



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE QUITO

SEDE QUITO

CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

**DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DEL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL
SECTOR LA CAROLINA AL NORTE DE QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de: Licenciado en Gerencia y Liderazgo

AUTOR: HERIS SANTIAGO BELTRÁN CASTILLO

TUTORA: CECILIA ELIZABETH LEÓN ENRIQUEZ

QUITO-ECUADOR

2025

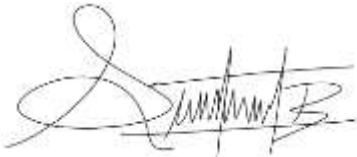
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Heris Santiago Beltrán Castillo con documento de identificación N°1726171653; manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 03 de septiembre del 2025

Atentamente,



Heris Santiago Beltrán Castillo
1726171653

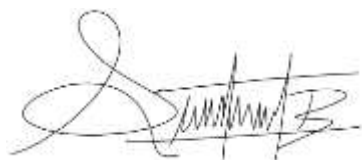
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A
LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESINA**

Yo, Heris Santiago Beltrán Castillo con documento de identificación N°1726171653; expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: "Desafíos Y Oportunidades Del Liderazgo Transformacional En Las Empresas Constructoras Del Sector La Carolina Al Norte De Quito", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Gerencia y Liderazgo, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la universidad facultada para ejercer plenamente de derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 03 de septiembre del 2025

Atentamente,



Heris Santiago Beltrán Castillo

1726171653

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO TITULACIÓN

Yo, Cecilia Elizabeth León Enríquez con documento de identificación N°1714752787, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL SECTOR LA CAROLINA AL NORTE DE QUITO realizado por Heris Santiago Beltrán Castillo con documento de identificación N°1726171653, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 03 de septiembre del 2025

Atentamente,



Ing. Cecilia Elizabeth León Enríquez, Msc

1714752787

DEDICATORIA

A mis padres, por ser mi mayor ejemplo de vida, por su paciencia, confianza y apoyo constante, y sobre todo por ser el motor detrás de cada paso que doy.

A mis hermanas y familia en general, que siempre han estado cerca de una u otra forma, gracias por su cariño y por ser ese lugar donde siempre puedo volver.

Y finalmente, a mí mismo, por la convicción, la disciplina y el empeño plasmado en cada paso; a pesar de las adversidades y circunstancias que tuve que superar, con este trabajo doy inicio a un nuevo capítulo de mi vida, el cual como siempre lo superaré con humildad, resiliencia y disciplina para cumplir todas mis metas.

Este artículo es más que un trabajo académico, es el reflejo de un proceso personal, lleno de aprendizajes, dudas, aciertos y errores; y aunque lleva mi nombre, detrás hay muchas personas, momentos y emociones que lo hicieron posible.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, quien me ha brindado fuerza, claridad, sabiduría y la salud necesaria para llegar hasta este punto, lleno de fortaleza en medio del dolor; ya que, en los momentos de cansancio, incertidumbre o bloqueo, siempre encontré en él una forma de seguir adelante.

Agradezco también a mis padres, por ser mi pilar fundamental, quienes, con su amor infinito, sacrificio y apoyo incondicional, me han brindado todo lo necesario para llegar hasta aquí; debido a que me enseñaron, con hechos más que con palabras, a trabajar con disciplina y a creer que todo esfuerzo vale la pena.

Además, a mi tutora MSc. Cecilia León, por su invaluable guía, paciencia y dedicación. Gracias por creer en este proyecto y por ayudarme a darle forma.

A mis amigos, por esos mensajes ocasionales, por recordarme que también está bien desconectarse un poco. Su compañía, incluso a la distancia, fue un alivio necesario; ya que a veces un simple “¿cómo vas en la U?” significaba más de lo que parecía.

Por último, pero no menos importante, agradecerme a mí, por no rendirme cuando dudé, por seguir avanzando, aunque a veces todo parecía pesado, por quedarme trabajando cuando el cuerpo pedía descanso y por creer en mí, incluso en los días grises, de que todo esto valía la pena.

A todos y cada uno, gracias de corazón.

RESUMEN

El presente estudio abordó la necesidad de implementar modelos de gestión innovadores dentro de la industria de la construcción, específicamente en el contexto dinámico y competitivo que caracteriza al sector La Carolina, ubicado al norte de Quito; a pesar de ello, el liderazgo transformacional emergió como una estrategia fundamental para optimizar la gestión organizacional, fomentar la motivación de los colaboradores y en efecto asegurar la sostenibilidad de los proyectos constructivos. El objetivo principal de esta investigación consistió en analizar los desafíos y oportunidades inherentes a la aplicación de este estilo de liderazgo, identificando así no solo los obstáculos que dificultan su implementación, sino también los beneficios sustanciales que puede aportar a la gestión de equipos y proyectos en general.

La investigación se orientó hacia un método cuantitativo. En cuanto a la recolección de información, se llevó a cabo un sondeo dirigido a 55 gerentes de empresas constructoras activas en la zona; asimismo mediante un análisis de contenido descriptivo e interpretativo, se reconocieron barreras significativas, tales como la resistencia al cambio, la escasa capacitación en liderazgo, y la falta de motivación de los equipos de trabajo; no obstante, también se detectaron oportunidades relevantes, destacando especialmente el impulso de la cooperación interna y la concordancia con una visión organizacional conjunta.

Pese a que los directivos identificaron el liderazgo transformacional como una estrategia efectiva, es importante destacar que los líderes deben poseer una visión estratégica, programas de capacitación y la consolidación de la cultura organizacional como elementos esenciales para disminuir la resistencia al cambio.

Para concluir, se estableció que el liderazgo transformacional es un instrumento esencial para optimizar el rendimiento organizacional, aumentar la competitividad del sector y promover una transformación sostenible; por consiguiente, se recomendó impulsar iniciativas de capacitación, potenciar la comunicación interna y promover la implementación de modelos de gestión modernos, dirigidos a una transformación organizacional eficaz.

Palabras clave: desafíos, resistencia, liderazgo, transformación, sostenibilidad, construcción.

ABSTRACT

This study addressed the need to implement innovative management models within the construction industry, specifically in the dynamic and competitive context that characterizes the La Carolina sector, located north of Quito; in spite of this, transformational leadership emerged as a fundamental strategy to optimize organizational management, promote the motivation of collaborators and in effect ensure the sustainability of construction projects. The main objective of this research was to analyze the challenges and opportunities inherent in the application of this leadership style, thus identifying not only the obstacles that hinder its implementation, but also the substantial benefits it can bring to team and project management in general.

The research was oriented towards a quantitative method. Regarding the collection of information, a survey was conducted among 55 managers of construction companies active in the area; likewise, through a descriptive and interpretative content analysis, significant barriers were recognized, such as resistance to change, scarce leadership training, and lack of motivation of work teams; however, relevant opportunities were also detected, especially highlighting the promotion of internal cooperation and agreement with a joint organizational vision.

Although managers identified transformational leadership as an effective strategy, it is important to emphasize that leaders must have a strategic vision, training programs and the consolidation of organizational culture as essential elements to reduce resistance to change.

In conclusion, it was established that transformational leadership is an essential tool to optimize organizational performance, increase the competitiveness of the sector and promote sustainable transformation; therefore, it was recommended to promote training initiatives, enhance internal communication and promote the implementation of modern management models aimed at effective organizational transformation.

Key words: challenges, resilience, leadership, transformation, sustainability, construction.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. TEMA:	1
2. INTRODUCCIÓN	1
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	1
4. FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS:	2
4.1. General.....	2
4.2. Específicos	2
5. JUSTIFICACIÓN	2
6. OBJETIVOS:	3
6.1. General.....	3
6.2. Específicos	3
7. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	3
7.1. Marco teórico	3
7.2. MARCO CONCEPTUAL.....	6
8. MARCO METODOLÓGICO:	7
8.1 Diseño de la investigación:.....	7
8.2 Tipo de investigación:.....	7
8.3. Método de la investigación:.....	7
8.4. Población y Muestra	7
8.4.1. Población	7
8.4.2. Muestra.....	7
8.5. Métodos y técnicas de recopilación de datos	8
8.6. Métodos y técnicas de análisis de datos.....	8
8.7. Variables	8
9. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	9
10. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	22
11. CONCLUSIONES	23
12. BIBLIOGRAFÍA	23

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i>	8
Tabla 2. <i>Principales desafíos de las empresas</i>	9
Tabla 3. <i>Efectos del liderazgo transformacional</i>	10
Tabla 4. <i>Beneficios del liderazgo transformacional en proyectos</i>	11
Tabla 5. <i>Factores organizacionales</i>	11
Tabla 6. <i>Percepción del gerente y la gestión de transformación</i>	12
Tabla 7. <i>Estrategias de implementación</i>	13
Tabla 8. <i>Gestión de cambio</i>	14
Tabla 9. <i>Influencia de la capacitación</i>	15
Tabla 10. <i>Percepciones de los gerentes</i>	16
Tabla 11. <i>Estrategias para mejorar la gestión</i>	16
Tabla 12. <i>Preparación de los gerentes</i>	17
Tabla 13. <i>Gestión de talento</i>	18
Tabla 14. <i>Percepción de la sostenibilidad</i>	19
Tabla 15. <i>Factores clave - talento humano</i>	20
Tabla 16. <i>Obstáculos que enfrentan los gerentes</i>	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Principales desafíos de las empresas</i>	9
Figura 2. <i>Efectos del liderazgo transformacional</i>	10
Figura 3. <i>Beneficios del liderazgo transformacional en proyectos</i>	11
Figura 4. <i>Factores organizacionales</i>	12
Figura 5. <i>Percepción del gerente y la gestión de transformación</i>	13
Figura 6. <i>Estrategias de implementación</i>	13
Figura 7. <i>Gestión de cambio</i>	14
Figura 8. <i>Influencia y capacitación</i>	15
Figura 9. <i>Percepciones de los gerentes</i>	16
Figura 10. <i>Estrategias para mejorar la gestión</i>	17
Figura 11. <i>Preparación de los gerentes</i>	18
Figura 12. <i>Gestión de talento</i>	19
Figura 13. <i>Percepción de la sostenibilidad</i>	20
Figura 14. <i>Factores clave - talento humano</i>	21
Figura 15. <i>Obstáculos que enfrentan los gerentes</i>	22

1. TEMA:

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL SECTOR LA CAROLINA AL NORTE DE QUITO.

2. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional se ha consolidado como un enfoque clave en la gestión empresarial contemporánea, especialmente por su capacidad para promover cambios positivos y sostenibles dentro de las organizaciones (Bass y Avolio, 1994). Este modelo de liderazgo se distingue por la influencia idealizada, la motivación inspirada, la estimulación intelectual y el respeto personal hacia los miembros del equipo (Northouse, 2018). Estas características lo hacen especialmente significativo para sectores complejos y en constante cambio como el de la construcción, donde la adaptación a los avances tecnológicos, la administración de equipos multidisciplinarios y el cumplimiento de normativas estrictas representan retos constantes.

Dentro del ámbito de la construcción, el liderazgo transformacional no solo funciona como un instrumento de gestión, sino también como un auténtico impulsor del cambio organizacional; además su puesta en marcha fortalece la cultura de la empresa, promueve la dedicación del capital humano y optimiza el desempeño operacional. La habilidad para formar equipos resilientes y en sintonía con una visión compartida es esencial para satisfacer las demandas del sector: cumplir con plazos ajustados, gestionar eficazmente los recursos materiales y humanos, y preservar elevados niveles de calidad y seguridad en cada proyecto.

En América Latina, el sector de la construcción juega un papel importante para el crecimiento económico y urbano; como muestra de ello es el sector La Carolina, situado al norte de la ciudad de Quito, acogiendo múltiples empresas constructoras que participan en proyectos de infraestructura de gran envergadura; por lo tanto, demandas líderes con una perspectiva innovadora, aptos para gestionar el cambio y asegurar la sostenibilidad de sus operaciones (Hernández, 2019).

Además, el liderazgo transformacional puede fomentar una visión ética e innovadora, para que los líderes impulsen iniciativas orientadas a la responsabilidad social, eficiencia energética y uso racional de recursos desde la etapa inicial del proyecto; mejorando no solo la imagen empresarial, sino también la capacidad de las empresas para cumplir con las diferentes regulaciones ambientales, expectativas de mercado y la capacidad de adaptarse a estándares internacionales.

Sin embargo, estos desafíos pueden convertirse en oportunidades valiosas de mejora cuando los líderes implementen estrategias de transformación que equilibren los intereses individuales con los objetivos institucionales; es importante destacar que impulsar una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la innovación y la participación activa puede ser el elemento crucial para incrementar la competitividad y sostenibilidad de las empresas de construcción en este entorno de constante cambio.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En el sector La Carolina, al norte de Quito, las compañías de construcción se enfrentan con retos estructurales y operativos que dificultan su adaptación a las variaciones tecnológicas, organizativas y de mercado; a pesar de su ubicación estratégica gran cantidad de estas organizaciones todavía operan bajo modelos convencionales de liderazgo que limitan la innovación, la incorporación de equipos multidisciplinarios y la puesta en marcha de prácticas sostenibles; como resultado, esta situación presenta como problema principal la limitada adopción del liderazgo transformacional en las empresas constructoras del sector La Carolina.

Varios estudios corroboran la efectividad del liderazgo transformacional en áreas de producción complejas. Álvarez et al., (2024) resaltan que este método ayuda a potenciar el desempeño de la organización al promover una visión conjunta, incentivar la creatividad y fortalecer el compromiso del personal; asimismo, Blanco (2023) indica que este tipo de liderazgo resulta particularmente beneficioso en contextos que demandan una adaptación y desarrollo constante; de igual manera, Hernández (2019) sostiene que el uso

de modelos de liderazgo innovadores en la construcción puede potenciar tanto la eficiencia operacional como la sostenibilidad de los proyectos; sin embargo, a pesar de estos descubrimientos, existe una brecha importante entre la teoría y la práctica: en el contexto local de Quito, en particular en zonas como La Carolina, la implementación efectiva del liderazgo transformacional sigue siendo limitada y poco documentada (p. 23).

El sector de la construcción en La Carolina se caracteriza por un entorno altamente competitivo, exigente y en constante cambio, en el que las empresas deben adherirse a tiempos precisos, regulaciones técnicas estrictas y estándares de calidad internacionales; no obstante, factores internos como la elevada rotación de personal técnico, la resistencia al cambio organizacional, la escasa inversión en capacitación y la limitada adopción de tecnologías emergentes (Bass y Riggio, 2006) obstaculizan la habilidad de las empresas para adaptarse con rapidez, innovar en sus procesos y conservar una ventaja competitiva sostenible; frente a esta circunstancia, resulta crucial analizar de manera crítica los elementos que impiden el desarrollo del liderazgo transformacional en este sector y sugerir alternativas que faciliten su aplicación efectiva.

Comprender que los líderes puedan fomentar una cultura organizacional más participativa, resiliente y orientada a la innovación, no solo es relevante para el éxito de los proyectos constructivos, sino también para la sostenibilidad de la ciudad y el bienestar social en entornos estratégicos como La Carolina; en síntesis, este estudio busca aportar evidencia empírica que permita cerrar la brecha entre la teoría del liderazgo transformacional y su implementación práctica en el contexto local.

4. FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS:

4.1. General

¿Cuáles son los desafíos y oportunidades asociados al liderazgo transformacional en las empresas constructoras del sector La Carolina del norte de Quito?

4.2. Específicos

1. ¿Qué obstáculos impiden la implementación efectiva del liderazgo transformacional en la industria de la construcción del sector La Carolina al norte de Quito?
2. ¿Cuáles son las oportunidades y beneficios que puede aportar el liderazgo transformacional en la gestión de equipos y proyectos?
3. ¿Cuál es la percepción de los directivos de estas empresas constructoras sobre la implementación del liderazgo transformacional?

5. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación nace de la necesidad de entender y sobre todo mejorar los estilos de liderazgo que actualmente se aplican en las empresas constructoras del sector La Carolina, al norte de Quito, una zona clave para el desarrollo urbano de la ciudad, donde la competencia es fuerte y constante; en este contexto, las organizaciones enfrentan desafíos bastante complejos relacionados con la gestión del talento humano, la innovación tecnológica, la sostenibilidad de los proyectos y por supuesto la eficiencia operativa. Pese al potencial del liderazgo transformacional como herramienta para afrontar estos desafíos, su aplicación en esta zona específica sigue siendo limitada y poco explorada.

Por ende, este trabajo de investigación se enfoca en identificar los desafíos y oportunidades que existen para la implementación de dicho modelo de liderazgo en las empresas constructoras del sector, con el fin de proponer estrategias que mejoren su capacidad de adaptación, gestión del cambio y competitividad; asimismo, busca generar conocimientos útiles que sirvan como base para el diseño de programas de liderazgo más efectivos en el sector de la construcción.

Cabe señalar que los resultados de este estudio permitirán evidenciar con mayor claridad las brechas existentes entre el modelo de liderazgo transformacional y su aplicación en las empresas constructoras de La Carolina; debido que, proporcionará herramientas valiosas para fortalecer el rol de los líderes en la

transformación organizacional, fomentar una cultura innovadora, colaborativa, sostenible y estratégica; incrementando así el compromiso y rendimiento de los equipos de trabajo mediante un enfoque más humano, sostenible y estratégico.

Los principales beneficiarios serán los gerentes, mandos medios y líderes de equipos dentro de las compañías de construcción, quienes tendrán la posibilidad de emplear herramientas y métodos modernos para liderar de forma más eficaz; asimismo, se beneficiarán los trabajadores del sector, al integrarse en ambientes de trabajo más motivadores, inclusivos y centrados en el crecimiento profesional. De forma indirecta, también se beneficiarán las comunidades urbanas al recibir proyectos mejor administrados, más sostenibles y acordes con las demandas del ambiente.

Desde un enfoque teórico, esta investigación busca ampliar el conocimiento sobre el liderazgo transformacional en contextos latinoamericanos y específicamente en el sector de la construcción, un ámbito donde las investigaciones aún son limitadas. Ofreciendo una visión contextualizada que ayude a comprender el liderazgo como fenómeno organizacional y su influencia en la transformación cultural y estructural de las empresas.

Metodológicamente, el estudio se basa en un enfoque cuantitativo, el cual permitirá obtener una visión integral de la problemática; de igual manera, su diseño metodológico facilitará la recolección de datos relevantes desde la experiencia de los actores involucrados en el sector, lo que asegurará recolección de resultados válidos y aplicables para futuras investigaciones, así como para la toma de decisiones dentro del ámbito empresarial.

6. OBJETIVOS:

6.1. General

Analizar los desafíos y oportunidades del liderazgo transformacional en las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito.

6.2. Específicos

1. Identificar los desafíos más importantes que dificultan la aplicación del liderazgo transformacional en las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito.
2. Examinar las oportunidades y beneficios que ofrece el liderazgo transformacional para mejorar la productividad, innovación y motivación en la gestión de equipos y proyectos de las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito.
3. Investigar la percepción de los directivos de las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito sobre la implementación del liderazgo transformacional.

7. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

7.1. Marco teórico

El liderazgo transformacional se caracteriza por su capacidad para inspirar a los miembros de la organización y promover principios como la cooperación, la responsabilidad común, el respeto mutuo, la tolerancia y el diálogo constructivo. Un líder es un guía a seguir; con este enfoque se estiman numerosas ideas dentro del entorno de trabajo, se evalúan las capacidades individuales de los empleados y promueven el desarrollo continuo con una visión a largo plazo. De acuerdo con muchos autores, este se define como:

Desde la perspectiva de Nogera et al (2009), “este tipo de liderazgo se crea como una respuesta adaptativa a los escenarios organizacionales caracterizados por la inestabilidad y el cambio constante.” Se centra no solo en las peculiaridades personales, sino también en sus acciones y la influencia que tiene” (p. 32). Un elemento distintivo es la capacidad de establecer conexiones emocionales con subordinados a través de una visión importante que promueve la motivación colectiva respaldada por la identificación social grupal.

Este método está concebido como un estilo de liderazgo ágil y adaptable que busca potenciar el trabajo colaborativo y fomentar el crecimiento institucional.

