

“UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ”



Trabajo de Titulación

Modalidad: Ensayo o Artículo Académico

Título de la Investigación:

Liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis en Portoviejo

Autor:

Loor Zambrano Yuri Alejandro

Facultad Ciencias Administrativas Contables y de Comercio

Carrera Administración de Empresas

Tutor:

Ing. Cáceres Larreátegui Alba Lucía

Manta - Manabí - Ecuador

2026

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio de Manta de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

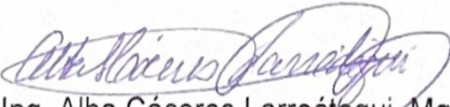
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **Loor Zambrano Yuri Alejandro**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de empresas, período académico **2025(2)**, cumpliendo el total de **400** horas, cuyo tema del proyecto es “**Liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis en Portoviejo**”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 20 de enero de 2026.

Lo certifico


 Ing. Alba Cáceres Larreátegui, Mg.
Docente Tutor(a)
Área: Administración de empresas



Loor Zambrano Yuri Alejandro (V2)

8%
Textos
sospechosos

0% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
7% Textos potencialmente generados
por la IA

Nombre del documento: Loor Zambrano Yuri Alejandro (V2).docx
ID del documento: 43fcca24c1805e99e2d5813ed91f04790fa354b6
Tamaño del documento original: 513,64 kB

Depositante: Alba Caceres
Fecha de depósito: 21/1/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 21/1/2026

Número de palabras: 6642
Número de caracteres: 46.261

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doi.org Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, ... https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	Documento de otro usuario #8eb79c Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
3	dx.doi.org Evaluación del Desempeño como parte de la Gestión de Recursos Hu... http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2457 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)
4	doi.org Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores p... https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	dspace.ucacue.edu.ec Análisis de la Planificación Estratégica del Talento Huma... https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/21049	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doi.org Impacto del liderazgo transformacional en enfermería sobre la calidad d... https://doi.org/10.59539/arandu.v12i4.1798	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
2	Documento de otro usuario #5cb41b Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
3	doi.org Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universi... https://doi.org/10.14482/pege.51.452.369	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
4	revistatalento.org https://revistatalento.org/index.php/talento/article/download/1495/3033/6949	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
5	Documento de otro usuario #1a01bd Viene de de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)

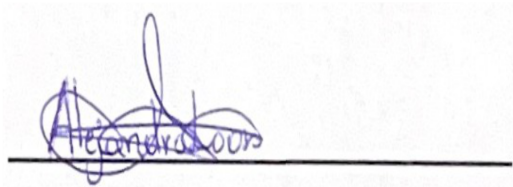
Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/6700>
- <https://www.redalyc.org/journal/909/90978510006/html/>
- https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2024000100001
- https://www.scielo.org/bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000100359

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Loor Zambrano Yuri Alejandro**, con cédula de identidad N°**1350392500**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis en Portoviejo”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y de Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Yuri Alejandro Loor Zambrano

C.I.: 1350392500

E-mail: e1350392500@live.uleam.edu.ec

Telf: 0985123911

APROBACIÓN DEL TRABAJO

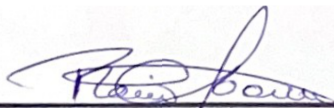
Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación el tema: **“Liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis en Portoviejo”**, elaborado por el egresado Loor Zambrano Yuri Alejandro, el mismo que cumple con el estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativa Contables y Comercio de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal

Ing. Marcillo Pin Karla, Mg.



Miembro del tribunal

Ing. García Loor Ana Del Rocío



Miembro del tribunal

Ing. Holguín Briones Audrey, Mg

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo, en primer lugar, a Dios, por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida, aun en medio de las adversidades. Gracias por brindarme salud, fortaleza y la perseverancia necesaria para alcanzar cada uno de mis objetivos.

A mi familia, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante, quienes han sido el pilar fundamental en cada uno de mis logros personales y académicos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por guiar cada uno de mis pasos y darme la fortaleza necesaria para culminar con éxito mi formación profesional.

A mi madre, **Marlene Zambrano**, por su amor incondicional y por estar siempre a mi lado en los momentos buenos y difíciles, brindándome palabras de aliento para no decaer y seguir adelante.

A mi padre, **Yuri Loor**, por su esfuerzo, dedicación y apoyo constante. Gracias por cada consejo y enseñanza que han sido de gran ayuda a lo largo de mi formación profesional y por motivarme siempre a no rendirme.

A mi hermana, **Daniela Loor**, por su cariño, compañía y por sacarme una sonrisa en los momentos necesarios, siendo un apoyo importante en este proceso.

De manera especial, agradezco a mi novia **Sheyla Mera**, por su comprensión, apoyo constante, paciencia y motivación a lo largo de mi carrera universitaria. Su acompañamiento fue fundamental para seguir adelante y culminar esta etapa.

A mi tutora de tesis, **Ing. Alba Cáceres**, por su orientación, conocimientos y acompañamiento constante, los cuales fueron esenciales para la correcta elaboración y culminación de esta investigación.

A los docentes de la carrera, por compartir sus conocimientos y contribuir a mi formación profesional y humana.

Finalmente, agradezco a mis compañeros y amigos, quienes de una u otra forma formaron parte de este proceso académico.

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
Problema General	13
Problemas Específicos	13
Objetivos de Estudio	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Hipótesis General.....	14
Hipótesis específicas:.....	14
Metodología	14
Resultados	17
Tabla 1:	17
Tabla 2:	18
Tabla 3:	20
Tabla 4:	21
Tabla 5:	23
Tabla 6:	24
Tabla 7:	26
Tabla 8:	27
Tabla 9:	29
Tabla 10:	30
Discusión	32
Conclusiones	34
Bibliografía.....	35
Anexos	37

Resumen

La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre un estilo directivo orientado al desarrollo del personal y el rendimiento del personal administrativo en cooperativas de taxis de Portoviejo, para ello se aplicó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de corte transeccional y alcance correlacional, utilizando una encuesta de veinte ítems tipo Likert aplicada a presidentes, gerentes, secretarías y demás personal administrativo de doce cooperativas de la ciudad de Portoviejo, las cuales fueron seleccionadas de manera intencional, cuyos resultados evidenciaron niveles altos de claridad de metas, coherencia ética y cumplimiento de tareas, así como una atención mayoritariamente oportuna de incidencias y quejas aunque con brechas específicas en la colaboración entre áreas y en el estímulo sistemático a la innovación, de modo que se concluye que consolidar prácticas directivas centradas en visión compartida, retroalimentación continua y mejora de procesos puede potenciar de forma sostenible el desempeño administrativo y la calidad del servicio ofrecido a socios y usuarios.

