MUST UNIVERSITY

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

SANTANA PILATAXI MARIA FERNANDA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA PÚBLICA PETROECUADOR, 2024.

FLORIDA – USA

2024

SANTANA PILATAXI MARIA FERNANDA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA PÚBLICA PETROECUADOR, 2024.

Trabajo de Conclusión Final presentado como requisito parcial para la obtención del título de MAESTRÍA en el Curso de MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION de MUST UNIVERSITY – Florida USA.

Orientador: Prof. Dr. Douglas Zelaya

FLORIDA – USA

2024

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo actual en Petroecuador 17
Tabla 2 Liderazgo transformacional e innovación de tareas 18
Tabla 3 Liderazgo transformacional y la motivación laboral 19
Tabla 4 Liderazgo transformacional y comunicación en equipo 20
Tabla 5 Inspiración de líderes en empleados 21
Tabla 6 Liderazgo transformacional productividad en empleados 22
Tabla 7 Liderazgo transformacional y calidad del trabajo administrativo 23
Tabla 8 Liderazgo y el desarrollo profesional y personal 24
Tabla 9 Líderes de transformacionales y logros administrativos 25
Tabla 10 Moral y compromiso en personal administrativo 26
Tabla 11 Rotación en el personal administrativo 27
Tabla 12 Capacitación de líderes en técnicas adicionales en liderazgo 28

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Liderazgo actual en Petroecuador 17
Gráfico 2 Liderazgo transformacional e innovación de tareas 18
Gráfico 3 Liderazgo transformacional y la motivación laboral 19
Gráfico 4 Liderazgo transformacional y comunicación en equipo 20
Gráfico 5 Inspiración de líderes en empleados 21
Gráfico 6 Liderazgo transformacional productividad en empleados 22
Gráfico 7 Liderazgo transformacional y calidad del trabajo administrativo 23
Gráfico 8 Liderazgo y el desarrollo profesional y personal 24
Gráfico 9 Líderes transformacionales y logros administrativos 25
Gráfico 10 Moral y compromiso en personal administrativo 26
Gráfico 11 Rotación en el personal administrativo 27
Gráfico 12 Capacitación de líderes en técnicas adicionales en liderazgo 28

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

- LT - Liderazgo Transformacional
- KPIs - Key Performance Indicators (Indicadores Clave de Desempeño)
- CIT - Centros de Información Tecnológica
- PETROECUADOR - Empresa Pública Petroecuador
- RRHH - Recursos Humanos
- TIC - Tecnologías de la Información y Comunicación
- PI - Productividad e Innovación
- EFQM - European Foundation for Quality Management (Modelo Europeo de Excelencia)
- PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- IDP - Índice de Desarrollo Profesional
- KPI - Key Performance Indicators (Indicadores Clave de Desempeño)
- ROI - Return on Investment (Retorno de Inversión)
- AC - Administración y Control
- CC - Cultura Corporativa
- EOD - Estrategias Organizacionales y de Desarrollo
- I+D - Investigación y Desarrollo
- GTA - Gestión del Talento Administrativo

RESUMEN

El estudio "Liderazgo Transformacional para Mejorar la Productividad en el Área Administrativa en la Empresa Pública Petroecuador, 2024" tiene como objetivo analizar cómo el liderazgo transformacional impacta la productividad en el área administrativa de la empresa. Se emplea una metodología mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos para abordar la relación entre liderazgo y productividad. El diseño de la investigación es no experimental, permitiendo observar sin intervenir en las dinámicas laborales habituales. La muestra está conformada por los 46 trabajadores del área administrativa de Petroecuador, representando el total de la población en este sector de la empresa. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta que incluyó un cuestionario con preguntas cerradas de tipo Likert, lo cual facilitó obtener información cuantitativa sobre las percepciones de los empleados respecto al liderazgo transformacional. Esta metodología permitió evaluar cómo este estilo de liderazgo puede influir en la mejora de la productividad administrativa, proporcionando insights relevantes para optimizar el desempeño organizacional y contribuir a la eficiencia en el funcionamiento de Petroecuador.

Palabras clave: Liderazgo transformacional. Productividad. Administración. Desempeño laboral. Clima organizacional. Eficiencia operativa.

ABSTRACT

The study “Transformational Leadership to Improve Productivity in the Administrative Area of the Public Company Petroecuador, 2024” aims to analyze how transformational leadership impacts productivity in the administrative area of the company. A mixed methodology is used, combining qualitative and quantitative approaches, to address the relationship between leadership and productivity. The research design is non-experimental, allowing observation without intervening in the usual work dynamics. The sample is made up of 46 workers in the administrative area of Petroecuador, representing the total population in this sector. The data collection is done through a survey that includes a questionnaire with closed Likert-type questions, which facilitates obtaining quantitative information on the perceptions of employees regarding transformational leadership. This methodology will allow us to evaluate how this leadership style can influence the improvement of administrative productivity, providing relevant insights to optimize organizational performance and contribute to the efficiency of Petroecuador's operations.

Keywords: Transformational leadership. Productivity. Management. Labor performance. Organizational climate. Operational efficiency.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA PÚBLICA PETROECUADOR, 2024.

31 de diciembre del 2024

SUMARIO

1. Introducción....1
2. Fundamento Teórico....4
2.1 Liderazgo transformacional (LT)....4
2.1.1 Características del liderazgo transformacional....4
2.1.2 Importancia del liderazgo transformacional....5
2.1.3 Tipos de liderazgo y su comparativa....6
2.1.4 Competencias del líder transformacional....7
2.1.5 Estrategias para implementar el liderazgo transformacional....7
2.2 Productividad en el área administrativa....8
2.2.1 Factores que afecta la productividad administrativa....9
2.2.2 Relación entre liderazgo transformacional y productividad....9
2.2.3 Mecanismos para evaluar la productividad....10
2.2.4 Estrategias para mejorar la productividad....11
2.3 Impacto del liderazgo transformacional en la productividad administrativa....11
2.4 Desafíos y limitaciones en la aplicación del liderazgo transformacional....12
3. Metodología....12
3.1 Tipo de estudio....12
3.2 Enfoque de estudio....13
3.3 Diseño de estudio....13
3.4 Población y muestra de estudio....14
3.4.1 Población....14
3.4.2 Muestra....14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos....15
3.5.1 Técnicas de recolección de datos....15
3.5.2 Instrumentos de recolección de datos....15
3.6 Procedimiento....15

3. Resultados.....17
3.1 Análisis de resultados.....17
4. Consideraciones finales.....29
Referencias Bibliográficas.....30
Anexos.....35

1. Introducción

El presente estudio investiga cómo el liderazgo transformacional impacta la productividad administrativa de Petroecuador, abordando aspectos como la motivación, desarrollo profesional e innovación que ha surgido como una de las teorías más significativas en el contexto de las organizaciones, particularmente en áreas que aspiran no solo a incrementar la eficiencia en las operaciones, sino también a promover el compromiso y el crecimiento constante de su equipo; dentro del marco de la Empresa Pública Petroecuador, un agente crucial en el sector energético ecuatoriano, el establecimiento de un liderazgo transformacional podría ser un recurso potente para perfeccionar los procedimientos administrativos y potenciar la productividad del sector.

Este tipo de liderazgo, se distingue por su habilidad para inspirar y motivar a los trabajadores, modificando su actitud, competencias y visión hacia un objetivo compartido, lo cual repercute directamente en el desempeño de la organización; el propósito de este estudio es investigar cómo el liderazgo transformacional puede ayudar a incrementar la productividad en el sector administrativo de Petroecuador.

Analizando su influencia en la motivación de los trabajadores y la innovación en los procedimientos, la optimización en la comunicación y el crecimiento del personal, entre otros elementos esenciales; en este contexto, se examinarán las opiniones del equipo directivo acerca de la eficacia del liderazgo presente, con el objetivo de detectar áreas de oportunidad y fomentar tácticas que potencien la cultura de la organización y los rendimientos de producción.

En cuanto al planteamiento del problema general de esta investigación, se ha descrito el siguiente: ¿Cómo impacta el liderazgo transformacional en la mejora de la productividad en el área administrativa de la empresa pública Petroecuador en 2024?

En referencia a los problemas específicos; ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en la motivación y el compromiso de los empleados administrativos de Petroecuador? ¿Qué efecto tiene el liderazgo transformacional en la innovación y la mejora de los procesos administrativos dentro de Petroecuador? ¿Qué áreas de mejora en la comunicación y el desarrollo profesional pueden identificarse dentro del equipo administrativo como resultado del liderazgo transformacional en Petroecuador?

En cuanto al objetivo general se ha establecido; Analizar el impacto del liderazgo transformacional en la mejora de la productividad en el área administrativa de la Empresa Pública Petroecuador en 2024. En referencia a los objetivos específicos se han establecido los siguientes; Describir cómo el liderazgo transformacional influye en la motivación y el compromiso de los empleados administrativos de Petroecuador; Determinar el efecto del liderazgo transformacional en la innovación y la mejora de los procesos administrativos dentro de la empresa; Identificar las áreas de mejora en la comunicación y el desarrollo profesional dentro del equipo administrativo como resultado del liderazgo transformacional en Petroecuador.

En cuanto a la justificación se ha establecido teóricamente, se asume que un liderazgo transformacional adecuadamente aplicado puede reconfigurar las dinámicas de la organización, fomentando una cultura de mayor cohesión, comunicación eficaz y motivación, elementos que influyen directamente en la productividad. Esta perspectiva, fundamentada en la inspiración, motivación y crecimiento personal de los trabajadores, emerge como un instrumento esencial para promover un entorno de trabajo donde la innovación, el compromiso y la eficacia sean elementos esenciales.