Este tipo de liderazgo requiere un seguimiento amplio y claro de comportamiento, habilidades y actitudes. Los líderes de transformadores visualizan futuros institucionales, al tiempo que motivan a los equipos a asumir nuevas ideas y centrarse en una visión conjunta para la educación y los campos comerciales. Según Pérez (2012), el liderazgo transformacional significa una gestión orientada a la transformación e innovación que lo identifica, actuando de manera efectiva, promoviendo el crecimiento profesional y personal en los empleados y planificar medidas estratégicas para fortalecer los valores y la motivación.

El mismo autor, también enfatiza que este modelo se centra en promover las capacidades de innovación organizacional a través de una distribución justa del poder. Los efectos del liderazgo se muestran cuando los gerentes definen objetivos grupales claros, brindan apoyo personal y colectivo y promueven una comunicación participativa efectiva. Todo esto está destinado a cumplir con las normas establecidas y lograr importantes resultados organizacionales (Pérez, 2012).

Por su parte, el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALD) (2023) define el liderazgo transformacional como “la capacidad de adquisición que permite a los gerentes crear cambios significativos en el entorno laboral.” Dicen que este tipo de liderazgo se basa en cinco habilidades importantes las cuales son: comunicación efectiva, toma de decisiones, motivación, delegación y adaptabilidad, mismas que se reflejan en la práctica cotidiana, particularmente en contextos educativos” (p. 21). En ese sentido, el control, la dirección y los mecanismos de incentivos son importantes, pero la construcción de relaciones sólidas basadas en vistas generales, valores comunes e ideas transformadoras es una actividad más significativa y trascendental dentro de la organización.

Por otro lado, los valores representan un componente importante de la cultura de los grupos sociales, debido a, que permiten a los individuos construir su propia identidad sin distorsionar la comprensión de su entorno inmediato. Esto lo manifiesta IESALD (2023), cuando explican que, “los valores se basan en la experiencia personal y colectiva y están directamente relacionados con principios éticos y morales que existen en diferentes contextos” (p. 54). Desde esta perspectiva, de los valores actúan como oradores que lideran el comportamiento, como la cohesión social, proporcionando actividades diarias tanto individuales como institucionales.

Sánchez et al. (2024), complementan esta visión de que los valores son “diseños sociales de naturalezas abstractas y que surge un interés particular” (p. 12). Estos valores guían el comportamiento humano, abordan las necesidades personales y colectivas, y actúan como elementos que promueven la interacción social y la integración institucional. En este sentido, el valor no es solo una formulación teórica, sino también una estructura general que debe traducirse a prácticas concretas como creencias, hábitos e intereses, el cual no va solamente enfocado hacia los principios fundamentales de la empresa, sino también a los principios personales, adquiridos desde casa o a lo largo del desarrollo de la persona, los cuales deben ser reflejados de manera ética y profesional dentro del entorno laboral.

A pesar del reconocimiento e importancia de los procesos de gestión tradicionales, como planear, organizar, direccionar, coordinar y controlar, es importante comprender que los gerentes transformacionales no pueden proporcionar o reflejar a sus equipos actitudes que no se encuentren dentro de un margen que sea profesional, ya que ellos son quienes de primera mano deben dar ese ejemplo de liderazgo, trabajo en equipo, motivación, desempeño, responsabilidad, etc. En esta línea, Sánchez et al (2024) argumenta que “la gestión gerencial consiste en un proceso en el que el líder coordina las tareas del personal para lograr resultados de mayor calidad” (p. 15).

Como resultado, a estas acciones dentro de una organización siempre debe existir un guía hacia la constancia y eficiencia, para el logro de los objetivos, entendido como el uso óptimo de los recursos disponibles. El verdadero desafío consiste en establecer un entorno de trabajo donde se prioricen valores como respeto, motivación, tolerancia, responsabilidad y confianza mutua. Esto implica una apertura a la innovación, un aspecto que logra representar el desarrollo y evolución de la compañía en cuestión.

Gamarra (2024) enfatiza que;

Garantizar la libertad individual dentro de una empresa significa creer en sus capacidades, promover su compromiso y estimular la expresión de actitudes positivas. Por lo tanto, la promoción

de la creatividad requiere no solo el desarrollo de ideas únicas, sino también el diseño de nuevos mecanismos que conducen a que otras personas piensen, actúen estratégicamente y una gestión proactiva y reflexiva. (p. 310)

Este tipo de práctica de gestión centrada en la calidad requiere un gerente basado en teorías sólidas y dedicado a profundizar el aprendizaje y el conocimiento organizacional como un motor de transformación desde el núcleo de la compañía.

Los conceptos de conocimiento profundo mencionados por el autor conducen a una comprensión sistemática de la empresa: Conoce su propósito, sus componentes y las interacciones entre ellos. La gestión de un sistema significa optimizar sus elementos. Esto hace referencia a coordinar los esfuerzos de todos los actores involucrados, incluidos los líderes, empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas, para lograr un objetivo común (Gamarra, 2024).

Desde esta perspectiva, de la gestión gerencial puede entenderse como un proceso en el que el líder distribuye, utiliza recursos y garantiza las funciones esenciales de la organización, tal como lo señala David (2012) quien asume que; “este proceso tiene objetivos fundamentales que explican y predicen factores que logran eficacia (objetivos y metas alcanzadas), eficiencia (lograr resultados utilizando pocos recursos) y efectividad social (impacto ambiental).

Palacios et al (2024) señalan a los gerentes, como responsables directos de las unidades operativas, desempeñan funciones clave que incluyen la supervisión de los equipos no gerenciales. A partir de ello, su rol se convierte en un elemento fundamental para movilizar y orientar la fuerza laboral hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este contexto, el liderazgo transformacional se centra en el desarrollo de habilidades cognitivas, el uso del talento humano y el uso del ingenio como base para los recursos, decisiones estratégicas, gestión de relaciones externas y garantía de cumplimiento formal dentro de una organización.

Además, la capacidad de gestionar el rendimiento no se limita a las "cosas por hacer", sino a llevarlo a cabo con un conocimiento claro de las bases que distinguen los efectos mecánicos de las acciones conscientes y efectivas. Bajo esta perspectiva, el liderazgo se puede definir como una disciplina que fusiona ciencia y técnica para dirigir los recursos tanto humanos como, financieros, materiales y tecnológicos de una forma racional para garantizar la máxima productividad.

A partir de lo planteado, el liderazgo organizacional ha sido investigado a partir de una variedad de campos debido a su capacidad para influir directamente en el comportamiento humano dentro de la organización y movilizar recursos para lograr objetivos comunes. En este contexto, el liderazgo transformacional ha demostrado ser uno de los enfoques más influyentes y efectivos en la gestión de personas, particularmente en entornos complejos y competitivos, como la industria de la construcción.

El liderazgo transformacional, diseñado originalmente por Palacios et al (2024), manifestando que se “caracteriza por estilos de gestión basados en la inspiración, la motivación y el refuerzo” (p. 23). A diferencia de Gamarra (2024), que asume que “el líder transformacional, se centra en la recompensa y el cumplimiento estándar, la innovación, promueve conexiones emocionales y fundamentales entre los gerentes y seguidores” (p. 72) lo que indica un aumento en los niveles de compromiso, creatividad y responsabilidad personal dentro del equipo de trabajo.

El autor antes mencionado identificó cuatro aspectos esenciales de la teoría de este tipo de liderazgo:

1. La influencia idealizada sirve como modelo que genera respeto y confianza en los colaboradores.
2. Una motivación inspiradora que sugiere la capacidad de comunicar visiones claras y emocionantes.
3. Estimulación intelectual que promueve la innovación.
4. Pensamiento crítico en la resolución de problemas y consideraciones individuales que conducen a una conciencia y apoyo personalizados para todos los miembros del equipo (Gamarra, 2024, p. 72).

Según Blanco (2023), “estos factores tienen un efecto positivo directo en variables como el trabajo, la cultura organizacional, la capacidad de adaptarse al cambio y los aspectos especialmente importantes del sector de la construcción” (p.35). Desde esta perspectiva, Alcázar (2020) señala que los líderes de cambio no solo promueven el desempeño, sino que también proporcionan seguridad y confianza para aumentar

la conciencia y la motivación de los empleados y aceptar nuevos desafíos. Esta idea se complementa, al resaltar la importancia de crear un vínculo emocional sólido entre líderes y seguidores, ya que estos valoran profundamente la cooperación grupal, la empatía y el sentido de unidad dentro del equipo.

Del mismo modo, Ausat et al (2022) enfatizan que este enfoque de gestión tiene un efecto positivo en la transformación de la cultura organizacional al fomentar el cambio dinámico, participativo y de rendimiento hacia el desarrollo de la empresa (p. 42). Palacios et al (2024) agregan que “una de las fortalezas más importantes de la gestión del cambio es su capacidad para promover la independencia e iniciativas de los empleados que les permiten tomar decisiones más precisas y enfrentar los requerimientos de un entorno altamente autónomo” (p.23).

El modelo propuesto por Ausat et al (2022) integran este enfoque en cuatro ejes fundamentales:

- Motivar el futuro y construir una visión clara.
- Crear un entorno con confianza y respeto mutuo.
- El atractivo de la creatividad y la innovación.
- Promoción del crecimiento esencial del talento humano (p. 43)

Para comprender mejor el desarrollo de conceptos de gestión, debe contextualizarse dentro de otros enfoques teóricos, como por ejemplo Palacios et al (2024) quienes identificaron tres estilos de liderazgo clásicos (autocrático, democrático y *laissez-faire*) de visiones de comportamiento basadas en sus interacciones con el equipo del líder. Ausat et al (2022) sugirieron que ciertos rasgos personales, como la inteligencia, la confianza y la tenacidad, podrían distinguir a los gerentes, para de esta manera resaltar la importancia de los rasgos individuales. A partir de ahí, se crearon enfoques más dinámicos, como el modelo situacional, el cual sugiere que los líderes deben adaptar su estilo de orientación de acuerdo con la madurez y el compromiso de sus seguidores, identificando su gestión, siendo persuasivos, colaborativos y delegativos. Esta adaptabilidad no sigue una estructura rígida ni repetitiva, sino estrechamente relacionada con la gestión de la transformación que satisface el contexto y las necesidades del equipo.