Palabras clave: Estilo directivo, rendimiento ocupacional, gestión del talento humano, clima organizacional, empresas de transporte.

Abstract

The study aimed to analyse the relationship between a people development oriented managerial style and the performance of administrative staff in taxi cooperatives in Portoviejo, therefore a quantitative approach with a non-experimental, cross sectional and correlational design was used, applying a twenty item Likert type survey to presidents, managers, secretaries and administrative personnel from twelve intentionally selected cooperatives, the results showed high levels of goal clarity, ethical coherence and task fulfilment together with mostly timely handling of incidents and complaints, although with specific gaps in interdepartmental collaboration and systematic encouragement of innovation, thus it is concluded that strengthening managerial practices focused on shared vision, continuous feedback and process improvement can sustainably enhance administrative performance and service quality delivered to members and users.

Keywords: Managerial style, occupational performance, human resource management, organizational climate, transport companies.

Introducción

El liderazgo transformacional ha sido reconocido como un estilo directivo capaz de movilizar comportamientos discrecionales y sentido de propósito compartido en entornos de alta presión y cambio, no solo por su énfasis en la visión y la inspiración, sino por su capacidad para modelar conductas, estimular intelectualmente y considerar de forma individual a los colaboradores. En organizaciones de servicios donde la coordinación en tiempo real y la confiabilidad operativa son críticas, estas dimensiones se traducen en climas de trabajo más favorables, mayor alineación con objetivos y disposición a ir más allá de las descripciones de puesto, rasgos especialmente valiosos cuando las tareas administrativas sostienen procesos interdependientes como la asignación de recursos, la atención al socio/cliente o el cumplimiento regulatorio.

El desempeño laboral del personal administrativo se concibe hoy como un constructo multidimensional que integra la ejecución de tareas nucleares, la contribución contextual al funcionamiento de la organización y la conducta adaptativa ante demandas cambiantes. Según lo mencionado por los autores (González García & Vélchez Pirela, 2021), en organizaciones públicas y educativas de la región identifica que dicho desempeño no depende únicamente de habilidades técnicas, sino también de factores organizacionales y psicosociales entre ellos el liderazgo que inciden en la calidad del servicio, la eficiencia de los procesos y la satisfacción de usuarios internos y externos, por lo revisado podemos decir que este enfoque permite evaluar con mayor rigor el aporte real del personal administrativo a los resultados, superando lecturas reduccionistas centradas solo en el cumplimiento procedimental.

Al considerar ambas variables, se observa una justificación relevante para estudiar su interacción en cooperativas de taxis de Portoviejo, cabe mencionar que en estas organizaciones, el área administrativa articula la promesa de servicio, seguridad,

oportunidad y la logística diaria de la flota, es por esto que las prácticas de liderazgo que inspiran, y empoderan al personal pueden traducirse en mayor confiabilidad operativa, mejor gestión de incidencias, que a su vez esto puede mejorar relaciones internas siendo estas más colaborativas; además, en realidades locales donde la formalización, la orientación al usuario y la mejora continua constituyen retos persistentes, el análisis del vínculo entre liderazgo transformacional y desempeño administrativo ofrece evidencia aplicable para decisiones de gestión y formación (Caicedo Alcívar, 2025).

Es por lo tanto que el estudio sugiere explicar hasta qué punto y de qué manera las conductas transformacionales de los presidentes, gerentes y secretarías contribuyen a mejorar el desempeño del personal de las cooperativas de taxis de la ciudad de Portoviejo , aportando ideas para diseñar mecanismos de control del liderazgo y el desenvolvimiento de acorde al área y al sector.

Problema General

- ¿En qué medida el liderazgo transformacional del jefe inmediato se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis de Portoviejo?

Problemas Específicos

- ¿Cómo se relacionan la integridad y la claridad de visión del jefe inmediato con el cumplimiento y la calidad de las tareas administrativas?
- ¿Cómo inciden la retroalimentación y el apoyo individual del jefe inmediato en la cooperación entre compañeros?
- ¿Qué vínculo existe entre la estimulación intelectual promovida por el jefe inmediato y la proactividad en la gestión de incidencias y quejas?

Objetivos de Estudio

Objetivo General

- Analizar la asociación entre el liderazgo transformacional del jefe inmediato y el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis de Portoviejo.

Objetivos Específicos

- Describir los niveles de liderazgo transformacional en sus cuatro dimensiones.
- Describir los niveles de desempeño laboral en productividad/calidad, trabajo en equipo y proactividad.
- Examinar la relación entre dimensiones de liderazgo y del desempeño; estimar el efecto ajustado por covariables organizacionales pertinentes.

Hipótesis General

- La presencia de conductas de liderazgo transformacional en el jefe inmediato se asocia positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo.

Hipótesis específicas:

- Mayor influencia idealizada y claridad de visión del jefe inmediato se asocian con mayor productividad y calidad del trabajo.
- Mayor consideración individual del jefe inmediato se asocia con mayor cooperación en el trabajo en equipo.
- Mayor estimulación intelectual se asocia con mayor proactividad en la gestión de incidencias y quejas.

Metodología

Este artículo tuvo una investigación empírica con enfoque cuantitativo, enmarcado en el paradigma positivista por su interés en contrastar relaciones entre variables observables mediante medición estandarizada y análisis estadístico. Se adoptó un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional, adecuado cuando no es posible manipular las variables y se busca estimar la asociación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en un único momento de observación. La elección del enfoque y del diseño se fundamenta en la ruta cuantitativa clásica mencionada por Arias Gonzáles (2021), que incluye definición de variables, operacionalización, medición y análisis inferencial y en la caracterización de los estudios transversales como cortes temporales que describen relaciones sin intervención del investigador.

El orden del procedimiento siguió una paso a paso , donde primero, se estableció el objeto de estudio como las cooperativas de taxis con actividad en curso en la ciudad de Portoviejo y se determinó la población objetivo siendo el personal administrativo que forma parte oficialmente de dichas entidades ; después, se señalaron los requisitos

relacionados con funciones administrativas y antigüedad mínima con el fin de asegurar el conocimiento previo ; cuando ya se obtuvo un número de personas suficientes se optó por censo , en su defecto se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia para reflejar los distintos tipos de organización.

