

recimundo

Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento

DOI: 10.26820/recimundo/8.(especial).octubre.2024.252-264

URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2369>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 5311 Organización y Dirección de Empresas

PAGINAS: 252-264



El liderazgo organizacional en las asociaciones rurales del Cantón Latacunga

Organizational leadership in the rural associations of the Latacunga Canton

Liderança organizacional nas associações rurais do Cantão de Latacunga

Mónica Elizabeth Correa Vásconez¹; Angy Nicole Guanoluisa Cuchipe²; Juan Pablo Safla Sandoval³; Marlon Rubén Tinajero Jiménez⁴

RECIBIDO: 10/04/2024 **ACEPTADO:** 11/05/2024 **PUBLICADO:** 06/10/2024

1. Universidad Técnica de Cotopaxi; Latacunga, Ecuador; monica.correa0814@utc.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0004-5229-6349>
2. Universidad Técnica de Cotopaxi; Latacunga, Ecuador; angy.guanoluisa4946@utc.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0006-4092-6643>
3. Universidad Técnica de Cotopaxi; Latacunga, Ecuador; juan.safla3429@utc.edu.ec;  <https://orcid.org/0009-0001-2490-0404>
4. Universidad Técnica de Cotopaxi; Latacunga, Ecuador; marlon.tinajero@utc.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0001-9545-2197>

CORRESPONDENCIA

Mónica Elizabeth Correa Vásconez

monica.correa0814@utc.edu.ec

Latacunga, Ecuador

RESUMEN

El presente trabajo investigativo, está en marcado en el proyecto de Desarrollo de habilidades de Liderazgo para la Sostenibilidad Organizacional en Cotopaxi, que se realizó en las asociaciones rurales del cantón Latacunga, se pretende conocer la situación actual como se está manejando el liderazgo organizacional, con el objetivo de determinar cuáles son las dimensiones de liderazgo organizacional empleadas en las asociaciones rurales del Cantón de Latacunga. Para lo cual se utilizó un enfoque cualitativo con una metodología descriptiva. Como herramienta se utilizó una encuesta diseñada que consta de 10 preguntas sobre el liderazgo organizacional, previamente se procedió aplicar las encuestas a los presidentes de cinco asociaciones rurales. El análisis de datos se llevó a cabo con el software MAXQDA donde se pudo identificar las categorías y las unidades de significancia. Por lo tanto, los resultados obtenidos identificaron categorías relevantes como la formulación de la visión, comunicación, motivación, toma de decisiones, gestión del cambio, integridad y ética, relaciones interpersonales, desarrollo de los miembros, adaptabilidad y resultados. Las unidades de significancia más relevantes fueron participación activa, perseverancia, comunicación, capacitación, responsabilidad, rendición de cuentas, transparencia, autenticidad, empatía, compromiso personal, trabajo en equipo y gestión de recursos. Estos elementos fueron considerados importantes para un liderazgo efectivo en las asociaciones rurales, destacando áreas de mejora en las categorías de visión y motivación.

Palabras clave: Liderazgo Organizacional, Asociaciones rurales, Cantón Latacunga.

ABSTRACT

This research work is part of the project on the Development of Leadership Skills for Organizational Sustainability in Cotopaxi, conducted in the rural associations of the Latacunga canton. The aim is to understand the current state of organizational leadership management, with the objective of determining the dimensions of organizational leadership employed in the rural associations of the Latacunga canton. A qualitative approach with a descriptive methodology was used for this purpose. A survey consisting of 10 questions on organizational leadership was designed and applied to the presidents of five rural associations. Data analysis was carried out using MAXQDA software, which allowed the identification of categories and units of significance. Therefore, the obtained results identified relevant categories such as vision formulation, communication, motivation, decision-making, change management, integrity and ethics, interpersonal relationships, member development, adaptability, and outcomes. The most relevant units of significance were active participation, perseverance, communication, training, responsibility, accountability, transparency, authenticity, empathy, personal commitment, teamwork, and resource management. These elements were considered important for effective leadership in rural associations, highlighting areas for improvement in the categories of vision and motivation.

Keywords: Organizational Leadership, Rural associations, Latacunga Canton.