En términos prácticos, este estudio proporciona sugerencias para los líderes de Petroecuador sobre la implementación y mejora de este modelo de liderazgo, con el objetivo de

lograr un incremento en la productividad y eficiencia de la organización; al analizar el efecto del liderazgo transformacional, se pretende determinar cómo este método puede incrementar la dedicación de los trabajadores, promover un ambiente innovador y robustecer la comunicación en el equipo de gestión.

En términos metodológicos, la investigación del liderazgo transformacional en Petroecuador se basa en una perspectiva cuantitativa, facilitando la recolección de datos estadísticos que muestren la percepción de los trabajadores acerca del estilo de liderazgo y su influencia en su rendimiento y bienestar en el trabajo, mediante encuestas estructuradas y entrevistas, se recolectará datos significativos acerca de cómo las prácticas de liderazgo transformacional impactan en elementos como la motivación, la comunicación y la productividad en el equipo de administración.

El alcance de la investigación, se centra en examinar el impacto del liderazgo transformacional en la productividad del departamento administrativo de la compañía pública Petroecuador, se analizarán elementos fundamentales como la motivación, la dedicación de los trabajadores, la innovación en los procedimientos administrativos y el crecimiento profesional dentro del equipo; este análisis, incluirá a los trabajadores del sector administrativo de Petroecuador, recogiendo información mediante cuestionarios y entrevistas organizadas para valorar la percepción acerca de las prácticas de liderazgo transformacional y su influencia en su rendimiento en el trabajo.

Las limitaciones de la investigación incluyen la muestra a los trabajadores del departamento administrativo de Petroecuador, lo cual podría restringir la extrapolación de los hallazgos a otras secciones de la compañía o a otras entidades; adicionalmente, el estudio se enfocará únicamente en el liderazgo transformativo, sin tratar otros estilos de liderazgo que también puedan impactar en la productividad. Finalmente, la investigación tiene restricciones

temporales, dado que se llevará a cabo dentro del tiempo establecido por MUST para la realización de la investigación de 15 semanas del año 2024, lo que impide evaluar el efecto a largo plazo de las intervenciones sugeridas.

2. Fundamento Teórico

2.1 Liderazgo transformacional (LT)

Se refiere a un método de administración que incentiva y motiva a los empleados a lograr su máximo potencial, no solo en cuanto a productividad, sino también en cuanto a crecimiento personal y profesional; este tipo de liderazgo se enfoca en fomentar una visión conjunta que promueva la dedicación colectiva hacia las metas de la organización; de acuerdo con las investigaciones de Bass y Avolio, los líderes transformativos funcionan como catalizadores de transformación al impulsar la creatividad, la innovación y el sentimiento de pertenencia entre sus equipos, atributos esenciales para afrontar los retos de un ambiente competitivo y en permanente cambio (Cortés & Naveda, 2021).

Una de las características más destacadas del liderazgo transformacional reside en su habilidad para tener un impacto emocional y cognitivo en sus partidarios, los líderes transformacionales no solo desempeñan un papel de control, sino que también se transforman en referentes a imitar y evidenciar consistencia entre sus valores y comportamientos; además, fomentan un ambiente laboral positivo al dar prioridad a la empatía, la comunicación franca y la valoración del esfuerzo personal, este enfoque de liderazgo, en lugar de establecer objetivos de forma inflexible, aspira a fomentar un sentido de propósito en los empleados, motivando su implicación activa en la creación de soluciones innovadoras y sostenibles (Rangel et al., 2021).

2.1.1 Características del liderazgo transformacional

Se caracteriza por un conjunto de atributos que lo hacen un modelo efectivo para fomentar transformaciones positivas en las organizaciones, una de sus características más

destacadas es la habilidad de generar una visión precisa y estimulante, que actúa como orientación para el equipo; los líderes transformacionales promueven un elevado grado de confianza y dedicación, definiendo objetivos audaces que motivan a los empleados a trascender sus propios confines, además, se distinguen por su capacidad para reconocer y potenciar las fortalezas personales de cada integrante del equipo, generando un ambiente laboral donde el desarrollo personal y profesional son objetivos primordiales (Romero & Campana, 2022).

Otro rasgo esencial es la concentración en la comunicación eficaz y transparente, la escucha activa y promueve el intercambio de ideas, lo cual favorece un ambiente de innovación y cooperación, demuestran un alto grado de inteligencia emocional, lo que les permite gestionar conflictos de forma constructiva y sostener el ánimo del equipo incluso en situaciones de adversidad; este liderazgo no solo aspira a lograr las metas de la organización, sino también a fomentar una transformación significativa en la cultura empresarial, fomentando principios como la empatía, la responsabilidad y el compromiso recíproco (Abreu et al., 2022).

2.1.2 Importancia del liderazgo transformacional

Es crucial en el actual entorno organizacional, la capacidad de adaptación y la innovación que resultan imprescindibles para la competitividad; este modelo de liderazgo no solo se enfoca en lograr objetivos, sino en modificar las dinámicas internas de una organización para promover un desarrollo sostenido; los líderes transformacionales motivan a sus equipos a pensar de forma innovadora y a cuestionar el orden establecido, lo cual es vital en ambientes de negocios que cambian continuamente, su habilidad para incentivar y fortalecer a los empleados ayudando directamente a incrementar la productividad y a fomentar un compromiso sólido con los principios y metas institucionales (Luna, 2023).

Adicionalmente, el liderazgo transformacional ejerce un efecto considerable en la evolución del talento humano, este método, al dar prioridad al bienestar y crecimiento personal

de los empleados, genera un entorno de trabajo positivo en el que las personas se sienten apreciadas y atendidas; no solo disminuye la rotación de empleados, sino que también eleva los grados de satisfacción y rendimiento a largo plazo; las entidades dirigidas por este modelo, atraviesan un cambio cultural que fomenta la resistencia, la unión y una habilidad superior para afrontar los retos del mercado internacional (Terán, 2022).

2.1.3 Tipos de liderazgo y su comparativa

En el contexto empresarial, las diferentes formas de liderazgo han surgido en respuesta a las variadas necesidades y dinámicas de las compañías, entre los más sobresalientes se haya el liderazgo transformacional, que se distingue por su énfasis en la motivación y la inspiración, con el objetivo de cambiar tanto a las personas como a la organización en general; este modelo de liderazgo, se caracteriza por impulsar la creatividad, la innovación y un profundo compromiso emocional (Torres et al., 2024).

Otra perspectiva significativa es el liderazgo autocrático, en el que el líder toma decisiones de forma unipersonal y mantiene un control total; a pesar de que este método puede resultar útil en circunstancias de crisis o cuando se necesita agilidad en la toma de decisiones, suele restringir la creatividad y la dedicación del equipo; por otro lado, el liderazgo democrático fomenta la implicación directa de los empleados en el proceso de toma de decisiones (Sifuentes & Montoya, 2024).

La comparación de estos estilos, subraya la relevancia de ajustar la metodología de liderazgo al entorno particular de la organización, aunque el liderazgo transformacional destaca en contextos dinámicos y enfocados en el cambio, el liderazgo transaccional resulta óptimo para operaciones de alta precisión y repetitivas, el liderazgo democrático es perfecto para promover la cooperación (Ramírez et al., 2023).

2.1.4 Competencias del líder transformacional

El liderazgo transformacional se basa en un conjunto de habilidades fundamentales que posibilitan al líder ejercer una influencia positiva en su equipo y producir un efecto considerable en la organización; una habilidad clave es la inteligencia emocional, que le facilita manejar sus propias emociones y entender las de los demás, forjando vínculos personales fundamentados en la empatía y la confianza; esta capacidad es esencial para inspirar y estimular a los empleados, particularmente en situaciones donde los retos pueden provocar incertidumbre o tensión (Cavazos & Moctezuma, 2023).

Otra rivalidad esencial es la visión estratégica, que conlleva la habilidad de definir metas precisas y audaces, en concordancia con los objetivos de la organización a largo plazo, un líder transformacional no solo proyecta el futuro anhelado, sino que también transmite esta visión de forma eficaz, comprometiendo al equipo en su ejecución (Gómez et al., 2019).

El pensamiento innovador es otra habilidad esencial, pues facilita al líder la búsqueda de soluciones creativas y promueve la capacidad de adaptación ante las transformaciones, este tipo de liderazgo aprecia y fomenta la variedad de ideas en el equipo, incentivando a los miembros del equipo a sugerir proyectos y tomar riesgos calculados, el fortalecimiento del equipo es una competencia esencial en el liderazgo transformacional, esto conlleva asumir responsabilidades y tener fe en las habilidades de los empleados (Pico & Yagual, 2019).

2.1.5 Estrategias para implementar el liderazgo transformacional

Una táctica esencial es promover una comunicación franca y eficaz, esto conlleva crear vías de comunicación en las que los empleados se sientan escuchados y apreciados; un líder transformacional necesita ejercer una escucha activa y ofrecer retroalimentación constructiva, generando un ambiente donde las ideas e inquietudes puedan ser expresadas sin miedo a represalias (Santana et al., 2022).

Otra táctica fundamental es la creación de una visión conjunta e inspiradora, el líder debe establecer un objetivo preciso que inspire a los empleados y los incentive a involucrarse con las metas a largo plazo, esta perspectiva debe ser transmitida de forma constante y persuasiva, resaltando cómo cada integrante del equipo aporta al éxito común, cuando los empleados entienden su función dentro de un objetivo más grande, se perciben empoderados y motivados a entregar lo mejor de sí (Viana, 2019, p. 12).

La potenciación de competencias y talentos en el equipo es otra táctica crucial para aplicar el liderazgo transformacional, esto conlleva reconocer las fortalezas y aspectos a mejorar de cada empleado y ofrecer oportunidades para su formación y desarrollo profesional, un líder transformacional tiene que desempeñar el papel de guía, orientando a los integrantes del equipo hacia su mayor potencial, al potenciar a los empleados y tener fe en sus habilidades (León, 2023).

