



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA DE
TRANSPORTES VENCEDORES DE PICHINCHA VEPIEX S.A. DEL CANTÓN QUITO**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del título de Licenciados
en Administración de Empresas

Autores:

Jonathan Alexander Lomas Alpusig
Aracely Del Cisne Romero Lopez

Tutor:

Dra. Nelly Germania Salguero Barba

**LATACUNGA - ECUADOR
AGOSTO - 2024**

DECLARACION DE AUTORÍA

Lomas Alpusig Jonathan Alexander, con cédula de ciudadanía No. 1752016947, Romero Lopez Aracely Del Cisne , con cédula de ciudadanía No. 1726427550 declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “ LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTES VENCEDORES DE PICHINCHA VEPIEX S.A. DEL CANTÓN QUITO”**, siendo la Ing. Nelly Germania Salguero Barba Dra., Tutor 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, agosto 20 del 2024


Jonathan Alexander Lomas Alpusig
C.C: 1752016947


Aracely Del Cisne Romero Lopez
C.C: 1726427550

AVAL DE TUTOR DE INVESTIGACIÓN

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

“LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTES VENCEDORES DE PICHINCHA VEPIEX S.A. DEL CANTÓN QUITO”, de Lomas Alpusig Jonathan Alexander; Romero Lopez Aracely Del Cisne, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval 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, 20 de agosto de 2024



Nelly Germania Salguero Barba
C.C.: 0501461107
TUTORA

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Lomas Alpusig Jonathan Alexander; Romero Lopez Aracely Del Cisne, con el título del Proyecto de Investigación: **“LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTES VENCEDORES DE PICHINCHA VEPIEX S.A. DEL CANTÓN QUITO”**, ha 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, 20 de agosto de 2024

Para constancia firman:


Angelina Azucena Falconi
Tapia
C.C: 0502037674
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Maira Natalia Martinez
Freire
C.C: 1712507761
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Walter Humberto Navas
Olmedo
C.C: 0501475057
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar esta importante etapa de mi vida y por brindarme las fuerzas necesarias para seguir adelante en todo momento.

A mi madre Susana Alpusig, mi padre José Luis Lomas y a mi hermano Daniel Jaya, les agradezco profundamente por sus palabras de aliento en los momentos que más lo necesitaba, por su amor, preocupación y apoyo incondicional, sin los cuales no habría logrado alcanzar esta meta.

Quiero expresar mi agradecimiento a una persona excepcional, cuyo inquebrantable apoyo, compromiso y presencia constante han sido fundamentales para nuestra colaboración en este proyecto de investigación. Su entrega, valiosos aportes y compañía a lo largo de este proceso han sido cruciales para llevar a cabo este trabajo satisfactoriamente quien estaré eternamente agradecido por su valioso acompañamiento.

También expreso mi gratitud a los dirigentes y colaboradores de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A., por permitirnos realizar nuestro proyecto de investigación y por brindarnos su apoyo en las actividades llevadas a cabo para la elaboración de nuestra tesis.

Por último, quiero agradecer a los docentes de la Universidad, especialmente a nuestra tutora, la Dra. Germania Salguero, por compartir sus conocimientos y por el apoyo brindado durante la elaboración de nuestro proyecto, por su paciencia y valiosos consejos que nos ayudaron a realizarlo de manera correcta.

Jonathan

Que mi trabajo refleje tu luz, Señor. Agradezco sinceramente tu constante guía y protección a lo largo de esta travesía académica.

A mi familia, especialmente a mis padres por su apoyo constante, su sacrificio y su amor incondicional. Ellos son la base de este proceso que considero un logro, gracias por ser mi soporte y por estar siempre a mi lado. ¡Los amo y agradezco por ser mi motivo de perseguir mis sueños con determinación!

A mis hermanos quienes con su compañía y cariño me brindan alegría y me recuerdan la importancia de la familia.

Quiero agradecer a una persona excepcional, cuyo apoyo incondicional, compromiso y presencia en cada momento compartido han sido la esencia misma de nuestra colaboración en este proyecto de investigación, cada paso juntos ha sido una aventura en la que hemos crecido y aprendido uno del otro.

Extiendo un agradecimiento especial a aquellos que nos abrieron las puertas de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A., brindándome no solo información si no también compartiendo sus conocimientos que han sido invaluable para el desarrollo de este proyecto. Agradezco profundamente al gerente, al presidente y a todos aquellos que conforman la compañía por la confianza y la colaboración brindadas.

Mi sentido aprecio y agradecimientos a aquellos docentes que nos han brindado su apoyo no solo compartiendo conocimientos, sino también brindando apoyo, sabios consejos y aliento en los momentos más desafiantes.

Agradezco a mi tutora, Dra. Germania Salguero por sus consejos acertados, su precisa orientación, su sabiduría y paciencia han sido importantes para mi crecimiento y aprendizaje a lo largo del desarrollo de mi proyecto.

Estoy sinceramente agradecida con todos aquellos que contribuyeron en la culminación de este trabajo y esperamos que este estudio contribuya al avance del conocimiento en el campo del liderazgo y el desarrollo organizacional.

Aracely

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado de manera especial a mis padres, quienes han sido mi principal fuente de inspiración y me han brindado la oportunidad de alcanzar este importante logro en mi vida. A mi hermano Daniel Jaya, por recordarme que el esfuerzo al final tiene su recompensa y a mi familia en general, que me han ofrecido sus palabras de aliento para seguir adelante durante esta etapa de mi vida

De manera muy especial, dedico este logro a una persona que llevo muy dentro de mi corazón, Aracely, por ser esa persona tan valiosa que ha estado a mi lado durante toda mi trayectoria universitaria. Ella me ha recordado que puedo lograr todo lo que me propongo y me ha motivado a seguir adelante aprovechando al máximo cada oportunidad que se me presenta en la vida. Sus palabras de aliento han sido de gran valor a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

Jonathan

En el tejido de este proyecto, donde cada hilo representa un esfuerzo, una idea y un sueño, trazo las primeras palabras dedicándolas a Dios quien ha sido mi fortaleza y la luz en mi camino.

Con cariño dedico este logro a mis padres, Angel Romero y Marisela Lopez en honor a los valores que me han inculcado y el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida, su constante aliento y sacrificio representan el motor que impulsa cada uno mis pasos en este camino de esfuerzo y superación. Este trabajo es un tributo de amor y gratitud eterna que siento hacia ustedes.

En esta investigación, reservo un espacio especial para reconocer la profunda influencia que ha marcado mi camino a quien ha sido mi apoyo y motivación, Jonathan por los desafíos que nos aguardan.

¡Mis pilares en el camino, mi fortaleza en cada paso!

Aracely

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITULO: “LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTES VENCEDORES DE PICHINCHA VEPIEX S.A. DEL CANTÓN QUITO”

Autores:

Lomas Alpusig Jonathan Alexander
Romero Lopez Aracely Del Cisne

RESUMEN

El liderazgo se convierte en el timón que guía el rumbo del desarrollo organizacional hacia nuevas fronteras de crecimiento, es por esto que esta investigación se enfoca en analizar como el liderazgo se relaciona con el desarrollo organizacional en la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A., con el objetivo de optimizar sus procesos. La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo y un método deductivo-hipotético, utilizando dos instrumentos cada uno dividido en cuatro distintas dimensiones, el primer cuestionario sobre el liderazgo transformacional y el otro sobre el desarrollo organizacional, los cuales están calificados con la escala de Likert de 1 a 5. Aplicados en una muestra conformada por 70 colaboradores. Los datos recolectados fueron tabulados en el Software estadístico SPSS versión 29, a partir de esto en la prueba de hipótesis se comprobó mediante el coeficiente de correlación R de Pearson de 0,018 siendo menor a 0,05 lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa, es decir que existe una relación entre el liderazgo y desarrollo organizacional en la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A. Se concluye que los resultados de la investigación revelan que la mayoría de los colaboradores de la Compañía de Transportes perciben un alto nivel tanto de liderazgo transformacional como de desarrollo organizacional con 81,4%, es decir que aplicando un liderazgo efectivo se concibe un buen desarrollo organizacional. Para mantener y mejorar este nivel alto que tiene la Compañía se propone emplear el plan de acción dentro de esta investigación para conseguir un buen desempeño laboral. Los hallazgos de este trabajo no solo contribuirán al cuerpo académico de conocimiento en el campo del liderazgo y el desarrollo organizacional, sino que también proporcionarán a VEPIEX S.A., conocimientos valiosos para mejorar sus estrategias de liderazgo y fomentar un crecimiento sostenible a largo plazo.

Palabras clave: Liderazgo, Desarrollo Organizacional, Sostenibilidad, Investigación.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

THEME: “LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT IN THE TRANSPORTATION COMPANY VENCEDORES DE PICHINCHA VEPIEX S.A. AT QUITO CANTON”

Author:

Lomas Alpusig Jonathan Alexander
Romero Lopez Aracely Del Cisne

ABSTRACT

Leadership becomes the rudder that guides organizational development towards new growth frontiers. This research focuses on analyzing how leadership relates to organizational development at the Transport Company Vencedores de Pichincha VEPIEXS.A. to optimize its processes. The methodology was based on a quantitative approach and a deductive-hypothetical method, using two instruments, each divided into four dimensions: the first questionnaire on transformational leadership and the other on organizational development. Both were rated using a Likert scale from 1 to 5 and applied to a sample of 70 employees. The collected data was tabulated in the SPSS statistical software version 29. Based on this, the hypothesis test was verified using the Pearson R correlation coefficient of 0.018, which was less than 0.05, allowing the alternative hypothesis to be accepted. This means that there is a relationship between leadership and organizational development at the TransportCompany Vencedores de Pichincha VEPIEXS.A. The research concludes that results revealed that most of the company’s employees perceive a high level of both transformational leadership and organizational development, with 81.4%. This means that applying effective leadership leads to good organizational development. To maintain and improve the company’s high level, it is proposed that the action plan proposed within this research be employed to achieve reasonable work performance. The findings of this research will not only contribute to the academic body of knowledge in the field of leadership and organizational development but will also provide VEPIEX S.A., with valuable insights to improve its leadership strategies and foster sustainable growth in the long term.

Keywords: Leadership, Organizational Development, Sustainability, Research.

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 investigación cuyo título versa: "**LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTES VENCEDORES DE PICHINCHA VEPIEX S.A. DEL CANTÓN QUITO**" presentado por: **Lomas Alpusig Jonathan Alexander y Romero Lopez Aracely Del Cisne**, egresados de la Carrera de: **Administración de Empresas**, pertenecientes 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 los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 20 de agosto del 2024

Atentamente,



MBA. Wilmer Patricio Collaguazo Vega
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 1722417571



CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación con el tema: “LIDERAZGO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTES VENCEDORES DE PICHINCHA VEPIEX S.A. DEL CANTÓN QUITO”, cuyos autores son Jonathan Alexander Lomas Alpusig y Aracely Del Cisne Romero Lopez, estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 1%; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Romero_Lomas_Salguero

1%
Textos sospechosos

- 11% Similitudes (ignorado)
 - 1% similitudes entre comillas
 - 1% entre las fuentes mencionadas
- < 1% Idiomas no reconocidos
- < 1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Romero_Lomas_Salguero.docx
ID del documento: 711d9ea7a0d0bb7bf27558646a3acce41ddaf73
Tamaño del documento original: 2,81 MB
Autores: []

Depositante: MARCO ANTONIO VELOZ JARAMILLO
Fecha de depósito: 22/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 22/8/2024

Número de palabras: 13,403
Número de caracteres: 89,792

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Latacunga, 22 de agosto de 2024

Atentamente

Dra. Nelly Germania Salguero Barba

CC: 0501461107

TUTORA

ÍNDICE

PORTADA	i
DECLARACION DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DE TUTOR DE INVESTIGACIÓN.....	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
<i>AGRADECIMIENTO</i>	v
<i>DEDICATORIA</i>	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
AVAL DE TRADUCCIÓN	xi
CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD	xii
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
1.1. Título del Proyecto:.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1. Contextualización.....	2
2.2. Formulación del problema	6
2.3. Hipótesis.....	6
2.4. Prueba de normalidad.....	7

2.5.	Prueba de Chi-Cuadrado	8
3.	OBJETIVOS	9
3.1.	Objetivo General	9
3.1.1.	Objetivos específicos	9
4.	JUSTIFICACIÓN	12
5.	FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA TEÓRICA	16
5.1.	Antecedentes	16
6.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	21
6.1.	Administración.....	21
6.2.	Dirección.....	21
6.3.	Liderazgo.....	22
6.4.	Tipos de liderazgos	23
6.4.1.	Liderazgo participativo	23
6.4.2.	Liderazgo carismático	24
6.4.3.	Liderazgo transformacional	24
6.4.4.	Liderazgo autocrático.....	25
6.4.5.	Liderazgo liberal	25
6.4.6.	Liderazgo transaccional	26
6.5.	Liderazgo transformacional	26

6.6.	Teoría del liderazgo Transformacional	27
6.7.	Características del líder transformacional	28
6.8.	Dimensiones del Liderazgo Transformacional	28
6.8.1.	Consideración individualizada	28
6.8.2.	Influencia idealizada	29
6.8.3.	Estimulación intelectual	29
6.8.4.	Motivación inspiracional.....	30
6.9.	Desarrollo organizacional	30
6.10.	¿Por qué apoyarse en el desarrollo organizacional?	31
6.11.	Teoría del desarrollo organizacional.....	32
6.12.	Importancia del desarrollo organizacional	33
6.13.	Características del desarrollo organizacional.....	33
6.14.	Dimensiones del Desarrollo Organizacional.....	34
6.14.1.	Estructura organizacional.....	34
6.14.2.	Relaciones Humanas	34
6.14.3.	Cultura organizacional	35
6.14.4.	Cambio organizacional.....	35
6.15.	Planes de acción	36
6.15.1.	Estructura del plan de acción	37

7.	PROPUESTA METODOLÓGICA.....	38
7.1.	Tipo de Investigación.....	38
7.2.	Enfoque	39
7.3.	Método	39
7.4.	Técnica de Investigación.....	40
7.5.	Instrumentos.....	40
7.5.1.	Instrumento Liderazgo Transformacional.....	41
7.5.2.	Instrumento Desarrollo Organizacional	43
7.6.	Población.....	44
7.7.	Muestra.....	45
8.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	48
8.1.	Resultados descriptivos de la variable Liderazgo	48
8.1.1.	Resultados descriptivos por dimensiones de la variable Liderazgo.....	49
8.2.	Resultados descriptivos de la variable Desarrollo Organizacional	53
8.2.1.	Resultados descriptivos por dimensiones de la variable Desarrollo Organizacional	54
8.3.	Análisis descriptivo de la relación entre variables	58
8.4.	Prueba de Normalidad.....	59
8.5.	Prueba Chi-Cuadrado	60

8.6.	Comprobación de Hipótesis	61
9.	Propuesta De Cambio Organizacional	63
9.1.1.	Datos Generales De La Compañía	63
9.1.2.	Reconocimientos y capacitaciones.....	66
9.1.3.	Análisis Del Entorno	70
9.1.1.	Planes de Acción	71
10.	Conclusiones	75
11.	Recomendaciones.....	76
12.	BIBLIOGRAFÍA	77