RESUMO

Este trabalho de investigação insere-se no âmbito do projeto Desenvolvimento de Competências de Liderança para a Sustentabilidade Organizacional no Cotopaxi, realizado nas associações rurais do cantão de Latacunga. O objetivo é compreender o estado atual da gestão da liderança organizacional, com o objetivo de determinar as dimensões da liderança organizacional utilizadas nas associações rurais do cantão de Latacunga. Para o efeito, foi utilizada uma abordagem qualitativa com uma metodologia descritiva. Foi concebido um inquérito composto por 10 questões sobre liderança organizacional e aplicado aos presidentes de cinco associações rurais. A análise dos dados foi efectuada com recurso ao software MAXQDA, que permitiu a identificação de categorias e unidades de significado. Assim, os resultados obtidos identificaram categorias relevantes como a formulação da visão, a comunicação, a motivação, a tomada de decisão, a gestão da mudança, a integridade e a ética, as relações interpessoais, o desenvolvimento dos membros, a adaptabilidade e os resultados. As unidades de significado mais relevantes foram a participação ativa, a perseverança, a comunicação, a formação, a responsabilidade, a prestação de contas, a transparência, a autenticidade, a empatia, o empenho pessoal, o trabalho em equipa e a gestão de recursos. Estes elementos foram considerados importantes para uma liderança eficaz nas associações rurais, destacando-se áreas de melhoria nas categorias de visão e motivação.

Palavras-chave: Liderança organizacional, Associações rurais, Cantão de Latacunga.

Introducción

Ante y Vega (2023), el liderazgo es un proceso de influencia que involucra una tríada indispensable entre el líder, el seguidor y la situación, la interrelación entre estos elementos es importante, ya que los líderes son individuos capaces de exteriorizar las ideas de los demás, ejercer una influencia significativa en sus decisiones y motivarlos a realizar conductas positivas en beneficio de la comunidad a la que pertenecen. El líder posee una habilidad innata para persuadir e inspirar, además de una notable capacidad para negociar de manera efectiva. Es importante señalar que estas habilidades no se desarrollan de la nada, sino que requieren una gran dosis de serenidad, convicción, temeridad y una comprensión clara de los objetivos y metas que se desean alcanzar.

El liderazgo es un arte que impacta significativamente en el comportamiento de las personas y en la dirección interna de los equipos para alcanzar los objetivos institucionales. La influencia positiva del líder en la organización se refleja en una mejor comunicación y productividad, originadas por la motivación que implementa. Además, el liderazgo implica una influencia bidireccional entre líderes y colaboradores para lograr los objetivos de la institución (González, 2014).

El líder no solo ejerce control, sino que también evalúa la capacidad de liderazgo de sus subordinados, considerando la experiencia, intuición y convicción personal (Northouse, 2018). Esta habilidad de liderazgo se basa en la comprensión de las necesidades y motivaciones de los colaboradores, así como en la capacidad para adaptarse a diferentes situaciones y aprovechar al máximo los recursos. En definitiva, el liderazgo es un arte en constante evolución que requiere una continua adaptación y desarrollo de habilidades para impulsar el éxito y el crecimiento de las organizaciones (Kotter, 2012).

Ante esta realidad, los dirigentes de las asociaciones rurales del Cantón Latacunga han generado acciones aisladas, separadas de

las necesidades y requerimientos de sus asociados, ejerciendo influencia solo en algunos aspectos del trabajo y con escasa confianza en la labor de sus colaboradores. Estas acciones ineficientes y carentes de visión holística han llevado a un estancamiento en el desarrollo de las asociaciones y al descontento generalizado entre los asociados. Los dirigentes, lejos de promover un ambiente de colaboración y crecimiento, se han convertido en un obstáculo para el progreso y la eficiencia. Por ello, el objetivo de este trabajo es determinar cuáles son las dimensiones del liderazgo organizacional empleadas en las asociaciones rurales del Cantón Latacunga.

Es evidente que se requiere un cambio en el enfoque de liderazgo. Los dirigentes deben ser capaces de comprender y atender las necesidades de sus asociados, promoviendo la participación activa y el empoderamiento. Solo a través de un liderazgo auténtico y comprometido podrán superar los desafíos actuales y trascender hacia un futuro próspero.

Es fundamental que los dirigentes abandonen las prácticas transaccionales y adopten un enfoque más transformador. Esto implica tomar decisiones orientadas a largo plazo, buscando el beneficio colectivo y fomentando el desarrollo personal y profesional de todos los miembros de la asociación. Además, es necesario promover la confianza y la comunicación abierta en todas las instancias de la asociación. Los dirigentes deben ser capaces de inspirar y motivar a sus asociados, generando un sentido de propósito y pertenencia. Solo a través de una gestión basada en valores y principios éticos podrán construir una organización sólida y resiliente.