Otras teorías contemporáneas como el liderazgo de servicio ponen énfasis en el servicio, empatía y el desarrollo profesional y personal de los demás como principio; y el liderazgo auténtico donde principalmente resaltan los valores éticos, la autenticidad y la conciencia en sí mismo como base; de igual manera, Blanco (2023) indica que dichas teorías también influyen en los conceptos actuales de liderazgo transformacional. Enfatizando “la guía del líder que sirve a su equipo como base de su autoridad” (p. 54). Es importante destacar como pilares fundamentales lo relevante de la autoconfianza, la ética y las relaciones auténticas de la teoría del liderazgo efectivo. Todas estas corrientes parecen no exclusivas, sino visiones complementarias que enriquecen la comprensión del fenómeno de liderazgo actual. En este sentido, el liderazgo transformacional se posiciona como un enfoque inclusivo y flexible, además de movilizar a cambiar la estructura organizacional, promueve la innovación y fortalece la estructura humana dentro de la empresa.

Desde esta perspectiva el enfoque del liderazgo transformacional cobra relevancia en el contexto específico de las empresas constructoras ubicadas en la comunidad objeto de estudio. Los escenarios identificados permiten vislumbrar su aplicabilidad práctica. La transformación del liderazgo en la gestión empresarial exige impulsar la innovación de procesos y fortalecer la cohesión de los equipos. Estas acciones, aplicadas de manera estratégica, pueden mejorar la competitividad del sector, optimizar la ejecución de proyectos, generar proyecciones más sólidas sobre el desarrollo local e impactar positivamente tanto en las comunidades involucradas como en la dinámica urbana de esta zona clave.

7.2. MARCO CONCEPTUAL.

Liderazgo: Es el método mediante el cual un individuo influye en un grupo para alcanzar objetivos compartidos (Northouse, 2019). En el ámbito organizacional, el liderazgo es esencial para motivar y dirigir equipos, impulsando el desarrollo tanto individual como colectivo.

Liderazgo Transformacional: Es un enfoque en el cual los líderes motivan e inspiran a sus seguidores hacia un mejor rendimiento y crecimiento personal (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 1994).

Motivación Organizacional: Es la capacidad de un líder para generar compromiso y entusiasmo en sus colaboradores (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 1985).

Cultura Organizacional: Una cultura que consiste en valores, normas y creencias compartidas dentro de una empresa que influyen en su clima laboral (Schein, 1992).

Gestión del cambio: Las formas en que las organizaciones buscan adaptarse a nuevas condiciones del entorno a través de estrategias de liderazgo (Kotter, 1996).

8. MARCO METODOLÓGICO:

8.1 Diseño de la investigación:

El enfoque de este artículo fue, no experimental, debido a que los objetivos de la investigación y sus variables no se manipularon y se presentaron en un contexto natural. Hernández et al. (2014) argumentan que este tipo de estudio "permite el análisis de fenómenos sin intervención directa" (p. 32).

8.2 Tipo de investigación:

Según Ruiz (2022), la investigación de campo permite observar la realidad organizacional en su contexto natural, facilitando la recolección de información en el lugar donde ocurren los hechos, lo que proporciona una visión más auténtica y completa de los procesos. Este estudio se desarrolló a través de dicho enfoque al recopilar datos en las 55 empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito.

Sampieri, Collado y Lucio (2014), indican que la investigación descriptiva busca explicar fenómenos observados y sus implicaciones. Dicha investigación fue útil para explorar los desafíos y oportunidades que enfrenta este estilo de liderazgo en las empresas de construcción.

8.3. Método de la investigación:

El método utilizado fue el cuantitativo, ya que los datos recopilados se representaron estadística y porcentualmente en la investigación, a través de una encuesta estructurada aplicada a gerentes de las empresas constructoras estudiadas, las preguntas de las encuestas fueron cerradas y de selección múltiple, de igual manera los datos se procesaron a través de tablas y gráficos estadísticos, seguido de un análisis descriptivo e interpretativo lo que permitió clarificar los resultados obtenidos.

8.4. Población y Muestra

8.4.1. Población

La población se conformó por los gerentes generales de las empresas de construcción del sector de La Carolina, al norte de Quito. De acuerdo al directorio oficial publicado por la Superintendencia de Compañías, se identificaron un total de 63 empresas constructoras oficialmente activas.

8.4.2. Muestra

Para determinar la muestra, se aplicó la fórmula de muestreo de poblaciones finitas, en la que: n= muestra, N=Tamaño de la población, Z=nivel de confianza, p=probabilidad de éxito, q=proporción complementaria y d=margen de error.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{63 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2(63 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

PARÁMETRO	VALOR
N	63
Z	1,96
p	50,00%
q	50,00%
d	5,00%

Aplicando la fórmula el tamaño de muestra para esta investigación fue de **n=55** gerentes de empresas constructoras

8.5 Métodos y técnicas de recopilación de datos

Para el presente estudio se empleó el siguiente instrumento metodológico:

- **Encuesta estructurada:** Se diseñó un cuestionario con preguntas cerradas y estructuradas, orientadas a evaluar las percepciones de los gerentes respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional en la gestión del cambio organizacional. Este instrumento permitió cuantificar las respuestas obtenidas y realizar un análisis estadístico confiable, facilitando la interpretación objetiva de los datos recolectados.

8.6. Métodos y técnicas de análisis de datos

Para el análisis de la información numérica obtenida en la encuesta (datos cuantitativos), se exportaron los resultados del instrumento de realización de encuestas a un formato de tablas y graficas estadísticas realizado en Excel. Se utilizó un análisis de frecuencia y estudio de contenido descriptivo e interpretativo en base al marco teórico, todo esto permitió reconocer patrones comunes en las respuestas de los encuestados, lo cual facilitó una interpretación precisa y estructurada de los resultados obtenidos en base a los objetivos de investigación.

8.7. Variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Objetivos específicos	Variables	Preguntas	Tipo de variable (Escala)
Identificar los desafíos más importantes que dificultan la aplicación del liderazgo transformacional en las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito.	Desafíos del liderazgo transformacional	1, 4, 6, 10, 11, 15	Categoría Nominal (Selección Múltiple obstáculos)
Examinar las oportunidades y beneficios que ofrece el liderazgo transformacional para mejorar la productividad, innovación y motivación en la gestión de equipos y proyectos de las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito.	Beneficios del liderazgo transformacional	2, 3, 7, 8, 12, 14	Categoría Nominal (Opciones de beneficio)
Investigar la percepción de los directivos de las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito sobre la implementación del liderazgo transformacional.	Percepción directiva sobre el liderazgo transformacional	5, 9, 13	Categoría Nominal (Actitud o percepción)

Nota. Elaborado por el autor (2025)

9. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Esta fase se centró en los desafíos, oportunidades y perspectivas del liderazgo transformacional en las empresas de construcción en el sector de La Carolina, ubicadas al norte de Quito. A continuación, se presentan los resultados de la encuesta realizada:

Pregunta 1. ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos para la implementación exitosa del liderazgo transformacional en su empresa de construcción?

Tabla 2.

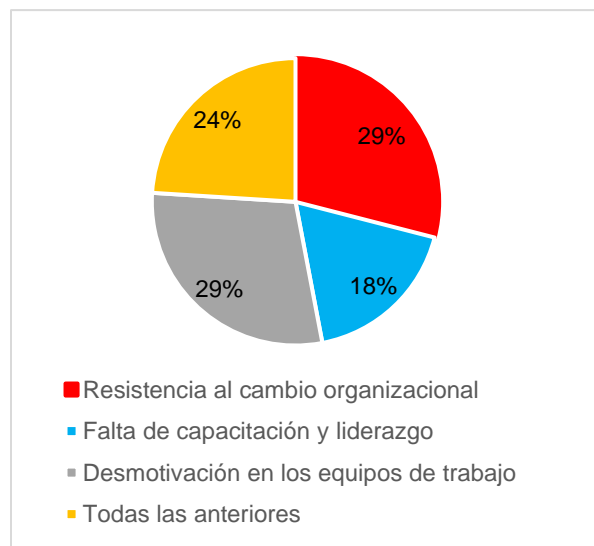
Principales desafíos de las empresas

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Resistencia al cambio organizacional	16	29%
Falta de capacitación y liderazgo	10	18%
Desmotivación en los equipos de trabajo	16	29%
Todas las anteriores	13	24%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 1.

Principales desafíos de las empresas



Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Los resultados obtenidos evidencian que los principales obstáculos que enfrentan las empresas del sector construcción están relacionados con factores humanos y culturales. En particular, la resistencia al cambio organizacional y la desmotivación en los equipos de trabajo representan cada uno el 29% de las respuestas. Estos hallazgos revelan una problemática de carácter estructural, en la que las principales barreras para la adaptación, la innovación y la optimización de procesos no se encuentran únicamente en aspectos técnicos o estructurales, sino en la gestión del capital humano. En este sentido, se vuelve imprescindible que la gestión del cambio aborde estas limitaciones mediante el fomento de una cultura organizacional orientada al cambio, el fortalecimiento de la motivación interna y el desarrollo de competencias en liderazgo y formación continua.

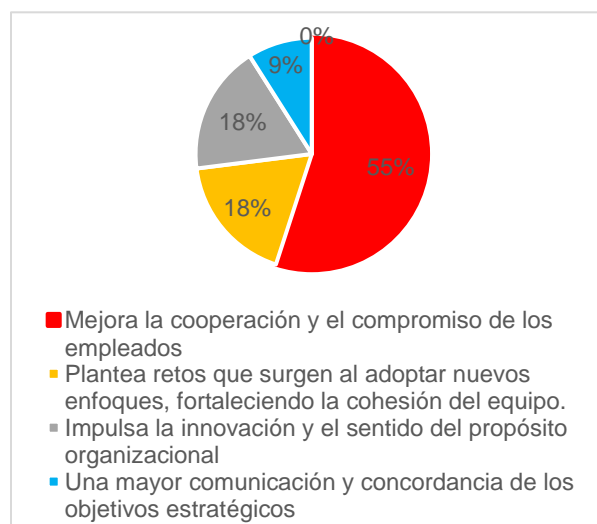
Pregunta 2. ¿Qué resultados tiene el liderazgo transformacional en la motivación y unión de los equipos de trabajo en el sector de la construcción?