A continuación, se realizó un protocolo de campo y se llevó a cabo una prueba para evaluar la comprensión de los elementos y la duración de aplicación, realizando modificaciones en la forma y el orden sin cambiar los conceptos medidos. Finalmente, se llevo a cabo la recolección en jornada laboral, garantizando el consentimiento informado, anonimato y la protección de datos, siguiendo las buenas prácticas de investigación social. Esta forma de trabajo se alinea con la secuencia que ofrecen los manuales metodológicos utilizados en ciencias sociales para investigaciones correlacionales de corte transversal.

Se empleó un cuestionario ad hoc de diez ítems con escala Likert de cinco opciones diseñado mediante mapeo teórico explícito que vincula cada afirmación con las dimensiones del liderazgo transformacional, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual, por otra parte los componentes del desempeño laboral como desempeño de tarea, contribución contextual y control de conductas contraproducentes, para Geraldo (2022), esta forma se asegura la coherencia semántica con el contexto operativo de las cooperativas de taxis de Portoviejo y se prioriza la ausencia de ambigüedades; cabe mencionar que la validez de contenido se sustenta en la correspondencia directa entre constructos y en criterios de representatividad y relevancia conceptual, mientras que la calidad lingüística se garantizó mediante controles editoriales orientados a precisión léxica y eliminación de redundancia

Queda explicitado el orden seguido y su sustento metodológico donde primero se delimitó el problema y se definieron las variables con base en la literatura pertinente;

luego se diseñó el cuestionario específico para este estudio y se revisó su redacción para asegurar claridad y coherencia semántica; después se realizó el trabajo de campo en jornada laboral con consentimiento informado y resguardo de datos; a continuación se organizó y depuró la información recogida y se efectuó el análisis descriptivo para obtener una visión general de las respuestas; posteriormente se comprobó la consistencia interna del instrumento mediante indicadores de confiabilidad adecuados; finalmente se interpretaron los hallazgos en relación con los objetivos planteados.

En cuanto a la población se han identificado a 23 cooperativas de taxis existentes en la ciudad de Portoviejo, esta información fue obtenida a través de la Empresa Pública de Movilidad de Portoviejo (Portovial EP) según los registros disponibles en su página web institucional, de las cuales se trabajará con una muestra intencional de 12 cooperativas de taxis, seleccionadas por conveniencia considerando que brindaron apertura para el estudio, cuentan con mayor presencia administrativa y son más reconocidas por los usuarios. Esto se evidencia en la ubicación de paradas estratégicas y de alta demanda. Dichas características permiten obtener información más representativa sobre la gestión administrativa, organización interna, la calidad del servicio ofrecido y disponibilidad del personal. Como se mencionó en el desarrollo de la metodología la medición se realizará mediante un cuestionario ad hoc de diez ítems en escala Likert de cinco opciones que capta, por un lado, liderazgo transformacional en sus cuatro dimensiones y, por otro, desempeño laboral en componentes de tarea, contribución contextual y control de conductas contraproducentes, con aplicación en jornada laboral bajo consentimiento y anonimato.

Resultados

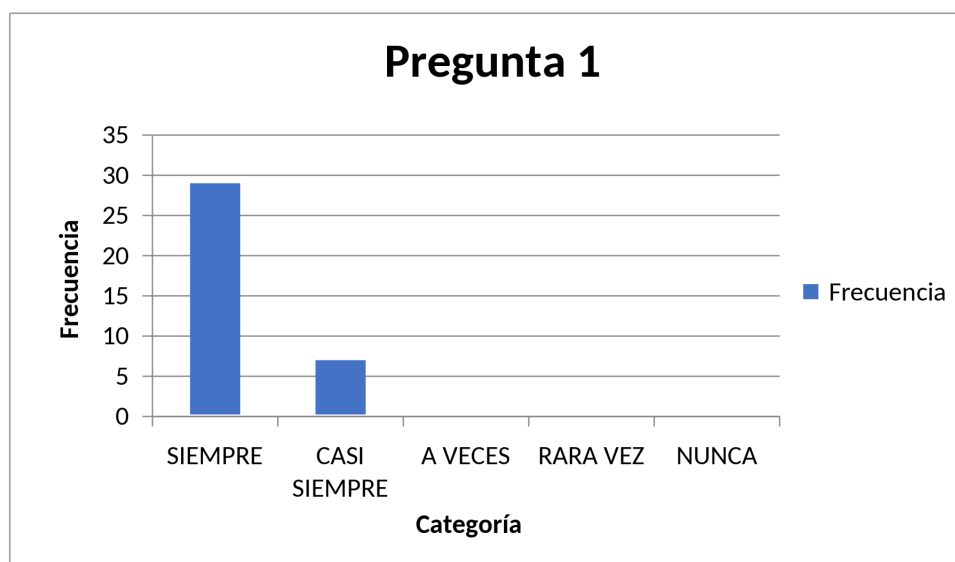
Tabla 1:

Pregunta 1: ¿Se comunica con claridad la visión del servicio y se alinean las metas del área con los objetivos de las cooperativas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	29	81%
CASI SIEMPRE	7	19%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	36	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 1:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: Para esta pregunta se consideraron 36 cuestionarios aplicados al personal del área administrativa de las cooperativas de taxis del cantón Portoviejo, que incluye presidentes, gerentes y secretarías; cabe destacar que alrededor de ocho de cada diez encuestados responden “siempre”, mientras que cerca de dos de cada diez señalan “casi siempre”, sin respuestas en la categoría “a veces”; esto indica que, desde la

perspectiva del personal administrativo, la comunicación de la visión institucional y su coherencia con las metas del área se perciben como una práctica frecuente y relativamente estable.

Se observa que la dirección mantiene un enfoque bastante consistente en la alineación estratégica entre los objetivos generales de la cooperativa y las metas operativas del área administrativa, por lo que el hecho de que no existan respuestas en la categoría “a veces” reduce la percepción de improvisación o ambigüedad en la comunicación estratégica, lo cual es clave para el liderazgo transformacional. Sin embargo, la presencia de un grupo que solo percibe esta claridad “casi siempre” deja un margen para reforzar espacios formales de socialización de metas, sobre todo cuando se realizan ajustes operativos o se introducen nuevos objetivos institucionales.