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Matriz de Objetivos	10
<i>Tabla 2</i> Beneficiarios.....	11
<i>Tabla 3</i> Ficha Técnica del Cuestionario de Liderazgo	41
<i>Tabla 4</i> Operacionalización del Liderazgo	42
<i>Tabla 5</i> Ficha Técnica del Cuestionario del Desarrollo Organizacional.....	43
<i>Tabla 6</i> Operacionalización del Desarrollo Organizacional.....	44
<i>Tabla 7</i> Población.....	45
<i>Tabla 8</i> Muestra.....	47
<i>Tabla 9</i> Análisis descriptivo de la variable Liderazgo	48
<i>Tabla 10</i> Análisis descriptivo de la dimensión Consideración Individualizada	49
<i>Tabla 11</i> Análisis descriptivo de la dimensión Influencia Idealizada	50
<i>Tabla 12</i> Análisis descriptivo de la dimensión Estimulación Intelectual.....	51
<i>Tabla 13</i> Análisis descriptivo de la dimensión Motivación Inspiracional	52
<i>Tabla 14</i> Análisis Descriptivo de la variable Desarrollo Organizacional.....	53
<i>Tabla 15</i> Análisis descriptivo de la dimensión Estructura Organizacional.....	54
<i>Tabla 16</i> Análisis descriptivo de la dimensión Relaciones Humanas	55
<i>Tabla 17</i> Análisis descriptivo de la dimensión Cultura Organizacional.....	56
<i>Tabla 18</i> Análisis descriptivo de la dimensión Cambio Organizacional	57
<i>Tabla 19</i> Análisis descriptivo de la relación entre variables	58
<i>Tabla 20</i> Prueba de Normalidad	60
<i>Tabla 21</i> Prueba Chi-Cuadrado	61

Tabla 22 Resultado de correlación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional.	61
Tabla 23 Análisis FODA.....	70
Tabla 24 Plan de acción 1	71
Tabla 25 Cronograma de actividades del Plan de acción 1.....	72
Tabla 26 Plan de acción 2	73
Tabla 27 Cronograma de actividades del Plan de acción2.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Análisis descriptivo de la variable Liderazgo</i> -----	48
<i>Figura 2 Análisis descriptivo de la dimensión Consideración Individualizada</i> -----	49
<i>Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión Influencia Idealizada</i> -----	50
<i>Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión Estimulación Intelectual</i> -----	51
<i>Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión Motivación Inspiracional</i> -----	52
<i>Figura 6 Análisis descriptivo de la variable Desarrollo Organizacional</i> -----	53
<i>Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión Estructura Organizacional</i> -----	54
<i>Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión Relaciones Humanas</i> -----	55
<i>Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión Cultura Organizacional</i> -----	56
<i>Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión Cambio Organizacional</i> -----	57
<i>Figura 11 Análisis descriptivo de la relación entre variables</i> -----	59

INCIDE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1 Organigrama</i>	65
<i>Ilustración 2 Reconocimiento 1</i>	66
<i>Ilustración 3 Reconocimiento 2</i>	67
<i>Ilustración 4 Capacitación de primeros auxilios</i>	68
<i>Ilustración 5 Capacitación de primeros auxilios</i>	68
<i>Ilustración 6 Capacitación de conductores y accionistas</i>	69
<i>Ilustración 7 Capacitación de conductores y accionistas</i>	69

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Título del Proyecto:

Liderazgo y desarrollo organizacional en la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A.

Fecha de inicio: Abril del 2024

Fecha de finalización: Agosto del 2024

Lugar de ejecución: Quito, Provincia de Pichincha, Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A.

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Administración de Empresas

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): Proyecto de la Carrera

Grupo de investigación: No corresponde.

Equipo de Trabajo: Tutor: Dra. Nelly Germania Salguero Barba, 0501461107

Integrantes: Jonathan Alexander Lomas Alpusig, 1752016947

Aracely Del Cisne Romero Lopez, 1726427550

Área de Conocimiento: Administración.

Línea de investigación:

Administración y Economía para el desarrollo Humano y Social

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Gestión e Innovación Empresarial

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.Contextualización

El desarrollo de la gestión organizacional moderna se basa en un cambio de paradigma adaptativo según las condiciones del entorno político, social y cultural, lo que significa buscar nuevas perspectivas para asegurar la efectividad de la gestión a medida que el mundo globalizado se acelera y se desarrolla. Los cambios en los patrones de consumo están impulsando la innovación y el surgimiento de nuevas tecnologías, así como cambios inimaginables en el comportamiento humano, es decir, cambios sorprendentes tanto en los compradores internos (trabajadores) como en los externos (consumidores de productos).

Para que exista un buen desarrollo organizacional se debe tomar en cuenta varios factores que ayuden en su evolución, algunos de estos factores son el liderazgo, estrategias, planificación, el talento humano, alianzas, recursos, procesos y servicios, pero el liderazgo es el factor principal que juega un rol importante y determinante que incide no sólo en el desarrollo organizacional, sino que es también percibido por los usuarios, puesto que establece la dirección de las empresas hacia la consecución de su visión, misión, valores y objetivos propuestos, convirtiéndose en una pieza clave para lograr la excelencia de las empresas del Ecuador.

En este mismo orden de ideas es necesario indicar que el sector de transportes forma parte de la económica del país, razón por la cual en este tipo de empresas del cantón Quito, se observa la necesidad de abordar el tema del liderazgo y el desarrollo organizacional como aspectos cruciales para su funcionamiento y competitividad en el

mercado. Aunque estos aspectos son de suma importancia, existen diversos obstáculos e inquietudes que limitan su efectividad y su capacidad de ajustarse a un entorno empresarial en continua transformación.

A pesar de mencionar la importancia del sector de transportes en el cantón de Quito, las empresas dedicadas a brindar este servicio enfrentan diferentes desafíos que son significativos en términos de liderazgo y desarrollo organizacional que impactan directamente en su capacidad para alcanzar su máximo potencial, estos retos se presentan en la escasez de líderes efectivos que puedan guiar a las organizaciones en un entorno cada vez más competitivo y en la carencia de prácticas de desarrollo organizacional sólidas que fomenten el desarrollo y la adaptabilidad de las empresas de transportes en un mercado que se encuentra en constante evolución.

En el Ecuador existen aproximadamente de 5,912 empresas registradas en el año 2021, estas ubicadas en las provincias de Pichincha (22%), Guayas (19%), Azuay (9%), Cotopaxi (5%) y Manabí (5%). Históricamente el sector de transporte ha sido importante para nuestro país, esto se relaciona mucho con el poder desarrollar nuevas actividades productivas, esto va de la mano con la capacidad que tienen estas empresas en ofrecer los diferentes servicios para atender a la demanda de los mismos servicios, otros datos que se pueden destacar son: su aporte en el producto interno bruto (PIB) el cual fue del 7.38% para el año del 2021 y un total de 112.701 de empleos generados para el mismo año, esto según datos de la Superintendencia de Compañías. (Amaluisa, 2019)

(Landeo et al., 2022) expresa que el líder debe desarrollar este procedimiento basados en comportamientos y capacidades, incluyendo realizar acciones adecuadas ante determinadas situaciones usando de manera efectiva habilidades conceptuales, técnicas y humanas involucrando su actuar de tal manera que sea responsable, transparente y a su vez ético. (p.321)

Resulta importante tomar en cuenta la capacidad del líder para hacer que sus subordinados piensen y actúen de manera creativa e innovadora, poniendo en práctica un estilo de liderazgo positivo que nos ayuden en la resolución de problemas y contribuyan al cambio organizacional.

En este sentido, (Parra et al., 2021) sostienen que:

Los estilos de liderazgo en función de la combinación de distintos elementos dentro de la organización, logrando existir un factor influyente en el bienestar y el entorno laboral, es decir un liderazgo efectivo debe sostenerse en la productividad y en la disposición de sus colaboradores.

Existen varias investigaciones realizadas anteriormente, que tienen relación con el caso de estudio mismas que citaremos a continuación:

En la investigación realizada por el autor (Saputra, 2021), con el título “Liderazgo, comunicación y motivación laboral en la determinación del éxito de las organizaciones profesionales”, misma que tuvo como objetivo principal determinar como el liderazgo permite regular o gestionar la organización, al no contar con este factor la misma no funciona correctamente o logra cumplir sus objetivos empresariales. Este estudio fue elaborado bajo una revisión de la literatura para examinar como no

solamente el liderazgo sino también la comunicación y motivación laboral permiten que las organizaciones tengan un mayor éxito y como resultados se obtuvo que estos tres factores si determinan que una organización alcance el éxito siempre y cuando estén alineadas a los objetivos de las mismas.

En este sentido la autora (Acuña, 2021), en su artículo denominado “Liderazgo y gestión empresarial modelo de liderazgo global de cambio”, se planteó objetivo presentar y desarrollar un modelo sobre el liderazgo y la gestión empresarial, se utilizó la metodología de la revisión bibliográfica extensa, dónde los resultados indican que un líder capacitado que tenga una visión global permite generar un cambio dentro de la cultura empresarial ya que conocen como manejar a su equipo de trabajo y que los mismos tengan un mayor compromiso.

Es importante indicar que el liderazgo al ser una fuerza imprescindible en el mundo actual es inevitable ya que al no estar correctamente aplicado puede afectar a la dirección estratégica en el éxito a largo plazo, un líder con habilidades gerenciales limitadas puede tener dificultades para establecer una dirección clara en términos de productos, segmentos de mercado, canales de distribución, entre otros aspectos, lo que puede llevar a la falta de enfoque y a la incapacidad de la empresa para adaptarse a los cambios.

Además de ello, en una empresa de transporte el personal desempeña un papel crucial en la calidad del servicio brindado a los clientes. Es por ello, que un líder con habilidades gerenciales escasas presenta dificultades para motivar y comprometer al personal, como los conductores y operadores que puede generar una disminución de la

productividad, la calidad del servicio y la retención de talento.

Una vez contextualizado la problemática y tener en conocimiento la importancia de que en las empresas de transporte exista una correcta forma de liderazgo, es necesario conocer cuáles de los factores ya mencionados están más presentes en las empresas y además como estos se relacionan en el desarrollo organizacional de las mismas.

2.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y desarrollo organizacional en la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S. A.

2.3. Hipótesis

Según (Baños et al, 2012) menciona que:

Las hipótesis son explicaciones tentativas de un fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones, una hipótesis debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues de lo contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo. Una hipótesis no necesariamente tiene que ser verdadera.

Siguiendo la misma idea, los autores mencionas que es importante que como investigadores se tenga una mente abierta al formular hipótesis, estas son explicaciones tentativas que deben estar sujetas a mejoramiento mientras se avanza la investigación, un grave error que se comete en algunos casos es el imponer ideas.

Por otro lado, (Moreno, 2013) considera que la importancia de la hipótesis en una investigación proviene del nexo entre la teoría y la realidad empírica, entre el sistema

formalizado y la investigación, en tal sentido, la hipótesis sirve para orientar y delimitar una investigación, dándole una dirección definitiva a la búsqueda de la solución de un problema.

En este sentido, el autor hace mención de la importancia de las hipótesis como guía y delimitación del proceso investigativo, esto nos sirve como una forma de ver la relación entre la teoría y la realidad empírica.

Una vez mencionado la importancia de las hipótesis dentro de las investigaciones, hemos visto necesario para poder cumplir con el principal objetivo de nuestra investigación plantear hipótesis, las cuales serán comprobadas mediante el análisis de los resultados a partir de los cuestionarios aplicados, los análisis serán realizados en el software estadístico SPSS versión 29. Las hipótesis para la investigación son:

H0: No existe una relación entre el liderazgo y desarrollo organizacional dentro de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A. del Cantón Quito.

H1: Existe una relación entre el liderazgo y desarrollo organizacional dentro de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A. del Cantón Quito.

2.4.Prueba de normalidad

Según (Ruiz, 2019) menciona que esta prueba:

Esta prueba permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica, su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica especificada, es decir,

lo que hace es contrastar si las observaciones podrían razonablemente proceder de la distribución especificada.

Es por ello que esta prueba es importante dentro de la investigación, mediante se podrá determinar si los datos de la variable de estudio siguen una distribución normal o no, a partir de ello podremos saber si es paramétrica o no paramétrica y determinar si usar un R de Pearson o Spearman.

2.5.Prueba de Chi-Cuadrado

Para el autor (Izcara, 2014) es una prueba estadística utilizada para evaluar la asociación o independencia entre dos variables categóricas, se plantea si las variables son independientes o si las variables están asociadas, el chi-cuadrado muy útil cuando se desea analizar la relación entre variables categóricas, como variables nominales u ordinales.

El uso del chi-cuadrado permitirá tener una mayor sustentación con respecto a si las variables de Liderazgo y Desarrollo Organizacional son o no independientes.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Analizar cuál es la relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional de la Compañía de Transportes Vencederas de Pichincha del cantón Quito, con el fin de optimizar sus procesos.

3.1.1. *Objetivos específicos*

- Investigar la literatura académica existente sobre la relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional, con el propósito de comprender los principales enfoques y hallazgos teóricos en torno a esta temática.
- Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional según la perspectiva de los colaboradores de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S. A.
- Proponer planes de acción para fortalecer el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S. A., a partir de los hallazgos de la investigación.

Tabla 1
Matriz de Objetivos

Objetivos específicos	Actividades	Cronograma	Productos
Investigar la literatura académica existente sobre la relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional, con el propósito de comprender los principales enfoques y hallazgos teóricos en torno a esta temática.	<ul style="list-style-type: none"> ● Búsqueda de información bibliográficas, artículos, repositorios sobre el liderazgo transformacional y desarrollo organizacional. ● Visitas realizadas en las instalaciones de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A. 	Semana 7	Comprensión sobre el liderazgo y desarrollo organizacional
Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional según la perspectiva de los colaboradores de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S. A.	<ul style="list-style-type: none"> ● Selección de cuestionarios adecuados, de las autoras Liceta Mariana, & Rache Andrea. (2019). ● Aplicación del instrumento. ● Tabulación y análisis de los resultados obtenidos. 	Semana 9	Relación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional
Proponer planes de acción para fortalecer el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S. A., a partir de los hallazgos de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración de estrategias en áreas de mejora de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha. ● Detallar actividades, tiempo y recursos necesarios basados en los hallazgos más relevantes de la investigación. 	Semana 11	Planes de acción para fortalecer el liderazgo y desarrollo organizacional.

Fuente: Los autores

Tabla 2
Beneficiarios

Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos
<p>Los colaboradores y la compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A., al aplicar estos cuestionarios permitirá recopilar información valiosa sobre la percepción de los empleados acerca del liderazgo existente en la compañía y el nivel de desarrollo organizacional que experimentan en su entorno laboral, proporcionarán información crucial para evaluar la efectividad del liderazgo y el desarrollo organizacional, que a su vez servirán como base para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias que impulsen un entorno de trabajo más productivo.</p>	<p>Alrededor de 5000 usuarios de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha serán beneficiarios, al tener un liderazgo sólido y un desarrollo organizacional efectivo pueden tener un impacto positivo en la calidad de los servicios de transporte ofrecidos por la compañía.</p> <p>Los 119 Accionistas de VEPIEX S.A., con un liderazgo efectivo puede contribuir a la toma de decisiones estratégicas acertadas y a la maximización de los beneficios de la empresa.</p> <p>Alrededor de entre 1000 estudiantes en general se beneficiarán con esta investigación como base para investigaciones futuras relacionadas en el campo del liderazgo y desarrollo organizacional, contribuyendo al progreso académico y al logro de resultados más exitosos para la compañía de transportes.</p>

Fuente: Los autores

4. JUSTIFICACIÓN

El liderazgo y el desarrollo organizacional juegan un papel crucial en la supervivencia y el crecimiento sostenido de las empresas de transporte, un mercado altamente competitivo y dinámico. En el contexto de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S. A, ubicada en el cantón Quito, la investigación se justifica por varias razones fundamentales que apuntan a la necesidad de analizar su potencial para transformar sus prácticas de liderazgo y gestión organizacional existentes, para lo cual debemos tomar en cuenta lo siguiente:

Adaptación al Cambio y Mejora Continua: La Compañía de Transportes Vencedores, enfrenta constantes desafíos debido a las fluctuaciones del mercado, los cambios en las necesidades y preferencias de los pasajeros, así como la rápida evolución de la tecnología en el sector del transporte. Un liderazgo efectivo es esencial para que la compañía se adecúe a estos cambios, guíe a la organización hacia nuevas realidades y mantenga una ventaja competitiva en el mercado local. La Compañía de Transportes Vencedores debe evaluar continuamente su capacidad actual de liderazgo para asegurar que pueda responder de manera ágil y efectiva a estos desafíos, implementando mejoras y adaptaciones que le permitan satisfacer las demandas cambiantes de los usuarios del transporte en Quito.