2.2 Productividad en el área administrativa

La eficiencia en el sector administrativo es esencial para el triunfo de cualquier entidad, dado que este departamento tiene la responsabilidad de asegurar la coordinación y eficacia de los procedimientos internos, una gestión eficiente no solo mejora el flujo de trabajo, sino que también ayuda a disminuir los gastos operativos, potenciar la toma de decisiones y simplificar la realización de metas estratégicas, el secreto para lograr elevados índices de productividad, consiste en instaurar sistemas estructurados, asignarle roles definidos y utilizar herramientas tecnológicas (Carvajal et al., 2022, p. 139).

Además, la eficiencia en la gestión está fuertemente relacionada con la motivación y la dedicación del personal; un ambiente de trabajo que promueva el crecimiento profesional, valore los éxitos y proporcione retroalimentación constructiva favorece un rendimiento más eficaz, además, es crucial que los líderes del departamento administrativo promuevan una

cultura de colaboración laboral, en la que se aprecien las ideas y contribuciones de cada integrante (Carvajal et al., 2022, p. 142).

2.2.1 Factores que afecta la productividad administrativa

La eficiencia en la gestión puede ser afectada por varios elementos internos y externos que inciden en el desempeño y eficacia de las operaciones, dentro de los factores internos más relevantes se encuentra la ausencia de organización y planificación, que puede provocar repetición de tareas, demoras y desorientación en los procedimientos, la falta de herramientas tecnológicas apropiadas o su utilización ineficaz restringe la habilidad de los trabajadores para gestionar información (Quijia et al., 2021).

En cambio, los elementos externos también desempeñan un rol esencial en la eficiencia administrativa, las leyes y regulaciones del ambiente corporativo pueden incrementar la carga de gestión, particularmente cuando no se disponen de sistemas que simplifiquen su acatamiento; asimismo, las variaciones en las dinámicas del mercado, tales como oscilaciones financieras o progresos tecnológicos, demandan una adaptabilidad por parte del sector administrativo (Soledispa et al., 2021, p. 12).

2.2.2 Relación entre liderazgo transformacional y productividad

El liderazgo transformacional y la productividad mantienen una estrecha relación, dado que este estilo de liderazgo busca inspirar y motivar a los trabajadores para llegar a su máximo potencial, lo que se refleja directamente en un incremento en la eficiencia y los resultados de la organización, los líderes transformacionales promueven un entorno de confianza y dedicación (Chávez & Pelayo, 2023, p. 39).

Además, este liderazgo impulsa la innovación y la capacidad de adaptación, elementos esenciales para incrementar la productividad en la gestión, mediante la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y el fomento de la generación de ideas, se generan

soluciones eficaces y se mejoran los procedimientos, no solo incrementa el rendimiento individual y grupal, sino que también fortalece la habilidad de la organización para enfrentar los retos del ambiente competitivo (Chávez & Pelayo, 2023, p. 43).

En el caso de Petroecuador, este tipo de liderazgo puede incidir de forma directa en la productividad a través de distintos factores como la motivación y compromiso colectivo, los líderes transformaciones son inspiraciones a los demás empleados de acuerdo con los lineamientos personales con el propósito empresarial, la innovación en los procesos administrativos el liderazgo promueve el pensamiento y soluciones innovadoras, en Petroecuador esto conlleva a mejoras de los recursos, nuevos procesos y adaptaciones de tecnologías para alcanzar una gran eficacia. Por otro lado, los líderes priorizan la comunicación transparente y abierta, así como fomentar el desarrollo del equipo, generando un entorno colaborativo basado en las metas organizacionales (Quijia et al., 2021).

2.2.3 Mecanismos para evaluar la productividad

Para medir la productividad en el sector administrativo de una entidad, es necesario establecer mecanismos apropiados que posibiliten no solo la evaluación de los resultados palpables, sino también la eficacia de los procesos y el bienestar de los trabajadores; uno de los métodos más eficaces es la implementación de indicadores clave de desempeño (KPIs), que facilitan la valoración de elementos como el respeto a los plazos, la calidad de la labor realizada, la eficacia en las operaciones y la satisfacción del cliente (Franco et al., 2021, p. 77).

Otro instrumento esencial es la retroalimentación constante y la supervisión del rendimiento mediante herramientas tecnológicas, como programas de administración de empresas que simplifican el monitoreo de tareas, proyectos y recursos, además, llevar a cabo evaluaciones regulares del ambiente de trabajo y encuestas de satisfacción del personal

contribuye a detectar elementos que podrían estar afectando de manera negativa la productividad (Franco et al., 2021, p. 82).

2.2.4 Estrategias para mejorar la productividad

Para incrementar la eficiencia en la gestión, Petroecuador ha puesto en marcha diversas tácticas que se encuentran orientadas a mejorar los recursos humanos y los procesos operativos, entre las técnicas más relevantes se ha determinado la formación constante del personal, la cual se encuentra enfatizada en mejorar las competencias sociales y técnicas, mediante la inversión de programas, Petroecuador pretende no solo ejecutar destrezas específicas necesarias para las operaciones empresariales, sino que, además, fomenta el trabajo colectivo, comunicación y liderazgos, estas iniciativas han demostrado un positivo impacto (Lay & Acevedo, 2022, p. 34).

Otra táctica fundamental es la adopción de tecnologías que promuevan la automatización de labores reiterativas y administrativas; la implementación de programas de administración de empresas, sistemas de comunicación eficaces y herramientas de colaboración en línea, posibilitan a los trabajadores economizar tiempo, disminuir fallos humanos y enfocarse en tareas de mayor importancia estratégica (Lay & Acevedo, 2022, p. 37).

2.3 Impacto del liderazgo transformacional en la productividad administrativa

El liderazgo transformacional influye notablemente en la eficiencia administrativa, dado que se fundamenta en la habilidad del líder para inspirar, motivar y promover la dedicación de los trabajadores hacia las metas de la organización; este enfoque de liderazgo fomenta una cultura de innovación, responsabilidad y colaboración en equipo, factores clave para optimizar los procedimientos y resultados de la administración (Villafuerte & Verdezoto, 2023, p. 115).

Adicionalmente, el liderazgo transformacional promueve una actitud proactiva en el crecimiento personal y laboral de los empleados, al ofrecer una perspectiva nítida y persuasiva del futuro, los líderes de transformación motivan a sus trabajadores a adoptar un sentido de

pertenencia y responsabilidad más elevado, esto no solo potencia el desempeño personal, sino que también fomenta una mayor unión dentro del equipo de gestión (Villafuerte & Verdezoto, 2023, p. 117).

2.4 Desafíos y limitaciones en la aplicación del liderazgo transformacional

A pesar de su gran beneficio, la implementación del liderazgo transformacional se topa con varios retos y restricciones, particularmente en entornos organizacionales tradicionales o estrictos, uno de los desafíos más significativos es la resistencia al cambio, un fenómeno habitual en compañías donde los trabajadores están habituados a estilos de liderazgo más autoritarios o jerárquicos; en estas situaciones, el procedimiento para ajustarse al liderazgo transformacional puede ser complicado, dado que conlleva una transformación en la cultura de la organización y en las expectativas de los empleados (Muñoz et al., 2022, p. 29).

Otra dificultad significativa, es la viabilidad a largo plazo del liderazgo transformador, aunque los líderes transformacionales pueden provocar transformaciones importantes a corto plazo, su influencia puede disminuir si no se dispone de un sistema de respaldo apropiado, tanto a nivel de organización como en la formación constante de los trabajadores, este estilo de liderazgo demanda una considerable inversión de tiempo y energía por parte de los líderes (Muñoz et al., 2022, p. 32).

3. Metodología

3.1 Tipo de estudio

La metodología utilizada en el desarrollo de esta investigación es de tipo básico, el cual se basó en el análisis del liderazgo transformacional de igual forma para la mejora en la productividad del área administrativa.

La investigación de tipo básico también es conocida como fundamental o pura, posee como propósito generar conocimiento teórico en referencia a un fenómeno de estudio, tiene un

enfoque en explorar las principales teorías y relaciones que tienen con las variables de estudio. Este tipo de investigación no solo se sitúa de forma necesaria en las aplicaciones inmediatas, sino que se enfatiza en extender el concepto científico y conceptual, donde se proporciona una sólida base que logra servir en referencia para los análisis aplicados, además, permitirá conocer los patrones dentro de PetroEcuador (Guachalla, 2023).

3.2 Enfoque de estudio

En referencia a la investigación, el enfoque aplicado es de tipo mixto, lo que determina que se aplican métodos tanto cualitativos como cuantitativos que se enfocarán en analizar el liderazgo, permitiendo obtener una perspectiva más íntegra en cuanto al problema evidenciado en el estudio.

El enfoque cuantitativo se orienta en la recopilación y estudio de informaciones numéricas donde se aplican diferentes técnicas estadísticas que pretenden comprobar o medir hipótesis y variables de estudio; este enfoque también establece relaciones y patrones que se relacionan con las variables establecidas con mayor precisión generando así resultados importantes (Abad et al., 2022).

En cuanto al enfoque cualitativo, este se determina de acuerdo con el entendimiento del fenómeno o problema desde una visión de forma subjetiva, la cual explora diferentes situaciones y experiencias de las personas; este enfoque pretende interpretar la perspectiva mediante las descripciones que se detallan de acuerdo con los métodos como entrevistas o análisis teóricos (Valle et al., 2022).

3.3 Diseño de estudio

Este estudio se basa en un diseño no experimental, esto permite examinar las dinámicas sin influir en el medio laboral, lo que es importante para asegurar los datos objetivos de la empresa Petroecuador.