Asimismo, es necesario fomentar la participación activa de los dirigentes en la toma de decisiones y en la definición de las políticas colectivas. Esto permitirá que los líderes tengan un papel más relevante en la construcción de un entorno favorable para el sector, donde se promueva la innovación,

la competitividad y la sostenibilidad. Para lograrlo, se pueden implementar estrategias de fortalecimiento institucional, como la creación de espacios de diálogo y colaboración entre los diferentes actores del sector agrícola.

Adicionalmente, es fundamental mejorar la comunicación y el intercambio de conocimientos entre las asociaciones cooperativas y los campesinos. Esto facilitará la transferencia de buenas prácticas, la identificación de oportunidades de mercado y la adopción de tecnologías innovadoras. Para ello, se pueden establecer redes de cooperación y plataformas de intercambio de información, donde los líderes y los campesinos puedan compartir experiencias, aprender unos de otros y fortalecer sus capacidades.

El rol del líder adquiere un valor importante y trascendental en el desarrollo y éxito de una organización. Es fundamental que el líder realice una evaluación exhaustiva del ambiente organizacional, identificando oportunidades y desafíos para luego colaborar de manera eficiente con las personas a su cargo (Yukl, 2013). Esto implica trabajar en conjunto para planificar estratégicamente, definir objetivos claros y alcanzables, tomar decisiones acertadas y, finalmente, realizar un seguimiento minucioso para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos.

La principal tarea y responsabilidad del líder va más allá del ámbito interno de la asociación, ya que también debe destacarse en el plan de negocios y en el mercado en general (Goleman, 2021). Su enfoque se centra en motivar, inspirar y persuadir a su red inmediata de distribuidores para que potencien sus habilidades y sean capaces de captar a otros líderes y multiplicadores de manera efectiva (Day & Antonakis, 2021).

La visión del líder es clara y ambiciosa: maximizar el potencial de su red de distribuidores, logrando un crecimiento exponencial y sostenible. Para ello, es fundamental contar con un diseño organizacional sólido, en el que cada uno de los integrantes esté

debidamente capacitado y comprometido con los objetivos comunes. Así, se podrá alcanzar una sinergia poderosa en la que cada miembro del equipo aporte sus conocimientos, habilidades y talentos, generando resultados extraordinarios.

En este contexto, el líder también asume el papel de guía y mentor, impulsando el desarrollo personal y profesional de cada miembro de su red de distribuidores. Brinda apoyo, facilita el acceso a recursos y herramientas necesarias y fomenta un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo. Al hacerlo, no solo contribuye al éxito individual de cada uno, sino que también fortalece y enriquece al equipo en su conjunto, generando un ciclo virtuoso de superación y logros compartidos.

Ballesteros (2021), sostiene que el rol del líder es esencial en la organización, ya que no solo debe evaluar el entorno empresarial y colaborar con su equipo para establecer objetivos y tomar decisiones, sino que también debe motivar e inspirar a su red de distribuidores para lograr un crecimiento ilimitado. El líder exitoso es aquel que desafía los límites tradicionales, nutre y potencia a su equipo, y deja una huella imborrable en el ámbito empresarial.

La tarea de liderar no es fácil; requiere de habilidades interpersonales, capacidad de comunicación efectiva y una visión estratégica a largo plazo. Sin embargo, los líderes exitosos encuentran en esta labor una fuente inagotable de satisfacción y realización personal. Son conscientes de que su rol va más allá de obtener resultados financieros; se trata de construir relaciones sólidas, desarrollar talento y dejar un legado perdurable en la organización.

El líder moderno debe desenvolverse eficazmente en entornos especialmente dinámicos y cambiantes. Esto significa que la eficacia del líder será una consecuencia directa de la interacción entre sus características personales y sus habilidades para analizar y adaptarse a distintas situaciones.

No existe un punto de vista más falso que entender la eficacia del líder únicamente como consecuencia de sus características personales. La labor de estos dirigentes no consiste en condicionar los criterios, actitudes y comportamientos de los demás, sino en crear y mantener un clima apropiado para el logro de los objetivos, permitiendo a los colaboradores crecer como profesionales y como personas.

El liderazgo en todo ámbito constituye una valiosa competencia, imprescindible para la dirección de las organizaciones con el fin de alcanzar objetivos y metas en tiempo y forma (Robinson, 2022). En la actualidad, las características de los líderes son fundamentales en el éxito de las organizaciones; el buen manejo para lograr competencias es la estrategia para permanecer y competir efectivamente en el entorno globalizado. En este sentido, el líder tiene la responsabilidad de conocerse a sí mismo, comprender su entorno y actuar en consecuencia.

