se observa un porcentaje en nunca cuando se preguntó si “El jefe fomenta espíritu de equipo para el trabajo armónico, enfatizando así en la importancia de promover la comunicación transparente y honesta desde los directivos hacia los colaboradores de la Asociación.

Del mismo modo, en la dimensión de consideración individualizada, los resultados indican que existen muchos donde a pesar de también ser un número significativamente alto que expresan estar siempre y casi siempre, estas cifras enfatizan la necesidad de mejorar la confianza y la capacidad de captar las emociones del grupo hacia un resultado positivo.

A pesar de valores considerables en la dimensión de motivación existen valores en las dos preguntas aplicadas con una sumatoria de 9% donde enfatizan que nunca el administrador busca desarrollar las capacidades de sus empleados y de igual manera velar por la seguridad y salud. Estos argumentos respaldan la necesidad de mejorarla. Según la tabla presentada, significa animar y, posiblemente, cambiar la forma en que trabajan la parte motivacional con sus colaboradores.

En las preguntas de apoyo de unos hacia otros en el ambiente laboral, perteneciente a la dimensión de influencia idealizada, casi la mitad de los encuestados como resultados mencionan que carecen de ayuda para enfrentar cada desafío que se les presenta en su vida profesional y cuando existen dificultades en el entorno.

Por último, en relación a la dimensión a los factores actitudinales, denotó que mayormente no se percibe un alcance desfavorable para asociación, más bien el personal del área de trabajo de los colaboradores, muestra interés en proponer mejoras para el trabajo, conoce procedimiento, cumple metas propuestas y actúa como un equipo.



PLAN ESTRATEGICO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES, COMERCIALIZADORES AGROPECUARIOS DE QUINTICUSIG “EL ULTIMA INCA” CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI

AUTORAS:

CHARCOPA ANGULO SAMIRA BRIGGITTE

ESPINOZA PISUÑA VERÓNICA ALEXANDRA

LATACUNGA, 2024

9. PROPUESTA

Plan Estratégico

Datos Informativos

Título: Impacto del Liderazgo Transformacional en el Clima Laboral, miembros de la Asociación de Productores y Comercializadores Agropecuarios de Quinticusig “El Ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

Empresa: Asociación de Productores y Comercializadores Agropecuarios de Quinticusig “El Ultimo Inca”

Ubicación: Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

Antecedentes de la Propuesta

Se realiza la propuesta en base al realizar la investigación en la que se busca mejorar el desempeño laboral de los miembros de la asociación, con la recomendación de aplicación del plan estratégico enfocado en el liderazgo transformacional en la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El Ultimo Inca” – Sigchos.

La propuesta que se implementará en la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El Ultimo Inca”, es diseñada según los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los miembros, según sus necesidades para mejorar el clima laboral a través del liderazgo transformacional.

Justificación

La propuesta tiene como base el mejorar el clima laboral a través del liderazgo transformacional, puesto que estas dos variables tienen una relación significativa en el desempeño de los miembros de la asociación, lo que se refleja en el desempeño de cada uno dando mayor productividad y alcanzando un mayor nivel competitivo en el mercado. También permite que la relaciones entre los miembros sean más estrechas ya que fomentan el trabajo en equipo creando un ambiente apacible para el desarrollo de las diferentes actividades y esto daría como resultado una mejor eficiencia, eficacia.

El liderazgo transformacional fomenta el sentido de pertenencia en los miembros trabajando a superar sus propios intereses y trabajan en intereses grupales con un alto nivel de motivación y satisfacción.

Un buen clima laboral depende de cada miembro que conforme la asociación y para esto influye el liderazgo transformacional en donde permite a cada miembro a desarrollar sus habilidades, logrando alcanzar las diferentes metas propuestas de esta manera alcanza una mayor productividad para la empresa y el colaborador se encuentra en un ambiente mutuo respeto y compañerismo. Un buen líder influye de forma positiva puesto que no busca su bien común, sino que motiva a su alrededor mejorando su desempeño.