Tabla 3.
Efectos del liderazgo transformacional

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Mejora la cooperación y el compromiso de los empleados.	30	55%
Plantea retos que surgen al adoptar nuevos enfoques, fortaleciendo la cohesión del equipo.	10	18%
Impulsa la innovación y el sentido del propósito organizacional	10	18%
Una mayor comunicación y concordancia de los objetivos estratégicos	5	9%
Todas las anteriores	0	0%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 2.
Efectos del liderazgo transformacional



En cuanto al impacto del liderazgo transformacional en la motivación y cohesión de los equipos de trabajo en el área de la construcción, el 55% de los encuestados manifestó que este estilo de liderazgo mejora significativamente la cooperación y el compromiso de los empleados, mientras que el 18% indicó que este tipo de liderazgo plantea retos e impulsa la innovación. Estos hallazgos enfatizan con la capacidad del liderazgo transformacional para inspirar, motivar e involucrar activamente a los colaboradores.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

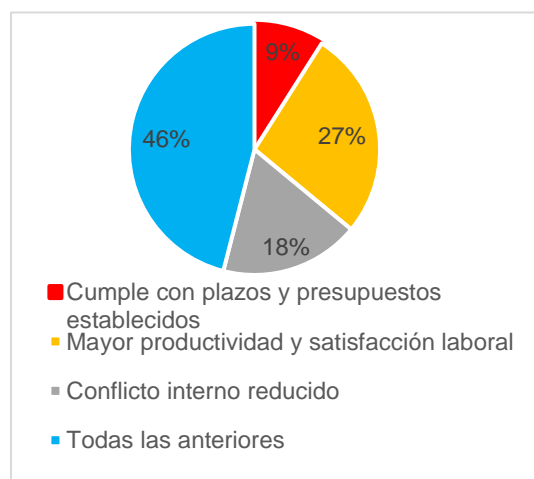
Pregunta 3. ¿Qué beneficios brinda el liderazgo transformacional en la gestión de proyectos de las empresas constructoras?

Tabla 4.
Beneficios del liderazgo transformacional en proyectos

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Cumple con plazos y presupuestos establecidos.	5	9%
Mayor productividad y satisfacción laboral	15	27%
Conflicto interno reducido	10	18%
Todas las anteriores	25	46%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 3.
Beneficios del liderazgo transformacional en proyectos



Los resultados permiten inferir que el 46% de los encuestados seleccionó como respuesta general "todas las anteriores", lo cual indica una percepción amplia de los beneficios asociados al liderazgo transformacional. Por su parte, el 27% identificó como principal resultado una mayor productividad y satisfacción laboral; estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes perciben el liderazgo transformacional como una herramienta eficaz para mejorar múltiples aspectos dentro de sus organizaciones. Al fomentar la creatividad, la confianza y la participación activa de los equipos, este estilo de liderazgo contribuye no solo a la resolución de conflictos, sino también a la promoción de la innovación.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Pregunta 4. ¿Qué factores organizacionales afectan el éxito en la industria de la construcción?

Tabla 5.
Factores organizacionales

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Cultura organizacional y estructura jerárquica	5	9%
Disponibilidad de recursos técnicos	10	18%
Capacidad para adaptar a los empleados	10	18%
Enfoque y visión estratégica del Gerente en relación con la transformación organizacional	30	55%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 4.

Factores organizacionales



Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Se observa que el 55% de los encuestados identifica el enfoque y la visión estratégica del gerente como el principal factor estructural que impulsa la transformación organizacional, pone de relieve el papel central del liderazgo en la capacidad de adaptación y evolución de las empresas constructoras, mientras que el 18% considera disponibilidad en recursos técnicos, otro 18% manifestó capacidad para adaptar a los empleados, los resultados sugieren que, aunque dichos elementos son importantes, se perciben como secundarios o dependientes de la orientación que marque el liderazgo superior. Desde una perspectiva crítica, esto puede interpretarse como una alerta sobre la personalización excesiva del cambio en una sola figura, lo que, si bien destaca la importancia de líderes visionarios, también evidencia una posible debilidad en la institucionalización del cambio como una práctica colectiva.

Pregunta 5. ¿Cómo percibe el efecto de la conversión organizacional en la eficiencia de la gestión de recursos de la empresa constructora?

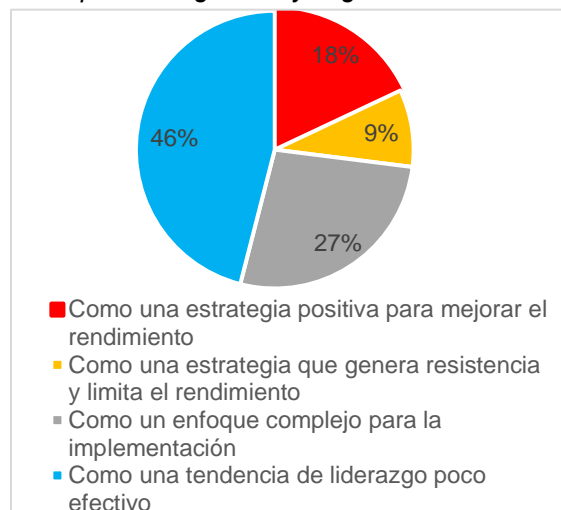
Tabla 6.

Percepción del gerente y la gestión de transformación

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Como una estrategia positiva para mejorar el rendimiento	10	18%
Como una estrategia que genera resistencia y limita el rendimiento	5	9%
Como un enfoque complejo para la implementación	15	27%
Como un método innecesario para el sector de la construcción	25	46%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 5.
Percepción del gerente y la gestión de transformación



Los resultados muestran que el 46% de los encuestados perciben que los gerentes de las empresas constructoras consideran la gestión de la transformación en la administración y uso de recursos como una tendencia de liderazgo poco efectiva. Un 27% la interpreta como un enfoque complejo en su implementación. Este panorama revela una brecha significativa en la percepción sobre la utilidad y eficacia de la gestión de la transformación. Se evidencia una posible resistencia cultural al cambio, donde la innovación es recibida con escepticismo. Este fenómeno podría atribuirse a experiencias previas negativas o a una falta de capacitación adecuada, lo cual limita la comprensión integral y la aceptación de este modelo de gestión dentro del sector.

Fuente: Elaborada por el autor (2025).

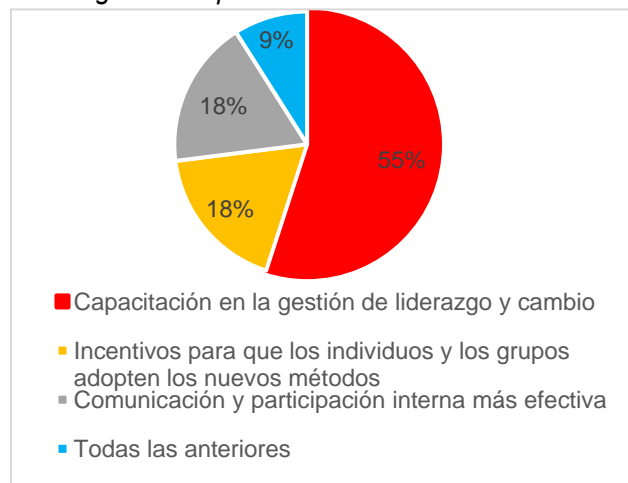
Pregunta 6. ¿Cuáles de las siguientes estrategias se pueden usar para reducir la resistencia al cambio organizacional en el proceso de transformación de las empresas constructoras?

Tabla 7.
Estrategias de implementación

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Capacitación en gestión de liderazgo y cambio.	30	55%
Incentivos para que los individuos y los grupos adopten nuevos métodos	10	18%
Comunicación y participación interna más efectiva	10	18%
Todas las anteriores	5	9%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 6.
Estrategias de implementación



En base a los datos analizados, el 55% de los encuestados considera que la estrategia más efectiva para superar la resistencia al cambio en las empresas de construcción de La Carolina es la capacitación en gestión, liderazgo y transformación organizacional. En segundo lugar, un 18% valora los incentivos para que individuos y grupos adopten nuevos métodos, seguido de otro 18% que destaca la comunicación efectiva y la participación interna como elementos clave. Este comportamiento porcentual refleja una tendencia clara hacia el fortalecimiento de las habilidades de gestión como eje central del proceso de transformación.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

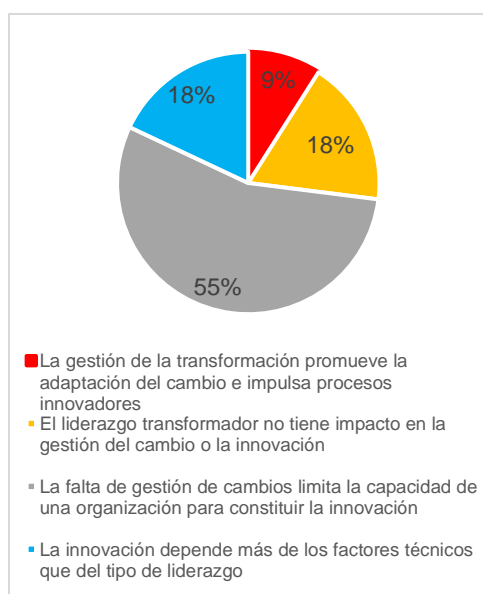
Pregunta 7. ¿Cómo perciben los líderes el impacto de la gestión del cambio y la innovación en las empresas de construcción?

