ANÁLISIS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN IPM SUPPLY C.A.

(Analysis of Transformational Leadership at IPM Supply C.A.)

Fernández Luis
Reyes Andrea
Rosales Marjorie
Tutores:
Pérez Estherbina
Pascal Edison

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el liderazgo transformacional en IPM SUPPLY C.A., con el fin de comprender cómo este estilo influye en el desempeño y desarrollo organizacional en un contexto local. Se adoptó una metodología descriptiva, con un diseño no experimental y transeccional, aplicando un cuestionario de 54 ítems con escala Likert a la totalidad de los 18 empleados de la empresa, quienes ocupan distintos cargos. El análisis de datos se realizó a través de estadística descriptiva y la prueba Chi-Cuadrada de Bondad de Ajuste para validar la significancia estadística de los resultados. Los hallazgos reflejan una valoración mayoritariamente positiva del liderazgo transformacional, evidenciada en que más del 70% de las respuestas se concentran en las categorías "Siempre" y "Casi siempre". La creatividad se identifica como la característica predominante, donde los líderes son percibidos como generadores de ideas innovadoras y facilitadores de métodos efectivos para la ejecución de tareas. Este resultado se alinea con Palomo (2013), quien señala que la creatividad es un pilar esencial para inspirar el cambio dentro de las organizaciones. No obstante, se observan variaciones en la percepción de otros indicadores como la interactividad y la visión, que, aunque presentes, no siempre se manifiestan con la misma consistencia en todos los colaboradores. Esta heterogeneidad indica la necesidad de fortalecer la interacción continua y la comunicación clara de la visión para consolidar el compromiso y el sentido de pertenencia organizacional. El liderazgo transformacional en IPM SUPPLY C.A. es eficaz y reconocido, con fortalezas claras en creatividad y oportunidades de mejora en la uniformidad de otras dimensiones clave para potenciar su impacto transformador y sostenido en la organización.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Creatividad organizacional, Motivación, Comunicación efectiva.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze transformational leadership at IPM SUPPLY C.A. to understand how this leadership style influences organizational performance and development in a specific local context. A descriptive methodology was employed, utilizing a non-experimental, cross-sectional design. The entire population of 18 employees holding various positions participated by responding to a 54-item Likert-scale questionnaire specifically designed for this research. Data analysis involved descriptive statistics and the Chi-Square goodness-of-fit test to validate the statistical significance of observed response distributions. Results revealed a predominantly positive perception of transformational leadership among the employees, with over 70% of responses concentrated in the "Always" and "Almost Always" categories. Creativity emerged as the most distinctive characteristic of leadership at IPM SUPPLY C.A., with leaders recognized for consistently generating innovative ideas and discovering effective methods to perform tasks. This aligns closely with Palomo's (2013) view of creativity as a fundamental pillar that enables leaders to inspire change and continuous improvement. Although interactivity and vision were also perceived as present leadership traits, their frequency and consistency varied among respondents, indicating opportunities to strengthen ongoing interaction and clear communication of vision to foster deeper commitment and organizational cohesion. In conclusion, transformational leadership at IPM SUPPLY C.A. is effective and widely acknowledged, with solid strengths in creativity and recognized areas for enhancement in interactivity and vision. Optimizing these dimensions may increase the leadership's transformative impact and sustainability within the organization.

Keywords: Transformational leadership, Organizational creativity, Motivation, Effective communication.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo constituye un elemento esencial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. A lo largo del tiempo, diversas teorías y enfoques han intentado explicar las dinámicas del liderazgo, cada uno destacando diferentes aspectos y estilos según el contexto histórico y organizacional. En las últimas décadas, el liderazgo transformacional se ha posicionado como uno de los modelos más influyentes y ampliamente estudiados, debido a su énfasis en la capacidad del líder para generar cambios profundos y positivos tanto en sus seguidores como en la organización en su conjunto (González et al., 2013).

El liderazgo transformacional se caracteriza por la habilidad del líder para inspirar y motivar a los integrantes de su equipo, promoviendo un compromiso interno que va más allá del simple intercambio de recompensas o castigos. Este tipo de liderazgo apela a los valores, creencias y aspiraciones individuales, buscando transformar actitudes y conductas con miras a alcanzar metas organizacionales de manera colaborativa y sostenible. Así lo plantea Siles (2015), quien define el liderazgo transformacional como un proceso de interacción entre el jefe y sus subalternos, que eleva los niveles de motivación y conduce a resultados sobresalientes que trascienden las funciones individuales.