Los resultados obtenidos del instrumento aplicado, determina la relación del liderazgo transformacional en el clima laboral, debido que para los colaboradores su desempeño es aceptable pero el contar con estrategias que mejoren las relaciones y a la vez que refuerce el trabajo en equipo logrado el factor ganar- ganar.

Objetivo General

Proponer estrategias como alternativa para mejorar el liderazgo transformacional en los miembros de la Asociación de productores y comercializadores agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, Provincia de Cotopaxi.

Objetivos Específicos

- Fortalecer la cohesión entre los miembros de la asociación.
- Mejorar la comunicación interna en la asociación.
- Aumentar la satisfacción laboral.

Introducción

Según (Figuroa y Rosario 2021) menciona que la planificación estratégica es el proceso de crear un plan con el que se puedan alcanzar los diferentes objetivos propuestos ya sean a corto, mediano o largo plazo. Esto quiere decir que la planificación estratégica es una herramienta de gran importancia y necesaria para lograr metas y esto ayuda a definir hacia dónde quiere ir tu organización y que acciones debe realizar para lograrlo.

El presente plan estratégico tiene como base los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los miembros de la Asociación Quinticusig sobre el liderazgo transformacional y clima laboral, se establecen acciones a través de esta herramienta que permitirá mejorar el liderazgo transformacional como beneficio para la asociación.

Plan estratégico de liderazgo transformacional y clima laboran en la Asociación de Comercializadores y Productores Agropecuarios de Quinticusig “El Último Inca”

En base a los datos obtenidos a través de la investigación cuantitativa realizada con encuestas aplicadas a los miembros de la Asociación de Comercializadores y Productores Agropecuarios de Quinticusig “El Último Inca”- Sigchos, se establecen estrategias a través del plan estratégico de liderazgo transformacional y clima laboral.

Por con siguiente se presentan los aspectos a tratar en base con el liderazgo transformacional y clima laboral, pero cabe mencionar que es necesario considerar plantear estrategias independientemente de los resultados obtenidos posterior al análisis de la información obtenida.

Estrategias

- Elaborar una planificación estratégica
- Implementar reuniones regulares de equipo
- Desarrollar programas de bienestar
- Organizar actividades de retiros con los miembros de la asociación

Tabla 28

Plan estratégico de liderazgo transformacional

PLAN ESTRATEGICO- LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
Objetivos	Estrategias	Actividades	Responsables	Tiempo	KPI	Presupuesto
Crear un entorno de confianza y comunicación abierta.	Estrategia 1: Promover la comunicación más transparente y honesta entre los miembros de la asociación.	Implementación de buzón de comentarios. Reuniones que fomente el feedback. Tablón de noticias sobre la asociación. Reuniones de análisis de errores que esto permitan ser oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Foros de discusión	Área administrativa Colaboradores	Doce meses	Dimensión: Estimulación intelectual Indicador: Formulario de satisfacción	150\$

Implementar un programa de satisfacción laboral	Estrategia 2: Crear programas de reconocimiento y recompensas para los miembros de la asociación.	<p>Reuniones para reconocer el esfuerzo de los miembros destacados.</p> <p>Colocar un tablón de anuncio para publicar el éxito de la asociación.</p> <p>Días de vacaciones por el esfuerzo dedicado.</p> <p>Implementación de políticas y prácticas para un mejor equilibrio de la vida personal y laboral.</p> <p>Reconocimientos por desempeño destacado.</p>	Área administrativa	Cada 3er mes	<p>Dimensión: Motivación</p> <p>Indicador: Número de programas de reconocimiento y recompensa implantador por trimestre</p> <p>Métrica: $\frac{NPI}{NPP} \times 100$</p>	300\$
---	--	---	---------------------	--------------	--	-------