De esta forma, el cambio de mentalidad de los actores gobernantes de las organizaciones debe enfocarse en tener un mayor control y prácticas de transparencia, para lo cual se necesitará un alto nivel organizativo potenciado con liderazgos eficientes que sean capaces de encauzar las metas organizativas y promover la participación. Esto es algo que, hasta el momento, ha estado deficiente.

El desarrollo organizado implica que las organizaciones formalizadas planifiquen y generen capacidades para su funcionamiento de manera sostenida, de acuerdo con el estatuto y los estatutos establecidos. Este enfoque busca mejorar la capacidad de gestión y participación de las organizaciones, al mismo tiempo que contribuye a mejorar las condiciones de sus miembros.

Es fundamental destacar que, a medida que se produce el crecimiento de los diferentes elementos de la organización, esto tendrá un impacto positivo en el territorio y en los demás elementos que interactúan en él. Este impacto puede manifestarse en forma de

economías de aglomeración, generación de empleo, creación de un ambiente propicio para el desarrollo y crecimiento de la sociedad, así como en el fortalecimiento de las instituciones que apoyan estas iniciativas.

En consecuencia, el desarrollo organizado permite que las organizaciones se conviertan en actores importantes dentro de su entorno, generando impactos positivos tanto a nivel interno como externo. Esto implica asumir un rol activo en la promoción del bienestar y la mejora de las condiciones de vida de sus miembros, al mismo tiempo que contribuyen al desarrollo social y económico de su comunidad.

Las principales dimensiones que el liderazgo organizacional debe poseer se basan en la visión, comunicación, motivación, toma de decisiones, gestión del cambio, integridad y ética, relaciones interpersonales, desarrollo de los miembros, adaptabilidad y resultados.

Metodología

La presente investigación se sustentó en la aplicación de un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La técnica empleada fue la entrevista, a través de una guía de entrevista que se anexa al presente trabajo. Los informantes fueron los presidentes de las cinco asociaciones rurales legalmente constituidas del cantón Latacunga: Asoprama – Macaló Grande, Mujeres Culchi Salas - Predio Ex Sidercol, Comuna San Bartolomé - Romerillos Casa Comunal, Agropecuario de Santán Chico – Casa Barrial, y Tanicuchí - Río Blanco Alto. La entrevista se anexa a la presente investigación y se sustentó en diez dimensiones del liderazgo organizacional: Visión, Comunicación, Motivación, Toma de decisiones, Gestión del cambio, Integridad y ética, Relaciones interpersonales, Desarrollo de los miembros, Adaptabilidad y Resultados.

La información fue procesada a través del software de análisis cualitativo MAXQDA, lo que permitió obtener las principales unidades de significancia de cada dimensión e

interpretar cómo es llevado a cabo el liderazgo organizacional en las organizaciones rurales del cantón Latacunga.

Una vez aplicada la entrevista a los distintos presidentes de las asociaciones rurales del Cantón Latacunga, se obtuvieron los siguientes resultados:

Resultados

Visión

Visión - Unidades de significancia

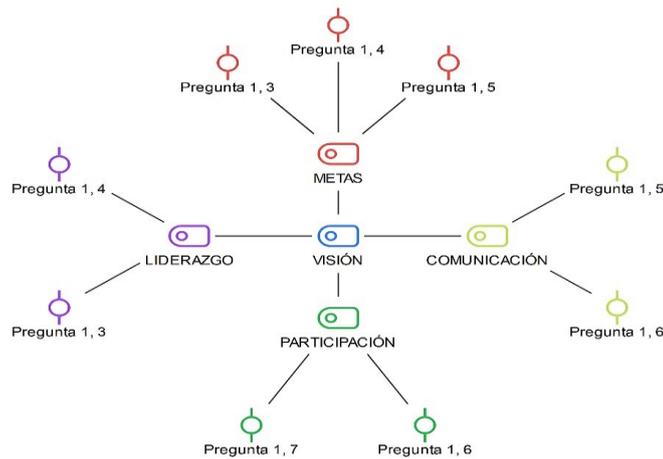


Figura 1

En torno a la apreciación que los líderes poseen sobre el desarrollo de la visión y estrategia efectiva y su enfoque, la interpretación señala que las principales unidades de significancia son la fijación de metas, comuni-

cación, participación y liderazgo. Es decir, dentro de estas asociaciones se fomenta estas actividades en el orden descrito.