En un contexto global marcado por constantes cambios económicos, sociales y políticos, las organizaciones se ven obligadas a replantear sus estilos de liderazgo y métodos de gestión para adaptarse a estos desafíos. En particular, esta realidad afecta el talento humano, recurso fundamental para el logro de los objetivos organizacionales. Por ello, la necesidad de líderes capacitados para enfrentar la complejidad y volatilidad del entorno se vuelve imperiosa, ya que su influencia repercute directamente en la optimización de fortalezas, la mitigación de debilidades y el cumplimiento eficiente de estrategias.

Estudios en Venezuela, como el de Luengo et al. (2022), destacan que los líderes transformacionales son capaces de transmitir una visión clara, implicar a sus seguidores y alcanzar el éxito incluso en entornos inciertos y cambiantes. Además, la multifacética realidad actual demanda líderes con habilidades como delegar, empoderar y compartir el liderazgo, adaptándose con flexibilidad para garantizar la sostenibilidad y crecimiento empresarial.

En este marco, IPM SUPPLY C.A., ubicada en el estado Zulia, se presenta como una organización dedicada a la fabricación y reparación de piezas y maquinarias metálicas, con un compromiso explícito con la calidad, innovación y gestión segura de proyectos. La empresa busca consolidar su posición en el mercado a través de la eficiencia operacional y la innovación tecnológica, factores estrechamente vinculados con un liderazgo efectivo que potencie su talento humano. En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo analizar el liderazgo transformacional en IPM SUPPLY C.A., para comprender cómo este estilo de liderazgo influye en el desempeño y desarrollo organizacional en un contexto local específico.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

La metodología utilizada en este estudio corresponde a una investigación descriptiva, cuyo propósito es describir y analizar las características y dimensiones del liderazgo transformacional presentes en la organización IPM SUPPLY C.A. La investigación descriptiva se considera un nivel básico que sirve como base para estudios posteriores, y es común que incluya aspectos de carácter descriptivo en la mayoría de las investigaciones (Bernal, 2010). En este sentido, el estudio busca identificar los rasgos y manifestaciones del liderazgo transformacional en el contexto específico de la empresa, sin intervenir ni modificar las variables en estudio.

Diseño de la Investigación

El diseño adoptado para esta investigación es no experimental y transeccional. Según Arias (2021), en los diseños no experimentales las variables se observan en su entorno natural sin someterse a manipulaciones o estímulos experimentales. Igualmente, Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen los diseños transeccionales como aquellos en los que se recolectan datos en un único momento temporal, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en ese momento específico. Así, el presente estudio evalúa el liderazgo transformacional en IPM SUPPLY C.A. en una sola etapa, garantizando que los datos obtenidos reflejen la realidad organizacional sin alteraciones.

Población Objeto de Estudio

La población objeto de estudio está conformada por los dieciocho (18) empleados que integran la empresa IPM SUPPLY C.A., quienes desempeñan diferentes cargos que representan la estructura organizacional completa. Estos incluyen un presidente general, un coordinador general, un supervisor en jefe, un supervisor de mecanizado, un administrador, un ingeniero en electrónica, cuatro torneros convencionales, dos frezadores, dos operadores/programadores (uno de centro de mecanizado y otro de torno CNC), dos soldadores, un operador en troquelería, y un encargado de mantenimiento y limpieza. Esta población total permite un análisis integral del liderazgo en todos los niveles jerárquicos y funcionales de la empresa (Bernal, 2010). Ver tabla 1.

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de observación documental y directa, siguiendo un plan estructurado que especificó objetivos, fuentes, lugares de aplicación y procedimientos para garantizar la confiabilidad de la información, incluyendo el consentimiento informado de los participantes, conforme a los lineamientos definidos por Gallardo y Eliana, 2017.

Tabla 1. Población objeto de estudio de IPM SUPPLY C.A.