Optimización de Procesos: Una gestión eficaz puede mejorar los procesos de operación, mantenimiento y distribución, estos elementos son críticos en el sector del transporte de pasajeros. En el caso de la Compañía de Transportes Vencedores, una de las empresas en Quito, se buscará identificar cómo las prácticas de liderazgo implementadas

en la compañía afectan dichos procesos clave. A partir de esto, se planteará recomendaciones que ayuden en la integración de nuevas prácticas de liderazgo que permitan alinear la gestión del talento humano con los objetivos estratégicos de la Compañía de Transportes Vencedores, promoviendo así un desarrollo organizacional sostenible.

Desarrollo y Retención de Talento: El sector del transporte público incluyendo a la Compañía de Transporte Vencedores, depende intensamente del talento y la habilidad técnica de sus conductores, personal de mantenimiento y gestión, una forma correcta de liderar es mejorar el desarrollo, la motivación y la retención del personal, esto puede convertirse en un diferenciador clave en el mercado local. Por lo tanto, es importante analizar cómo la Compañía de Transportes Vencedores gestiona su talento humano bajo la dirección actual, lo cual proporcionará una perspectiva sobre mejoras necesarias para fomentar un ambiente laboral más productivo y satisfactorio para los colaboradores.

Innovación y Sostenibilidad: Este estudio es importante para entender cómo el liderazgo en la Compañía de Transportes Vencedores puede impulsar la innovación y la sostenibilidad, no solo en términos de servicios, sino también en la eficiencia operativa de la empresa. Se buscará identificar la correlación entre las habilidades de liderazgo implementadas en la Compañía de Transportes Vencedores y su impacto en la innovación, la sostenibilidad, determinando así las áreas clave de mejora.

Es por ello que se debe mencionar que el tipo de liderazgo mediante el cual se llevara a cabo el análisis de la investigación es el liderazgo transformacional, principalmente porque esta forma de liderazgo se caracteriza por estar enfocada en lograr

inspirar a los colaboradores y crear un sentido de propósito compartido. Además de ello, permite fomentar un clima organizacional en donde se valora la creatividad y flexibilidad lo que permitirá explorar nuevas ideas y lograr adaptarse a los diferentes desafíos y cambios que puede atravesar la compañía.

Por otro lado, se ha observado que existe una falta de investigaciones específicas sobre el liderazgo y su impacto en el desarrollo organizacional en el contexto de las empresas de transporte en la capital. Cabe mencionar que esta investigación beneficiará de forma directa a los directivos, colaboradores y la misma empresa, así como también de forma indirecta a los clientes, accionistas y la comunidad académica, la investigación podrá proporcionar información valiosa para mejorar la toma de decisiones, las prácticas de liderazgo y el desarrollo organizacional y la importancia que tienen estas variables en cualquier tipo de organización.

Como se mencionó antes el factor humano en una organización tiene un papel importante en cuando al logro de los objetivos y el éxito general de la empresa. Los colaboradores son quienes ejecutan las tareas diarias y contribuyen con su conocimiento, habilidades y experiencia para alcanzar metas y resultados concretos. Sin embargo, el rendimiento y la productividad de los colaboradores no pueden maximizarse por sí solos, requieren de un liderazgo efectivo que los guíe, motive y proporcione un entorno favorable para su desarrollo.

De acuerdo a ello la investigación se va a desarrollar como un estudio para analizar la relación del liderazgo y el desarrollo organizacional en la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A., esto debido a que es de suma importancia que

dentro de cada institución exista un líder que cuente con las capacidades o habilidades necesarias, sino también ser capaz de motivar, inspirar influir de forma positiva en los colaboradores y estos se comprometan a cumplir con metas y objetivos organizacionales.

En este mismo contexto la Compañía de Transportes Vencedores la cual se va analizar, permitirá conocer aspectos relacionados al liderazgo transformacional presentes en ella, de esta misma forma lograr mantener un buen desarrollo organizacional tomando en cuenta aspectos como la productividad, la motivación, el trabajo en equipo, entre otras. Esto proporcionará a la empresa e interesados mejorar en todos estos aspectos que se consideran esenciales para su desarrollo y crecimiento.

5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TEÓRICA

5.1. Antecedentes

Es importante indicar que el liderazgo en el desarrollo organizacional es la competencia y destreza para intervenir sobre la organización, con intención de llevarla a lograr el cumplimiento de objetivos y del progreso en el desempeño laboral, en este sentido los líderes son en gran parte los responsables de la conducta y de su desempeño que consigue un equipo de trabajo.

Para darle mayor sustento al presente estudio tomaremos en cuenta investigaciones realizadas anteriormente por varios autores relacionados con el tema.

En el proyecto de investigación desarrollado por los autores (Cornejo, C. & Milagros, K., 2022) titulado “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022”:

Tuvo como objetivo principal fue la conexión existente entre el liderazgo y el desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes HAGEMSA. Esta investigación fue de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, junto a un diseño no experimental, la muestra que se utilizó fue no probabilístico por conveniencia donde se tomaron en cuenta todos los trabajadores de la empresa. Se usó además la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, la data se lo procesó en el programa estadístico SPSS versión 26. Se logró concluir que la correlación que se halla entre el liderazgo y el compromiso organizacional con los colaboradores de la empresa de transporte HAGEMSA fue positiva moderada con un r de Pearson de 0.651

con un nivel de significancia de 0.00 inferior al pvalor de 0.05, esto les permitió afirmar que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Se puede determinar gracias a los resultados de esta investigación que el liderazgo transformacional juega un papel fundamental dentro de las empresas de transporte, este tipo de liderazgo permite a las empresas motivar, inspirar y comprometer a sus colaboradores para que se sientan parte de la empresa y así cumplir con los objetivos o metas organizacionales.

En el mismo ámbito el proyecto de investigación desarrollada por los autores (Castillo et al., 2021) con el título “Liderazgo estratégico y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de transporte pesado –Trujillo”:

Cuyo objetivo fue determinar la relación que puede existir entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado en la ciudad de Trujillo. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo mediante el método de diseño no experimental, descriptivo correlacional y un tamaño de 130 colaboradores, misma que tuvo como resultado una relación significativa entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral siendo bueno en un 55 % la planificación de criterios en favor de una mayor coherencia funcional y la evaluación del desempeño en un 70.8 %, por medio de estos resultados se recomendó reforzar actividades para mejorar la gestión, asignar capacitaciones y actividades de integración.

Derivado de los resultados del diagnóstico anterior, se puede mencionar que, en un entorno altamente competitivo como el sector del transporte, contar con líderes que

establezcan metas claras, fomenten la comunicación efectiva y promuevan la participación activa de los trabajadores resulta crucial para el éxito de la organización.

(Álvarez et al., 2011), presentó su investigación denominada “Desarrollo Organizacional en el Servicio de Transporte Ejecutivo: Diseño de un Sistema de Control Interno para la Empresa Euromoving Fast CIA LTDA de la ciudad de Quito”:

Su propósito fue describir los elementos del desarrollo organizacional en el servicio del transporte ejecutivo. Con una propuesta realizada a través de un Manual de Procedimientos, la muestra fue de 252 personas, divididas en empleados, gerentes financieros y concesionarios de la empresa. Se utilizó un cuestionario con el objetivo de encontrar una relación de la oferta del servicio y la satisfacción de la demanda, siendo los beneficiarios las personas que conforman la empresa y se describe dentro de la investigación el Manual de Procedimientos Administrativos para la misma.

El desarrollo organizacional radica en su capacidad para adaptarse a los cambios del mercado, mejorar la calidad del servicio, optimizar los recursos y fomentar una cultura organizacional orientada al cliente y a la excelencia.

Siguiendo la misma idea, en la investigación elaborada por (Briceño, 2023) bajo el nombre de “El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023”:

Tuvo como objetivo poder determinar el grado de conexión que hay entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional presente en los colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, fue de tipo no experimental correlacional,

la muestra fue de 25 colaboradores de la empresa, se utilizó cuestionarios para medir las variables mencionadas. El resultado con más relevancia fue mediante un 95% de significancia con una asociación de Spearman de 0.049 que indica que existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Esto demostró que la empresa cuenta con un buen líder y un clima organizacional agradable, pero aun ignoran aspectos importantes para su crecimiento.

Un liderazgo bien ejecutado permite que las empresas puedan crear un clima organizacional agradable para los colaboradores de la empresa y les permitan impulsar sus habilidades que ayuden a el crecimiento de la empresa y ser más competitiva.

Las autoras (Liceta, M. & Rache, A., 2019) en su proyecto que tiene como título “Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador – 2019”:

Se llevo a cabo esta investigación con el principal objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., el tipo de investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal, con un diseño no experimental, además de ello se usó un muestreo aleatorio simple la cual estuvo conformada por 70 colaboradores de la empresa. Se utilizaron dos instrumentos los cuales presentaron un nivel de confiabilidad de un alfa de Cronbach de 0.958 para el cuestionario sobre liderazgo transformacional y 0.964 para el cuestionario sobre el desarrollo organizacional. Se logro concluir por medio de un R de Pearson de 0.928 a un nivel de significancia de 0.00 que

es menor que al 0.05, lo que indica que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables.

Gracias a los resultados de la investigación anteriormente citada, se puede observar que existe una relación entre el liderazgo y desarrollo organizacional, cuando se llevan a cabo nuevas estrategias para un mejoramiento del liderazgo en la empresa, el desarrollo organizacional también mejorara.

Como se logró observar existen varias investigaciones sobre el liderazgo transformacional como el desarrollo organizacional, las cuales dependen de una serie de variables críticas que determinan su efectividad. En el caso del liderazgo transformacional, factores como la comunicación clara, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y el apoyo individualizado juegan un papel fundamental para impulsar el compromiso y el desempeño de los colaboradores. De manera similar, en el desarrollo organizacional, variables como la estructura organizacional clara, las relaciones humanas sólidas, una cultura organizacional alineada y adaptabilidad de la organización en su conjunto. Es esencial comprender y abordar adecuadamente estas variables pueden marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso de cualquier tipo de empresa u organización.

6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

6.1.Administración

Siguiendo las palabras de García-Ibarra, M. A. (2021), explica que:

Es evidente que la Administración ha sido fundamental en el desarrollo económico social y, al mejoramiento en la calidad de la vida humana, ya que su importancia radica en la correcta administración de las organizaciones llegando a ser eficientes en sus actividades económicas, es decir con una adecuada administración las organizaciones maximizan los beneficios tanto económicos como sociales (fines de la empresa).

La administración es un pilar fundamental en el mundo empresarial, especialmente en sectores de Compañías de Transportes donde la coordinación eficiente de los recursos es clave para el éxito operativo.

Tal como menciona Chiavenato, I. (2001) “El concepto de administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (p.58)

Es por ello que la administración es esencial para el éxito y el crecimiento de una organización, proporciona una estructura, dirección y un enfoque necesario para lograr los objetivos, utilizar los recursos de manera eficiente, tomar decisiones informadas, fomentar la coordinación y la organización, y resolver problemas de manera efectiva.

6.2.Dirección

La dirección dentro de una empresa se puede definir como una labor continuada en el tiempo que tiene por objeto la gestión de los recursos productivos de la organización

para lograr los mejores resultados posibles de una forma eficiente para cumplir con las metas establecidas.

Al respecto Sangabriel, Y. & Ayala, G. (2024) indica que:

Este proceso dentro de las organizaciones no sólo se trata de dirigir sino también engloba otros procesos internos, como la autoridad, la cual ayudará a los directivos a poder desempeñar sus actividades sin que otras personas no respeten lo establecido. (p.125)

La labor de dirección es algo muy complicado y no cualquier persona está capacitada para gestionar y dirigir una empresa, algo que se agrava cuando la empresa tiene un tamaño grande.

En concordancia con lo anterior “La dirección en administración se basa en diversas actividades como el liderazgo, la motivación y la toma de decisiones para guiar a la organización hacia el cumplimiento de objetivos”. (Orozco, 2023)

Es determinante, la gestión y dirección exitosa de una empresa de gran envergadura requiere no solo habilidades técnicas, sino también un liderazgo excepcional y la capacidad de tomar decisiones acertadas en circunstancias desafiantes y en constante cambio.

6.3.Liderazgo

Para (Kelsey, 2020) “El liderazgo es un conjunto de cualidades que tiene una persona para guiar, dirigir e influir sobre una o un grupo de personas, esto se hace para conseguir un objetivo o una meta comunicándose de forma efectiva.” (p.21)

(Montes, 2020), indica que:

Un gran reto que tienen hoy en día para los líderes son la gestión de sus colaboradores que trabajan de forma remota, la manera en que se transmiten las ideas y se realiza seguimiento ha cambiado y está demandando otras competencias que los complementan, es muy importante empoderarlos con diferentes herramientas que les permitan entender a sus empleados, apoyarlos con mayor efectividad y permitirles también profundizar en aquellas habilidades que necesitan para mejorar su autogestión, su autodisciplina y su automotivación.

Así mismo, Razo, J. M. (2023) menciona que:

El rol del líder es quien logra que la organización genere relaciones que permitan lograr los resultados esperados, ya que los líderes aspiran que su labor en la creación de nuevas oportunidades permita compartir y aprender lo aprendido, llegando a transformar el contexto. (p. 157)

En este sentido los líderes juegan un papel importante porque es necesario un conjunto de elementos como la efectividad y productividad de esta, porque si no se cuenta con una persona que cree un buen clima organizacional, un buen control y una buena organización, no se podría cumplir con los objetivos planteados.

6.4. Tipos de liderazgos

El éxito de los equipos y las empresas en su conjunto depende del liderazgo que se desempeñe. La variedad de tipos de liderazgo permite a los líderes adaptar sus enfoques a cada situación para maximizar su impacto y capacidad de influencia.

6.4.1. Liderazgo participativo

Para el autor Vroom y Yetton, (1973) señala que:

El estilo de liderazgo democrático también conocido como liderazgo participativo se caracteriza por un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, promueve la decisión de métodos de trabajo y sus metas, emplea la retroalimentación como una exactitud para dirigir.

Este estilo de liderazgo se basa en crear equipos motivados y capaces de enfrentar problemas capaces de tomar decisiones, enfocado en mejorar la moral del equipo y su satisfacción, mejora la transparencia y a la vez la confianza, contribuye en varios aspectos de una cultura organizacional.

6.4.2. Liderazgo carismático

El autor Conger (1991) propone que en el liderazgo carismático “estos líderes son incansables retadores del statu quo, implacables en su búsqueda de nuevos enfoques a los problemas y los mercados. Estimulan un profundo sentido de compromiso e impulso en sus subordinados, quienes luego intentarán alcanzar lo aparentemente inalcanzable.”

Un líder carismático tiene ventajas claras como su capacidad para inspirar, unir y guiar a las personas hacia nuevas metas. Sin embargo, para que este sea sostenible debe mantener un equilibrio con estructuras y procesos o el equipo pueda continuar incluso en la ausencia del líder.

6.4.3. Liderazgo transformacional

Para Bass (1985), menciona como se caracteriza esta forma de liderazgo:

Los líderes que persiguen o se encuentran en los rasgos elementales del liderazgo transformacionales es la creación de conciencia, y también de valores comunes al momento de cumplir algún logro o meta y es más complejo sistemático que el carismático.