Fortalecer el desarrollo personal y profesionales	Estrategia 3: Implementar desarrollo continuo de los miembros.	Asistencia a conferencias, talleres para el desarrollo profesional. Programas de formación y desarrollo de habilidades y conocimiento. Programas de mentoría para empleados experimentados puedan guiar y apoyar al equipo.	Área administrativa Colaboradores	Cada 6 meses	Dimensión: Estimulación intelectual Indicador: número de cursos de capacitación y talleres ofrecidos por semestre Métrica: $\frac{\text{--- NC}}{\text{TO}} \times 100$ --- NC TP	400\$
Fomentar las relaciones sociales	Estrategia 4: Desarrollar actividades	Excursiones a lugares de interés cultural o recreativo.	Área administrativa Colaboradores	Doce meses	Dimensión: Motivación Indicador: Promedio de	350\$

	de bienestar física y emocional.	<p>Programa de reuniones informales (almuerzos o reuniones de café).</p> <p>Fiestas temáticas (cumpleaños, navidad, san Valentín, día del padre y madre, etc.).</p> <p>Días deportivos (futbol, baile, etc.).</p> <p>Actividades comunitarias.</p> <p>Talleres de habilidades blandas (manejo del estrés, comunicación o inteligencia emocional).</p>			<p>puntuaciones en encuestas de satisfacción y compromiso después de participar en actividades de bienestar.</p> <p>Métrica:</p> $\frac{STP}{NEC} \times 10$	
Desarrollar programas de formación en liderazgo idealizado.	<p>Estrategia 5:</p> <p>Desarrollar y consolidar la confianza, respeto y admiración promoviendo un ambiente positivo y motivador.</p>	<p>Talleres centrados en valores, ética y comportamiento.</p> <p>Programas enfocados en desarrollar habilidades de influencia idealizada.</p> <p>Canales de comunicación de interacción en equipo.</p>	Áreas administrativas	Cada 3er mes	<p>Dimensión:</p> <p>Influencia idealizada</p> <p>Indicador:</p> <p>número de programas de formación en liderazgo</p>	300\$

Publicar casos de éxito y
buenas prácticas de liderazgo
idealizado en boletines.

idealizado
implementados
por trimestre.

Métrica:

$$\frac{\text{NPI}}{\text{NPP}} \times 100$$

Nota: Se muestran los objetivos y actividades para el cumplimiento del plan estratégico de liderazgo transformacional.

MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE PLAN ESTRATEGICO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Responsable:

Estrategia	Actividades	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de fin	Recursos Necesarios	Indicador	Estado Actual	Presupuesto
Estrategia 1: Promover la comunicación más transparente y honesta entre los miembros de la asociación.	Reuniones de análisis de errores. Reuniones que fomenten el feedback. Tablón de noticias sobre la asociación.							

Cumplimiento de actividades Sí No

Observaciones:

.....
Firma Responsable de la Actividad

10. IMPACTOS SOCIAL-CULTURAL, TECNOLÓGICO, ECONÓMICO

Tabla 29

Impactos

	Impactos
Socio-Cultural	<p>El liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y motivador en los colaboradores que resulta en una mayor satisfacción en los miembros de la asociación. Un buen clima laboral fomenta la lealtad y compromiso. Una combinación de ambiente positivo conduce a un aumento en la productividad y la eficiencia por lo tanto los miembros de la asociación tendrán un mayor sentimiento de pertenencia en el desempeño de sus actividades lo cual conduce a una mayor autonomía, creando un entorno donde se respetan y aprecian las diferentes perspectivas y experiencias, sino que también mejora la toma de decisiones y la creatividad.</p>
Tecnológico	<p>La Asociación Quinticusig dedicada a la producción de vinos de mortiño entre varios sabores, cuenta con una tecnología que permite mejorar sus diferentes procesos de producción, embotellamiento, destacando entre sus competidores locales y provinciales.</p>
Económico	<p>Un buen clima laboral a través del liderazgo transformacional efectivo puede tener un impacto favorable que mejora la productividad lo cual genera mejor rentabilidad y estabilidad para la Asociación Quinticusig. Los líderes transformacionales motivan a sus colaboradores a superar sus expectativas y alcanzar un mejor desempeño al momento de establecer metas claras y proporcionando apoyo continuo y de esta forma los colaboradores se sienten más comprometidos y dedicados a su trabajo que da como resultado una mayor productividad.</p>