Tabla 8.
Gestión de cambio

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
La gestión de la transformación promueve la adaptación del cambio e impulsa procesos innovadores	5	9%
El liderazgo transformador no tiene impacto en la gestión del cambio o la innovación	10	18%
La falta de gestión de cambios limita la capacidad de una organización para constituir la innovación	30	55%
La innovación depende más de los factores técnicos que del tipo de liderazgo	10	18%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 7.
Gestión de cambio



Se evidencia que el 55% de los encuestados considera que la falta de una gestión efectiva del cambio limita significativamente la capacidad de las empresas de construcción para desarrollar procesos de innovación. Esta percepción mayoritaria refleja una estrecha relación entre el rol de la gerencia y la adaptabilidad organizacional, destacando que los líderes del sector reconocen cómo la ausencia de cambios bien estructurados obstaculiza el progreso creativo y restringe la competitividad, sin embargo, los otros resultados revelan una fragmentación en la percepción de los verdaderos impulsores del desarrollo organizacional. Aunque se reconoce la importancia de la gestión transformadora, persiste una falta de comprensión integral sobre su impacto en la innovación.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

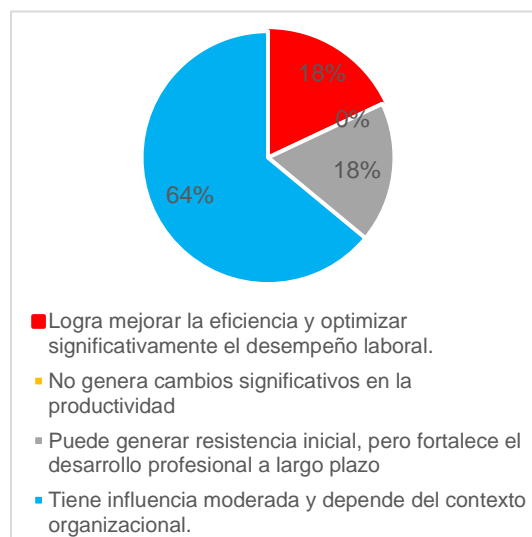
Pregunta 8. ¿De qué manera influye la capacitación en la productividad de los colaboradores dentro del proceso de transformación organizacional en empresas de construcción?

Tabla 9.
Influencia de la capacitación

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Logra mejorar la eficiencia y optimizar significativamente el desempeño laboral.	10	18%
No genera cambios significativos en la productividad.	0	0%
Puede generar resistencia inicial, pero fortalece el desarrollo profesional a largo plazo.	10	18%
Fomenta la iniciativa y el compromiso de los empleados con los nuevos procesos	35	64%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 8.
Influencia y capacitación



Se puede observar que el 64% de los encuestados considera fundamental fomentar la iniciativa y el compromiso de los empleados con los nuevos procesos. Esta distribución de respuestas refleja una evaluación mayoritaria del papel activo de la capacitación como motor de transformación interna y como mecanismo clave para movilizar el cambio. La resistencia manifestada por una parte minoritaria de los encuestados constituye una señal de alerta sobre la importancia de diseñar procesos de capacitación que vayan más allá del enfoque técnico. Es esencial incorporar herramientas educativas que acompañen el desarrollo emocional de los trabajadores, fortaleciendo su confianza y reduciendo los temores asociados al cambio.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

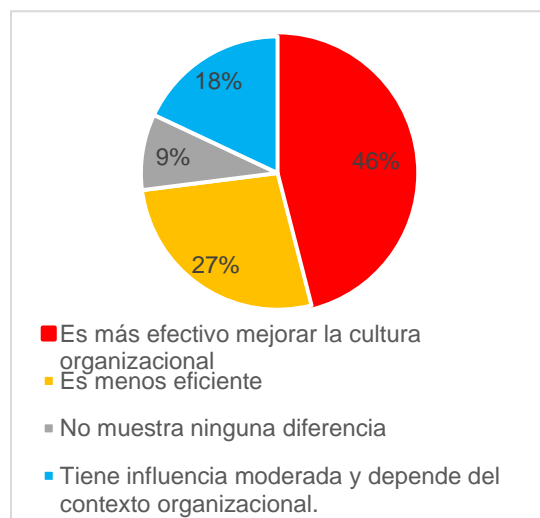
Pregunta 9. ¿Cómo valoran los gerentes de las empresas constructoras la gestión de transformación en cuanto a resultados organizacionales?

Tabla 10.
Percepciones de los gerentes

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Es más efectivo mejorar la cultura organizacional	25	46%
Es menos eficiente	15	27%
No muestra ninguna diferencia	5	9%
Tiene influencia moderada y depende del contexto organizacional	10	18%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 9.
Percepciones de los gerentes



Se evidencia que el 46% de los encuestados considera que mejorar la cultura organizacional es una estrategia más efectiva para impulsar el cambio, mientras que un 27% la percibe como menos eficiente. Este resultado mayoritario refleja un reconocimiento creciente de que los cambios sostenibles y el desempeño organizacional no dependen únicamente del control jerárquico, sino también de la consolidación de valores, prácticas y normas compartidas que favorecen la adaptación y la cooperación interna. En este sentido, la existencia de percepciones divididas respecto a la efectividad del liderazgo transformacional pone en evidencia los conflictos persistentes con modelos de gestión más autoritarios, aún arraigados en muchas organizaciones.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

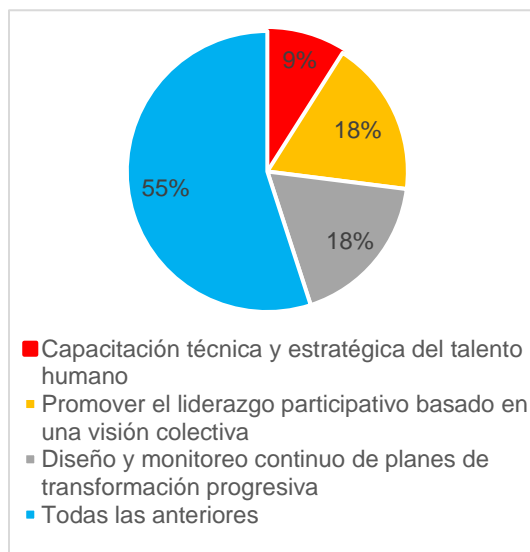
Pregunta 10. ¿Qué medidas integradas considera para una implementación exitosa de la gestión del cambio organizacional en las empresas de construcción?

Tabla 11.
Estrategias para mejorar la gestión

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Capacitación técnica y estratégica del talento humano	5	9%
Promover un liderazgo participativo basándose en una visión colectiva	10	18%
Diseño y monitoreo continuo de planes de transformación progresiva	10	18%
Todas las anteriores	30	55%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 10.
Estrategias para mejorar la gestión



Se observa que el 55% de los encuestados considera que todas las opciones mencionadas son necesarias para la transformación organizacional. Desde un enfoque crítico, estos resultados reflejan una comprensión generalizada de que la transformación organizacional no puede depender de acciones aisladas, sino que requiere la integración coordinada de múltiples dimensiones estratégicas, estructurales, formativas y comunicativas, no obstante, también se evidencian posibles debilidades en la planificación gerencial, sugiriendo que muchas organizaciones aún no han logrado implementar estos elementos de manera sistemática. Al desarrollar nuevas estrategias, las empresas podrán adaptar su capacidad de respuesta a los cambios y mantener su efectividad en un mercado dinámico y competitivo.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

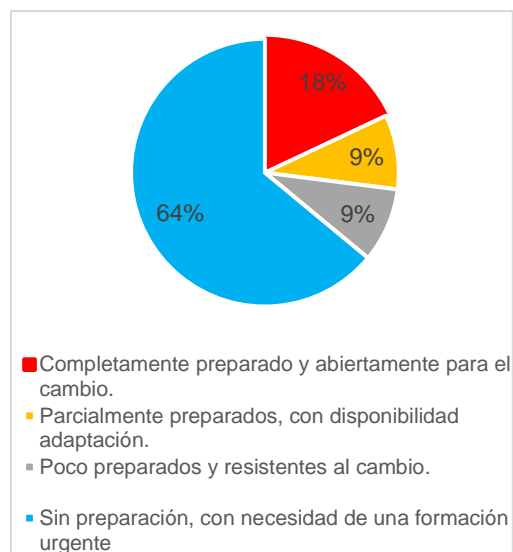
Pregunta 11. ¿Qué tan preparados están los gerentes para el proceso de transformación organizacional?

Tabla 12.
Preparación de los gerentes

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Completamente preparado y abiertamente para el cambio.	10	18%
Parcialmente preparados, con disponibilidad adaptación.	5	9%
Poco preparados y resistentes al cambio.	5	9%
Sin preparación, con necesidad de una formación urgente	35	64%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 11.
Preparación de los gerentes



Se evidencia que el 64% de los encuestados considera que los gerentes carecen de la preparación adecuada y requieren una formación urgente para enfrentar los desafíos actuales. En contraste, un 18% manifiesta que los gerentes están completamente preparados y abiertos al cambio. Este panorama constituye una señal de alerta sobre las habilidades de gestión vigentes y pone de manifiesto la brecha existente entre las demandas del entorno organizacional y la capacidad de los gerentes para gestionarlo eficazmente. Los resultados sugieren que, a pesar de reconocer los desafíos que implica el cambio, la estructura gerencial actual sigue fundamentada en paradigmas tradicionales, con escaso uso de comportamientos y herramientas orientadas a enfrentar los retos contemporáneos. Esta situación limita no solo la adopción de modelos innovadores, sino también la capacidad de inspirar y guiar a los equipos hacia una visión compartida.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

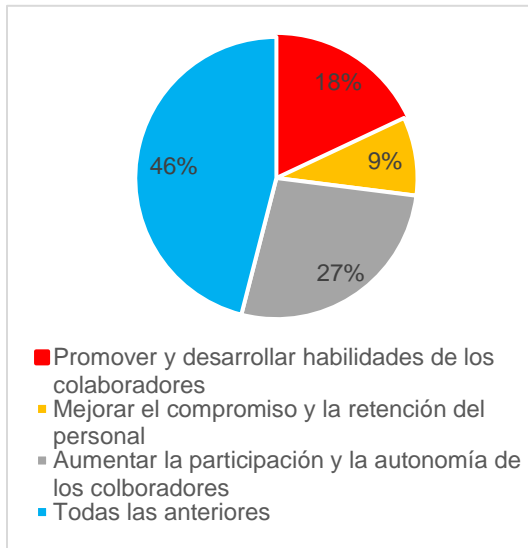
Pregunta 12. ¿Cómo afecta el liderazgo transformacional la gestión del talento en de una empresa de construcción?