Mantener un liderazgo transformacional es fundamental en el entorno actual, este estilo busca inspirar y motivar a su equipo no solo para lograr los objetivos organizacionales, sino para mejorar el crecimiento personal y profesional, además prepara a la organización y a sus miembros para un éxito continuo y sostenible, convirtiéndose en un pilar importante para cualquier institución que quiera ser relevante y competitiva a futuro, esta investigación se inclina hacia este estilo de liderazgo transformacional.

6.4.4. Liderazgo autocrático

Para (Castillo, 2015), los líderes autocráticos son muy autoritarios y muestran poca confianza en sus colaboradores, su forma de motivar se basa principalmente en el miedo y el castigo, en algunas ocasiones también utilizan recompensas, la comunicación no es su mayor fuerte y reduce la toma de decisiones acertadas para niveles más altos de la organización. (p.35)

En una situación donde se requiere tomar una decisión resulta efectivo el liderazgo autocrático ya que será rápida y decisiva, estos líderes deben ser rigurosos por medio de la confianza, la comunicación y la participación de sus colaboradores y así lograr un aumento en la creatividad y la innovación para un mejor entorno laboral.

6.4.5. Liderazgo liberal

Como menciona (Choque et al., 2014), el liderazgo laissez faire es una persona con inactiva, que obstaculiza la toma de decisiones y la supervisión prudente dentro de la organización, por lo cual no interviene en el grupo y que concede completa libertad a sus colaboradores. Sin embargo, es quien provee los materiales necesarios y deja cumplir sus actividades a sus empleados como ellos crean más conveniente. (p.69)

En este sentido el líder no interviene en las decisiones ni en la supervisión, se caracteriza por brindar libertad a sus colaboradores lo cual puede resultar beneficioso para entornos creativos por otra parte, esta independencia puede llevar a que la organización no tenga dirección y tal vez no tener objetivos claros, con este tipo de estilo es importante buscar un equilibrio adecuado.

6.4.6. Liderazgo transaccional

Para (Arévalo et al., 2015), se fundamenta en el cambio o transacción, el líder dispone del poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de sus actividades y se limita a mantener las operaciones normales en la organización.

Este estilo de liderazgo surge por medio de su poder y recompensa hacia las acciones de sus colaboradores, se centra en las actividades diarias y mantener ese ritmo, se puede mencionar que este estilo no fomenta a un desarrollo y crecimiento ya que impide que los colaboradores vayan más allá de sus actividades habituales.

6.5.Liderazgo transformacional

Para los autores (Añazco et al., 2018), menciona que los estilos de liderazgo juegan un papel fundamental en el éxito y el rendimiento de cualquier organización o equipo. Por ello, se considera la forma en que los líderes eligen liderar y ejercer su influencia que puede generar un impacto significativo en la motivación, la productividad y la satisfacción de los miembros del equipo.

Para (Geraldo Campos et al., 2020) indica que:

Estos líderes no se dedican a utilizar el carisma o un sistema de recompensas para

persuadir a sus seguidores, sino que utilizan su conocimiento de la situación y visión de largo plazo para hacer que sus seguidores se sientan profundamente involucrados en la organización. Algunos investigadores señalan que el liderazgo transformacional representa la más valiosa forma de liderazgo, puesto que los seguidores son conducidos a un cambio constante que desemboca en su transformación personal y comunitaria. (p. 168)

En este mismo sentido, Varela & Marín (2021) menciona que:

Se ha demostrado que el liderazgo transformacional, es uno de los estilos de liderazgo más eficaces, y dentro de la literatura organizacional, con frecuencia se ha asociado positivamente con varios beneficios para los empleados y los resultados organizativos. (p. 88)

Para (Alvarez Soleibe et al., 2023), este tipo de liderazgo se destaca por la habilidad del líder para moldear la dirección y el ambiente de trabajo de la organización, promover la creatividad en los negocios y fomentar una participación comprometida por parte de los integrantes del equipo. Se trata de una forma de liderazgo que se ha demostrado que impulsa el progreso empresarial y facilita la formación de culturas empresariales fuertes y flexibles.

6.6. Teoría del liderazgo Transformacional

La deducción de liderazgo transformacional que hace Fischman (2005), señala que el liderazgo transformacional es altamente efectivo en entornos empresariales en la medida que el líder eleva el nivel de consciencia de sus seguidores sobre el valor de las metas. Esto genera un fuerte compromiso por parte del seguidor hacia lo que se busca

conseguir (qué se quiere, cuál es el objetivo por cumplir, cómo se alcanzará, qué aporte se requiere para lograrlo).

En este contexto, resulta crucial destacar la importancia que crea este estilo de liderazgo en el ámbito corporativo, porque el mismo se centra en la forma en la que un líder puede llegar a influir y realizar un cambio transformador a nivel profesional como en diferentes aspectos de la vida, basándose en que todos los miembros de su equipo se sientan valorados y motivados a alcanzar su máximo potencial.

6.7. Características del líder transformacional

González et al. (2013), menciona que:

El liderazgo transformacional es atrayente y motivador para las personas, se puede subrayar características de un líder explícitamente como inconformista, visionario, comprende de manera integral el proceso, con una amplia visión de sus objetivos de vida, con un positivismo y sobre todo un estrategia flexible, emprendedor e innovador, es capaz de transformar tanto el curso de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de sus seguidores. (p.360)

En las empresas la importancia del liderazgo transformacional permite crear una cultura eficiente, ya que este tipo de líderes organizan de manera innovadora y competitiva.

6.8. Dimensiones del Liderazgo Transformacional

6.8.1. Consideración individualizada

De acuerdo con (Amitay et al., 2005), indica que:

La consideración individualizada en el liderazgo transformacional implica que un

buen líder que le permiten tener en cuenta las necesidades de sus seguidores de forma individual. Al reconocer la singularidad de cada persona y trabajar en el desarrollo de sus habilidades, se pueden lograr mejores resultados. Cuando los miembros se sienten valorados y útiles, están más motivados a contribuir plenamente al equipo.

Cabe destacar que en esta dimensión la importancia de prestar atención a las necesidades individuales de cada seguidor para fomentar un ambiente de trabajo productivo y colaborativo.

6.8.2. *Influencia idealizada*

(López et al., 2017), indica que:

El carisma o la influencia idealizada en el liderazgo transformacional se refiere a cómo algunas personas con capacidad para inspirar confianza y credibilidad, haciendo que otros se conecten con sus valores, creencias, ideales y propósitos. Esto se basa en la seguridad y confianza del propio líder, logrando impactar positivamente en los demás.

Este es un elemento que permite a los líderes guiar e inspirar a sus seguidores, se enfoca en conocer emocionalmente a su equipo de trabajo por medio de confianza, esto permitirá generar un impacto positivo mejorando su desempeño.

Al tener un ambiente de trabajo donde la creatividad y la motivación puedan florecer los colaboradores sentirán seguridad al proponer ideas innovadoras y a su vez se fortalecerá el trabajo en equipo logrando llevar a la organización al éxito y su adaptabilidad.

6.8.3. *Estimulación intelectual*

(López et al., 2018) afirma que:

Los líderes transformacionales estimulan la creatividad e innovación de sus empleados, al no sancionar públicamente sus aportaciones. De este modo crea un ambiente en donde los trabajadores se sienten más seguros y motivados para proponer nuevas alternativas de actuación, lo cual ayuda a superar el status- quo establecido en el entorno de trabajo.

6.8.4. Motivación inspiracional

En palabras de (Díaz, 2018), “el gerente de transformación plantea novedosos desafíos a sus empleados. Los motiva, les da optimismo, les permite ver situaciones futuras positivas para que puedan influir en ellos para involucrarse en los objetivos.” (p.27)

Dentro de este aspecto se considera que el líder promueve a su equipo a superar sus propios límites, lo cual es primordial para el crecimiento y desarrollo de los colaboradores, permite que los colaboradores se empoderen y se conviertan en agentes de cambio.

6.9.Desarrollo organizacional

En el contexto de desarrollo organizacional, (Matus, 2020) señala que:

Es un enfoque integral que reúne diversas herramientas, técnicas y prácticas con el objetivo de mantener un funcionamiento eficiente y efectivo de la organización. Estas estrategias buscan dinamizar los procesos internos, generando un ambiente laboral óptimo donde las personas puedan interrelacionarse adecuadamente.

Basado en lo que se mencionó antes y sabiendo que el mercado se encuentra en constante evolución, el desarrollo organizacional se ha convertido en una pieza clave para

que las empresas puedan adaptarse de manera ágil y efectiva a los cambios, optimizando recursos, mejorando la comunicación, fortaleciendo el liderazgo y fomentando una cultura organizacional que promueva la innovación y el crecimiento a largo plazo.

El desarrollo organizacional es una herramienta para la gestión cuyo objetivo genera una transformación a nivel individual, colectivo y organizacional con el fin de facilitar su adaptación al cambio, debe ser un esfuerzo planificado y planificado por la alta dirección en toda la organización ya que determinan el proceso de innovación, el clima organizacional y la gestión del conocimiento entre todos los miembros de una organización siendo así un recurso valioso para el crecimiento y el éxito de la misma. (Peña et al., 2022, p.1210)

Para (Peña et al., 2022) el desarrollo organizacional menciona que:

Es una respuesta al cambio, una estrategia de modo educacional que tiene como propósito transformar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones, de modo que logren acomodarse mejor a las nuevas tecnologías, a los nuevos desafíos y al compás precipitado del cambio.

En el mismo contexto, el desarrollo organizacional emerge como una estrategia esencial que crea las bases necesarias para necesarias para una adaptación efectiva y duradera, fomenta una mentalidad de cambio y aprendizaje continuo en todos los niveles de la organización.

6.10. ¿Por qué apoyarse en el desarrollo organizacional?

Para Laguna (2007) apoyarse en el desarrollo organizacional ofrece múltiples beneficios que son cruciales para el éxito de cualquier empresa:

En primer lugar, facilita a los administradores y al personal el desempeño de sus tareas de manera más eficiente. Además, proporciona herramientas que permite al líder establecer relaciones interpersonales más efectivas dentro del equipo, también enseña a los empleados a colaborar de manera efectiva en el diagnóstico de problemas complejos, lo que les ayuda a encontrar soluciones adecuadas. Por último, el desarrollo organizacional es esencial para que las organizaciones se adapten y sobrevivan en un entorno en constante cambio.

Es por esto que el desarrollo organizacional es clave para el cumplimiento de las tareas de los dirigentes y sus colaboradores, ya que permite llevar un ambiente de trabajo armonioso, además de hallar soluciones de manera ágil ante cualquier adversidad o cambio que se pueda presentar permitiendo que las organizaciones prosperen en medio de la incertidumbre.

6.11. Teoría del desarrollo organizacional

En palabras de (Iglesias et al., 2019) señala que:

El Desarrollo Organizacional (DO) surgió en Estados Unidos en 1962, impulsado por teóricos como Richard Bebkhard, Rensis Likert y Kurt. Esta teoría se originó a partir de los trabajos de un grupo de científicos, quienes hicieron énfasis en el desarrollo planificado de las organizaciones y propusieron ideas sobre la relación entre diversos factores. (p.563)

Por medio del desarrollo organizacional, el clima laboral adquiere un papel importante como un factor determinante para el buen desempeño de las empresas, enfatizado en priorizar las relaciones humanas que deben darse, dando importancia

especial en las personas y sus percepciones. Además, se resalta que el desempeño de los líderes incide directamente en el éxito de las organizaciones.

6.12. Importancia del desarrollo organizacional

Para (Martinez Urueña & Mateus Moreno, 2020)

La gestión del desarrollo organizacional es fundamental para lograr el éxito tanto en las empresas como en las organizaciones en general. Esto implica, en primer lugar, ajustar la estructura organizativa (organigrama), luego llevar a cabo una dirección eficaz de los equipos de trabajo (incluyendo el liderazgo) y, finalmente, fomentar relaciones interpersonales que ayuden a prevenir conflictos y a resolverlos de manera rápida y efectiva cuando surjan. (p.120)

Es entonces que su importancia radica al comenzar con una estructura organizativa bien definida, se establece un marco claro que facilita la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo. Esta claridad estructural no solo optimiza la eficiencia operativa, sino que también permite a los líderes dirigir a sus equipos de manera más efectiva, fomentando un ambiente de trabajo positivo y productivo.

6.13. Características del desarrollo organizacional

Siguiendo la misma idea, según (Pérez et al., 2016):

Es importante conocer cuáles son las características que existe sobre el desarrollo organizacional, caracterizada por un modelo cíclico que incluye varias etapas. En este sentido, el desarrollo organizacional sigue un modelo cíclico que incluye etapas clave como la identificación de problemas, la consulta a un especialista en DO, la integración de datos del diagnóstico, la retroalimentación, el diagnóstico conjunto, el desarrollo de

acciones y la integración de datos posterior a la aplicación de dichas acciones. Este enfoque sistemático permite a las organizaciones abordar sus desafíos de manera integral, fomentando la mejora continua y la adaptación efectiva a los cambios del entorno.

6.14. Dimensiones del Desarrollo Organizacional

6.14.1. Estructura organizacional

Para la autora (Artavia, 2022) menciona que al hablar de desarrollo organizacional también es importante conocer varios aspectos que están inmersos en este tema los cuales son:

La estructura organizacional es el sistema mediante el cual se ordenan y dirigen los diferentes componentes de una organización para alcanzar los objetivos propuestos, dentro de este sistema puede incluir normas, funciones y responsabilidades.

Por esta razón es crucial alinear y vincular las diferentes partes de una organización, la estructura organizacional permite que los equipos trabajen en conjunto y poder determinar cómo circula la información entre las distintos áreas o departamentos de la empresa, de modo que esta pueda lograr alcanzar un rendimiento óptimo.

6.14.2. Relaciones Humanas

Las relaciones humanas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y éxito de las organizaciones, cuando existe una dinámica positiva entre los miembros caracterizada por la cooperación, comunicación efectiva y el respeto mutuo, se crea un ambiente laboral favorable que impulsa el compromiso y la motivación de los empleados. Por el contrario, las deficientes relaciones interpersonales marcadas por conflictos o por falta de confianza y pobre colaboración generan un clima organizacional tenso que se

traduce en un menor desempeño y productividad. (Artavia, 2022)

Los líderes y gerentes deben prestar especial atención al fortalecimiento de las relaciones humanas, pues de ello depende en gran medida que los trabajadores se sientan satisfechos, valorados y dispuestos a dar lo mejor de sí. Cuando los empleados perciben un entorno laboral positivo caracterizado por vínculos de confianza, comunicación abierta y un trato respetuoso se sienten más comprometidos e inspirados para cumplir sus tareas con excelencia, lo cual representa una ventaja competitiva clave para las organizaciones.

6.14.3. Cultura organizacional

La cultura organizacional se refiere a las normas, ideologías y valores que rigen e identifican a una institución. A diferencia del clima organizacional, que se enfoca en la percepción que tienen los integrantes sobre el ambiente de trabajo, la cultura organizacional se construye a partir de la actividad rutinaria, los eventos particulares y la superación de los conflictos dentro de la organización. (Azkue, 2023).

La cultura organizacional determina la forma en la que los miembros de una empresa interactúan, se comunican y toman decisiones. Está fuertemente influenciada por las políticas internas, el trato hacia los empleados y las condiciones laborales establecidas. Además, la cultura organizacional se refleja en la ideología y los valores que dan identidad a la institución.