Es importante indicar que el diseño no experimental, este enfoque permite analizar las relaciones que existen entre las variables de la investigación sin tener que realizar ningún tipo de intervención de forma activa, lo que resulta de forma útil cuando se trata de problemas sociales y empresariales desarrollando los contextos complejos y específicos, además este estudio se lo reconoce porque no existe ningún tipo de experimento, ni se cambian las variables del estudio, donde se limita en la observación de los problemas de la manera en la que ocurren (Agudelo, 2020).

3.4 Población y muestra de estudio

3.4.1 Población

Se utilizó una población de trabajadores del área administrativa de Petroecuador como unidades de análisis en este estudio, para evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad.

La población de estudio es el conjunto completo de personas u objetos de interés que comparten características específicas y sobre los cuales se desea realizar inferencias a partir de la investigación; los datos se obtienen de este grupo (López, 2019).

3.4.2 Muestra

La muestra de este estudio será de 46 individuos, representando el total de la población en el área administrativa de Petroecuador, para garantizar la representatividad de los hallazgos del estudio, se decidió utilizar a toda la población como muestra o sea constituyendo un censo.

La muestra es de tipo censal, lo que implica que se incluye a la totalidad de la población objetivo. Este tipo de muestreo es no aleatorio, ya que no se selecciona una parte de la población al azar, sino que se consideran a todos los individuos del grupo de interés (Ojeda, 2020).

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas de recolección de datos

La encuesta es el método principal utilizado para recopilar información para este estudio; esta técnica permite la recopilación de información cuantitativa, lo que ayuda a realizar un análisis completo de los elementos relacionados con el liderazgo transformacional en el área administrativa de la empresa pública Petroecuador.

Sin embargo, la encuesta es un método cuantitativo que emplea cuestionarios estructurados, que suelen tener preguntas cerradas o semi-abiertas, se puede utilizar para un grupo más grande de individuos y permite la recolección de datos de manera uniforme, lo que facilita su análisis estadístico, es útil para encontrar tendencias, patrones o generalizar resultados de una muestra definida (Casas et al., 2023).

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se estructuró un cuestionario, que utiliza preguntas cerradas de elección múltiple tipo Likert y que se enfocan en medir opiniones y percepciones de manera cuantitativa.

Un instrumento de recolección de datos basado en cuestionarios es una herramienta estructurada que facilita la obtención de datos, permite obtener datos cualitativos o cuantitativos de los participantes a través de preguntas específicas (Bracho et al., 2021).

3.6 Procedimiento

Se obtuvo la autorización necesaria de la empresa pública Petroecuador para llevar a cabo la recopilación de datos en este estudio de acuerdo con los procedimientos y regulaciones de la institución; después de recibir la aprobación oficial, el personal administrativo compuesto por 46 empleados se sometió a entrevistas y encuestas. Las encuestas consistieron en preguntas

tipo Likert con opciones múltiples, mientras que las entrevistas incluyeron preguntas abiertas para obtener una comprensión más profunda de las percepciones y opiniones de los empleados.

Se tomaron todas las precauciones éticas necesarias para garantizar el consentimiento informado de los participantes y la confidencialidad de los datos recopilados, se mantuvo un enfoque profesional en cada etapa de la recolección de datos durante todo el proceso, manteniendo la integridad de los datos y asegurando que solo se utilizaran para fines investigativos.

La respuesta recopilada fueron analizadas mediante un enfoque cuantitativo donde se empleó diferentes técnicas estadísticas, los datos de la encuesta fueron procesados en base a un instrumento estadístico descriptivo mediante Excel permitiendo identificar diferentes patrones y tendencias en cuanto a la respuesta, por otro lado, las respuestas de la encuesta fueron codificadas y analizadas de manera temática que permitió identificar los promedios y frecuencias, según la relación con las variables de la investigación, este tipo de análisis combinado con las perspectivas numéricas y analítica permitió interpretar de forma integral el impacto del liderazgo transformacional.

3. Resultados

3.1 Análisis de resultados

1. ¿Cómo considera el estilo de liderazgo actual en Petroecuador en relación con el liderazgo transformacional?

Gráfico 1 Liderazgo actual en Petroecuador

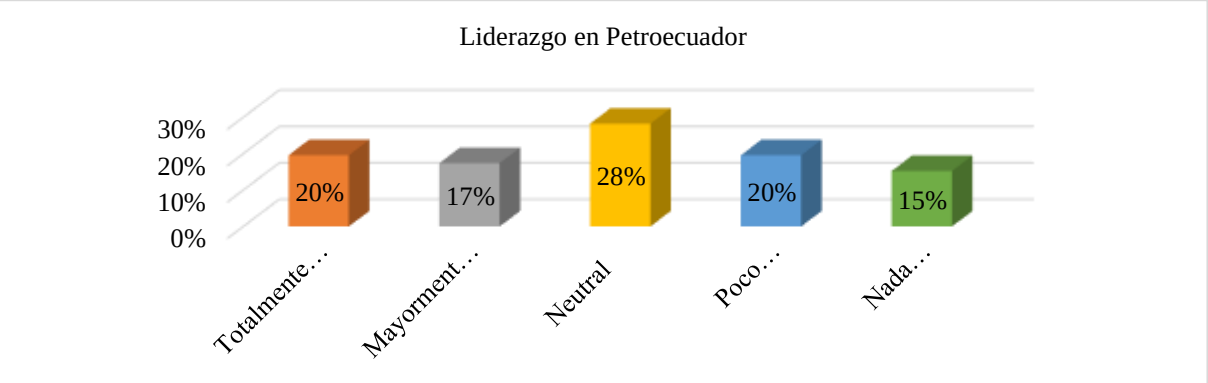

Tabla 1 Liderazgo actual en Petroecuador

Variables	Frecuencia	%
Totalmente transformacional	9	20%
Mayormente transformacional	8	17%
Neutral	13	28%
Poco transformacional	9	20%
Nada transformacional	7	15%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos indican que el 20% de los entrevistados ve el liderazgo actual en Petroecuador como completamente transformacional, mientras que un 17% lo ve más como transformacional. Esto indica que el 37% de los participantes reconoce rasgos positivos en el estilo de liderazgo presente. No obstante, un 28% sostiene una actitud indiferente, lo que podría indicar una falta de claridad o desagrado hacia las estrategias de liderazgo. En contraposición, el 20% y el 15% consideran el liderazgo como escaso o inexistente transformacional, un 35% piensa que el liderazgo actual no posee las características transformacionales requeridas. Estos resultados recalcan la relevancia de

implementar estrategias que mejoren las cualidades de liderazgo, orientadas a mejorar el nivel motivacional y de compromiso para el personal administrativo de PetroEcuador.

2. ¿El liderazgo transformacional en Petroecuador fomenta la innovación en las tareas diarias del área administrativa?

Gráfico 2 Liderazgo transformacional e innovación de tareas

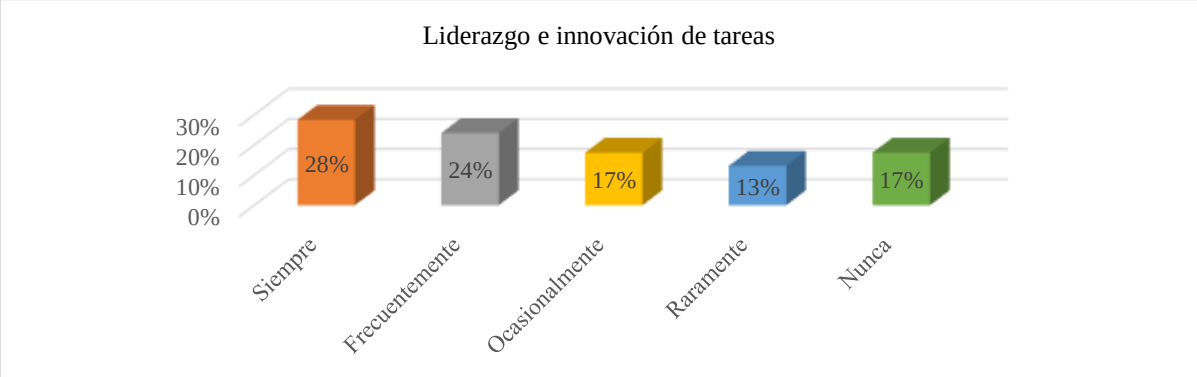

Tabla 2 Liderazgo transformacional e innovación de tareas

Variables	Frecuencia	%
Siempre	13	28%
Frecuentemente	11	24%
Ocasionalmente	8	17%
Raramente	6	13%
Nunca	8	17%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos indican que el 28% de los participantes en la encuesta considera que el liderazgo transformacional en Petroecuador siempre promueve la innovación en las labores cotidianas del sector administrativo, mientras que un 24% sostiene que lo hace de manera habitual. Esto sugiere que más del 50% (52%) de los participantes reconoce un efecto positivo constante del liderazgo en el fomento de la innovación. No obstante, un 17% lo percibe únicamente de vez en cuando, mientras que otro 17% sostiene que nunca se promueve, lo que evidencia un grupo considerable con percepciones adversas. Finalmente, un 13% considera que esto sucede con frecuencia. Estos resultados se destacan de acuerdo con la

importancia de fortalecer las capacidades transformacionales del liderazgo en Petroecuador, para garantizar la innovación de una particularidad inherente y extensa que se percibe por el equipo administrativo.

3. ¿Cree que el liderazgo transformacional tiene un impacto directo en la motivación de los empleados del área administrativa?