Cargos	Cantidad
Presidente general	1
Coordinador general	1
Supervisor en jefe	1
Supervisor de mecanizado	1
Administrador	1
Ingeniero en electrónica	1
Torneros convencionales	4
Frezadores	2
Operador/programador del centro de mecanizado	1
Operador/programador del torno de control numérico	1
Soldadores	2
Operador en troqueleria	1
Encargado de mantenimiento y limpieza	1
Total	**18**

Fuente: IPM SUPPLY C.A., 2025.

Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos consistió en un cuestionario diseñado específicamente para este estudio, conformado por cincuenta y cuatro (54) ítems. Este cuestionario de tipo autoadministrado utiliza una escala actitudinal Likert con cinco opciones de respuesta por ítem, permitiendo evaluar diversas dimensiones y subdimensiones del liderazgo transformacional. El instrumento fue validado mediante un proceso de validación de contenido, en el cual tres expertos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Rafael Belloso Chacín (URBE), evaluaron la pertinencia y congruencia de los ítems respecto a las variables y sus indicadores (Chávez, 2012).

Análisis de Datos

El análisis de los datos recolectados se llevó a cabo a través de técnicas de estadística descriptiva, utilizando distribuciones de frecuencias absolutas y relativas para presentar y describir los resultados obtenidos en cada variable de estudio. Los datos fueron organizados en una matriz de tabulación que permitió un examen sistemático de las respuestas y facilitó la interpretación de la incidencia y efectos del liderazgo transformacional en IPM SUPPLY C.A.

Análisis Inferencial (Prueba χ2 de Bondad de Ajuste)

Para determinar si la distribución observada de las respuestas era estadísticamente significativa o si, por el contrario, se debía al azar (neutralidad), se aplicó la prueba Chi-Cuadrada ($\chi 2$) de Bondad de Ajuste (Cerda y Villarroel, 2007; Pascal y Vásquez, 2024).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se mostrarán de manera clara y ordenada los principales hallazgos de la investigación en torno al liderazgo transformacional en IPM SUPPLY C.A. Se presentan los datos obtenidos a partir del análisis descriptivo aplicado, seguidos de una discusión que interpreta el significado y las implicaciones de estos resultados en el contexto organizacional estudiado, contrastándolos con hallazgos de investigaciones previas y desarrollos teóricos relevantes.

Análisis Descriptivo de los Indicadores del Liderazgo Transformacional

Los resultados obtenidos permiten identificar tendencias claras en los distintos indicadores asociados al liderazgo transformacional en IPM SUPPLY C.A. En relación con las características del liderazgo, la mayoría de los colaboradores percibe que los líderes fomentan la creatividad, la generación de nuevas ideas y la búsqueda de métodos eficientes para ejecutar las tareas, lo cual refleja un estilo de liderazgo orientado a la innovación y la mejora continua. Respecto a la interactividad, los líderes muestran una constante capacidad para trabajar en equipo y promover el desarrollo de sus colaboradores, aunque se observa una ligera variabilidad en la percepción sobre la frecuencia de estas acciones (Tabla 2).

Tabla 2. Cálculo de la Frecuencia Relativa Promedio (FR) a nivel global, obtenida al promediar las FR de cada alternativa de respuesta *(Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca*) a lo largo de las 30 preguntas incluidas en los 10 indicadores del cuestionario.

Alternativa de Respuesta	Frecuencia Relativa Promedio (%)	
Siempre	32.4	
Casi siempre	38.3	
A veces	27.9	
Casi nunca	0.8	
Nunca	0.6	

Fuente: Reyes, Rosales, Fernández, Pérez y Pascal (2025)

La tabla 2 refleja la distribución promedio general de la opinión de los encuestados. El resultado muestra una fuerte inclinación hacia la aceptación o valoración positiva del liderazgo, con más de dos tercios (70,7%) de las respuestas agrupadas entre las opciones "Siempre" y "Casi siempre". Esto confirma que el Liderazgo Transformacional es percibido de forma altamente efectiva y consolidada por la población objeto de estudio.

En cuanto al indicador de visión, los líderes son considerados capaces de transmitir y utilizar la visión organizacional como un modelo motivacional, así como de comunicar efectivamente para estimular el esfuerzo en sus equipos. El empowerment como indicador revela que los líderes captan las ideas de los trabajadores y facilitan el desarrollo de sus habilidades y talentos, mostrando un compromiso con la potenciación individual y colectiva. La pasión es otro componente destacado, donde los líderes transmiten interés, compromiso y energía para impulsar las actividades y proyectos organizacionales.