Nota: L

11. IMPACTOS SOCIAL-CULTURAL, TECNOLÓGICO, ECONÓMICO

Tabla 29

Impactos

	Impactos
Socio-Cultural	<p>El liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y motivador en los colaboradores que resulta en una mayor satisfacción en los miembros de la asociación. Un buen clima laboral fomenta la lealtad y compromiso. Una combinación de ambiente positivo conduce a un aumento en la productividad y la eficiencia por lo tanto los miembros de la asociación tendrán un mayor sentimiento de pertenencia en el desempeño de sus actividades lo cual conduce a una mayor autonomía, creando un entorno donde se respetan y aprecian las diferentes perspectivas y experiencias, sino que también mejora la toma de decisiones y la creatividad.</p>
Tecnológico	<p>La Asociación Quinticusig dedicada a la producción de vinos de mortiño entre varios sabores, cuenta con una tecnología que permite mejorar sus diferentes procesos de producción, embotellamiento, destacando entre sus competidores locales y provinciales.</p>
Económico	<p>Un buen clima laboral a través del liderazgo transformacional efectivo puede tener un impacto favorable que mejora la productividad lo cual genera mejor rentabilidad y estabilidad para la Asociación Quinticusig. Los líderes transformacionales motivan a sus colaboradores a superar sus expectativas y alcanzar un mejor desempeño al momento de establecer metas claras y proporcionando apoyo continuo y de esta forma los colaboradores se sienten más comprometidos y dedicados a su trabajo que da como resultado una mayor productividad.</p>

Nota: La tabla contiene los impactos socio cultural, tecnológico y económico

12. CONCLUSIONES

Conclusiones

- A partir del análisis de la base teórica se puede confirmar la relación entre el liderazgo transformacional jugando un papel fundamental en el desempeño laboral de los colaboradores. El liderazgo transformacional fomenta un buen ambiente de trabajo motivando a los colaboradores y creando un sentido de pertenencia, sintiendo se valorados y reconocidos, esto se refleja en una mayor satisfacción laboral y productividad, promoviendo el trabajo en equipo, los valores. Lo que contribuirá al éxito y crecimiento.
- A través de la aplicación del instrumento MLQ con escala de Likert ha permitido diagnosticar el liderazgo transformacional y clima laboral en la Asociación de Comercializadores y Productores Agropecuarios de Quinticusig “El ultimo Inca” Cantón Sigchos, ha brindado información importante para identificar los aspectos de mejora, aquellos resultados obtenidos han dado base para el planteamiento de diferentes estrategias como oportunidad que fomente la participación, transparencia, empatía y comunicación, de esta forma también incrementando la confianza y autoestima en los miembros de la asociación.
- La propuesta del plan estratégico sobre liderazgo transformacional tiene como objetivo mejorar y fomentar un buen clima laboral en los miembros de la Asociación Quinticusig. Además, la estrategia de liderazgo idealizado promueve el crecimiento y desarrollo continuo de los colaboradores, creando un ambiente de trabajo armonioso y justo, donde se manejen de forma adecuada los conflictos y contribuyendo un clima laboral salud.

13. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

- Crear programas de reconocimiento y recompensa para los miembros de asociación, y de esta manera retener al mejor talento, reconociendo a los empleados por sus logros. Estos programas podrían basarse mediante la colocación de tablón de anuncios para publicar el éxito de los más destacados y motivar así también a los demás. Además, otorgar días de vacaciones por el esfuerzo dedicado o la entrega de cupones de descuentos en tiendas o supermercados aledaños a Quinticusig.
- Fomentar las relaciones sociales mediante el desarrollo de actividades de bienestar físico y emocional. Se sugiere realizarse en espacios fuera del ambiente laboral, excursiones a lugares de interés cultural o creativo, reuniones informales tales como; almuerzos o fogatas entre colaboradores y directivos. Fiestas temáticas e importantes como; aniversario de la asociación, cumpleaños, san Valentín, día del padre y de la madre etc. A su vez se deben realizar encuestas para evaluar la satisfacción y el desempeño, este método mejorará la calidad de la productividad y aumentará la confianza y la satisfacción del colaborador.
- Implementar una caja de comentarios y sugerencias anónima para de esta manera promover la comunicación más transparente y honesta entre los miembros de la asociación. Así mismo también hacer reuniones o foros de discusión que fomenten el FeedBack, para el análisis de errores que permitan ser oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