Gráfico 3 Liderazgo transformacional y la motivación laboral

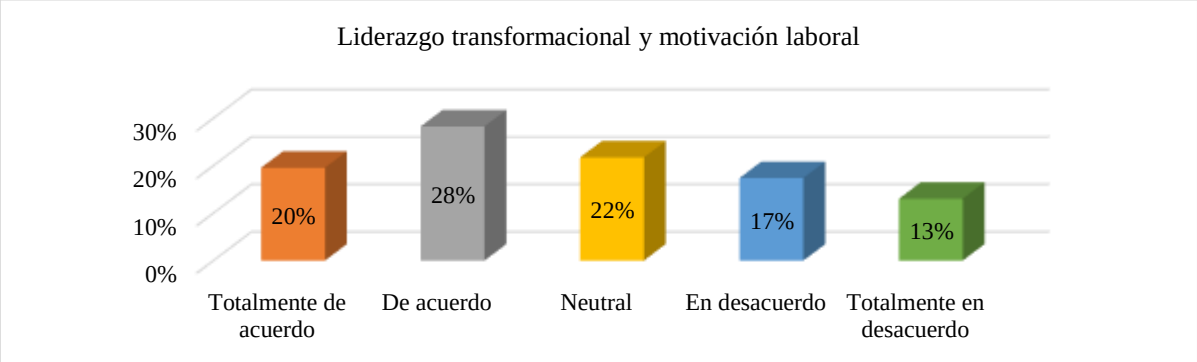

Tabla 3 Liderazgo transformacional y la motivación laboral

Variables	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	9	20%
De acuerdo	13	28%
Neutral	10	22%
En desacuerdo	8	17%
Totalmente en desacuerdo	6	13%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos señalan que el 20% de los participantes en la encuesta está completamente de acuerdo en que el liderazgo transformacional influye directamente en la motivación de los trabajadores del sector administrativo, mientras que el 28% coincide, lo que suma un 48% con una considerable percepción positiva. Un 22% se mantiene imparcial, lo que podría indicar una ausencia de claridad respecto al efecto percibido. En contraposición, un 17% discrepa y un 13% está completamente en desacuerdo, lo que, sumado a todo, constituye un 30% que no percibe un efecto positivo en la motivación. Estos hallazgos indican que, pese a que se reconoce significativamente el liderazgo transformacional

como elemento motivacional, todavía existen percepciones variadas que podrían necesitar un estudio más detallado y medidas estratégicas.

4. ¿El liderazgo transformacional contribuye significativamente a la mejora de la comunicación dentro del equipo administrativo?

Gráfico 4 Liderazgo transformacional y comunicación en equipo

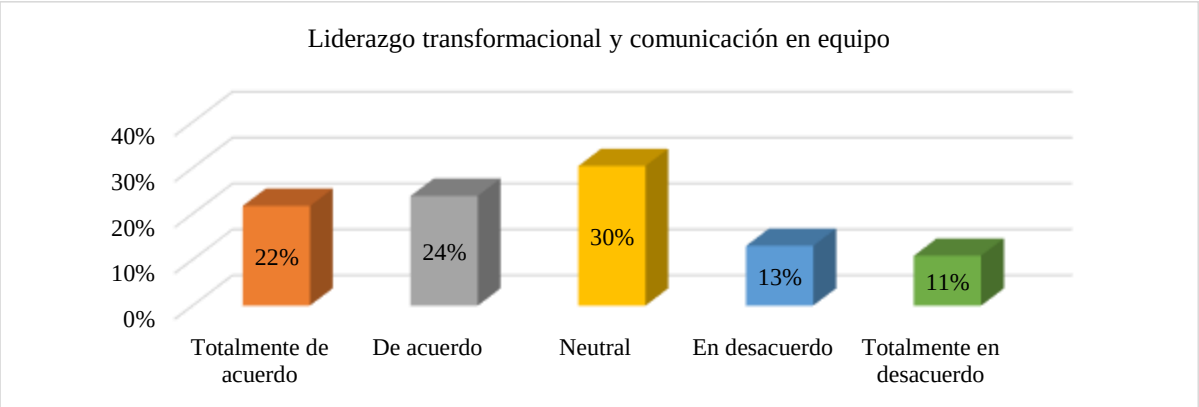

Tabla 4 Liderazgo transformacional y comunicación en equipo

Variables	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	22%
De acuerdo	11	24%
Neutral	14	30%
En desacuerdo	6	13%
Totalmente en desacuerdo	5	11%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos indican que el 22% de los participantes está completamente de acuerdo y el 24% coincide en que el liderazgo transformacional aporta de manera significativa a la optimización de la comunicación en el equipo administrativo, con un 46% que tiene una percepción favorable. No obstante, un 30% se mantiene imparcial, lo que sugiere que un porcentaje significativo no nota un efecto evidente en este aspecto. En contraposición, un 13% discrepa y un 11% está totalmente en desacuerdo, lo que significa que un 24% considera que el liderazgo transformacional no produce avances en la comunicación. Esta información revela una disparidad en los puntos de vista, subrayando la importancia de

potenciar y poner de manifiesto las ventajas comunicativas del liderazgo transformacional en el ámbito administrativo.

5. ¿Los líderes de Petroecuador inspiran un sentido de visión compartida en los empleados del área administrativa?

Gráfico 5 Inspiración de líderes en empleados

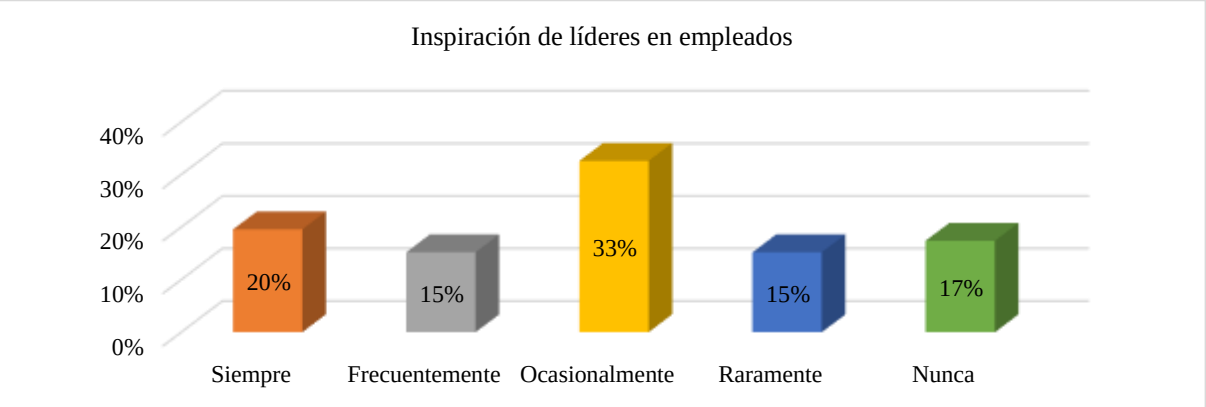

Tabla 5 Inspiración de líderes en empleados

Variables	Frecuencia	%
Siempre	9	20%
Frecuentemente	7	15%
Ocasionalmente	15	33%
Raramente	7	15%
Nunca	8	17%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos indican que únicamente el 20% de los participantes en la encuesta piensa que los líderes de Petroecuador siempre generan un sentimiento de visión conjunta, mientras que el 15% sostiene que esto sucede a menudo, dando como resultado un 35% con percepciones favorables. No obstante, el 33% considera que esta inspiración sucede de vez en cuando, y un 32% (compuesto por el 15% que optó por "raramente" y el 17% que optó por "nunca") considera que los líderes raramente o nunca promueven una visión conjunta. Esto muestra una visión variada, con una inclinación alarmante

hacia la ausencia de un liderazgo motivador constante, lo cual podría impactar en la coordinación y el compromiso en el sector administrativo.

6. ¿Considera que el liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad de los empleados administrativos de Petroecuador?

Gráfico 6 Liderazgo transformacional productividad en empleados

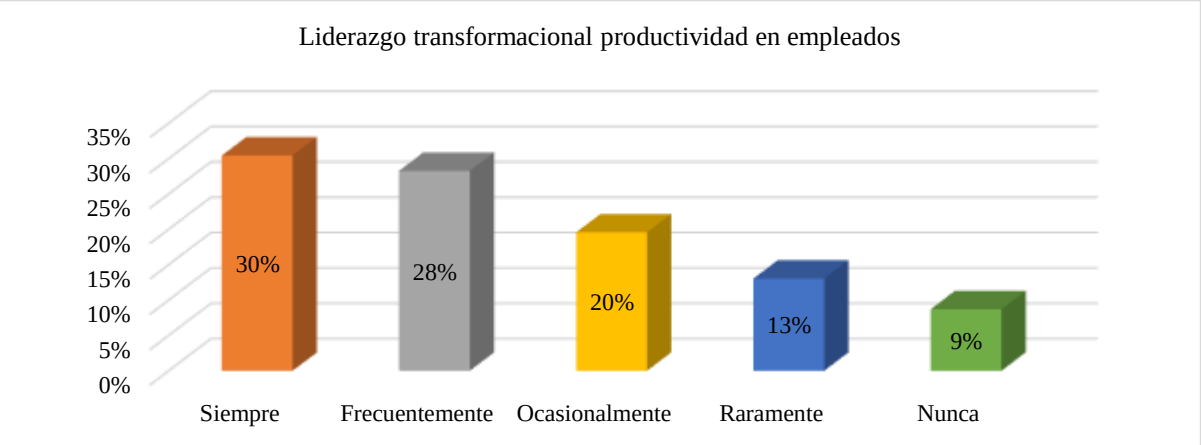

Tabla 6 Liderazgo transformacional productividad en empleados

Variables	Frecuencia	%
Siempre	14	30%
Frecuentemente	13	28%
Ocasionalmente	9	20%
Raramente	6	13%
Nunca	4	9%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos señalan que el 30% de los participantes en la encuesta sostiene que el liderazgo transformacional siempre incrementa la productividad de los trabajadores administrativos en Petroecuador, mientras que un 28% lo considera habitual, y un 58% tiene puntos de vista favorables. En contraposición, un 20% lo ve como algo esporádico, y un 22% (incluyendo el 13% que optó por "raramente" y el 9% que optó por "nunca") considera que este liderazgo pocas veces o nunca favorece la productividad. Esto indica que, pese a que hay una apreciación mayoritaria positiva, aún existe un espacio considerable para reforzar la percepción del efecto del liderazgo transformacional en el incremento de la productividad.