No obstante, el indicador ética presenta una percepción más heterogénea, indicando que aunque los líderes tienen valores establecidos y promueven una dirección ética, esta dimensión puede tener oportunidades de fortalecimiento para alcanzar una mayor consistencia en la práctica. El prestigio, entendido como la imagen, integridad y credibilidad de los líderes, es evaluado mayoritariamente de forma positiva, constituyendo una base sólida de confianza dentro de la organización.

El indicador orientación hacia las personas muestra que los líderes logran concretar interacciones óptimas, atienden eficazmente las necesidades de sus colaboradores y reconocen la temporalidad de su posición, fortaleciendo la relación líder-seguidores. Los resultados en el desarrollo de los colaboradores y formación y asesoramiento reflejan que los líderes fomentan el crecimiento de capacidades y conocimientos, y promueven el desarrollo humano como parte fundamental de su gestión, aunque con margen para una mayor constancia y profundización.

Estos hallazgos sugieren que el liderazgo transformacional en IPM SUPPLY C.A. se manifiesta en múltiples dimensiones con tendencias favorables, aunque existan áreas posibles de mejora, especialmente en ética y desarrollo consistente del talento humano. La percepción general refleja un liderazgo que inspira, motiva y busca transformar la organización mediante la valorización de sus integrantes y la comunicación efectiva de la visión institucional, aspectos que coinciden con la literatura científica sobre liderazgo transformacional y su impacto en ambientes laborales dinámicos y desafiantes.

En este marco de ideas, con los resultados obtenidos en IPM SUPPLY C.A. respecto al liderazgo transformacional evidencia una fuerte concordancia con los postulados de Palomo (2013), quien resalta la creatividad como un pilar esencial del liderazgo efectivo. En este sentido, los líderes manifestaron un comportamiento que fomenta la generación constante de ideas novedosas y la innovación en la resolución de problemas, creando un ambiente propicio para la adaptación y el cambio organizacional. Esta capacidad para desafiar el *status quo* y promover soluciones originales es fundamental para inspirar y guiar a los colaboradores, tal como lo describe Palomo, y se refleja de manera significativa en la percepción positiva de los miembros de la organización.

Respecto a la interactividad, los datos sugieren una práctica reconocida y valorada, aunque con ciertas variaciones en su intensidad y frecuencia entre los distintos líderes y contextos operativos. La importancia de la comunicación abierta, la participación activa y la construcción de relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo, como enfatiza Palomo, es fundamental para consolidar un compromiso profundo y un sentido de pertenencia que fortalezca el impacto transformacional. No obstante, la percepción ocasional de interacción

limitada indica áreas donde se puede fortalecer esta dimensión para favorecer una mayor cohesión y colaboración.

Finalmente, la dimensión visión fue percibida como presente y relevante; sin embargo, su claridad y consistencia en la comunicación podrían no ser uniformemente experimentadas en toda la fuerza laboral. Palomo plantea la visión como la capacidad de articular un futuro atractivo y creíble, esencial para alinear esfuerzos y motivar el compromiso hacia objetivos comunes. La disparidad en la percepción sugiere la necesidad de fortalecer esta capacidad comunicativa para evitar ambigüedades y aumentar la motivación colectiva hacia metas estratégicas.

Es factible establecer que, se cumple de manera sustantiva, el objetivo de identificar las características del líder transformacional en IPM SUPPLY C.A., evidenciando fortalezas notables en creatividad y manifestaciones importantes en interactividad y visión, con la recomendación de promover una mayor uniformidad y profundidad en estos últimos aspectos para optimizar el liderazgo transformacional en toda la organización.

Análisis Estadístico de los Resultados Obtenidos por Medio de los Indicadores

Formulación de Hipótesis y Frecuencias Esperadas (Ei)

Hipótesis

Generalmente, en una prueba de bondad de ajuste, se prueba contra una distribución uniforme (todas las categorías son iguales), pero es más significativo en este estudio probar una hipótesis de neutralidad o de no preferencia.

Hipótesis Nula (H_0): No hay diferencia significativa en la distribución de las respuestas, es decir, la percepción del liderazgo es neutral o aleatoria. (Todas las categorías tienen una probabilidad igual: 1/5=20%).