BIBLIOGRAFIA

- Abarca, C. y Flores, E. (2021). El Uso Adecuado de la Gestión del Talento. *Economía y Negocios*. 12(1), 25-35. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i1.904>
- Agila, R., Acuña, M., Téllez, A. y Bourne, C. (2023). Liderazgo en empresas del sector camaronero de Ecuador para sostenimiento de labores de producción y comercialización. *INNOVA Research Journal* 8 (3.1), 135-151. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.1.2023.2413>
- Alburquerque, C. y. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Cabrera, E., Chuma, M. (2023). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 de la Ciudad de Latacunga*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi].
<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11055/1/PI-002517.pdf>
- Carvajal, A., Chicaiza K., (2023). *El liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en empresas de servicios*. [Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38659/1/752%20O.E..pdf>
- Casado, H., Leo, F., López, M., Calvo, T., Cuevas, R., y Sánchez, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Annals of psychology*, 37(2), 311-322. <https://doi.org/10.6018/analesps.4>
- Cruz, V., Salanova, M. y Martinez, I., (2023, 25 de julio). *Liderazgo Transformacional: investigación actual y retos futuros*. Universidad y Empresa.
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746002.pdf>
- Díaz, N. (2020). Población y Muestra. *Universidad Autónoma del Estado de México*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- El Economista. (2022, 3 de junio). *La empresa que no tiene un liderazgo transformacional está destinada a morir*. <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/La-empresa-que-no-tiene-un-liderazgo-transformacional-esta-destinada-a-morir-Victoria-Holtz-20220603-0094.html>

- Eras, R. y. (2023). Liderazgo en empresas del sector camaronero de Ecuador para sostenimiento de labores de producción y comercialización. *INNOVA Research Journal*, 8(3.1), 135-151. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.1.2023.241>
- Falcón, V. (2019, 11 de octubre). *La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: resultado diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz*. Memoria Académica. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf
- Farro, L., Nauca, E. (2022). Gestión del Talento Humano en las Organizaciones. *HORIZONTE EMPRESARIAL*. 9(2), 1-15. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>
- Figueroa, S., Rosario, M. (2021). La gestión estratégica, el branding y su influencia en el marketing: ¿una asignatura pendiente? *Revista Científica Anfibios*, 4(2), 55-63. <https://doi.org/10.37979/afb.2021v4n2.95>
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Guevara, A., Verdezoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación- acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Mendoza, J., Salazar, B. y Rodríguez, E. (2019, 31 de julio). El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. *VinculaTégica EFAN*. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf
- Molina, G. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *TeloS*, 25(3), 783-801. <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074014/99376074014.pdf>
- Orozco L. y Bueno D., (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0852e99f-35c8-4421-881a-9b70c4c45bf9/content>

- Oviedo, A. (2022). *La influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35350/1/144%20GTH.pdf>
- Paniagua, T. y González, S. (2019, octubre). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. *Centro UC Medición- MIDE*. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Pillagua, F. Arteaga, F. (2019, 29 de mayo). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo en las empresas*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Portilla, L., Pantaleón, A., Gallardo, J., Hernández, J. y Morales, P. (2024). Liderazgo Transformacional como compromiso de cambio, una revisión sistemática de la literatura. *INTERCIENCIA*. 49(5). https://www.interciencia.net/wpcontent/uploads/2024/05/03_6995_A_Gallardo_v49n5_8.pdf
- Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Rodas, F., Santillán, J. (2019). Breves consideraciones sobre la metodología de la investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 4 (3), 170-184. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.974>
- Rondón, L. (2020). *El Liderazgo Transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la Banca Comercial de una entidad financiera de la Ciudad de Manizales*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79384/24337592.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Távora, R. (2021). *Estrategia 5C para mejorar la productividad en los colaboradores del Instituto ISA Chiclayo EIRL*. [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8578/Rodrigo%20T%c3%a1vara%20Merly%20Estefany%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