6.14.4. Cambio organizacional

Cualquier cambio que tenga que ver con el diseño o funcionamiento de una empresa requiere que el personal directivo sea eficiente y eficaz. Estos saben reconocer el momento oportuno en que se necesita un cambio y conocen las estrategias adecuadas

para conducir a la organización a través del proceso de cambio. Los cambios pueden ser promovidos tanto por fuerzas externas como internas a la organización. (Garbanzo-Vargas, 2015)

Los cambios externos suelen ocurrir como consecuencia de transformaciones de carácter social, que se pueden deber a lo activo y complicado de la sociedad, también el conocimiento de buenas prácticas en otras organizaciones, obligan a que las empresas tengan que adaptarse constantemente. Por otro lado, los cambios internos pueden ser debido a necesidades propias como cambios estructurales o en los objetivos, esto implica que las compañías deben estar atentas a los factores externos e internos que exigen una evolución continua para mantenerse competitivas y alcanzar sus metas.

6.15. Planes de acción

Por otro lado, el autor (Muñoz, 2023) menciona que:

El concepto de plan de acción ofrece una plantilla analítica que facilita la adaptación a la naturaleza proyectiva de la acción, de esta manera el plan de acción de un agente en un momento específico se compone de una serie de acciones y recursos dirigidos a alcanzar metas u objetivos que se visualizan para el futuro. (p.75)

Para la consecución de los objetivos el plan de acción resulta importante, ya que proporciona una estructura clara y organizada que guía a grupos de personas en la implementación de estrategias para adaptarse a nuevos cambios.

En este mismo sentido Quezada (2017) señala que:

El Plan de Acción permite organizar y orientar estratégicamente acciones, talento humano, procesos, instrumentos y recursos disponibles hacia el logro de objetivos y

metas, también permite definir indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación de las acciones y sirven de guía para la toma oportuna de decisiones.

Como se menciona anteriormente definir los indicadores es crucial en este proceso ya que permite realizar un seguimiento constante del progreso, garantizando que las decisiones se tomen de manera correcta y lograr aumentar el éxito del proyecto.

6.15.1. Estructura del plan de acción

(Gascón et al., 2022) indica que los planes de acción siguen la siguiente estructura:

Es esencial establecer objetivos que sean claros, medibles y alcanzables, implicando las medidas que se proponen y las áreas que se debe mejorar, las acciones que se van a llevar a cabo, materiales y medios necesarios, debe incluir indicadores y mecanismos de control, identificar las personas responsables, los plazos que se van a dar para cada actividad y se sugiere que toda esta información se presente en una tabla. (p.188)

Incluir todos estos elementos permitirá tener un plan de acción bien estructurado ya que esto permitirá alcanzar los objetivos planteados, permitiendo no solo optimizar sus áreas si no también crear un entorno colaborativo, en base a estos parámetros fundamentales permitirán realizar la propuesta para esta investigación.

7. PROPUESTA METODOLÓGICA

7.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación a la cual pertenece es de tipo descriptiva, porque lo que se busca es comprender la relación que existe entre las variables de estudio de la investigación.

Para (Tevni G, 2015) según autores como Babbie (1979), Selltiz et al (1965), Dankhe (1986) este tipo de investigaciones es importante mencionar que:

Buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir en este caso es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. (p.2)

En el caso de la Compañía de Transportes Vencedores, este enfoque permitirá analizar de manera independiente los diversos aspectos relacionados con el liderazgo y desarrollo organizacional, tales como la capacidad de adaptación al cambio, la optimización de procesos, el desarrollo, motivación del talento y el impulso a la innovación y la sostenibilidad. Al medir y describir estas variables de manera individual será posible determinar cómo se manifiesta este fenómeno y así plantear recomendaciones concretas para fortalecer su impacto en el desempeño y crecimiento a largo plazo de la compañía.

7.2.Enfoque

El enfoque para la investigación es de carácter cuantitativo gracias a que:

En este tipo de investigación, se formulan hipótesis que se someten a prueba en el marco de una teoría. Para ello, se recaba información considerando distintas variables, como la sistematización de los datos y el empleo de cifras estadística son importantes. Del análisis de estos datos se puede extraer conclusiones. (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, 2022, p. 10).

Este enfoque metodológico brindará una imagen clara y objetiva del fenómeno estudiado, facilitando la identificación de áreas de oportunidad y la formulación de recomendaciones concretas para fortalecer el liderazgo y desarrollo organizacional en consecuencia mejorar el desempeño y la competitividad de la organización en el mercado local.

7.3.Método

El método deductivo-hipotético es un proceso de investigación científica que parte de la observación de un fenómeno para formular una hipótesis que busca explicarlo. A partir de esta premisa general, se deducen las consecuencias o proposiciones más específicas, las cuales se verifican o comprueban mediante la contrastación empírica. (Abreu, 2014)

Este método permite analizar de lo general a lo particular, comprobando si la hipótesis planteada inicialmente es válida o debe ser refutada, a través del razonamiento lógico y la observación de la realidad.

7.4. Técnica de Investigación

Par los autores (Castro J & Fitipaldo J, 2020) menciona que la encuesta se caracteriza por ser un “procedimiento estandarizado, a partir de cuya aplicación se recogen, procesan y analizan un conjunto de datos de una muestra estimada como representativa de una población o universo mayor, al cual se extrapolarán los resultados que de ella se obtengan”.

Esta técnica posibilitará obtener información sistemática y comparable sobre diversos aspectos de las variables de estudio en la Compañía de Transportes Vencedores. Se aplicó un cuestionario estructurado a los 70 colaboradores de la compañía, mediante ello se recopiló datos cuantificables sobre variables clave, tales como las dimensiones sobre el liderazgo y el desarrollo organizacional.

7.5. Instrumentos

Como menciona (Hernández et al., 2010) “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (pág. 217).

Para nuestra investigación se ha planteado el uso de dos cuestionarios validados, los cuales estarán enfocados en ayudarnos a recopilar información valiosa sobre nuestras variables y poder cumplir con los objetivos planteados.

Estos cuestionarios fueron tomados del trabajo de investigación realizado por las autoras Mariana Liceta y Andrea Rache en su trabajo titulado “Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador”.

7.5.1. Instrumento Liderazgo Transformacional

En primer lugar, tenemos el Cuestionario de Liderazgo:

Tabla 3

Ficha Técnica del Cuestionario de Liderazgo

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario de Liderazgo
Autor:	Jonathan Lomas y Aracely Romero
Duración:	10 minutos
Modalidad:	Virtual (Google Forms)
Aplicación:	Colaboradores del Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A.

Fuente: Los autores

Este cuestionario se constituye por cuatro dimensiones de liderazgo, las cuales cuenta con 26 ítems que permiten realizar una evaluación de la variable de estudio. Para cada dimensión cuenta con 7 ítems para la dimensión consideración individualizada, influencia idealizada, estimulación intelectual y 5 ítems para la dimensión motivación inspiracional.

El método mediante el cual se realizado una valoración, fue utilizando la escala de Likert, del 1 al 5, donde corresponde:

5 Siempre,

4 Casi siempre,

3 A veces,

2 Casi Nunca y

1 Nunca

Por último, para obtener los resultados, se realizó la suma de los totales del cuestionario y los totales de cada dimensión, luego de ello se calculó mediante la tabla de baremos los puntos de corte para definir la representación sobre liderazgo y respectivas dimensiones.

Tabla 4
Operacionalización del Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Rangos
Consideración Individualizada	Trato igualitario	Desde la 1 a 7		Bajo: 7-16
	Apoyo a colaboradores			Medio: 17-26
	Herramientas para el desarrollo			Alto: 27-35
Influencia Idealizada	Preocupación por colaboradores	Desde la 8 a 14	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	Bajo: 7-16
	Generar entusiasmos			Medio: 17-26
	Promover el trabajo en equipo			Alto: 27-35
Estimulación Intelectual	Estimular ideas innovadoras	Desde la 15 a 21		Bajo: 7-16
	Opiniones de colaboradores			Medio: 17-26
	Críticas constructivas			Alto: 27-35
Motivación Inspiracional	Comunicación clara y precisa	Desde la 22 a 26		Bajo: 5-12
	Motivación			Medio: 13-18
	Perseverancia y cumplimiento			Alto: 19-25

Fuente: Los autores

7.5.2. *Instrumento Desarrollo Organizacional*

El segundo es un Cuestionario de Desarrollo Organizacional:

Tabla 5

Ficha Técnica del Cuestionario del Desarrollo Organizacional

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario de Desarrollo Organizacional
Autor:	Jonathan Lomas y Aracely Romero
Duración:	10 minutos
Modalidad:	Virtual (Google Forms)
Aplicación:	Colaboradores del Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A.

Fuente: Los autores

Este cuestionario se constituye por cuatro dimensiones de desarrollo organizacional, las cuales cuenta con 26 ítems que permiten realizar una evaluación de la variable de estudio. Para cada dimensión cuenta con 5 ítems para la dimensión estructura organizacional, 8 ítems para la dimensión relaciones humanas, 6 ítems para la dimensión cultura organizacional y 7 ítems para la dimensión cambio organizacional.

El método mediante el cual se realizado una valoración, fue utilizando la escala de Likert, del 1 al 5, donde corresponde:

5 Siempre,

4 Casi siempre,

3 A veces,

2 Casi Nunca y

1 Nunca

Por último, para obtener los resultados, se realizó la suma de los totales del cuestionario y los totales de cada dimensión, luego de ello se calculó mediante la tabla de baremos los puntos de corte para definir la representación sobre liderazgo y respectivas dimensiones.

Tabla 6
Operacionalización del Desarrollo Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Rangos
Estructura Organizacional	Filosofía empresarial	Desde la 1 a 5		Bajo: 5-12
	Oportunidad de ascenso Claridad de las funciones			Medio: 13-18 Alto: 19-25
Relaciones Humanas	Relación líder-colaboradores	Desde la 6 a 13	1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre	Bajo: 8-19
	Correcta comunicación Confianza y apoyo al líder			Medio: 20-29 Alto: 30-40
Cultura Organizacional	Mecanismos de control	Desde la 14 a 19		Bajo: 6-14
	Adaptación a cambios Identificación de metas			Medio: 15-22 Alto: 23-30
Cambio Organizacional	Monitoreo y seguimiento	Desde la 20 a 26		Bajo: 7-16
	Planificación de tareas Desarrollo de competencias			Medio: 17-26 Alto: 27-35

Fuente: Los autores

7.6.Población

Para el autor (Pozo, 2022) “La POBLACIÓN de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación”.

Para la investigación se tomó en consideración una población conformada por 126 colaboradores, de acuerdo a la **ilustración 1**, la población está conformada por los

diferentes departamentos que forman parte de la compañía de Transportes Vencedores VEPIEX S.A.

Tabla 7
Población

Área	Número de colaboradores	Porcentaje
Junta General	118	93,65%
Presidencia	1	0,79%
Gerencia	1	0,79%
Administrativo-Financiero	3	2,38%
Operación y Recaudo	3	2,38%
Total	126	100%

Fuente: Los autores

En la tabla 7 se logra observar que la compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A, está conformada por la junta general donde se encuentran los accionistas, seguido por la presidencia y gerencia, por último, se encuentran los dos departamentos que son el administrativo-financiero, operación y recaudo, dándonos un total de 126 colaboradores.

7.7. Muestra

El autor (Díaz De León, 2020) menciona que “Una muestra representativa debe contener todas las características de la población o universo, para que los resultados sean

generalizables”. (p. 4)

Para poder realizar el cálculo de una muestra representativa de una población se debe seguir la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times pxq}$$

Dónde:

n= ¿?

N = población total

Z = distribución normalizada (95%) = 1,96

p = proporción de aceptación deseada para el producto = 50%/100 = 0,50

q = 1 – p = 1 – 0,50 = 0,50 proporción de rechazo

E = porcentaje deseado de error a criterio del investigador 5% = 5 / 100 = 0,05

Por otro lado, se debe mencionar que para la investigación se realizó una muestra no probabilística, (Díaz De León, 2020) indica que “es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar” (p. 55).

Dadas las limitaciones existentes para realizar un muestreo probabilístico, se optó por un muestreo no probabilístico. Si bien este tipo de muestreo puede limitar la generalización de los resultados, como indica el mismo autor, resulta apropiado cuando se requiere acceder a participantes específicos.

Tabla 8
Muestra

Área	Número de colaboradores	Porcentaje
Junta General (Activos)	62	89%
Presidencia	1	1%
Gerencia	1	1%
Administrativo-Financiero	3	4%
Operación y Recaudo	3	4%
Total	70	100%

Fuente: Los autores

En la tabla 8 se puede observar la muestra de la investigación, la misma que está conformada por 70 colaboradores, esto se debe a que dentro de la junta general existen accionistas pasivos y activos, por lo cual se seleccionó a los accionistas activos, también se encuentran todos los colaboradores de los diferentes departamentos de la compañía.

Como menciona (Díaz De León, 2020) “que es la técnica de muestreo no probabilístico más común, debido a su velocidad, costo-efectividad y facilidad de disponibilidad de la muestra” (p. 57).

Este tipo de muestra no probabilística por conveniencia fue seleccionado para poder obtener una muestra que permita obtener datos de todos los colaboradores que tienen una relación dependiente con la compañía y tengan conocimientos sobre los diferentes aspectos que se van a estudiar en cada uno de los cuestionarios a usar.

8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

8.1. Resultados descriptivos de la variable Liderazgo

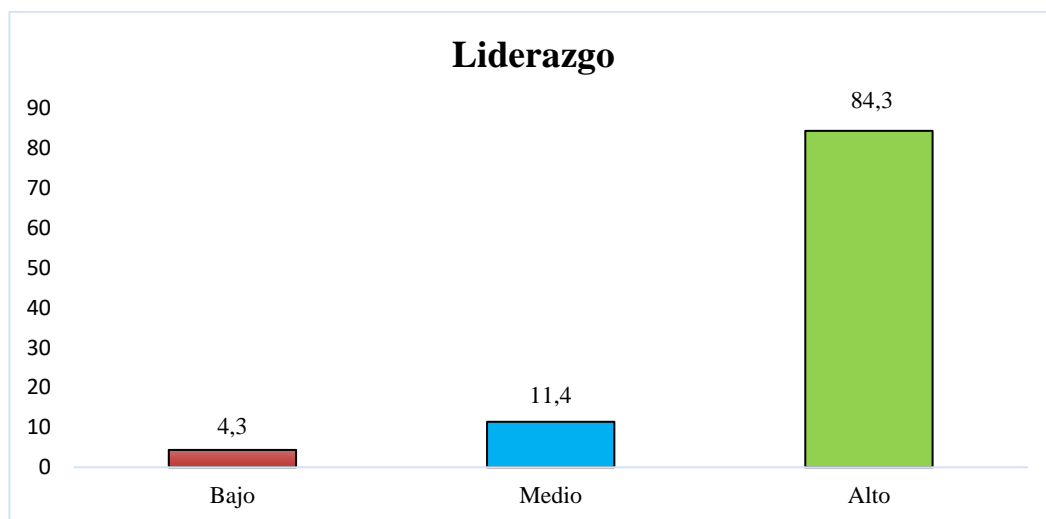
Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable Liderazgo

Nivel	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	3	4,3
Medio	8	11,4
Alto	59	84,3
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 1 Análisis descriptivo de la variable Liderazgo



Fuente: Los autores

Interpretación

Los resultados obtenidos en la Figura 1 revelan que la gran mayoría de los colaboradores de la Compañía de Transportes Vencedores VEPIEX S.A., un 84.3%, perciben un alto nivel de liderazgo transformacional, mientras que solo el 4.3% lo

considera bajo y el 11.4% medio. Esto sugiere que los líderes de la compañía están logrando inspirar y motivar eficazmente a su equipo, lo cual sienta las bases para impulsar el liderazgo a largo plazo dentro de la Compañía de Transportes Vencedores VEPIEX S.A.