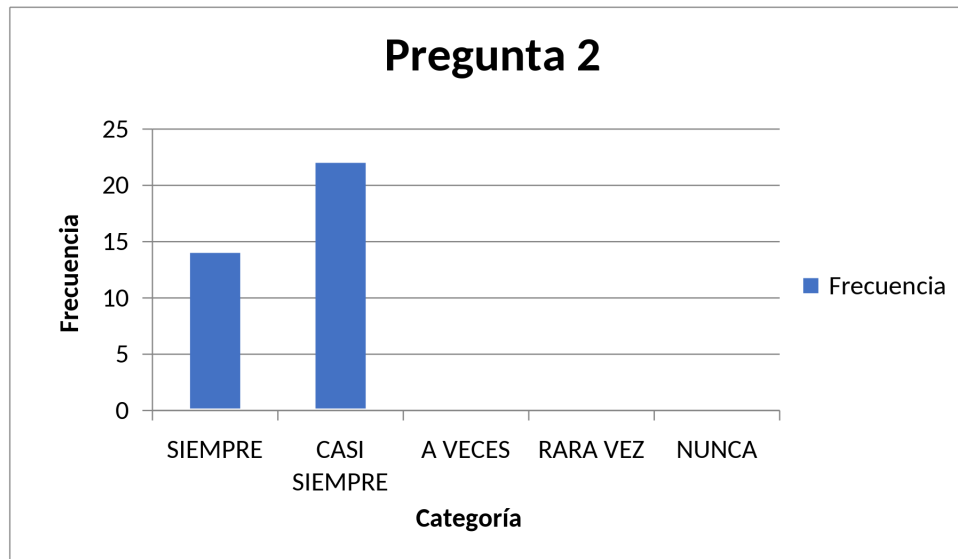
Tabla 2:

Pregunta 2: ¿Se fomenta un ambiente de respeto y entusiasmo por el servicio en las cooperativas de taxis?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	14	39%
CASI SIEMPRE	22	61%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	36	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 2:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: En esta pregunta también se dispone de 36 respuestas válidas provenientes del personal administrativo de las cooperativas de taxis de Portoviejo, cuyos resultados demostraron que la mayoría de participantes se ubica en la categoría “casi siempre”, que concentra algo más del sesenta por ciento de las respuestas, mientras que cerca de cuatro de cada diez indican “siempre”; además no se registran respuestas en “a veces”, lo que refuerza la idea de que el clima de respeto y entusiasmo por el servicio no se percibe como un aspecto problemático ni esporádico dentro de las áreas administrativas consultadas.

Estos resultados permiten afirmar que el clima laboral se percibe como predominantemente positivo, aunque no totalmente consolidado al nivel máximo, en este sentido la concentración en “casi siempre” puede reflejar pequeñas brechas vinculadas a momentos de tensión operativa, carga laboral o diferencias en los estilos de comunicación entre mandos directivos y administrativos. Para un liderazgo transformacional, este hallazgo abre la posibilidad de profundizar en prácticas de reconocimiento, espacios de

diálogo y manejo de conflictos que permitan que la percepción de respeto y entusiasmo transite progresivamente desde el “casi siempre” hacia un “siempre” más homogéneo.

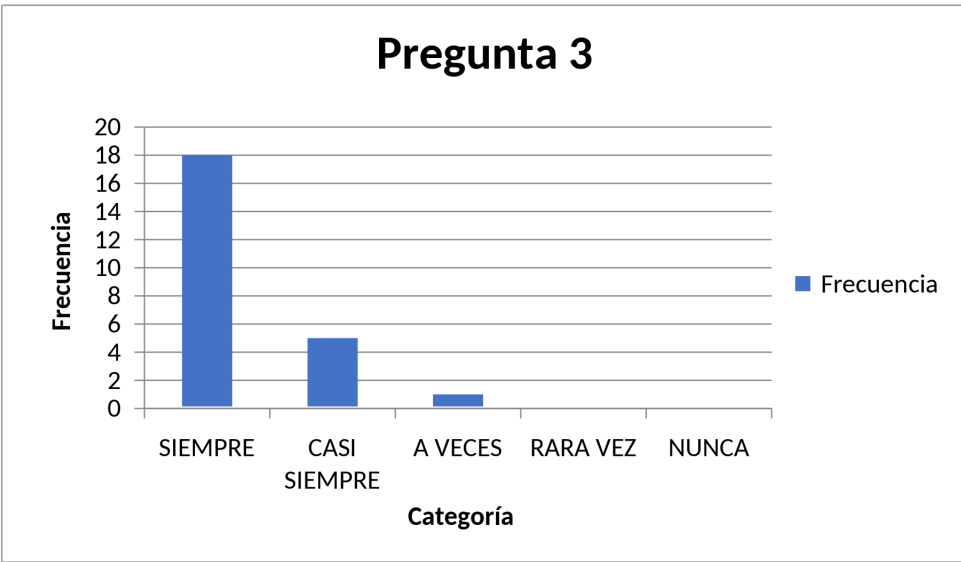
Tabla 3:

Pregunta 3: ¿El presidente brinda apoyo específico para resolver incidencias administrativas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	18	75%
CASI SIEMPRE	5	21%
A VECES	1	4%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 3:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: En esta dimensión se analizaron 24 cuestionarios de trabajadores del área administrativa de cooperativas de taxis, lo que indica que no todos los encuestados respondieron este ítem, probablemente por no interactuar de forma directa con la presidencia en la gestión de incidencias; cabe señalar que aproximadamente tres cuartas partes de quienes contestan señalan que el presidente “siempre” brinda apoyo específico,

mientras alrededor de una quinta parte indica “casi siempre” y un porcentaje muy reducido se sitúa en “a veces”, esto muestra una percepción mayoritariamente favorable sobre la presencia y acompañamiento del presidente frente a problemas administrativos.

De lo que se ha analizado en la distribución se puede concluir que el liderazgo formal se hace evidente cuando surgen incidencias, y el presidente es reconocido como una figura que ayuda al equipo a enfrentar desafíos; Sin embargo, el hecho de que existan respuestas de “casi siempre” y “a veces” muestran que este apoyo no se percibe con la misma fuerza en todos los casos o cooperativas. Es importante señalar que esto podría estar vinculado con diferencias en los estilos de liderazgo, la disponibilidad de tiempo o los métodos internos de comunicación; desde la perspectiva del liderazgo transformacional, fortalecer la regularidad y consistencia de este apoyo podría mejorar la percepción de equidad organizacional y la confianza en la alta dirección superior.