Comunicación

Comunicación - Unidades de significancia

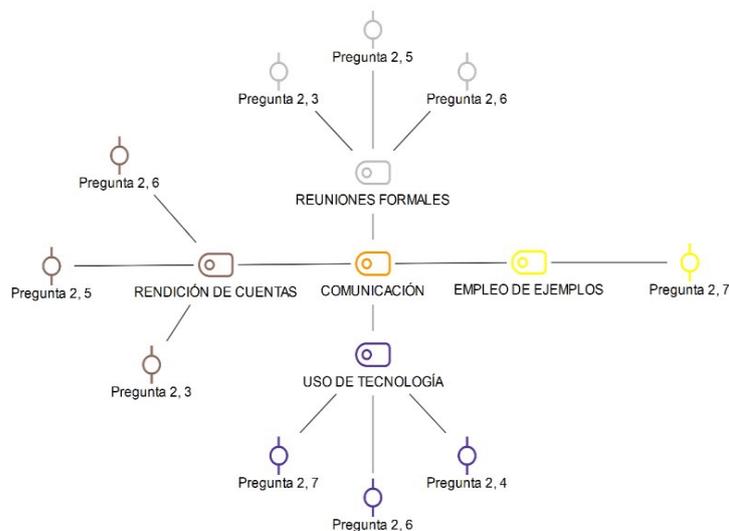


Figura 2

La gráfica sobre la dimensión de comunicación muestra que los presidentes entrevistados de las asociaciones utilizan diversas técnicas para transmitir información de manera clara y efectiva. La interpretación señala que las principales unidades de significancia son las reuniones formales, estableciendo un mejor diálogo entre los miembros,

la rendición de cuentas, que asegura la claridad en los roles y tareas, el uso de tecnología, que permite una transmisión rápida y eficiente de información, y el empleo de ejemplos, que aclaran conceptos y prácticas para una mejor comprensión.

Motivación

Motivación - Unidades de significancia

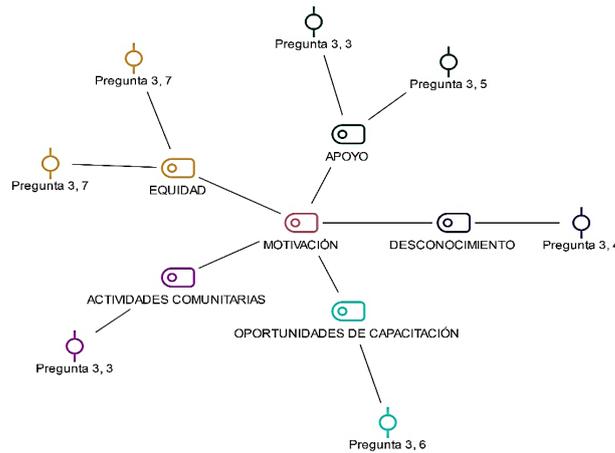


Figura 3

En cuanto a la motivación, los líderes de las organizaciones señalan que motivan a sus colaboradores a través de apoyo, equidad, desarrollo de actividades comunitarias y oportunidades de capacitación como elementos claves que inspiran y mantienen

altos niveles de energía y compromiso. El desconocimiento de técnicas motivacionales puede generar un impacto negativo en el desempeño de los colaboradores.

Toma de decisiones

Toma de decisiones - Unidades de significancia

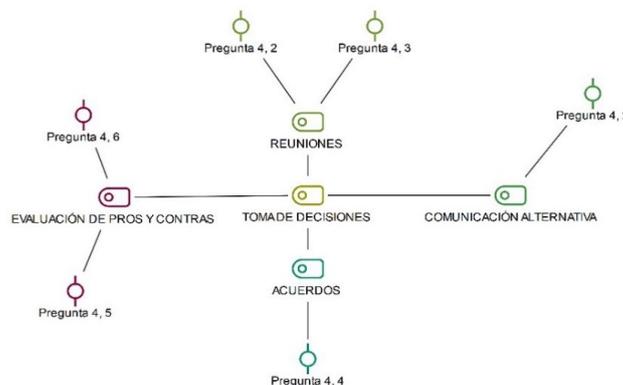


Figura 4

Respecto a la toma de decisiones, los líderes de las asociaciones señalan como métodos de apoyo las reuniones frecuentes, la evaluación de pros y contras, la búsqueda

de acuerdos y la comunicación alternativa, lo que resulta en acciones oportunas y acertadas que benefician a las asociaciones.