Tabla 13.
Gestión de talento

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Promover y desarrolla de habilidades de los colaboradores	10	18%
Mejorar el compromiso y retención del personal	5	9%
Aumentar la participación y autonomía de los colaboradores	15	27%
Todas las anteriores	25	46%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 12.
Liderazgo transformacional



Se evidencia que el 46% de los encuestados considera que todas las estrategias mencionadas son necesarias, mientras que un 27% destaca la importancia de aumentar la participación y autonomía de los empleados. Estos resultados reflejan que, aunque se reconoce la importancia de un enfoque integral, en muchas organizaciones estas prácticas tienden a aplicarse de forma fragmentada y sin una articulación estratégica adecuada, lo que puede limitar significativamente el impacto real de la gestión de la transformación, tanto en la productividad como en el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, es fundamental que los líderes comprendan cómo el liderazgo transformacional influye en la gestión del talento dentro de las empresas del sector construcción, para así fomentar un ambiente organizacional más unido y efectivo.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

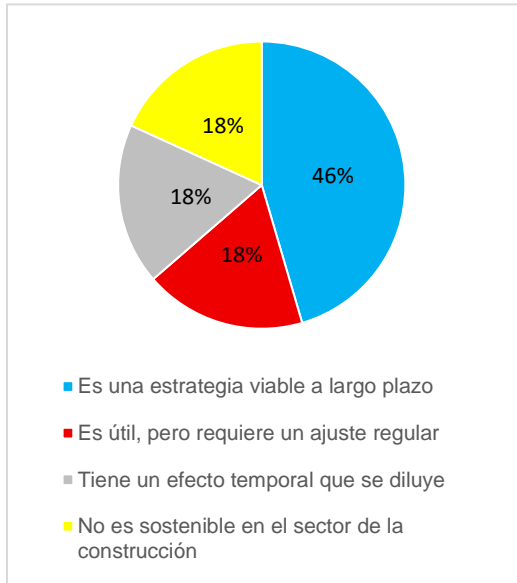
Pregunta 13. ¿Cuál es su percepción de la sostenibilidad del liderazgo transformador en el tiempo?

Tabla 14.
Percepción de la sostenibilidad

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Es una estrategia viable a largo plazo.	25	46%
Es útil, pero requiere un ajuste regular.	10	18%
Tiene un efecto temporal que se diluye.	10	18%
No es sostenible en el sector de la construcción	10	18%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 13.
Percepción de la sostenibilidad



Se observa que el 46% de los encuestados considera que el liderazgo transformacional es una estrategia viable a largo plazo, mientras que el resto de alternativas coinciden en un 18%. Esta división de perspectivas refleja un análisis crítico en cuanto a la confianza en el potencial del modelo de gestión transformacional y las incertidumbres relacionadas con su implementación continua en un entorno operativo complejo. La mayoría de los encuestados muestra que este modelo puede consolidarse si se apoya en estrategias consistentes y adaptativas; sin embargo, las opiniones que lo consideran no sostenible sugieren la necesidad de revisar las condiciones estructurales, culturales y formales que han acompañado su aplicación. En este sentido, el liderazgo transformacional no solo puede convertirse en un principio clave para el éxito empresarial, sino también en un motor de innovación que impulsa a los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

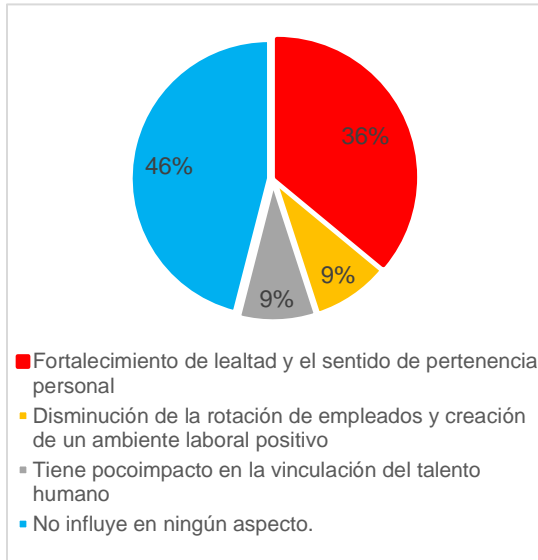
Pregunta 14. ¿Qué factores clave pueden influir en el desarrollo del talento humano dentro del sector de la construcción?

Tabla 15.
Factores clave - talento humano

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Fortalecimiento de lealtad y el sentido de pertenencia del personal	20	36%
Disminución de la rotación de empleados y creación de un ambiente laboral positivo	5	%
Tiene poco impacto en la vinculación del talento humano	5	9%
No influye en ningún aspecto.	25	46%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 14.
Factores clave - talento humano



Se puede observar que el 46% de los encuestados considera que estos cambios no tienen influencia significativa en la transformación del talento humano dentro de la industria de la construcción. Por otro lado, un 36% destacó el fortalecimiento de la lealtad y el sentido de pertenencia personal. Este análisis resalta la complejidad del entorno organizacional en el sector de la construcción, donde la transformación del talento humano no depende únicamente de la gestión, sino también de variables estructurales que pueden limitar su efectividad. En particular, la resistencia al cambio, especialmente en los niveles intermedios de equipo, representa un desafío importante que dificulta la implementación de transformaciones que impactan directamente en el desarrollo empresarial.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

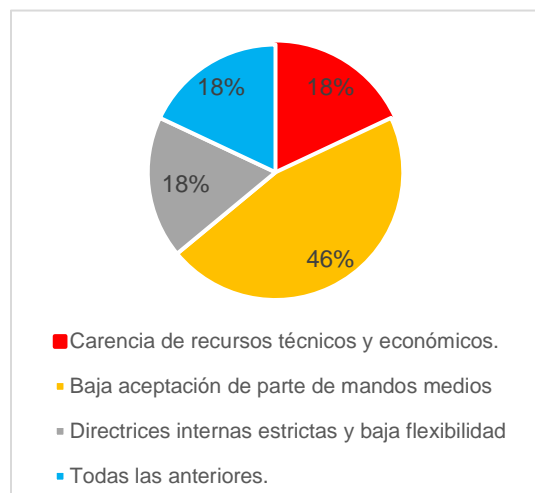
Pregunta 15. ¿Qué obstáculos específicos enfrentan en su constructora en la práctica del liderazgo transformacional?

Tabla 16.
Obstáculos que enfrentan los gerentes

Indicador	Frecuencia	Porcentual %
Carencia de recursos técnicos y económicos	10	18%
Baja aceptación de parte de mandos medios	25	46%
Directrices internas estrictas y bajas de flexibilidad	10	18%
Todas las anteriores	10	18%
Total	55	100%

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

Figura 15.
Obstáculos que enfrentan los gerentes



Se puede ver que el 46% de los encuestados identifica una baja aceptación del cambio por parte de los mandos medios, mientras que el resto de alternativas coinciden en un 18%. Este patrón evidencia que la resistencia al cambio no se limita a factores externos o materiales, sino que está profundamente arraigada en las estructuras internas, dificultando la adopción de nuevas prácticas organizacionales. En particular, la resistencia de los mandos medios, quienes a menudo se sienten desplazados o amenazados por modelos más horizontales y participativos, representa una barrera silenciosa para la innovación y el liderazgo transformacional. Por ello, resulta fundamental promover nuevas prácticas que favorezcan el talento humano en las empresas constructoras, superando las limitaciones de recursos y la rigidez interna.

Fuente: Elaborada por el autor (2025)

10. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos reflejan las percepciones de la introducción a la gestión de transformación en las empresas de construcción en La Carolina. Aunque sus beneficios, como el fortalecimiento de la motivación, la innovación y la organización, son generalmente reconocidos, obstáculos estructurales, culturales y de formación que limitan su aplicabilidad. Esto lo confirman Bass y Avolio (1994) cuando advierten que la transformación depende no solo del estilo de gestión aceptado, sino también del contexto institucional que lo mantiene o evita.

Desde una visión crítica, los resultados indican: gran resistencia al cambio, falta de preparación de los directivos y baja inversión en capacitaciones para los miembros de la organización lo que demuestra un entorno que aún se basa en la práctica tradicional. Según Northouse (2019) la transformación organizacional requiere una cultura que promueva la participación, la confianza y la adaptación continua. Sin embargo, los datos recolectados muestran que estos factores no se consolidan completamente y aún dependen de la voluntad de figuras individuales, como el gerente, aspecto que contradice la naturaleza colectiva y sistémica de este modelo de gestión (Boy et al., 2022).

Por otro lado, la idea de que el liderazgo transformacional puede ser una herramienta efectiva se confirma cuando se acompaña de la gestión integrada del talento humano, la capacitación continua y la comunicación organizacional. Autores como Ausat et al. (2022) insisten en que “el éxito con el liderazgo transformador es su capacidad para crear visiones comunes y fortalecer al equipo para satisfacer el entorno inestable” (p. 10). Asimismo, el estudio confirma que los líderes de mandos medios representan focos de resistencia en muchas de estas empresas, lo que evidencia la necesidad de una reestructuración de la cultura organizacional más profunda y no solo una gestión superficial (Sánchez et al., 2024).

Del mismo modo, la falta de visión estratégica a largo plazo en algunos estilos de liderazgo coinciden con la percepción de aquellos que creen que la gestión de transformación no es sostenible o pasajera y de impacto limitado, lo que destaca un vacío formativo, tal como lo mencionan, Prieto Pulido et al. (2018) al asumir que, “los líderes del proceso de transformación requieren de conocimientos y habilidades que les permitan desarrollar, implementar y personalizar estrategias complejas en tiempo real”. En ese sentido, la falta de seguimiento a lo largo del tiempo, impide determinar el impacto del liderazgo transformacional en la gestión organizacional. Caza et al. (2021) advierten que sus efectos pueden exigir períodos de tiempo

prolongados para consolidarse, lo que indica la urgencia de futuras investigaciones con metodologías explicativas y de mayor amplitud temporal

Una de las limitaciones del estudio fue la restricción de la muestra ya que solo se consideró la percepción de los gerentes, lo que deja fuera la perspectiva de otros miembros involucrados, como empleados, supervisores técnicos u operaciones. Además, al ser de naturaleza transversal impide evidenciar los efectos permanentes sobre el liderazgo transformacional a lo largo del tiempo, lo que limita su impacto real en el desarrollo de la organización. A este respecto, Hunting et al. (2021) señalan que los estudios futuros adopten planes longitudinales que permitan patrones de cambios permanentes, así como estudios comparativos entre sectores o ciudades para confirmar o contrastar los resultados en otros contextos.