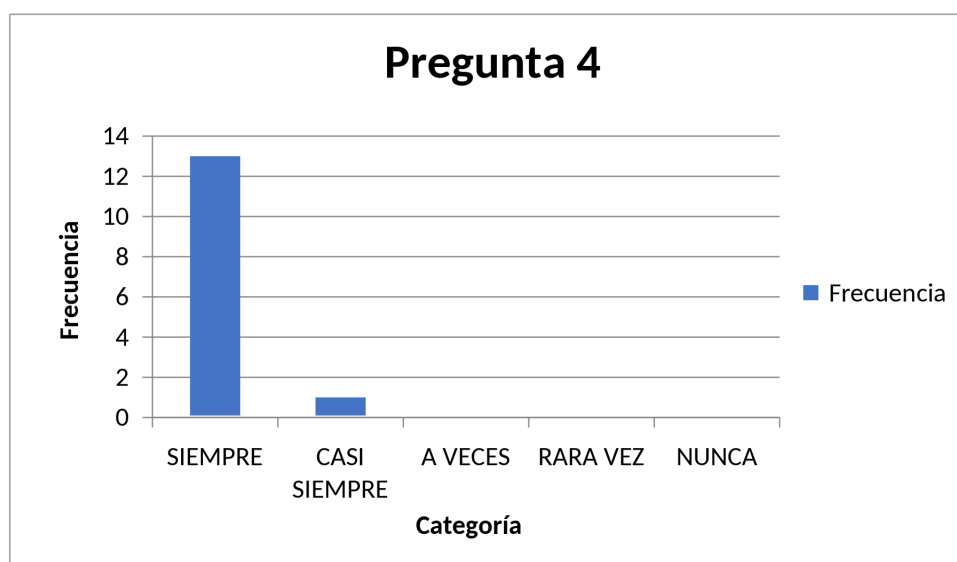
Tabla 4:

Pregunta 4: ¿Actúa con coherencia ética entre lo que exige y lo que hace?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	13	93%
CASI SIEMPRE	1	7%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 4:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: Para esta pregunta se cuentan 14 respuestas válidas, todas de personal del área administrativa de las cooperativas, lo que implica que solo una parte de los encuestados calificó este aspecto, posiblemente quienes se relacionan más de cerca con la figura directiva. De este grupo, prácticamente todos señalan que el presidente “siempre” actúa con coherencia ética entre lo que exige y lo que hace, mientras una proporción mínima se ubica en “casi siempre” y no se registran respuestas en “a veces”, cabe indicar que esta concentración casi total en la categoría más alta refuerza una percepción de fuerte congruencia entre discurso y práctica.

Este resultado es relevante porque la coherencia ética constituye un núcleo del liderazgo transformacional; cuando el personal percibe que la autoridad cumple las mismas normas que exige al resto, se fortalece la legitimidad de las decisiones, de las normas internas y de los cambios en los procesos; la ligera presencia de “casi siempre” puede relacionarse con experiencias puntuales en las que la comunicación sobre las razones de ciertas decisiones no fue lo suficientemente clara, lo que generó un margen de ambigüedad; sin embargo, en términos generales, la lectura refleja una alta

credibilidad moral, lo cual sostiene la disposición del equipo a comprometerse con las metas institucionales y a asumir responsabilidades adicionales cuando el servicio lo requiere.

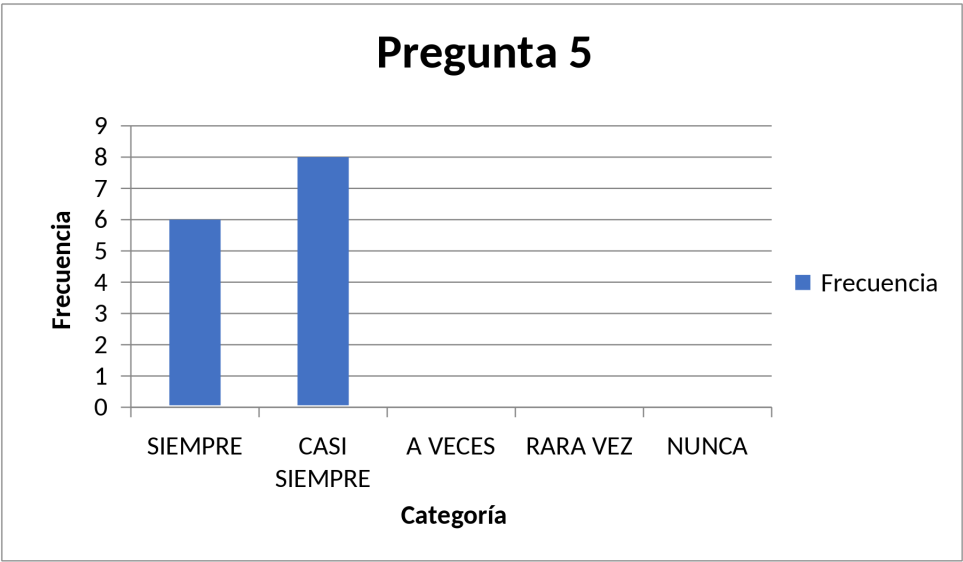
Tabla 5:

Pregunta 5: ¿El presidente o gerente estimula a los colaboradores a proponer nuevas ideas y mejorar los procesos existentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	6	43%
CASI SIEMPRE	8	57%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 5:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: En esta variable se cuenta con 14 respuestas del personal administrativo, integrado por presidentes, gerentes y secretarías, lo que refleja nuevamente una participación parcial de la muestra total; en este caso, algo más de la mitad de quienes

responden se ubican en la categoría “casi siempre”, mientras que un porcentaje ligeramente menor marca “siempre” y no se registran respuestas en “a veces”; este patrón sugiere que la estimulación a la innovación y la mejora de procesos se percibe como una práctica frecuente, aunque todavía no se encuentra plenamente consolidada como un comportamiento constante y permanente en todas las cooperativas o en todas las situaciones del trabajo cotidiano.

La revisión de estos datos permite deducir que existe apertura a las sugerencias del personal, aunque se observa cierto grado de formalismo o centralización en el proceso de decisiones. La frecuencia del “casi siempre” puede indicar que en algunas ocasiones las ideas planteadas no reciben retroalimentación o no se traducen en cambios visibles, limitando así la percepción de participación real. Para potenciar el liderazgo transformacional, sería importante implementar métodos más claros para la gestión de propuestas, asegurar una retroalimentación sistemática de respuestas y reconocer de manera explícita aquellas iniciativas que logren generar mejoras reales dentro de los procesos administrativos y en la atención al usuario.