Gestión del cambio

Gestión del cambio - Unidades de significancia

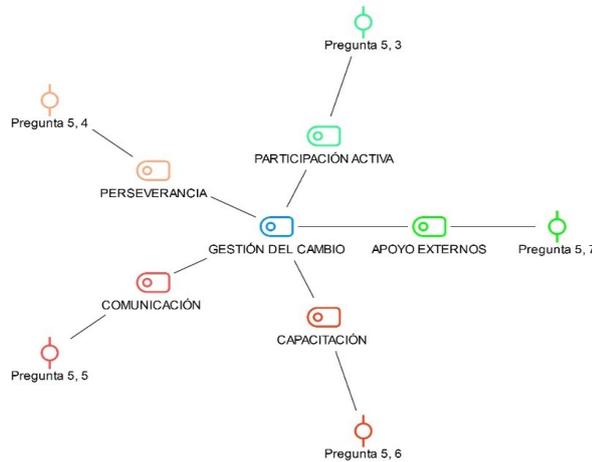


Figura 5

En torno a la gestión del cambio, los presidentes entrevistados de las asociaciones lideran y gestionan con varias estrategias, como la participación activa de los miembros,

la perseverancia, la comunicación clara y constante, así como la capacitación.

Integridad y ética

Integridad y ética - Unidades de significancia

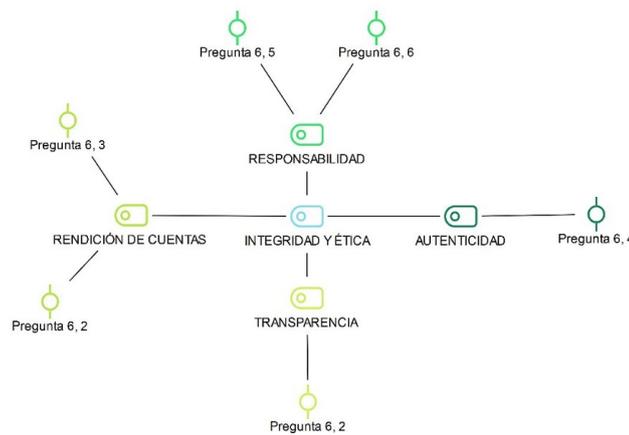


Figura 6

Los presidentes de las asociaciones muestran que su liderazgo está comprometido con la integridad y la ética dentro de las aso-

ciaciones. La interpretación señala que las principales unidades de significancia son la responsabilidad, la rendición de cuentas,

la transparencia y la autenticidad como la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Estos elementos clave definen un liderazgo comprometido con la integridad y

la ética, estableciendo un sólido estándar de comportamiento.

Relaciones interpersonales

Relaciones Interpersonales - Unidades de significancia

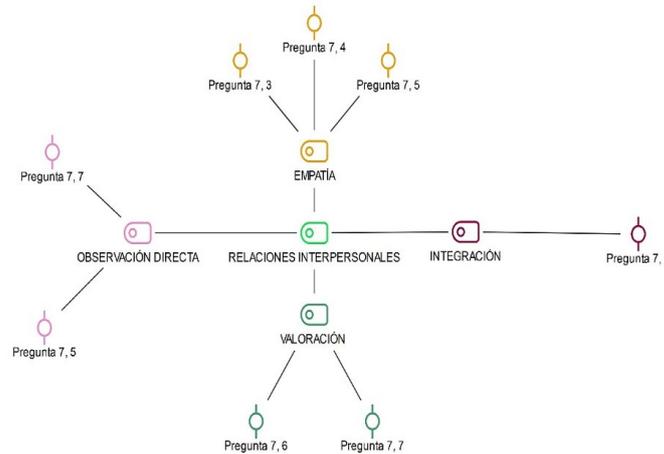


Figura 7

Respecto a las relaciones interpersonales, los líderes entrevistados señalan que se sustentan en la empatía, observación directa, valoración y, finalmente, en la integra-

ción para alinear y unificar a los miembros del equipo, fomentando la colaboración.

Desarrollo de los miembros

Desarrollo de los miembros - Unidades de significancia

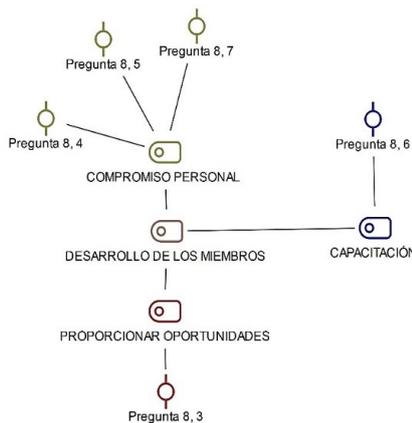


Figura 8

En torno a la apreciación que los líderes poseen sobre el desarrollo de los miembros, se destacan el compromiso personal

en mayor grado, seguido por proporcionar oportunidades y la capacitación.