8.1.1. Resultados descriptivos por dimensiones de la variable Liderazgo

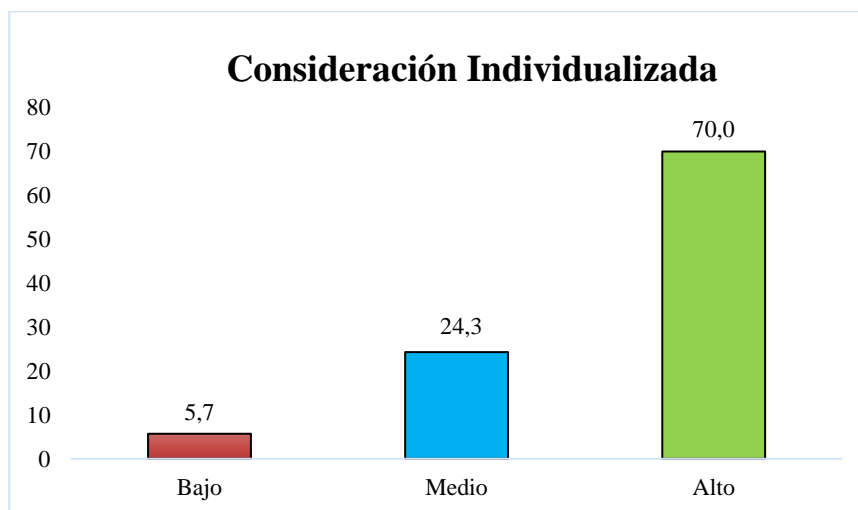
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión Consideración Individualizada

Nivel	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	4	5,7
Medio	17	24,3
Alto	49	70,0
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 2 Análisis descriptivo de la dimensión Consideración Individualizada



Fuente: Los autores

Interpretación.

La Figura 2 muestra que el 70% de los colaboradores de la Compañía de Transportes Vencedores VEPIEX S.A., perciben un alto nivel de consideración

individualizada por parte de su líder, mientras que el 24.3% la considera en un nivel medio y solo el 5.7% en un nivel bajo. Esto indica que los líderes de la organización se esfuerzan por atender las necesidades y desarrollar el potencial de cada empleado de manera que cada colaborador tenga un buen desempeño laboral, lo cual es un aspecto clave del liderazgo transformacional.

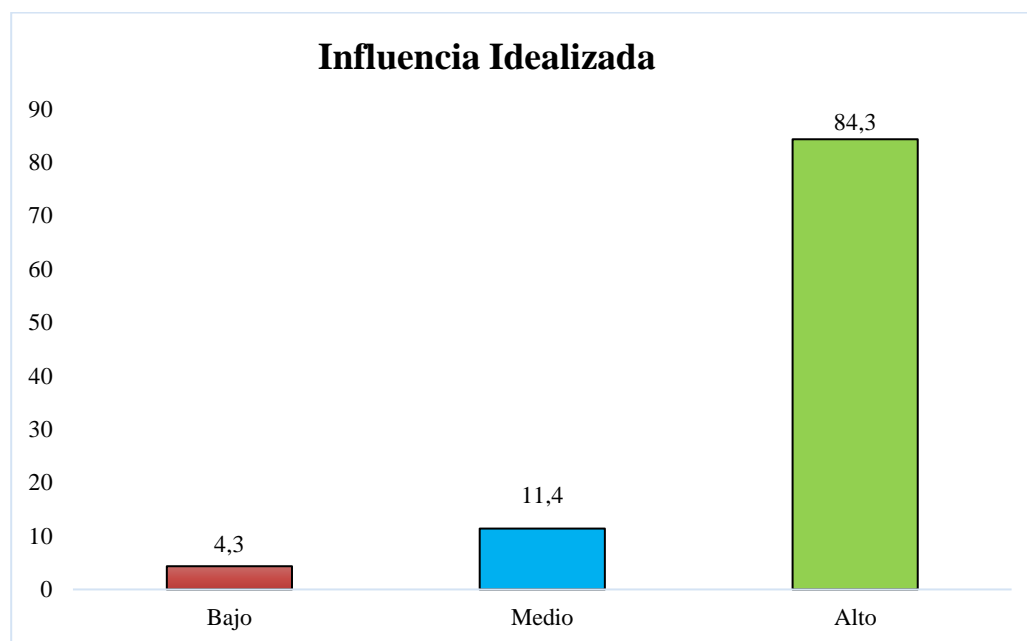
Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión Influencia Idealizada

Nivel	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	3	4,3
Medio	8	11,4
Alto	59	84,3
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión Influencia Idealizada



Fuente: Los autores

Interpretación.

La Figura 3 muestra que el 84.3% de los colaboradores de la Compañía de Transportes Vencedores VEPIEX S.A., perciben un alto nivel de influencia idealizada por parte de su líder, mientras que el 11.4% la considera en un nivel medio y solo el 4.3% en un nivel bajo. Esto sugiere que los colaboradores ven a sus líderes como modelos a seguir, sólidos referentes que inspiran confianza y respeto.

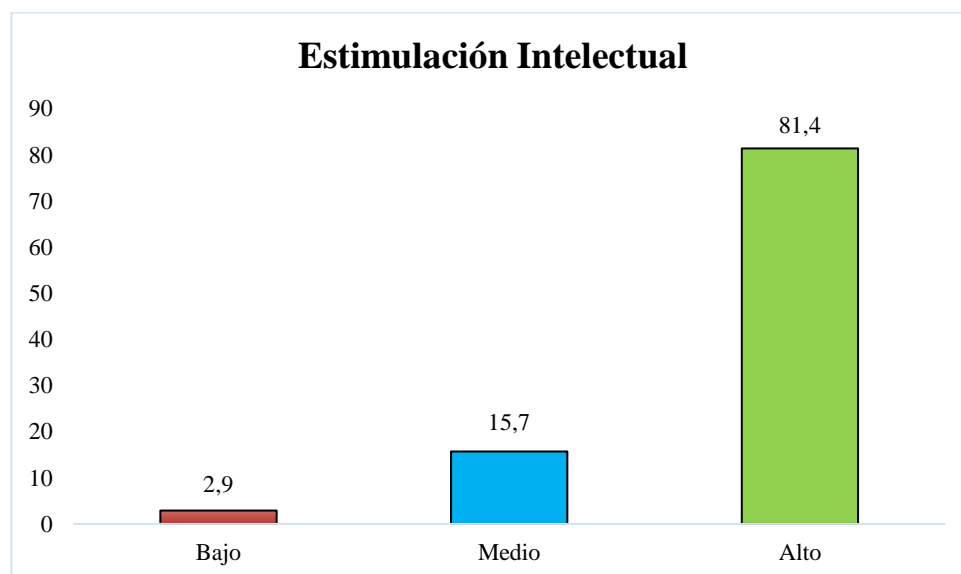
Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión Estimulación Intelectual

Nivel	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	2	2,9
Medio	11	15,7
Alto	57	81,4
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión Estimulación Intelectual



Fuente: Los autores

Interpretación.

En la Figura 4 se observa, de los 70 colaboradores encuestados, es decir el 81.4% perciben un alto nivel la dimensión de estimulación intelectual por parte de su líder. Por otro lado, el 15.7% lo consideran en un nivel medio, mientras que solo el 2.9% lo perciben en un nivel bajo. Estos resultados indican que los colaboradores sienten que sus líderes los desafían a pensar de manera creativa y a buscar soluciones innovadoras, logrando dar soluciones ante posibles situaciones.

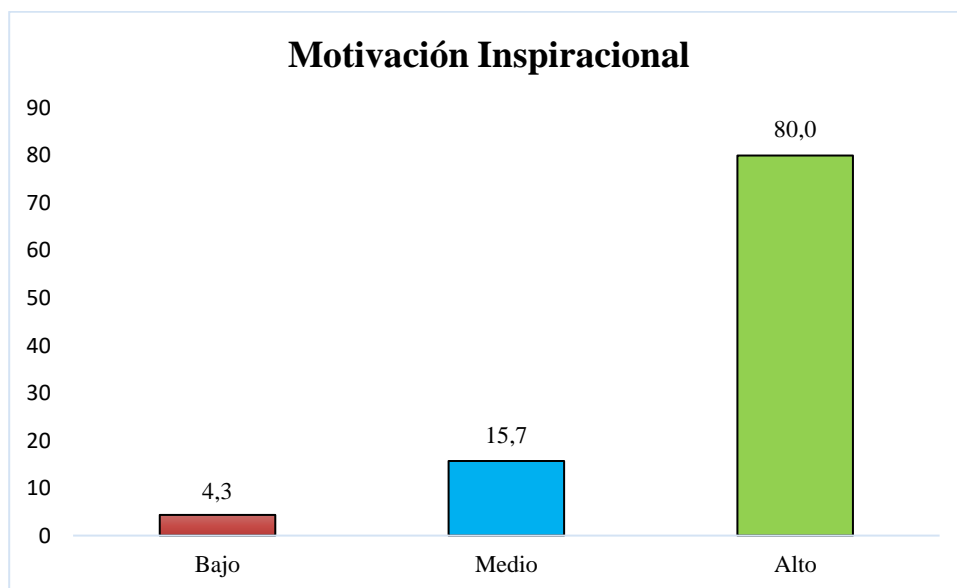
Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión Motivación Inspiracional

Nivel	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	3	4,3
Medio	11	15,7
Alto	56	80,0
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión Motivación Inspiracional



Fuente: Los autores

Interpretación.

En la Figura 5 se observa, de los 70 colaboradores encuestados, el 80% perciben un alto nivel de motivación intelectual por parte de su líder. Por otro lado, el 15.7% lo consideran en un nivel medio, mientras que solo el 4.3% lo perciben en un nivel bajo. Esto permite observar que los colaboradores sienten que sus líderes los inspiran y motivan a cuestionar el statu quo, logrando así desarrollar sus capacidades intelectuales, también indica que los esfuerzos de los líderes por estimular el pensamiento crítico y la innovación entre los colaboradores sean ampliamente reconocidos.

8.2. Resultados descriptivos de la variable Desarrollo Organizacional

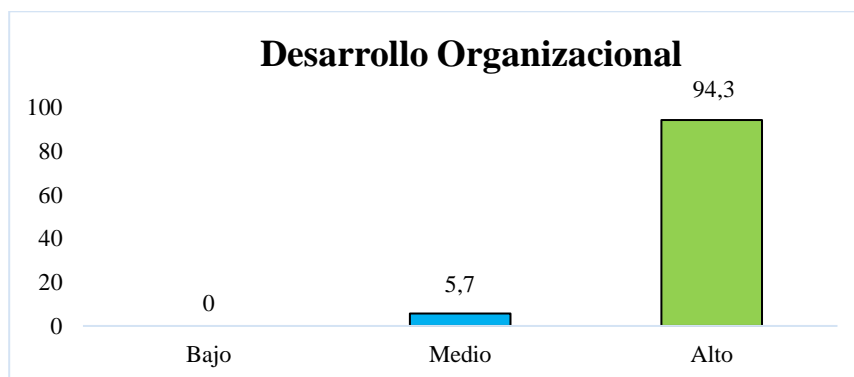
Tabla 14

Análisis Descriptivo de la variable Desarrollo Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	4	5,7
Alto	66	94,3
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 6 Análisis descriptivo de la variable Desarrollo Organizacional



Fuente: Los autores

Interpretación.

Según se muestra en la Figura 6, el 94.3% de los colaboradores de VEPIEX S.A. perciben un alto nivel de desarrollo organizacional por parte de sus líderes. Estos resultados indican que la gran mayoría de los colaboradores reconocen los esfuerzos de la dirección por promover el crecimiento y la mejora continua de la organización. Tan solo el 5.7% considera que el desarrollo organizacional se encuentra en un nivel medio, lo cual sugiere que los colaboradores en general reconocen y valoran los avances de la empresa en este sentido.

8.2.1. Resultados descriptivos por dimensiones de la variable Desarrollo Organizacional

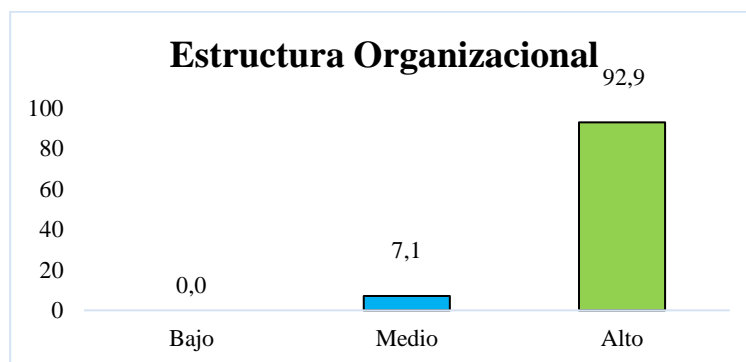
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión Estructura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	5	7,1
Alto	65	92,9
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión Estructura Organizacional



Fuente: Los autores

Interpretación.

De acuerdo a los datos presentados en la Figura 7, el 92.9% de los colaboradores de VEPIEX S.A. perciben un alto nivel de estructura organizacional por parte de sus líderes. Esto indica que la gran mayoría de los colaboradores reconocen los esfuerzos de la dirección por mantener una estructura clara, con roles y responsabilidades bien definidos. Por otro lado, el 7.1% considera que la estructura organizacional se encuentra en un nivel medio, lo cual sugiere abordar este pequeño porcentaje de forma cuidadosa y constructiva.

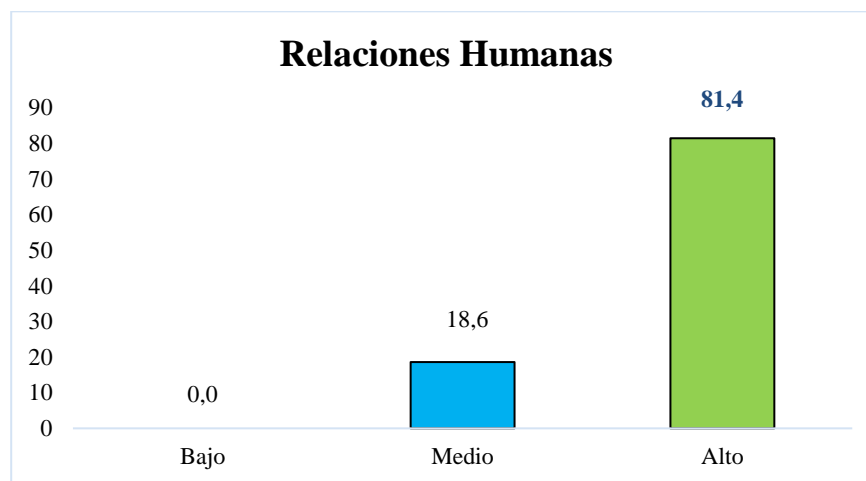
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión Relaciones Humanas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	13	18,6
Alto	57	81,4
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión Relaciones Humanas



Fuente: Los autores

Interpretación.

Con respecto a la información presentada en la Figura 8, el 81.4% de los colaboradores de VEPIEX S.A. perciben un alto nivel de relaciones humanas por parte de sus líderes. Esto indica que la gran mayoría de los colaboradores consideran que sus líderes fomentan un ambiente laboral positivo, caracterizado por la comunicación abierta, la empatía y el trato respetuoso. Por otro lado, el 18.6% de los encuestados considera que las relaciones humanas se encuentran en un nivel medio, lo cual sugiere que existe un margen de mejora en este aspecto.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión Cultura Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	5	7,1
Alto	65	92,9
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión Cultura Organizacional



Fuente: Los autores

Interpretación.

En la Figura 9, el 92.9% de los colaboradores de VEPIEX S.A. perciben un alto nivel de cultura organizacional por parte de sus líderes. Este resultado indica que la gran mayoría de los trabajadores reconocen y valoran los esfuerzos de sus líderes por promover y mantener una cultura organizacional sólida, caracterizada por valores compartidos, prácticas y comportamientos deseables. Tan solo el 7.1% de los encuestados considera que la cultura organizacional se encuentra en un nivel medio, por lo cual este aspecto es clave dentro de la gestión de la compañía y se debe tomar en cuenta.