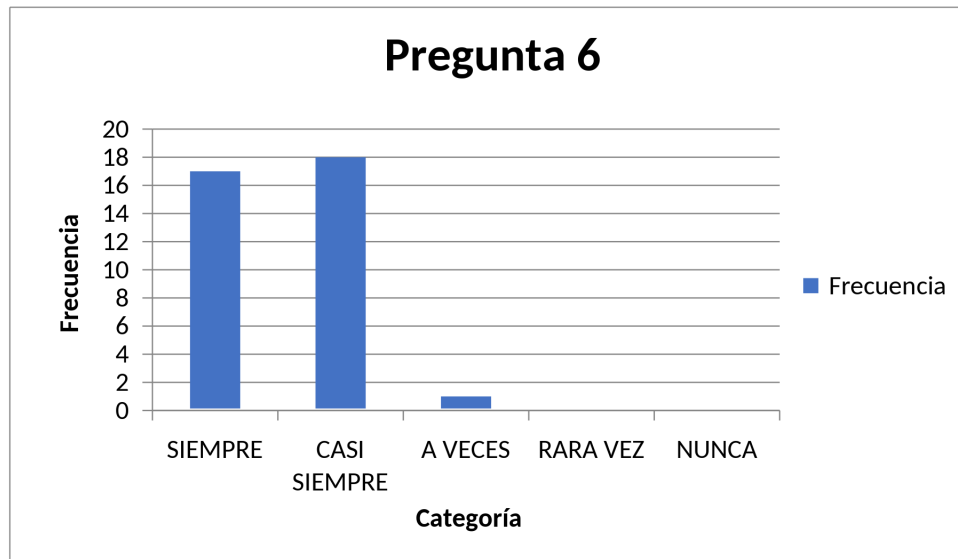
Tabla 6:

Pregunta 6: ¿En la cooperativa de taxi se cumplen a tiempo las tareas administrativas vinculadas a flota y documentación?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	17	47%
CASI SIEMPRE	18	50%
A VECES	1	3%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	36	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 6:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: En esta pregunta se analizaron 36 respuestas válidas del personal del área administrativa de las cooperativas de taxis de Portoviejo; aproximadamente la mitad de los encuestados se sitúa en “casi siempre”, una proporción muy similar marca “siempre” y una fracción mínima se ubica en “a veces”; este comportamiento evidencia un desempeño generalmente alto en el cumplimiento de las tareas administrativas vinculadas a la gestión de flota y documentación, aunque con márgenes de variación que sugieren la presencia de retrasos puntuales o dificultades operativas en contextos específicos.

Desde una perspectiva interpretativa, el equilibrio entre “siempre” y “casi siempre” puede relacionarse con factores como carga de trabajo, disponibilidad de sistemas informáticos, coordinación con otras áreas y claridad en la asignación de responsabilidades. La presencia, aunque pequeña, de respuestas en “a veces” indica que en ciertas cooperativas o momentos se experimentan cuellos de botella que afectan la oportunidad en el cumplimiento. Para un análisis de desempeño laboral, estos hallazgos

apuntan a la necesidad de revisar flujos de trabajo, estandarizar procedimientos y reforzar herramientas de seguimiento que permitan asegurar una mayor regularidad en los plazos, especialmente en procesos sensibles como la gestión documental de la flota.

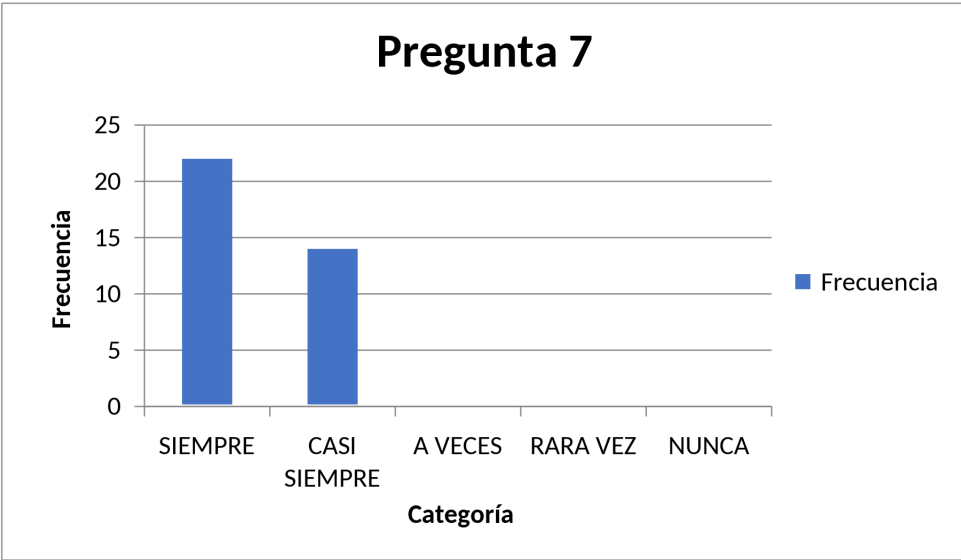
Tabla 7:

Pregunta 7: ¿En la cooperativa de taxi mantiene registros y reportes completos y sin errores?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	22	61%
CASI SIEMPRE	14	39%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	36	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 7:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: En este ítem se cuenta igualmente con 36 encuestas válidas provenientes del personal administrativo de las cooperativas de taxis; en torno a 6 de cada 10 participantes responden “siempre” y aproximadamente cuatro de cada diez marcan “casi siempre”, sin presencia de la categoría “a veces”; este resultado sugiere un nivel elevado de control documental y cuidado en el registro de información, lo cual resulta

fundamental para asegurar la trazabilidad de la gestión administrativa, fortalecer la rendición de cuentas y sostener una planificación más ordenada de la operación de la flota en el mediano plazo.

La ausencia de respuestas en las demás opciones y el fuerte énfasis en las dos categorías más altas refuerzan la idea de que la cultura administrativa prioriza la exactitud y la integridad de los registros; Sin embargo, la presencia de respuesta en “casi siempre” sugiere que pueden presentarse errores específicos asociados a momentos de alta carga de trabajo, en procesos todavía no automatizados o debido a las distintas capacitaciones del personal. Es importante señalar que, para el liderazgo y la gestión del desempeño, estos resultados justifican la necesidad de invertir en formación continua, herramientas digitales y procesos estandarizados que ayuden a mantener y, si es posible, aumentar la fiabilidad de los reportes administrativos.