7. ¿Cree que la implementación del liderazgo transformacional podría mejorar la calidad del trabajo en el área administrativa?

Gráfico 7 Liderazgo transformacional y calidad del trabajo administrativo

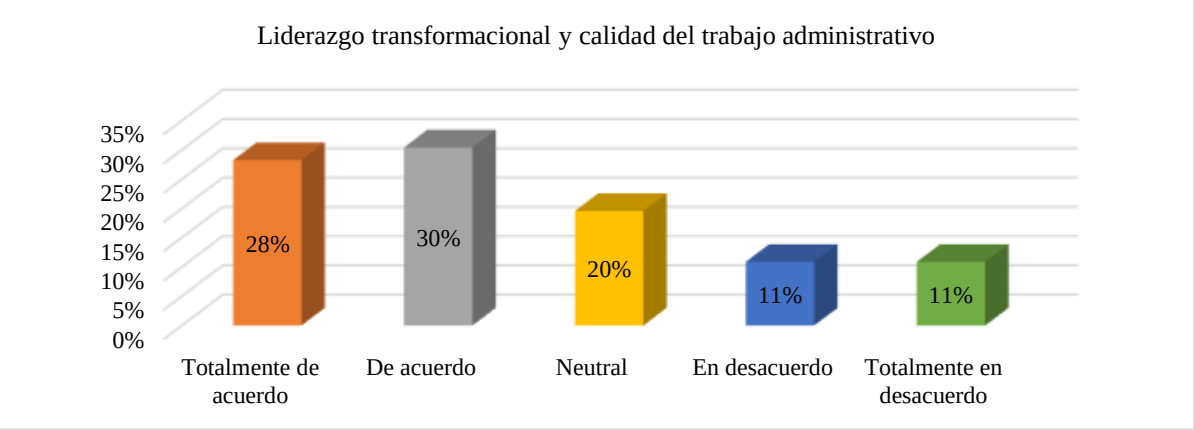

Tabla 7 Liderazgo transformacional y calidad del trabajo administrativo

Variables	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	13	28%
De acuerdo	14	30%
Neutral	9	20%
En desacuerdo	5	11%
Totalmente en desacuerdo	5	11%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos indican que el 28% de los participantes en la encuesta está completamente de acuerdo en que la aplicación del liderazgo transformacional podría incrementar la calidad laboral en el sector administrativo, mientras que un 30% está de acuerdo, lo que refleja una visión favorable del 58%. No obstante, un 20% sostiene una postura neutral, mientras que un 22% (que incluye del 11% discrepancia y del 11% total discrepancia) no coincide con esta perspectiva. Esto muestra una tendencia positiva hacia la aplicación del liderazgo transformacional, aunque hay una minoría que no comprende su posible efecto en la calidad laboral.

8. ¿El liderazgo transformacional fomenta el desarrollo profesional y personal de los empleados en Petroecuador?

Gráfico 8 Liderazgo y el desarrollo profesional y personal

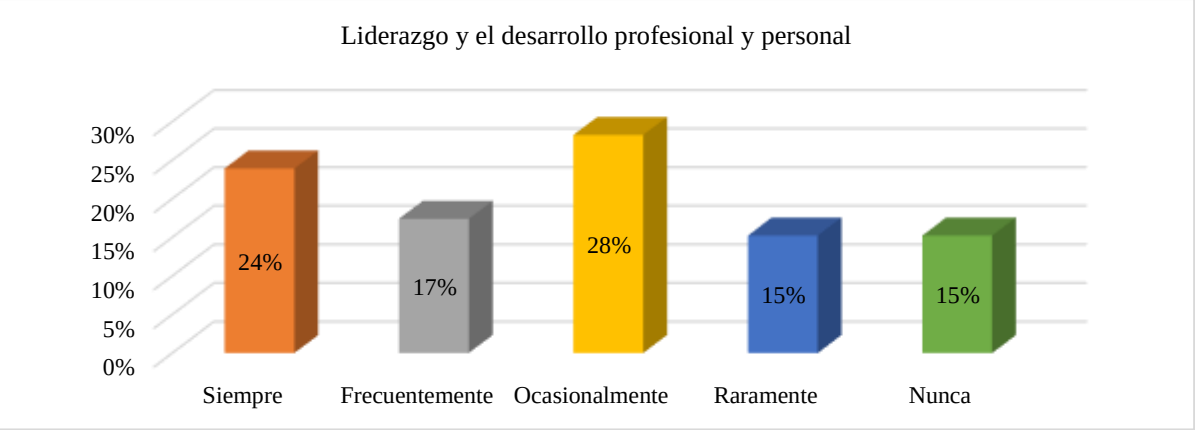

Tabla 8 Liderazgo y el desarrollo profesional y personal

Variables	Frecuencia	%
Siempre	11	24%
Frecuentemente	8	17%
Ocasionalmente	13	28%
Raramente	7	15%
Nunca	7	15%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos señalan que el 24% de los participantes en la encuesta sostiene que el liderazgo transformacional siempre promueve el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, mientras que el 17% considera que lo hace de manera regular. Esto representa un total del 41% que experimenta un efecto positivo constante. No obstante, el 28% señala que esto sucede de vez en cuando, y un 30% (que incluye al 15% que respondió "raramente" y al 15% que respondió "nunca") considera que este tipo de liderazgo no aporta de manera significativa en este aspecto. Esto muestra puntos de vista variados, con una tendencia moderadamente positiva, pero también indica la importancia de fortalecer estrategias para consolidar el crecimiento integral de los trabajadores.

9. ¿En qué medida los líderes transformacionales en Petroecuador reconocen y celebran los logros del equipo administrativo?

Gráfico 9 Líderes transformacionales y logros administrativos

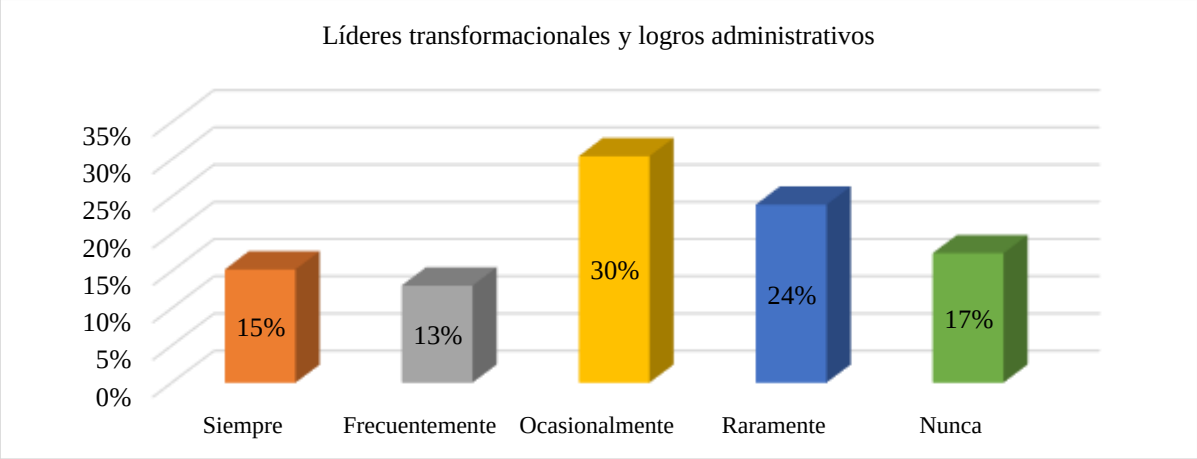

Tabla 9 Líderes de transformacionales y logros administrativos

Variables	Frecuencia	%
Siempre	7	15%
Frecuentemente	6	13%
Ocasionalmente	14	30%
Raramente	11	24%
Nunca	8	17%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos indican que únicamente el 15% de los entrevistados sostiene que los líderes transformacionales en Petroecuador reconocen y festejan constantemente los éxitos del equipo administrativo, mientras que un 13% considera que lo hacen de manera habitual. Un 30% considera que este reconocimiento sucede de forma esporádica, lo que indica que, por lo general, los éxitos no se festejan de forma constante. No obstante, un 41% (incluyendo al 24% que piensa que esto sucede a menudo y al 17% que sostiene que nunca ocurre) señala que el reconocimiento y festejo de logros es una práctica poco habitual. Este modelo indica una potencial área de mejora en el liderazgo transformacional, ya que el reconocimiento es esencial para la motivación y la dedicación del equipo de administración.

10. ¿El liderazgo transformacional en Petroecuador es percibido como una forma efectiva de mejorar la moral y el compromiso del equipo administrativo?