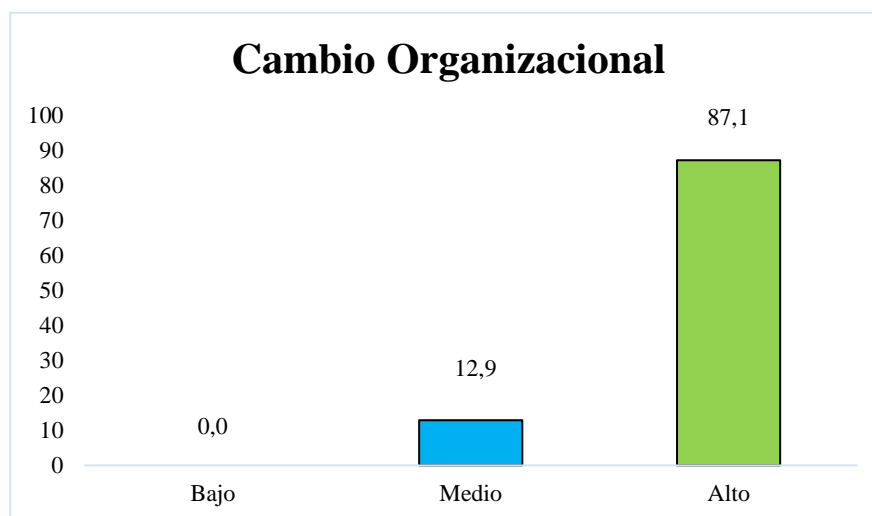
Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión Cambio Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	9	12,9
Alto	61	87,1
Total	70	100,0

Fuente: Los autores

Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión Cambio Organizacional



Fuente: Los autores

Interpretación.

De acuerdo a la información presentada en la Figura 10, el 87.1% de los colaboradores de VEPIEX S.A. perciben un alto nivel de cambio organizacional por parte de sus líderes. Esto sugiere que la gran mayoría de los trabajadores reconocen y valoran los esfuerzos de la dirección por promover y gestionar eficazmente los cambios y transformaciones necesarios en la organización. Por otro lado, el 12.9% de los encuestados considera que el cambio organizacional se encuentra en un nivel medio, lo cual indica que existe un pequeño grupo de colaboradores que percibe que debe haber un margen de mejora en la manera en que se aborda el cambio en la empresa.

8.3. Análisis descriptivo de la relación entre variables

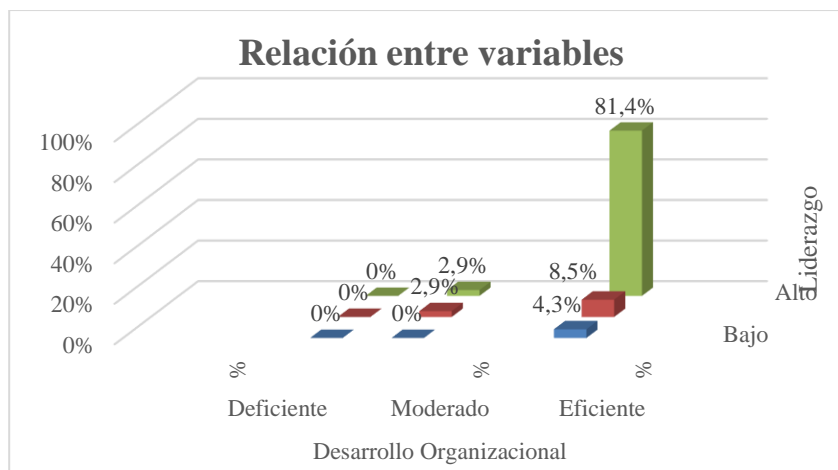
Tabla 19

Análisis descriptivo de la relación entre variables

Liderazgo	Desarrollo Organizacional						Total	
	Deficiente		Moderado		Eficiente		Fi	%
	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Bajo	0	0%	0	0%	3	4,3%	3	4,3%
Medio	0	0%	2	2,9%	6	8,5%	8	11,4%
Alto	0	0%	2	2,9%	57	81,4%	59	84,3%
Total	0	0%	4	5,7%	66	94,3%	70	100%

Fuente: Los autores

Figura 11 Análisis descriptivo de la relación entre variables



Fuente: Los autores

Interpretación.

En la figura 11 se puede observar la relación que existe entre las variables de Liderazgo y Desarrollo Organizacional, donde se puede determinar que un 4.3% de los encuestados consideran que existe una relación bajo-eficiente, otro 8.5% de los encuestados consideran que existe una relación medio-eficiente y la mayoría que es un 81.4% aseguran que hay una relación alta-eficiente. Gracias a estos resultados nos permiten evidenciar que dentro de la Compañía de Transportes Vencedores VEPIEX S.A. existe una relación directa entre el Liderazgo y Desarrollo Organizacional.

8.4. Prueba de Normalidad

H0: La variable de Desarrollo Organizacional tiene una distribución normal

H1: La variable de Desarrollo Organizacional no tiene una distribución normal

Tabla 20
Prueba de Normalidad

Desarrollo Organizacional	
N	70
Mediana	112,5
Varianza	275,15
Desviación Estándar	16,59
Estadístico	108
Sig.	0,41

Fuente: Los autores

Interpretación.

Como se logra observar en la tabla 20, los resultados de la prueba de Kolmogorov indican que la gran mayoría de los datos de la variable desarrollo organizacional se aproximan a una distribución normal en la variable desarrollo organizacional, con un coeficiente 0.41 el cual es mayor a 0.05, este resultado permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Basándonos en esto, se va usar la prueba estadística paramétrica, por lo que se aplicó la prueba de R de Pearson.

8.5. Prueba Chi-Cuadrado

H0: La variable Liderazgo y Desarrollo Organizacional no son variables dependientes

H1: La variable Liderazgo y Desarrollo Organizacional son variables dependientes

Tabla 21
Prueba Chi-Cuadrado

	Valor	Sig. Asintótica (bilateral)
N	70	
Chi-cuadrado de Pearson	1453,08	187
Razón de Verosimilitud	392,37	1,000
Asociación lineal por lineal	883	347

Fuente: Los autores

Interpretación.

Según la tabla 21, se observa que la Sig. Asintótica (bilateral) es 0.187 el cual es mayor 0.05, este resultado permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por lo tanto, lo cual nos indica que las variables de Liderazgo y Desarrollo Organizacional son dependientes. En otras palabras, existe una relación débil entre ambas variables según los datos analizados.

8.6.Comprobación de Hipótesis

H0: No existe una relación entre el liderazgo y desarrollo organizacional dentro de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A. del Cantón Quito.

H1: Existe una relación entre el liderazgo y desarrollo organizacional dentro de la Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A. del Cantón Quito.

Tabla 22
Resultado de correlación entre el liderazgo y el desarrollo organizacional

		Desarrollo Organizacional
	Correlación de Pearson	,282
Liderazgo	Sig. (Bilateral)	,018
	N	70

Fuente: Los autores

Interpretación.

En la tabla 22 se muestra los resultados obtenidos de la relación entre el liderazgo y desarrollo organizacional, mediante un R estadístico de Pearson de 0.282, a un nivel de insignificancia de 0.018 el cual es menor a 0.05. Bajo esta premisa, podemos comprobar que existe una correlación positiva, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En otras palabras, existe una correlación positiva entre las variables de liderazgo y desarrollo organizacional dentro de la Compañía de Transportes Vencedores VEPIEX S.A. del Cantón Quito.

9. PROPUESTA DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Dentro de un contexto empresarial que es más ágil y desafiante, es fundamental que las organizaciones sean capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias y desafíos del mercado. En este sentido, la propuesta que se presenta a continuación tiene como objetivo implementar una serie de estrategias y acciones concretas que permitan a la compañía mejorar su posicionamiento, optimizar sus procesos, e impulsar el crecimiento y desarrollo a largo plazo.

A continuación, vamos a mencionar la información presentada en el apartado “Nuestros Servicios” y "Sobre nosotros" del sitio web de VEPIEX S.A.

9.1.1. Datos Generales De La Compañía

Nombre de la empresa: Compañía de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A.

¿Quiénes son?: Somos personas con experiencia en la transportación nacional, nos preocupamos de ir a la par con la modernización del transporte urbano, con el objeto de mejorar nuestros servicios a los señores usuarios que vienen a ser nuestros clientes quienes se merecen ser atendidos de la mejor manera, acorde con las normas y ordenanzas municipales. (VEPIEX SA, 2023)

Nuestro personal administrativo y operativo es capacitado dentro de las áreas respectivas, con el objeto de manejar nuestra compañía como una verdadera empresa que pueda brindar todos los servicios e integrarse a la modernización del transporte en el Distrito Municipal de la ciudad de Quito.

Misión: La Compañía Vencedores de Pichincha ofrece el servicio de movilidad mediante el sistema de transporte Público de pasajeros en el Distrito Metropolitano de Quito, guiada de responsabilidad, creatividad, veracidad, oportunidad y calidad, a través de un equipo humano capacitado, contribuyendo a la protección y movilización de la Comunidad. (VEPIEX SA, 2023)

Visión: Promover, desarrollar y explotar soluciones de movilidad, mediante la gestión y operación innovadora, eficiente y sostenible de servicios a la ciudadanía, acorde con la calidad del transporte que requiere el Distrito Metropolitano de Quito y que impacten positivamente en la movilidad distrital. (VEPIEX SA, 2023)

Principales servicios: Rutas alimentadoras al trolebús: El Labrador, Martha Bucarám Y Lucha De Los Pobres

Objetivos empresariales:

1- Satisfacer eficaz y eficientemente las necesidades de los usuarios a través de servicio ágil y oportuno.

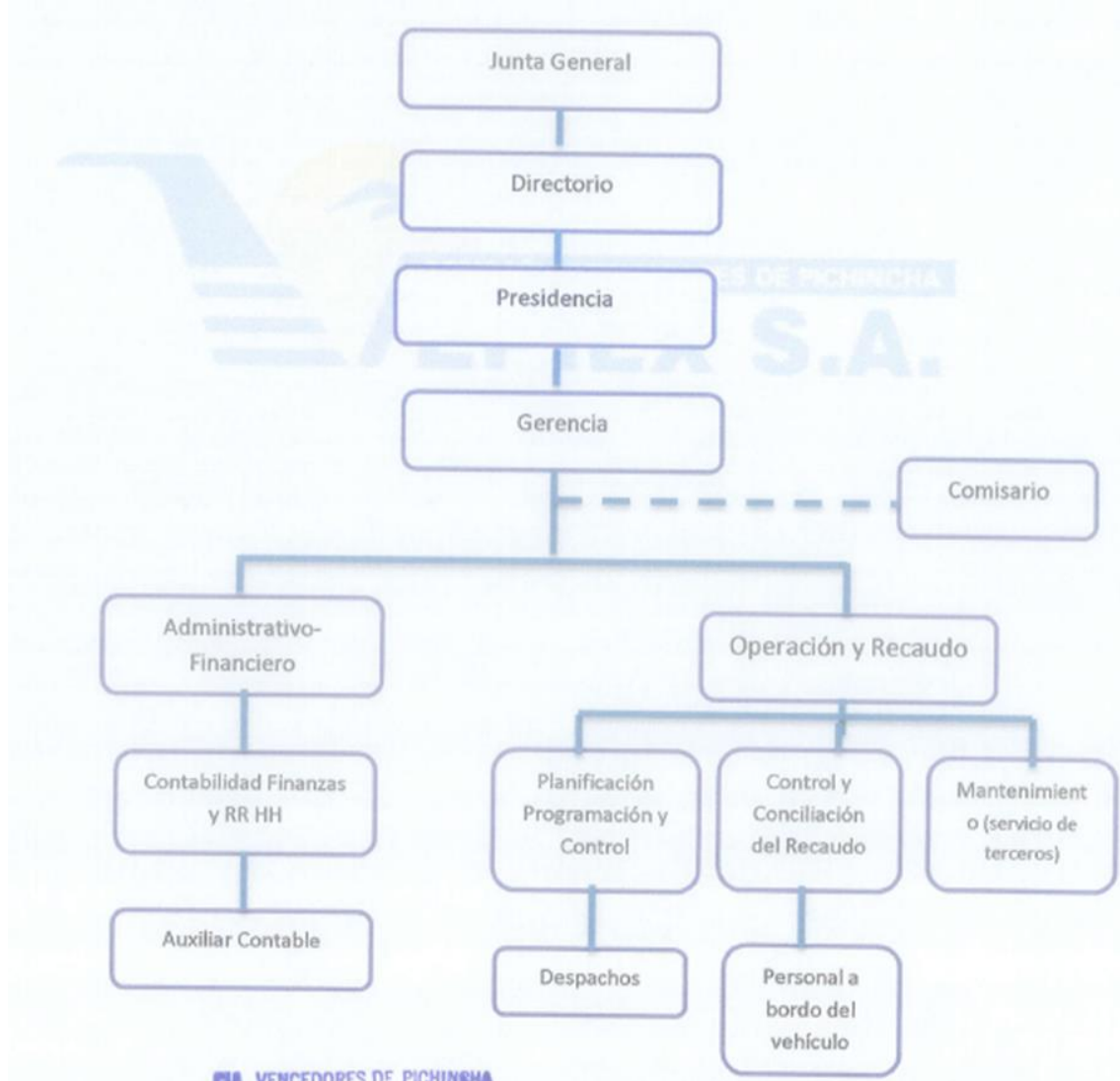
2- Establecer relaciones de solidaridad y ayuda mutua entre los accionistas

3- Instruir a los accionistas sobre los Sistemas de Transporte de última generación.

(VEPIEX SA, 2023)

Organigrama

Ilustración 1 Organigrama



Fuente: Orgánico Funcional – VEPIEX S.A

9.1.2. Reconocimientos y capacitaciones

Ilustración 2 Reconocimiento 1



Ilustración 3 Reconocimiento 2



Fuente: Página web. <https://www.vepiexsa.com>

Ilustración 4 Capacitación de primeros auxilios



Fuente: Página web. <https://www.vepiexsa.com>

Las charlas de capacitación dirigidas a los accionistas, choferes y asistentes se llevan a cabo en coordinación con personal de la Policía Nacional de Tránsito, estudiantes de la Universidad Central y paramédicos de la Cruz Roja Ecuatoriana. El objetivo es proporcionar un conocimiento completo sobre la Ley de Tránsito, relaciones interpersonales, servicio al cliente y primeros auxilios.

Ilustración 5 Capacitación de primeros auxilios



Fuente: Página web. <https://www.vepiexsa.com>

Adicionalmente, reciben capacitaciones impartidas por personal capacitado del Municipio de Quito, con el fin de mantenerlos al día en todos los temas que deben conocer como accionistas, chóferes y asistentes. De esta forma, se logrará mejorar la operación de las unidades y ofrecer un servicio de excelencia a la comunidad.

Ilustración 6 Capacitación de conductores y accionistas



Fuente: Página web. <https://www.vepiexsa.com>

Ilustración 7 Capacitación de conductores y accionistas



Fuente: Página web. <https://www.vepiexsa.com>

Su equipo de trabajo se encuentra en un proceso continuo de capacitación, enfocado en el conocimiento de técnicas de conducción, normativa de tránsito y habilidades de relaciones humanas, todo ello para brindar un excelente servicio.

9.1.3. Análisis Del Entorno

Tabla 23
Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en el sector del transporte nacional. • Personal capacitado y competente. • Enfoque en la atención y satisfacción del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de alineación y cohesión entre accionistas. • Dificultad para adaptar la cultura y prácticas organizacionales. • Debilidad en la gestión del cambio.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones estratégicas. • Participación en proyectos de infraestructura y movilidad. • Aprovechamiento de tendencias de sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre y dependencia del marco regulatorio. • Disminución de la demanda del servicio de transporte público. • Incremento de la delincuencia e inseguridad.