Adaptabilidad

Adaptabilidad - Unidades de significancia

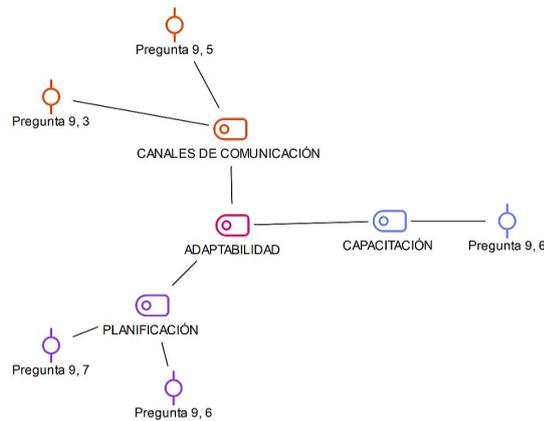


Figura 9

En torno a la adaptabilidad de su liderazgo, los entrevistados señalan que utilizan canales de comunicación que permiten mantener a la organización informada y

conectada, la planificación estratégica y la capacitación para que puedan adaptarse a las necesidades cambiantes.

Resultados

Resultados - Unidades de significancia

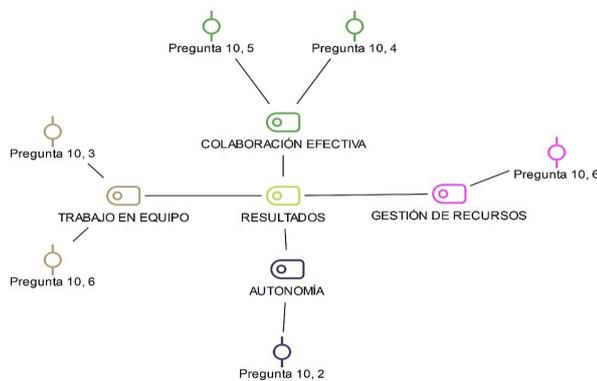


Figura 10

Respecto a la valoración de los líderes entrevistados sobre su enfoque para asegurar la obtención de resultados y el rendimiento organizacional, la interpretación señala que las principales unidades de significancia son la colaboración efectiva,

el trabajo en equipo, la autonomía y la gestión de recursos. Es decir, dentro de estas asociaciones se fomentan estos elementos en el orden descrito.

Discusión

Tabla 1

Dimensiones	Unidades de significancia
Visión	Metas, Liderazgo, Participación, Comunicación
Comunicación	Reuniones formales, Rendición de cuentas, Uso de Tecnología, Empleo de ejemplos
Motivación	Apoyo, Equidad, Actividades comunitarias, Oportunidades de capacitación, Desconocimiento motivacional
Toma de decisiones	Reuniones, Evaluación de pros y contras, Acuerdos, Comunicación alternativa
Gestión del cambio	Participación activa, Perseverancia, Comunicación, Capacitación, Apoyos externos
Integridad y ética	Responsabilidad, Rendición de cuentas, Transparencia, Autenticidad
Relaciones interpersonales	Empatía, Observación directa, Valoración, Integración
Desarrollo de los miembros	Compromiso personal, Proporcionar oportunidades, Capacitación
Adaptabilidad	Canales de comunicación, Planificación, Capacitación
Resultados	Colaboración efectiva, Trabajo en equipo, Autonomía, Gestión de recursos

Riquelme et al. (2020), mencionaron que las estrategias de liderazgo son fundamentales para orientar y coordinar a los equipos hacia la consecución de los objetivos establecidos, estas estrategias implican la planificación meticulosa de acciones y la implementación efectiva de decisiones que no solo aseguren la eficiencia operativa, sino que también fomenten la colaboración y la sinergia entre los miembros del equipo.

Estas estrategias se basan en la confianza y en las emociones que ayudan a dirigir dicho cargo. Es muy importante adaptarse a los problemas que enfrenta cada miembro y a las actividades que realizan dentro de las asociaciones para lograr alcanzar las metas y objetivos establecidos en cada una de estas entidades.