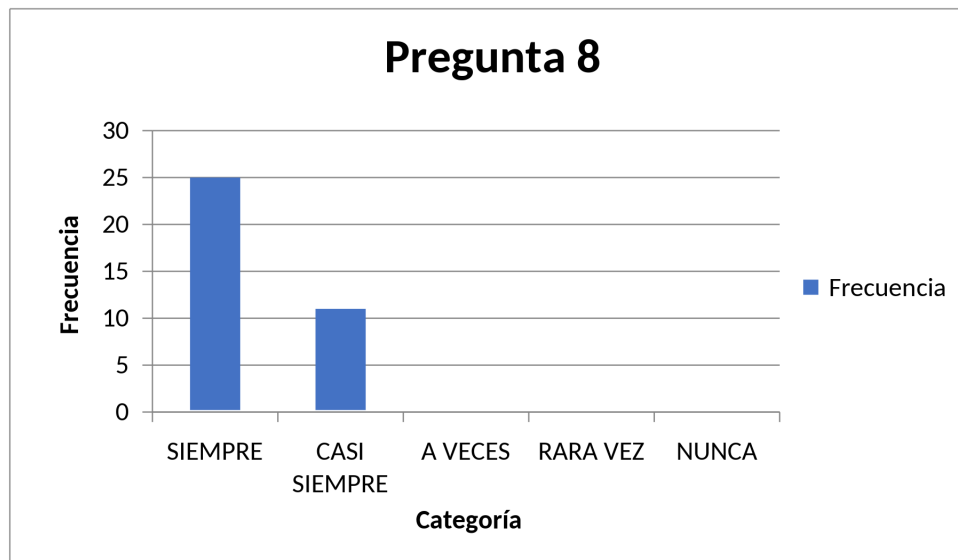
Tabla 8:

Pregunta 8: ¿En la cooperativa de taxi se atienden incidencias y quejas siguiendo el protocolo y dentro de los tiempos establecidos?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	25	69%
CASI SIEMPRE	11	31%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	36	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 8:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: En esta pregunta se utilizaron 36 respuestas válidas de trabajadores del área administrativa; alrededor de siete de cada diez encuestados indican que las incidencias y quejas se atienden “siempre” conforme al protocolo y en los tiempos definidos, mientras que aproximadamente tres de cada diez señalan “casi siempre” y no se registran respuestas en “a veces”; en términos generales, esto refleja una percepción muy positiva sobre el cumplimiento de los procedimientos de atención al usuario y a los socios, con un nivel de regularidad alto en la aplicación de los protocolos establecidos.

Desde el punto de vista del desempeño laboral, estos resultados muestran que la gestión de quejas y problemas es una fortaleza clave en la administración lo que ayuda a mantener la confianza de los usuarios y socios. Sin embargo, el porcentaje que indica “casi siempre” sugiere que hay momentos en que los plazos o procesos establecidos no se cumplen de manera estricta, posiblemente debido a un exceso de solicitudes, falta de personal o problemas de coordinación con otras áreas. Reconocer estas situaciones

específicas permitiría implementar estrategias de mejora que establezcan un estándar uniforme de respuesta, fortaleciendo así la percepción de calidad del servicio.

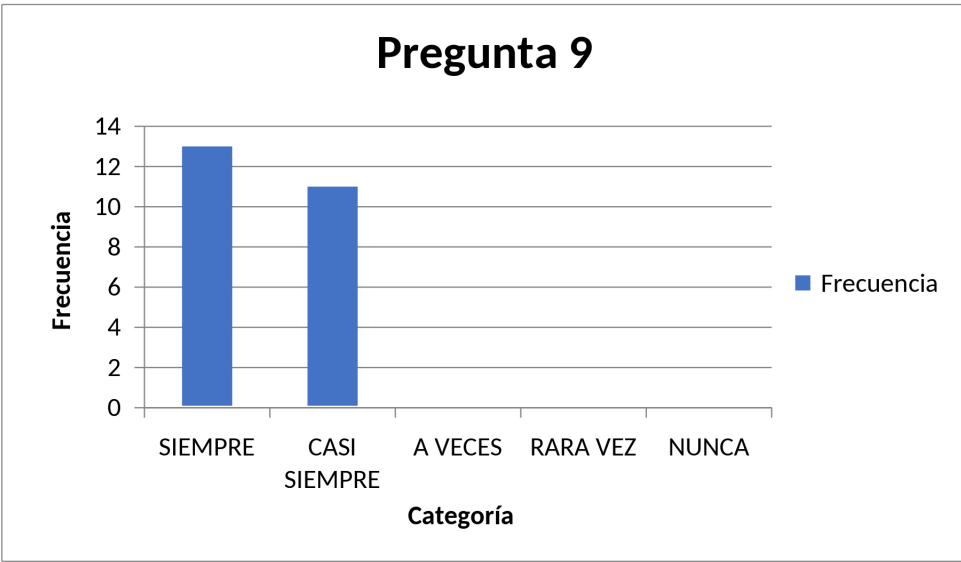
Tabla 9:

Pregunta 9: ¿Se entregan reportes y documentación en el plazo previsto y con mínima necesidad de correcciones?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	13	54%
CASI SIEMPRE	11	46%
A VECES	0	0%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 9:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: Para esta variable se contó con 24 cuestionarios válidos del personal del área administrativa, lo que indica que no todos los encuestados respondieron este ítem, posiblemente porque no todos participan de forma directa en la elaboración de reportes; dentro de quienes sí contestan, el 55% selecciona “siempre” y un porcentaje ligeramente

menor 45% marca “casi siempre”, sin respuestas en “a veces”; en conjunto, este resultado describe un desempeño sólido en la entrega oportuna y consistente de documentación, aunque todavía no completamente uniforme en toda la muestra.

Interpretativamente, la cercanía entre las categorías “siempre” y “casi siempre” refleja que, aunque la mayor parte de reportes se entrega a tiempo y con pocas correcciones, aún se registran ajustes recurrentes o pequeños retrasos en algunos casos. Esto puede vincularse con la complejidad de ciertos informes, la dependencia de información generada por terceros o la falta de herramientas de revisión previa. Desde la perspectiva del liderazgo y del mejoramiento continuo, este resultado señala la conveniencia de reforzar los mecanismos de planificación, revisión interna y acompañamiento técnico, de modo que la experiencia de entrega “siempre” oportuna y sin correcciones se convierta en una práctica más extendida en todas las cooperativas.