Fuente: Los autores

9.1.1. Planes de Acción

Tabla 24
Plan de acción 1

PLAN DE ACCIÓN 1					
Estrategia	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Presupuesto
Fortalecer las prácticas de liderazgo transformacional en la empresa de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A.	1. Impartir talleres de desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional para los altos cargos en diferentes áreas (operaciones, mantenimiento, logística, etc.)	*Financiero: presupuesto para la realización de los talleres de desarrollo de habilidades y para el sistema de reconocimiento y recompensas	3 meses		\$1,000 - \$2,000
	2. Implementar un programa de mentoría entre líderes experimentados de la empresa y nuevos líderes, para transmitir conocimientos y mejores prácticas de liderazgo.	*Humano: Tiempo y disponibilidad de los líderes experimentados para participar en el programa de mentoría.	4 meses	Gerencia Presidencia Administrativo- Financiero	\$1,000 - \$1,500
	3. Diseñar e implementar un sistema de reconocimiento y recompensas (bonos, ascensos, reconocimientos públicos, etc.) por prácticas sobresalientes.	*Tecnológicos: Plataforma o sistema de gestión del programa de reconocimiento y recompensas.	3 meses		\$1,000 - \$3,000

Nota. Fuente: Los autores

Tabla 25
Cronograma de actividades del Plan de Acción 1

Estrategia:	Fortalecer las prácticas de liderazgo transformacional en la empresa de Transportes Vencedores de Pichincha VEPIEX S.A. (Año 2025)													
	MESES	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13
Actividad del Proyecto*														
Actividad 1														
Diagnóstico de necesidades de capacitación		■												
Diseño del programa de talleres de liderazgo transformacional			■											
Implementación de los talleres				■										
Actividad 2														
Identificación de líderes mentores y mentorizados						■								
Diseño del programa de mentoría						■								
Implementación del programa de mentoría							■	■						
Actividad 3														
Diseño del sistema de reconocimiento y recompensas										■				
Socialización y comunicación del sistema											■			
Implementación del sistema											■			

Nota. Fuente: Los autores

Tabla 26
Plan de acción 2

PLAN DE ACCIÓN 2					
Estrategia	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Presupuesto
Mejorar la percepción de los empleados sobre los elementos organizacionales como estructura, relaciones humanas, cultura y procesos de cambio.	1. Diseñar e implementar un plan de mejora continua que involucre a los líderes y colaboradores para fortalecer las áreas identificadas como débiles en el diagnóstico.	*Financiero: presupuesto para acciones de mejora (talleres, actividades de team building, etc.)	5 meses		\$3,000 - \$4,000
	2. Establecer un sistema de comunicación y retroalimentación efectiva para mantener informados a los colaboradores sobre los avances y logros.	*Humano: Tiempo y disposición del personal de planificación y control.	4 meses	Gerencia Presidencia Administrativo- Financiero	\$1,000 - \$1,500
	3. Implementar indicadores de seguimiento y evaluación periódica que permitan medir el impacto de las acciones implementadas en la mejora de la percepción de los colaboradores.	*Tecnológicos: Herramientas y software para la gestión de indicadores.	5 meses		\$2,000 - \$2,500

Nota. Fuente: Los autores

Tabla 27
Cronograma de actividades del Plan de Acción 2

Estrategia:	Mejorar la percepción de los empleados sobre los elementos organizacionales como estructura, relaciones humanas, cultura y procesos de cambio. Actividades (Año 2025)													
	MESES	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13
Actividad del Proyecto*														
Actividad 1														
Diseño del plan de mejora continua		■												
Socialización y capacitación a líderes y colaboradores:			■											
Implementación del plan de mejora continua			■	■	■									
Actividad 2														
Diseño del sistema de comunicación y retroalimentación							■							
Implementación del sistema de comunicación y retroalimentación								■						
Monitoreo y ajustes del sistema								■	■					
Actividad 3														
Diseño de indicadores de seguimiento y evaluación											■			
Implementación de indicadores y evaluación inicial												■		
Evaluaciones periódicas (trimestral)												■	■	■

Nota. Fuente: Los autores

10. CONCLUSIONES

- Se concluye que el liderazgo efectivo desempeña un papel fundamental en impulsar y guiar los procesos de desarrollo organizacional, a través de enfoques como el liderazgo transformacional y de servicio que promueven la participación, el empoderamiento y el desarrollo de las personas. Este estilo de liderazgo tiene un impacto positivo en la cultura organizacional y el compromiso de los colaboradores, por lo que es crucial invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo de manera integral y sistémica, alineando las prácticas de liderazgo con los demás subsistemas organizacionales para lograr un desarrollo organizacional efectivo y sostenible.
- Adicionalmente, los empleados tienen una percepción de forma positiva el liderazgo con un 83.4% en un nivel alto y el desarrollo organizacional con un 94.3% dentro de la compañía, de forma que un 81.4% aseguran que hay una relación alta-eficiente entre ambas variables. Sin embargo, también se identifica un porcentaje medio en ciertas dimensiones como son la motivación inspiracional con un 15.7% en relaciones humanas y 18.6% en los procesos de cambio, lo que indica que existe áreas de oportunidad que podrían ser fortalecidas para mejorar aún más la relación entre ambas variables.
- Por otro lado, a partir de los hallazgos de la investigación, se propone planes de acción integrales para fortalecer el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en VEPIEX S.A., que incluye un programa de desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional para directivos y mandos medios, diseño de programas de formación y empoderamiento de colaboradores. La ejecución de estas iniciativas permitirá impulsar una cultura organizacional orientada a la innovación y el compromiso.

11. RECOMENDACIONES

- Para fortalecer el papel fundamental del liderazgo efectivo en el desarrollo organizacional, se recomienda implementar programas de desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional y de servicio, esto les permitirá adquirir las competencias necesarias para impulsar y guiar de manera efectiva los procesos de desarrollo organizacional, es crucial asegurar que las prácticas de liderazgo estén alineadas con los demás subsistemas organizacionales, de modo que el liderazgo se convierta en un eje integrador para lograr un desarrollo organizacional efectivo y sostenible.
- En cuanto a la percepción positiva de los colaboradores y las áreas de oportunidad identificadas, se sugiere realizar monitoreos periódicos para detectar de manera más profunda todos aquellos aspectos que estén relacionados con las dimensiones de relaciones humanas y la gestión del cambio que requieren ser fortalecidos, mediante esto se podrán implementar programas de capacitación y desarrollo enfocados en dichas áreas, con el fin de mejorar aún más la relación entre ambas variables dentro de la compañía.
- Finalmente, en cuanto a la propuesta presentada, se recomienda llevar a cabo la implementación las estrategias de cada plan de acción, esto permitirá fortalecer las áreas de mejora identificadas de forma efectiva, lo que se considera importante para asegurar que ambos planes se ejecuten de manera adecuada, con el fin de obtener ventajas y lograr un crecimiento óptimo como compañía, a su vez manteniendo su prestigio dentro del sector de transportes.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, L. (2014). El Método de la Investigación Research Method. Spentamexico.org.
[http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acuña, B. P. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de
- Alvarez Soleibe, A. T., Zapata Bermudez, H. A., & Silvia Ardilla, A. L. (2023). Tendencias Actuales en Liderazgo Transformacional: Una Perspectiva Gerencial Current trends in transformational leadership: a managerial perspective.
<https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/fed86328-aaeb-4c01-a9c9-aaafbba69dae/content>
- Álvarez, V., Magdalena Tutor, S., & Posgrado, D. DE. (2011). Interno Para La Empresa Euromoving Fast Cia Ltda De La Ciudad De Quito Universidad Tecnica De Cotopaxi.
<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6586/1/MUTC-000104.pdf>
- Amaluisa, S. (2019). Bajo nivel de crecimiento de la industria textil ecuatoriana: ¿Elevada concentración industrial o problemas productivos estructurales? Bolentín de Coyuntura, 1(21), 13. <https://doi.org/10.31164/bcoyua.21.2019.691>
- Amitay, M., Popper, M., & Lipshitz, R. (2005). Leadership styles and organizational learning in community clinics. *The Learning Organization*, Vol. 12 No. 1, pp. 57-70.
<https://doi.org/10.1108/09696470510574269>
- Añazco, Valdivieso, Sánchez, & Guerrero. (2018). Vista de Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. 222.115.
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/908/822>
- Arévalo, V. A., Tikhomirova, A., Trejo, A. C., & García, J. M. (2015). Liderazgo transaccional

- vs Liderazgo transformacional Transactional Leadership vs. Transformational Leadership. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/>
- Artavia, D. (2022). Importancia del desarrollo organizacional para las empresas. <https://www.parso.co/post/importancia-del-desarrollo-organizacional-para-las-empresas>
- Azkue, I. d. (2023). Clima organizacional. Obtenido de <https://humanidades.com/clima-organizacional/>
- Baños, E., Chacón, J., España ,G., Gonzáles, C., Montoya J. (2021, marzo 12). *Ensayo sobre el marco teórico, alcance e hipótesis de una investigación (página 2)*. Monografias.com. <https://www.monografias.com/trabajos38/hipotesis-de-investigacion/hipotesis-de-investigacion2>
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Castillo, B. N., Soledad, R., Vélez, A., Iván, W., & -Perú, P. (2021). FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES Comunicación y Desarrollo Humano. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8708/Negreiros%20Castillo%20Roxana%20Soledad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, R. M. (2015). Universidad Nacional De Trujillo Escuela De Postgrado. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7a110648-e6be-4702-b537-54867c74e7b2/content>
- Castro, J. (2019). La Encuesta como Técnica de Investigación, Validez y Confiabilidad. UDE Universidad de la Empresa. <https://ude.edu.uy/la-encuesta-como-tecnica-de-investigacion-validez-y-confiabilidad/>
- Chiavenato, I. (2001). Administración. Proceso Administrativo. Editorial McGraw-Hill, 3.

<https://acortar.link/6ckjHb>

Choque, P., Yohanna, A., Mejía, E., Vásquez, P., & Machaca, C. (2014). Liderazgo laissez faire (Vol. 1). https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849/817

Conger, J. A. (1991). Inspiring others: The language of leadership. *Academy of Management Perspectives*, 5(1), 31-45. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274713>

Cornejo Condori, & Milagros Karen. (2022). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104502/Cornejo_CMK%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz De León, N. T. (2020). Población y Muestra. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Díaz, J. E. y Q. J. A. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora-2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11754/diaz_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fischman, D. (2005). El Líder Transformados a través del Coaching. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima: Orbis Venture.

Garbanzo-Vargas, G. M. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67.

García, M. (2021). La importancia de la administración. *Logos Boletín Científico de la Escuela*

Preparatoria No. 2, 8(16), 1-3.

Gascón, D., Gonzáles, J., & Gascón, D. (2022). El plan de acción, plan de actividades y plan de mejora como resultado de investigación. 20.

<https://revistas.unica.cu/index.php/edusoc/article/view/1919/3811>

Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>

Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5513/8337>

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/7304>

Iglesias, A., Torres, J., y Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4): 562-569. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267/2924>.

Izcara Palacios, S. P. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Perú: Ediciones Fontamara. Recuperado a partir de <https://www.porrua.mx/libro/GEN:846424/manual-de-investigacion-cualitativa/simon-pedro-izcara-palacios/9786077360643>

Kelsey, J. C. A. (2020). *Liderazgo Y Administración De Empresas Contemporáneas*. Edu.co. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7882/1/476108-2020-I->

GTH.pdf

Laguna, I. (2007). Desarrollo organizacional.

<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/311/?sequence=1>

Landeo, A., Belzusarri, J., Camarena Miguel y, & Almidón Carlos. (2022). Liderazgo eficaz:

Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. 28. file:///C:/Users/Said/Downloads/Dialnet-LiderazgoEficaz-8378019%20(2).pdf

Liceta Mariana, & Rache Andrea. (2019). Liderazgo transformacional y desarrollo

organizacional de los colaboradores de la empresa de Transporte Unidos Chama S.A., Villa El Salvador - 2019.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1201/Liceta%20Robles%2c%20Mariana%20Magdalena%3b%20Rache%20Fernandez%2c%20Andrea%20Esthefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López-Vílchez, J. J., Grau-Alberola, E., & Gil-Monte, P. R. (2018). Relación entre los estilos

de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 39. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019393239

López-Zapata, E., Sandra, Hincapié-Montoya, M., Yenny, & Zuluaga-Correa, C. (2017).

Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes Dimensions of transformational leadership and organizational learning capability in SMEs. In Pág (Vol. 38).

- Martinez Urueña, A. M., & Mateus Moreno, M. A. (2020). Importancia Del Talento Humano Y Herramientas Tecnológicas En El Desarrollo Organizacional, Para La Mejora De La Productividad Laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de La Información*, 7(14), 117–126. <https://doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>
- Matus, D. (2020). Consultoría en desarrollo organizacional y de negocios. *SIGNOS – Investigación En Sistemas De Gestión*, 12(1): 23-30.
- Montes, S. (2020). ¿Cómo influye el liderazgo en el clima organizacional? Obtenido de <https://finxs.co/como-influye-el-liderazgo-en-el-clima-organizacional/>
- Moreno Galindo, E. (2013). Importancia de hipótesis en una investigación. Recuperado a partir de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/importancia-de-hipotesis-en-una.html>
- Muñoz, F.-F. (2023). Los planes de acción en la teoría de Ludwig Lachmann. *Revista de Economía y Finanzas*, 1(1), 73–86. <https://doi.org/10.32826/reyf.v1i1.340>
- Orozco, C. (28 de abril de 2023). Guía del Empresario. Obtenido de <https://guiadelempresario.com/administracion/direccion/>
- Parra, M., Rocha, G., y Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Peña, D., Parrales, J., & Figueroa, M. (2022). El Desarrollo Organizacional Como Apoyo al Sistema Empresarial Organizational Development as a Support to the Business System. *Desenvolvimento Organizacional como Suporte ao Sistema de Negócios*. Núm. 1. Enero-Marzo, 8, 1201–1217. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2548>

- Peña, D., Parrales, J., & Figueroa, M. (2022). Vista de El Desarrollo Organizacional Como Apoyo al Sistema Empresarial. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2548/5720>
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*, 0(24), 86–99. <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. (2022). La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182854>
- Pozo, A. (2022). *¿Qué es la población según Sampieri?* Todosloshechos.es. <https://todosloshechos.es/que-es-la-poblacion-segun-sampieri>
- Quezada, F. (2017). Plan de Accion. Scribd. <https://es.scribd.com/document/348549196/Plan-de-Accion>
- Razo, J. M. (2023). La Importancia del Liderazgo en las Instituciones. *Revista de la Academia del Guerra del Ejército Ecuatoriano*, 16(1), 10-10. <https://doi.org/10.24133/AGE.VOL16.N01.2023.12>
- Ruiz, L. (2019, mayo 28). *Prueba de Kolmogórov-Smirnov: qué es y cómo se usa en estadística*. pymOrganization. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/prueba-kolmogorov-smirnov>
- Sangabriel, Y. J. M., & Ayala, G. M. R. (2024). El liderazgo dentro del proceso de dirección, como parte fundamental para la contribución con los equipos de alto

- desempeño. *Universita Ciencia*, 12(33), 123-135.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10957569>
- Saputra, F. (2021). Liderazgo, comunicación y motivación laboral en la determinación del éxito de las organizaciones profesionales. *Revista de Derecho, Política y Humanidades*, 1(2),59-70. <https://dinastires.org/JLPH/article/view/54>
- Tevni G. (2015). Tipos de Investigacion Por Tevni Grajales G. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Varela Medina, N. D., & Marín Balcázar, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revision literaria en el contexto organizacional. *NovaRUA*, 13(22), 85–101. <https://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.