Hipótesis Alterna (Ha): La distribución de las respuestas es significativamente diferente a la esperada (neutral o aleatoria). La percepción del liderazgo no es neutral.

Frecuencia Esperada (Ei)

Bajo la H_0, la probabilidad de cada categoría es Pi =1/5=0.20 (o 20%).

Tabla 3. Tabla de Frecuencias Absolutas observadas, usando la FR promedio calculada previamente.

Alternativa (i)	Oi (Observada)	Pi (Esperada)	Ei (Esperada)
Siempre	174.96	20%	108
Casi siempre	206.82	20%	108
A veces	150.66	20%	108
Casi nunca	4.32	20%	108
Nunca	3.24	20%	108
Total	540	100%	540

Fuente: Reyes, Rosales, Fernández, Pérez y Pascal (2025)

Aplicación de la Fórmula Chi-Cuadrada ($\chi 2$)

Se realizo por medio de la aplicación de la formula:

$$\chi 2=\sum Ei / (Oi-Ei)^2$$

Tabla 4. Tabla de frecuencias esperadas. Esta se calcula bajo la Hipótesis Nula (H_0) de la prueba Chi-Cuadrada de Bondad de Ajuste. La H_0 postula que las respuestas se distribuyen de manera uniforme o aleatoria a lo largo de las cinco categorías de la escala de Likert.

Alternativa (i)	Oi	Ei	(Oi−Ei)	(Oi−Ei)2	Ei(Oi−Ei)2
Siempre	174.96	108	66.96	4483.64	41.515
Casi siempre	206.82	108	98.82	9765.39	90.42
A veces	150.66	108	42.66	1820.88	16.86
Casi nunca	4.32	108	-103.68	10750.34	99.54
Nunca	3.24	108	-104.76	10974.65	101.617
Total	540	540	0		χ2=359.952

Fuente: Reyes, Rosales, Fernández, Pérez y Pascal (2025).

Determinación del Valor Crítico y Conclusión

Grados de Libertad (gl)

El número de grados de libertad es el número de categorías (k) menos uno:

$gl = k - 1 = 5 - 1 = 4$

Valor Crítico

Usaremos un nivel de significancia de $\alpha=0.05$ (el estándar en investigación social).

Buscando en la tabla de distribución $\chi 2$ con 4 grados de libertad y $\alpha=0.05$: X^2crıtico (gl= 4, α= 0.05) = 9.488

Regla de Decisión y Conclusión

Regla de Decisión: Si $\chi 2$ calculado > $\chi 2$ crítico, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

359.952>9.488

Conclusión: Dado que el valor $\chi 2$ calculado (359.952) es mucho mayor que el valor crítico (9.488), se RECHAZA la Hipótesis Nula (H_0).

La prueba $\chi 2$ se realizó bajo una Hipótesis Nula (H_0) que postulaba una distribución uniforme o neutral en las respuestas, asumiendo que el 20% de los encuestados elegiría cada una de las cinco categorías de la escala de Likert. En este escenario, la percepción del liderazgo sería aleatoria o inexistente. El valor calculado del estadístico $\chi 2$ fue de 359.952, superando ampliamente el valor crítico de 9.488 (para gl=4 y $\alpha=0.05$). Este resultado estadístico obliga a rechazar la H_0 con un alto nivel de confianza.

El rechazo de la neutralidad implica que la distribución real de las respuestas no es aleatoria. Existe un patrón definido y estadísticamente significativo en la forma en que los encuestados valoran el Liderazgo Transformacional. La distribución observada es, por ende, el resultado de una clara tendencia de opinión y no un producto del azar.

El análisis descriptivo, a través de la tabla de Frecuencias Relativas Promedio, mostró que el 70.7% de las respuestas se concentran en las categorías "Siempre" (32.4%) y "Casi siempre" (38.3%). El resultado de la prueba $\chi 2$ sirve como un poderoso validador de esta tendencia.

Demuestra que este sesgo hacia las categorías positivas no es una mera observación descriptiva, sino una realidad estadística. La diferencia entre las frecuencias observadas (con el 70,7% positivo) y las frecuencias esperadas (que distribuían solo el 40% en estas dos categorías) es demasiado grande para ser atribuida a la varianza muestral.