Una vez analizada la información obtenida en las entrevistas a los distintos líderes de las asociaciones de la provincia de Cotopaxi, se pudo evidenciar que cada uno de ellos cuenta con estrategias distintas para cumplir con su deber y obligación de liderazgo.

El análisis se basa en unidades significativas y no significativas. Las unidades significativas son las que más se evidenciaron,

destacando la toma de decisiones es puntual y acertada gracias a los métodos de evaluación de pros y contras y acuerdos, la comunicación es eficaz por las reuniones formales y el uso de tecnologías, la gestión del cambio es efectiva gracias a la participación activa, la perseverancia y la capacitación, la integridad y ética, basadas en responsabilidad y transparencia, son valores fundamentales, las relaciones interpersonales se fortalecen con empatía e integración, y el desarrollo de los miembros se asegura mediante oportunidades y capacitación continua, la adaptabilidad, lograda a través de una comunicación efectiva y planificación estratégica ya que permite enfrentar los desafíos y los resultados se aseguran mediante el trabajo en equipo y gestión de recursos ya que esto implica que la colaboración entre los miembros del equipo y la optimización de los recursos son fundamentales para alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva.

En cuanto a las unidades no significativas, los líderes dieron a conocer que tienen una visión que se destaca por la fijación de metas claras, la comunicación, la participación activa de los miembros y un liderazgo efec-

tivo. Sin embargo, se identificó que, aunque los líderes tienen una visión establecida, la implementación y la comunicación de esta visión no siempre son consistentes ni efectivas, lo que puede llevar a una desconexión y falta de alineación entre los miembros. Mera et al. (2021), mencionaron que una visión clara y compartida es importante para el éxito organizacional ya que la falta de comunicación efectiva para transmitir esta visión puede crear desconexión y falta de alineación entre los miembros. Los líderes deben trabajar no solo en definir una visión, sino en comunicarla y hacer que todos los miembros se sientan parte de ella.

La motivación, aunque se fomenta con apoyo y capacitación, carece de técnicas efectivas, afectando el compromiso de los colaboradores. Ballesteros (2021), mencionó que la motivación y el desarrollo son fundamentales para mantener el compromiso y la productividad de los miembros. Se necesita una mayor formación para los líderes en estas áreas para garantizar que puedan empoderar a sus miembros de manera efectiva.

Conclusiones

El estudio se centró en determinar las dimensiones del liderazgo organizacional empleadas en las asociaciones rurales del Cantón Latacunga. Las dimensiones más importantes identificadas incluyen la gestión del cambio, la integridad y ética, las relaciones interpersonales, el desarrollo de los miembros, la adaptabilidad y los resultados. Estas dimensiones son fundamentales para un liderazgo efectivo, ya que promueven la participación activa, la transparencia, la empatía, el compromiso personal, la capacidad de adaptarse a cambios, el trabajo en equipo y la gestión de recursos. Por otro lado, las dimensiones de menor importancia comprenden la visión y la motivación, donde se observan áreas de mejora, especialmente en la implementación efectiva de la visión y en el uso de técnicas motivacionales. Para optimizar el liderazgo en estas

asociaciones, es esencial fortalecer estas dimensiones menos valoradas, asegurando una comunicación clara de la visión y el desarrollo de estrategias motivacionales que fortalezcan el compromiso de los miembros de las asociaciones.

Bibliografía

- Ante, C., & Vega, K. (2023). Liderazgo organizacional y su incidencia en la productividad en las asociaciones textiles del Cantón Latacunga. In Repositorio Uta.
- Ballesteros, J. (2021). Importancia del liderazgo en todos los niveles de una organización. In *Fisheries Research* (Vol. 140, Issue 1).
- Day, D. V., & Antonakis, J. (2021). *The nature of leadership* (3rd ed.). Sage Publications.
- Goleman, D. (2021). *Leadership: The power of emotional intelligence*. More Than Sound.
- Gonzales, M. (2014). *El liderazgo en las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Mera, M., Cruz, K., & Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 15, 1–9.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas diversos. *Formacion Universitaria*, 13(1), 135–144.
- Robinson, S. (2022). *Organizational leadership: A contemporary approach*. Routledge.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.



CITAR ESTE ARTICULO:

Correa Vásconez , M. E. ., Guanoluisa Cuchipe , A. N. ., Safla Sandoval , J. P. ., & Tinajero Jiménez , M. R. . (2024). El liderazgo organizacional en las asociaciones rurales del Cantón Latacunga. RECIMUNDO, 8(Especial), 252–264. [https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(especial\).octubre.2024.252-264](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(especial).octubre.2024.252-264)