11. CONCLUSIONES

Objetivo Específico 1: *Identificar los desafíos más importantes que dificultan la aplicación del liderazgo transformacional en las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito.*

Los resultados indican que se cumplió el objetivo debido a que los desafíos como la resistencia al cambio, la falta de capacitación en gestión y la motivación del equipo laboral se identificaron como los principales obstáculos que interfieren en la implementación del liderazgo transformacional.

Objetivo Específico 2: *Examinar las oportunidades y beneficios que ofrece el liderazgo transformacional para mejorar la productividad, innovación y motivación en la gestión de equipos y proyectos de las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito*

Los hallazgos confirman que se cumplió el objetivo al evidenciar que las oportunidades y los beneficios de este modelo de gestión son: la mejora de cooperación y compromiso de los empleados; el impulso a la innovación y el sentido del propósito organizacional; y la optimización del rendimiento a través de procesos organizacionales más ágiles y colaborativos. La integración de estrategias innovadoras aumenta la competitividad, el desarrollo sostenible del sector y promueve una cultura organizacional adaptativa y motivada.

Objetivo Específico 3: *Investigar la percepción de los directivos de las empresas constructoras del sector La Carolina al norte de Quito sobre la implementación del liderazgo transformacional.*

Los datos obtenidos indican que se cumplió el objetivo al mostrar que algunos gerentes perciben a la transformación organizacional como una estrategia positiva mientras que otros dudan de su aplicabilidad dentro del sector de la construcción.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Alcázar Cruz, P. (2020). ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. *Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, ISSN 2415-0630, 5(4), 89-121,.
https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Al-Ghazali, B. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, pp. 993-1013. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0455>.
- Araujo, J., & Fierro, I. (2016). Estudio del Liderazgo Transformacional en la Construcción de Edificaciones en el Distrito Metropolitano de Quito. *Compendium: Cuadernos De Economía Y Administración*.
- Ausat, A. M., Suherlan Suherlan, Tepi Peirisal, & Zaenal Hirawan. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Visitoris*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jlo.71846>

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). *Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. New York.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1996). Multifactor leadership questionnaire. *Consulting Psychologists Press*.
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning 1688 to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-s](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-s).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Liderazgo transformacional (2ª ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B., & Avolio, B. (2002). Manual for the multifactor leadership questionnaire. *Mindgarden*.
- Blanco Ayala, L. F. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño. *Talento revista de administración*, 5(6), 26-42. <https://doi.org/https://revistatalento.org/index.php/talento/>
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Caza, A., Caza, B. B., & Posner, B. Z. (2021). Transformational leadership across cultures: Follower perception and satisfaction. *Administrative Sciences*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Fermín Fuentes, E. L. (2023). El gerente venezolano convertido en gerentes de cambios organizacionales. *Revista de investigación y desarrollo científico*, 4(2). <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/321/389>
- Gamarra Huamantlica, J. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(4), 1897 - 1912. <https://doi.org/https://revistahorizontes.org>
- García, M. V., & Jiménez, B. M. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.)*. McGraw-Hill Education.

- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALD). (2023). Formación superior complementaria para coadyuvar al perfil laboral de la industria 4.0 en México. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 35(01). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391026>
- J., N., Pitarch, M., & Esparcia, J. (2009). Gestión y promoción del desarrollo local. <https://roderic.uv.es/rest/api/core/bitstreams/998aba87-49d3-46a5-8c49-6cfd8ac40637/content>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.cGraw-Hill.
- Mendoza, T. M. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*.
- Northouse, P. G. (2019). *Liderazgo: Teoría y práctica (8ª ed.)*. Sage Publications. .
- Palacios Serna, L., Cortez Chavez, Claudia, Cueva Urra, Marlies , & Ramírez Ramírez, Wildoro. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo gerencial en el liderazgo. *Revista De Ciencias Sociales*, XXX (1), 470-484. <https://doi.org/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Pérez, L. (2012). Desarrollo de las habilidades del personal directivo en las instituciones empresariales. Profit. España. <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/html/>
- Prieto Pulido, R., Estrada López, Hilda , Palacios Arrieta, Alexis , & Paz Marcano, Annherys . (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(1), 85-100. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059578007/html/>
- Repsol Global,. (2023). En la dirección correcta. <https://www.repsol.com/es/energia-futuro/personas/liderazgo-transformacional/index.cshhtml>
- Ruiz, G. (2022). Investigación Educativa. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, XXVII(92). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8254477.pdf>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (5.ª ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Schein, E. H.-B. (1992). *Organizational culture and leadership (2nd ed.)*. Jossey-Bass.
- Soleibe Alvarez, T. A., Zapata Bermudez, Héctor Andres , & Ardila Silva, Laura Andrea. (2024). Tendencias Actuales en Liderazgo Transformacional: Una Perspectiva Gerencial. <https://doi.org/https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/fed86328-aaeb-4c01-a9c9-aaafbba69dae/content>
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25(1), 35-71. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>.
- Superintendencia de Compañías, E. P. (2025). *Superintendencia de Compañías, Economía Popular y Solidaria*. Directorio de Compañías: <https://mercadodevalores.supercias.gob.ec/reportes/directorioCompanias.jsf>
- Zapata, G., Sigala, L., & Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo 1692 de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Compendium*, 19(36), 35 59.

Anexo 1. Encuesta

1. ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos para la implementación exitosa del liderazgo transformacional en su empresa de construcción?

- a) Resistencia al cambio organizacional
- b) Falta de capacitación y liderazgo
- c) Desmotivación en los equipos de trabajo
- d) Todas las anteriores

2. ¿Qué resultados tiene el liderazgo transformacional en la motivación y unión de los equipos de trabajo en el sector de la construcción?

- a) Mejora la cooperación y el compromiso de los empleados
- b) Plantea retos que surgen al adoptar nuevos enfoques, fortaleciendo la cohesión del equipo
- c) Impulsa la innovación y el sentido del propósito organizacional
- d) Una mayor comunicación y concordancia de los objetivos estratégicos
- e) Todas las anteriores

3. ¿Qué beneficios brinda el liderazgo transformacional en la gestión de proyectos de las empresas constructoras?

- a) Cumple con plazos y presupuestos establecidos.
- b) Mayor productividad y satisfacción laboral
- c) Conflicto interno reducido
- d) Todos los anteriores

4. ¿Qué factores organizacionales afectan el éxito en la industria de la construcción?

- a) Cultura organizacional y estructura jerárquica
- b) Disponibilidad de recursos técnicos
- c) Capacidad para adaptar a los empleados
- d) Enfoque y visión estratégica del Gerente en relación con la transformación organizacional

5. ¿Cómo percibe el efecto de la conversión organizacional en la eficiencia de la gestión de recursos de la empresa constructora?

- a) Como una estrategia positiva para mejorar el rendimiento
- b) Como una estrategia que genera resistencia y limita el rendimiento
- c) Como un enfoque complejo para la implementación
- d) Como un método innecesario para el sector de la construcción

6. ¿Cuáles de las siguientes estrategias se pueden usar para reducir la resistencia al cambio organizacional en el proceso de transformación de las empresas constructoras?

- a) Capacitación en gestión de liderazgo y cambio
- b) Incentivos para que individuos y grupos adopten nuevos métodos
- c) Comunicación y participación interna más efectiva
- d) Todas las anteriores

7. ¿Cómo perciben los líderes el impacto de la gestión del cambio y la innovación en las empresas de construcción?

- a) La gestión de la transformación promueve la adaptación del cambio e impulsa procesos innovadores
- b) El liderazgo transformacional no tiene impacto en la gestión del cambio o la innovación
- c) La falta de gestión de cambios limita la capacidad de una organización para construir la innovación
- d) La innovación depende más de los factores técnicos que del tipo de liderazgo

8. ¿De qué manera influye la capacitación en la productividad de los colaboradores dentro del proceso de transformación organizacional en empresas de construcción?

- a) Logra mejorar la eficiencia y optimizar significativamente el desempeño laboral
- b) No genera cambios significativos en la productividad
- c) Puede generar resistencia inicial, pero fortalece el desarrollo profesional a largo plazo
- d) Fomenta la iniciativa y el compromiso de los empleados con los nuevos procesos

9. ¿Cómo valoran los gerentes de las empresas constructoras la gestión de transformación en cuanto a resultados organizacionales?

- a) Es más efectivo, mejora la cultura organizacional
- b) Es menos eficiente
- c) No muestra ninguna diferencia
- d) Tiene una influencia moderada y depende del contexto organizacional

10. ¿Qué medidas integradas considera para una implementación exitosa de la gestión del cambio organizacional en las empresas de construcción?

- a) Capacitación técnica y estratégica del talento humano
- b) Promover un liderazgo participativo basándose en una visión colectiva
- c) Diseño y monitoreo continuo de planes de transformación progresiva
- d) Ninguna de las anteriores

11. ¿Qué tan preparados están los gerentes para el proceso de transformación organizacional?

- a) Completamente preparados y abiertos para el cambio
- b) Parcialmente preparados y con disponibilidad de adaptación
- c) Poco preparados y resistentes al cambio
- d) Sin preparación y con necesidad de una formación urgente

12. ¿Cómo afecta el liderazgo transformacional en la gestión del talento en una empresa de construcción?

- a) Promueve y desarrolla las habilidades de los colaboradores
- b) Mejora el compromiso y retención del personal
- c) Aumenta la participación y autonomía de los colaboradores
- d) Todas las anteriores

13. ¿Cuál es su percepción de la sostenibilidad del liderazgo transformador en el tiempo?

- a) Es una estrategia viable a largo plazo
- b) Es útil, pero requiere un ajuste regular
- c) Tiene un efecto temporal que se diluye
- d) No es sostenible en el sector de la construcción

14. ¿Qué factores clave pueden influir en el desarrollo del talento humano dentro del sector de la construcción?

- a) Fortalecimiento de lealtad y el sentido de pertenencia del personal
- b) Disminución de la rotación de empleados y creación de un ambiente laboral positivo
- c) Tiene poco impacto en la vinculación del talento humano
- d) No influye en ningún aspecto

15. ¿Qué obstáculos específicos enfrentan en su constructora en la práctica del liderazgo transformacional?

- a) Carencia de recursos económicos y técnicos
- b) Baja aceptación de parte de mandos medios
- c) Directrices internas estrictas y baja flexibilidad
- d) Todas las anteriores