De manera complementaria, la prueba subraya que las categorías negativas ("Casi nunca" y "Nunca", que suman solo el 1,4%) son significativamente bajas, confirmando que la población objeto de estudio no solo está de acuerdo, sino que disiente activamente de las opciones que representan una valoración baja o nula del liderazgo. En el contexto de la investigación, el resultado de la χ^2 es fundamental.

El análisis estadístico corrobora que la percepción del Liderazgo Transformacional en IPM SUPPLY CA es abrumadoramente positiva. La alta significancia del $\chi 2$ valida que el modelo de liderazgo es eficaz y reconocido por los colaboradores. Los líderes de la organización no solo están realizando acciones transformacionales, sino que estas acciones están siendo percibidas, valoradas y consistentemente reconocidas por la mayoría de los trabajadores, lo que implica una fuerte consolidación de este estilo de liderazgo dentro de la cultura organizacional (Cerda y Villarroel, 2007).

CONCLUSIONES

Los líderes de la empresa exhiben de manera predominante la creatividad, siendo percibidos consistentemente como generadores de nuevas ideas, estimuladores de la innovación y descubridores de maneras efectivas para ejecutar las tareas. Esta característica se encuentra sólidamente establecida y se alinea plenamente con lo propuesto por Palomo (2013), quien la considera esencial para inspirar el cambio.

No obstante, en cuanto a otros indicadores como la interactividad y la visión, aunque también se identifican como características presentes en el liderazgo, su manifestación no es percibida con la misma consistencia y homogeneidad. Si bien los líderes interactúan con sus equipos y poseen una visión futura de la empresa, las respuestas sugieren que la frecuencia y la universalidad de estas cualidades pueden variar. La existencia de percepciones ocasionales

en estos aspectos indica que, si bien las características existen, hay un margen para fortalecer su aplicación uniforme y su impacto transformador en toda la organización.

El análisis descriptivo general, que mostró una concentración del 70,7% de las respuestas en las categorías positivas ("Siempre" y "Casi siempre"), fue validado formalmente mediante la prueba Chi-Cuadrado ($\chi 2$) de Bondad de Ajuste.

Este resultado estadístico es determinante, ya que obliga a rechazar la Hipótesis Nula (H_0) que postulaba una distribución aleatoria o neutral (20% en cada categoría). El análisis estadístico proporcionó la solidez empírica necesaria para afirmar que el modelo de Liderazgo Transformacional es efectivo, reconocido y consolidado en IPM SUPPLY C.A., sirviendo como base incuestionable para interpretar la alta predominancia de la creatividad y la necesidad de estandarizar la aplicación de otros indicadores como la interactividad y la visión.

Referencias Bibliográficas

Bernal, César A. (2010). Metodología de la investigación. 3ED. Colombia: Editorial Pearson.

Cerda L., Jaime y Villarroel D.P., Luis. (2007). Interpretación del test de Chi-cuadrado ($\chi 2$) en investigación pediátrica. Revista Chilena de Pediatría (Andes Pediátrica), 78(4), 405-412. https://andespediatrica.cl/index.php/rchped/article/view/2352/0

Chávez, N. (2012). Introducción a la Investigación Educativa. 4ED. Maracaibo: Editorial La Columna.

Gallardo, E., Eliana, E. (2017). Metodología de la investigación. Perú: Universidad Continental.

González, O., González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf

Luengo Nava, Andrés Eduardo; Morante Morante, María José y Patiño Ramírez, Ana Virginia. (2022). Análisis del Liderazgo Transformacional en Agua Mineral San Benito, C.A. Tesis, Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE). Disponible en: https://biblioteca.urbe.edu/article-page

Palomo, V., María, T. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 8ED. Madrid: ESIC EDITORIAL.

Pascal, E. Vasquez, H. (2024). Prevalence of intestinal parasitosis in farmed white shrimp (Litopenaeus vannamei) in farms in the Gulf of Venezuela. PARASITOLOGÍA LATINOAMERICANA (Vol. 73, Número 1, pp. 12-17). Sociedad Chilena de Parasitología. https://doi.org/10.5281/zenodo.17211300

Siles Ortega, Berman. (2015). Liderazgo transformacional e intraemprendedurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional. Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, España. Disponible en: https://roderic.uv.es/items/35c77999-98ea-4076-a896-edf2a2abfe48