Gráfico 10 Moral y compromiso en personal administrativo

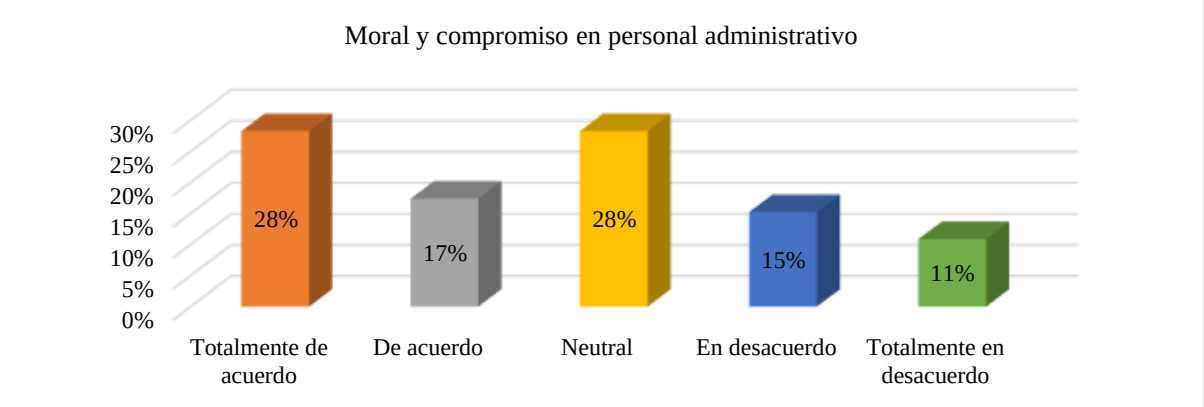

Tabla 10 Moral y compromiso en personal administrativo

Variables	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	13	28%
De acuerdo	8	17%
Neutral	13	28%
En desacuerdo	7	15%
Totalmente en desacuerdo	5	11%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos señalan que un 28% de los participantes en la encuesta coincide plenamente en que el liderazgo transformacional en Petroecuador se percibe como un método eficaz para incrementar el ánimo y la dedicación del equipo administrativo, mientras que un 17% coincide. En cambio, un 28% se mantiene imparcial en relación a la eficacia del liderazgo transformacional en este aspecto. Un 26% (incluyendo el 15% que discrepa y el 11% que discrepa completamente) sostiene que el liderazgo transformacional no ejerce un efecto positivo en el ánimo y la dedicación del equipo administrativo. Esto indica que, a pesar de que existe una visión positiva en una porción considerable del personal, todavía hay sectores que necesitan ser atendidos para potenciar el impacto del liderazgo transformacional.

11. ¿El liderazgo transformacional ha contribuido a reducir el nivel de rotación de personal en el área administrativa de Petroecuador?

Gráfico 11 Rotación en el personal administrativo

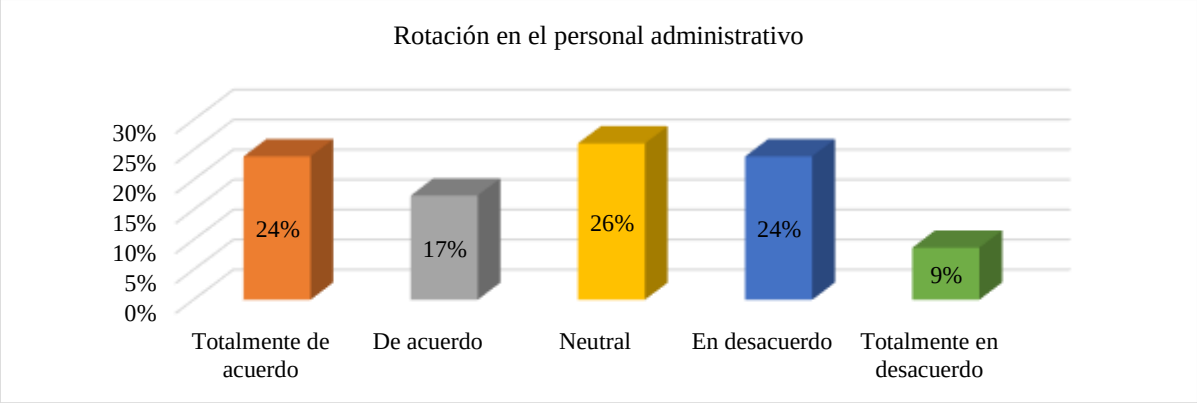

Tabla 11 Rotación en el personal administrativo

Variables	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	11	24%
De acuerdo	8	17%
Neutral	12	26%
En desacuerdo	11	24%
Totalmente en desacuerdo	4	9%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos indican que un 24% de los participantes en la encuesta coincide plenamente en que el liderazgo transformacional ha ayudado a disminuir la rotación de personal en el sector administrativo de Petroecuador, y un 17% coincide. No obstante, un 26% se mantiene imparcial en relación a este efecto, lo que señala dudas o ausencia de pruebas evidentes acerca de la conexión entre el liderazgo transformacional y la rotación de personal. En contraposición, un 33% (incluyendo el 24% en desacuerdo y el 9% en total desacuerdo) sostiene que el liderazgo transformacional no ha ejercido un impacto relevante en la disminución de la rotación. Estos hallazgos indican que, a pesar de que algunos trabajadores perciben un efecto beneficioso del liderazgo transformacional, estos resultados indican que algunos empleados sienten un efecto positivo del liderazgo transformador.

12. ¿Cree que el liderazgo transformacional podría ser más efectivo si se capacitara a los líderes de Petroecuador en técnicas adicionales de liderazgo?

Gráfico 12 Capacitación de líderes en técnicas adicionales en liderazgo

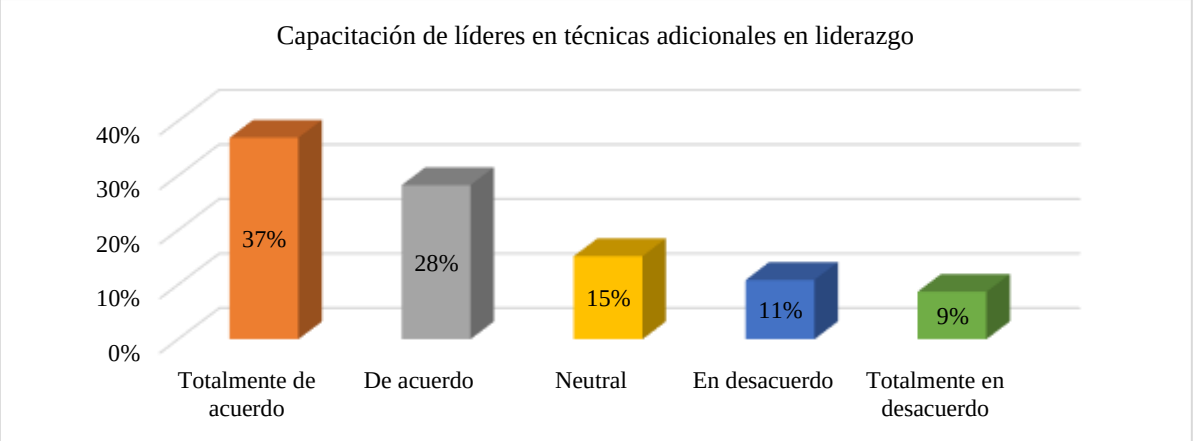

Tabla 12 Capacitación de líderes en técnicas adicionales en liderazgo

Variables	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	17	37%
De acuerdo	13	28%
Neutral	7	15%
En desacuerdo	5	11%
Totalmente en desacuerdo	4	9%
Total	**46**	**100%**

Análisis e interpretación: Los hallazgos de esta cuestión, señalan que un amplio consenso entre los participantes, un 37%, sostiene que el liderazgo transformacional podría ser más eficaz si los líderes de Petroecuador se formaran adicionalmente en técnicas de liderazgo. Además, un 28% coincide con esta declaración, lo que fortalece la noción de que una educación más robusta en competencias de liderazgo podría potenciar los resultados. En cambio, un 15% se mantiene imparcial, probablemente debido a la escasez de información o a la inexperiencia directa con la formación de los líderes. Un 22% (incluyendo el 11% que discrepa y el 9% totalmente discrepa) no ve como necesario incrementar la formación en liderazgo.

4. Consideraciones finales

Los resultados han reflejado que el liderazgo transformación influye favorablemente el compromiso de los empleados y también en la motivación, las destrezas de los líderes generan una mejor comunicación y mayor confianza, teniendo una perspectiva clara que fortalece la pertinencia de los grupos de trabajo, lo que se traduce a tener un mayor desempeño y dedicación por parte de los empleados.

Se constató que el liderazgo transformacional tiene un impulso en la capacidad innovadora del equipo administrativo de esta manera se facilita la implementación de procesos y tecnología nuevas más del 50% de los participantes han identificado que este estilo de liderazgo fomenta la creatividad y Busca las soluciones de forma estratégica optimizando la eficacia de las operaciones y promoviendo una cultura organizacional de forma continua.

El liderazgo transformacional ha fortalecido la comunicación interna y el desarrollo profesional donde se han detectado diferentes áreas con un potencial de optimización como la retroalimentación y la continua capacitación, estas áreas son importantes para aumentar el potencial colectivo administrativo y aseguran que liberar los transformacional posea un efecto duradero se han invertido diferentes estrategias que consolidan un ambiente organizacional preparado y resiliente para futuros desafíos.

Pese a que el liderazgo transformacional ayudó a robustecer la comunicación interna y el crecimiento profesional de los trabajadores, se detectaron posibilidades para potenciar la retroalimentación y la educación constante, estos elementos son áreas fundamentales para optimizar el potencial del equipo de gestión y asegurar un liderazgo duradero a largo plazo.

Referencias Bibliográficas

Abad, E., González, M. D., & López, E. (2022). El proceso de toma de decisiones basado en métodos cuantitativos: Análisis de tendencias en el ámbito corporativo. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, *34*, 118-136. https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.5135

Abreu, J., Marín, R., Céspedes, D., Fajardo, M., & Terán, I. (2022). Desafío en la era digital: Desde un liderazgo transformacional transcomplejo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), Article 6. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3831

Agudelo, G. (2020). Vista del diseño experimental y no-experimental. *Revista UDEA*, *3*(1), 1-27. https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996

Bracho, M. S., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: Análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, *8*(1), Article 1. https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400

Carvajal, V. M. P., Sanabria, M. E. A., Álvarez, G. D. L., & Velasco, D. A. G. (2022). Gestión administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas. *Journal of Science and Research*, *7*(2), Article 2. https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2663

Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2023). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, *31*(8), 527-538. http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738

Cavazos, D. A. G., & Moctezuma, J. A. T. (2023). Importancia del Liderazgo Transformacional en la Cultura y Resultados Organizacionales: Una Revisión Sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(6), Article 6. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8748

Chávez, I., & Pelayo, R. (2023). Liderazgo, personalidad y competencias digitales y su relación con la productividad. *Revista Científica Profundidad*, *1*(2), 34-59. https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3486/4434

Cortés, J. R. V., & Naveda, J. E. V. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: Género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(5), Article 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074

Franco, J. A., Uribe, J. A., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso*. *Revista CEA*, *7*(15), 71-92. https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190005/html/

Gómez, E. R., Espinosa, J. L., Peterson, H. X., & Kuri, I. (2019). Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, *10*(19). https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.615

Guachalla, C. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de Investigacion Psicologica*, *1*(30), 151-161. https://doi.org/10.53287/wrtc9638pi23r

Lay, R. N., & Acevedo, A. J. (2022). Guía para la aplicación de una estrategia de mejora continua. *Ingeniería Industrial*, *43*(3), 30-48.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-59362022000300030&lng=es&nrm=iso&tlng=es

León, M. (2023). El liderazgo transformacional y la gestión educativa: Su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. *MENTOR revista de investigación educativa y deportiva*, *2*(2), Article 2. https://doi.org/10.56200/mried.v2i2Especial.6988

López, P. (2019). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, *9*(8), 21-38. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Luna, J. (2023). Liderazgo Transformacional en Escuelas y Colegios de Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(5), 6646-6665. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8255

Muñoz, P., Barrios, H., & García, R. (2022). HACIA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: COMPETENCIAS PARA RESPONDER A LA CRISIS DEL COVID-19. *Intec*, *47*(2), 21-40. https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/view/2455/2979

Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. *Académica*, *1*(4), 1-16. https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf

Pico, L., & Yagual, R. (2019). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, *3*(12), Article 12. https://doi.org/10.33890/innova.v3.n12.2018.662

Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, *47*(1), 17-26. https://www.redalyc.org/journal/6887/688772208002/html/

Ramírez, V., Sandoval, M., & Surdez, E. (2023). Percepción del liderazgo en la implementación de estrategias organizacionales ante el Covid-19 en instituciones de educación media superior tecnológica. *Redalyc*, *27*(3), 136-155. https://www.redalyc.org/journal/1941/194177511008/html/

Rangel, M., Maldonado, M., & Castillo, J. (2021). Nivel de liderazgo transformacional, variables sociodemográficas y la experiencia pedagógica de los docentes universitarios |. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(5), 9602-9618. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1007

Romero, R., & Campana, A. (2022). Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(5). https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3336

Santana, A., Salvatierra, M., & Vera, A. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, *5*(9), 130-142. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-02822022000100130

Sifuentes, G., & Montoya, T. (2024). Estilos de Liderazgo y Competitividad Internacional de Empresas Duranguenses. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *8*(4). https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12377

Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2021). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, *3*(2), 1-28. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2571/html

Terán, L. (2022). Desafío en la era digital: Desde un liderazgo transformacional transcomplejo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(6), 5608-5626. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3831

Torres, M. A. D., Atiencie, N. G. Á., Lituma, M. E. Q., & Orellana, S. C. S. (2024). Influencia de los estilos de Liderazgo en la Inteligencia Emocional de personas lideresas: Influence of leadership styles on the emotional intelligence of leaders. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *5*(4), Article 4. https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2301

Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). *La Investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación* [Tesis, PUCP]. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559

Viana, F. (2019). Vista de Liderazgo Transformacional en Escuelas y Colegios de Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *3*(1), 1-17. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8255/12437

Villafuerte, J., & Verdezoto, J. (2023). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: Género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina*, *4*(18), 112-129. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074/1474

Anexos

Liderazgo transformacional para mejorar la productividad en el área administrativa en la empresa pública Petroecuador, 2024.

Nombres: Roberto Andrade Martínez

Género: Masculino

Edad: 39 años

1. ¿Cómo considera el estilo de liderazgo actual en Petroecuador en relación con el liderazgo transformacional?

- Totalmente transformacional (X)
- Mayormente transformacional
- Neutral
- Poco transformacional
- Nada transformacional

2. ¿El liderazgo transformacional en Petroecuador fomenta la innovación en las tareas diarias del área administrativa?

- Siempre (X)
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

3. ¿Cree que el liderazgo transformacional tiene un impacto directo en la motivación de los empleados del área administrativa?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral (X)

- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿El liderazgo transformacional contribuye significativamente a la mejora de la comunicación dentro del equipo administrativo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral (X)
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. ¿Los líderes de Petroecuador inspiran un sentido de visión compartida en los empleados del área administrativa?

- Siempre
- Frecuentemente (X)
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

6. ¿Considera que el liderazgo transformacional ayuda a mejorar la productividad de los empleados administrativos de Petroecuador?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo (X)
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. ¿Cree que la implementación del liderazgo transformacional podría mejorar la calidad del trabajo en el área administrativa?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo (X)
- Neutral

- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. ¿El liderazgo transformacional fomenta el desarrollo profesional y personal de los empleados en Petroecuador?

- Siempre (X)
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

9. ¿En qué medida los líderes transformacionales en Petroecuador reconocen y celebran los logros del equipo administrativo?

- Siempre
- Frecuentemente (X)
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

10. ¿El liderazgo transformacional en Petroecuador es percibido como una forma efectiva de mejorar la moral y el compromiso del equipo administrativo?

- Totalmente de acuerdo (X)
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. ¿El liderazgo transformacional ha contribuido a reducir el nivel de rotación de personal en el área administrativa de Petroecuador?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo (X)
- Neutral

- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. ¿Cree que el liderazgo transformacional podría ser más efectivo si se capacitara a los líderes de Petroecuador en técnicas adicionales de liderazgo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo (X)
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Consentimiento informado para participación en encuesta

Título del Estudio: Liderazgo Transformacional para Mejorar la Productividad en el Área Administrativa en la Empresa Pública Petroecuador, 2024.

Estimado/a participante, por medio del presente documento, se le invita a participar en un estudio cuyo objetivo es analizar cómo el liderazgo transformacional puede influir en la mejora de la productividad en el área administrativa de la Empresa Pública Petroecuador. Su participación consiste en completar una encuesta en línea, que tomará aproximadamente 10-15 minutos.

Propósito del estudio: Este estudio busca obtener información relevante que permita identificar estrategias de liderazgo transformacional efectivas, orientadas a optimizar el desempeño administrativo y fomentar un ambiente laboral más productivo y comprometido.

Confidencialidad y uso de la información: Todos los datos proporcionados serán tratados de forma estrictamente confidencial y se utilizarán únicamente con fines académicos. Su identidad será protegida, y los resultados del estudio se presentarán de manera agregada, sin vincular información personal a las respuestas.

Consentimiento electrónico: Al firmar electrónicamente este consentimiento, usted reconoce que ha leído y entendido la información presentada, que acepta participar en esta encuesta de forma libre y voluntaria, y que comprende que sus datos serán tratados con confidencialidad.

Investigadora: María Santana Pilataxi
Encuestado: Roberto Andrade Martínez



Firma del encuestado/a
MUST UNIVERSITY

Lista de encuestado

1. Aguilar Mendoza, Luis Fernando
2. Almeida Carvajal, Mariana Belén
3. Alvarado Torres, Juan Pablo
4. Álvarez Córdova, Andrea Valeria
5. Andrade Martínez, Rodrigo Esteban
6. Arias Salazar, Gabriela Sofía
7. Barrera Pazmiño, Ricardo Alejandro
8. Benítez Jaramillo, Daniela Elizabeth
9. Bravo Molina, Jorge David
10. Cabrera Suárez, Cristina Alejandra
11. Calderón López, Mauricio Andrés
12. Cárdenas Hidalgo, Silvia Lorena
13. Castro Villacís, Kevin Josué
14. Caicedo León, Pamela Viviana
15. Cevallos Montero, Nicolás Francisco
16. Chacón Rojas, Camila Antonella
17. Cornejo Recalde, Marco Vinicio
18. Delgado Guamán, Diana Carolina
19. Domínguez Santacruz, Javier Sebastián
20. Espinosa Viteri, Valeria Fernanda
21. Flores Vásquez, Andrés Mauricio
22. García Salas, Mónica Beatriz
23. Guzmán Erazo, Erika Patricia
24. Herrera Ortiz, Santiago Matías
25. Jiménez Basantes, Paola Isabel
26. Jaramillo Calderón, Bryan Xavier
27. León Quiñónez, Evelyn Tatiana
28. López Vera, Martín Emilio
29. Maldonado Carrión, Carla Estefanía
30. Martínez Paredes, Pedro Nicolás
31. Medina Rosales, Vanessa Juliana
32. Mera Ruiz, Emilio Rafael

33. Morales Zamora, Ingrid Valentina
34. Muñoz Cobo, Juan Sebastián
35. Padilla Vega, Emily Daniela
36. Palacios Rivas, Diego Javier
37. Peña Pérez, Silvia Margarita
38. Pérez Mosquera, Luis Gabriel
39. Pineda Villamar, Karen Alejandra
40. Ramírez Zambrano, Leonardo Andrés
41. Ríos Salinas, Mario Ignacio
42. Rodríguez Aguirre, Daniela Belén
43. Sánchez Lema, David Ricardo
44. Solís Hidalgo, Rosa Elena
45. Torres Almeida, Jonathan Mauricio
46. Zamora Espinoza, Nicole Alejandra