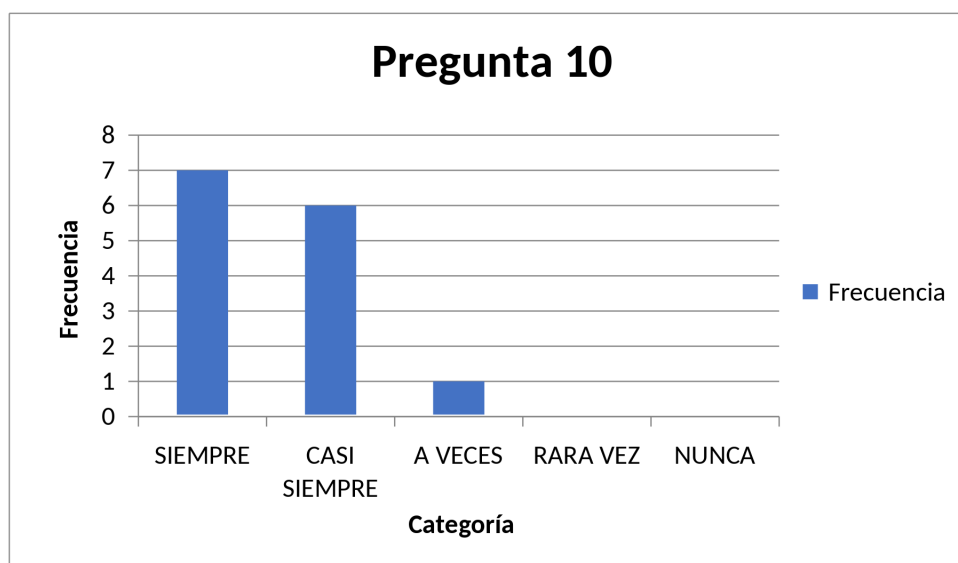
Tabla 10:

Pregunta 10: ¿El equipo administrativo colabora proactivamente entre áreas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	7	50%
CASI SIEMPRE	6	43%
A VECES	1	7%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Figura 10:



Fuente: Elaborado por Yuri Alejandro Loor Zambrano 2025

Análisis: En esta pregunta se dispone de 14 respuestas válidas del personal del área administrativa de las cooperativas de taxis, distribuido en cargos de presidencia, gerencia y secretaría; la mitad de quienes responden selecciona “siempre”, un porcentaje muy cercano indica “casi siempre” y una fracción pequeña se ubica en “a veces”; este patrón sugiere que la colaboración entre áreas se percibe como frecuente y, en términos generales, bien instaurada, aunque no está exenta de tensiones o límites en ciertos contextos donde la coordinación puede volverse menos fluida o depender más de personas específicas.

Desde la perspectiva del desempeño laboral, la combinación de respuestas sugiere que hay una cultura de colaboración que es importante para mantener el servicio, aunque todavía hay oportunidades para mejorar la proactividad y en la conexión entre diferentes áreas; la presencia de “a veces” muestra que en ciertas situaciones todavía se producen

retrasos en el trabajo conjunto , posiblemente debido a la falta de información o a una distribución desequilibrada de las tareas ; para un liderazgo transformacional, estos resultados apoyan la necesidad de fortalecer espacios formales de coordinación, definir claramente los roles y promover proyectos conjuntos que fortalezcan una colaboración más organizada.

Discusión

En la dimensión de visión estratégica se observó un alto alineamiento con la claridad de metas, ya que 81% de los encuestados respondieron “siempre” y 19% “casi siempre”, lo que sugiere una comunicación eficaz de objetivos y una apropiación operativa de la misión organizacional, patrón coherente con la evidencia de que el liderazgo transformacional incrementa la confianza y el work engagement, potenciando el desempeño en tareas que requieren coordinación y propósito compartido, como subrayan Vásquez, et al., (2021), por lo que conviene capitalizar esta fortaleza como palanca para estandarizar rutinas y metas interáreas, reduciendo variabilidad en la ejecución diaria.

El clima positivo emerge como un ámbito de mejora sutil ya que 39% reportó “siempre” y 61% “casi siempre” un ambiente armónico, una distribución que revela una brecha transitable entre percepción alta y consolidación plena, pues el tránsito de casi siempre a siempre depende de prácticas consistentes de refuerzo, feedback y reconocimiento, elementos que la literatura vincula a la capacidad del liderazgo transformacional para moldear el clima y reducir tensiones relacionales, como muestran Quispe-Llactahuamán, et al., (2023), de modo que protocolos de reconocimiento oportuno y rituales de equipo podrían cerrar este diferencial y blindar la motivación cotidiana del personal administrativo.

La reacción del liderazgo ante eventos operativos fue calificada con un 75% en la categoría de “siempre”, lo que indica una tendencia principalmente positiva, aunque con cierta variabilidad que sugiere que depende de estilos personales y de la claridad en los procesos de escalado. Por lo tanto, es fundamental establecer guías rápidas y proporcionar formación en comunicación asertiva para el presidente y el personal clave, ya que el liderazgo transformacional fortalece la gestión de crisis y el compromiso hacia la calidad del servicio, como señala Ríos (2024), Ayuda a transformar respuestas improvisadas en respuestas consistentes y reproducibles ante aumentos en la demanda y reclamos de usuarios.

La coherencia ética del líder mostró un techo alto con 93% “siempre”, indicador de credibilidad que tiende a desencadenar conductas extra rol y confianza en las decisiones estratégicas, coherente con la evidencia de que estilos transformacionales cimentan valores compartidos y predisponen a la innovación, como sintetizan Proaño Vargas, et al., (2024), lo que sugiere priorizar mecanismos de rendición de cuentas visibles para sostener esta legitimidad y trasladarla a ámbitos todavía perfectibles como la colaboración interáreas y la gestión documental, donde las brechas son más notorias en el contraste de respuestas.

En desempeño de tarea la distribución de cumplimiento aparece equilibrada con 47% “siempre”, 50% “casi siempre” y 3% “a veces”, patrón que evidencia funcionamiento sólido con márgenes de mejora ligados a estandarización de procesos y a la retroalimentación basada en indicadores, alineado con la recomendación de integrar evaluación de desempeño al ciclo de gestión del talento para afinar metas y cerrar brechas, como sostienen Vaca-Zambrano, et al., (2024), de modo que checklists operativos, metas de productividad y retroalimentación quincenal podrían desplazar respuestas desde casi siempre hacia siempre con menor variabilidad entre áreas.

En los componentes procedimentales existe una solides puesto que el 61% respondió “siempre” en cumplimiento de plazos, aunque la duplicidad de formatos y los cuellos de botella explican la porción que aún no alcanza el máximo, García, (2023), documenta que la traslación del liderazgo transformacional a resultados sostenibles depende de sistemas de apoyo y de una arquitectura de procesos que reduzca fricciones, por lo que conviene simplificar formularios, unificar repositorios y entrenar en estándares de trazabilidad.

Conclusiones

En concordancia con el objetivo general de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis de Portoviejo, los resultados evidencian una asociación favorable entre ambas variables, debido a que las valoraciones del liderazgo se ubican en niveles altos en aspectos como claridad de metas, coherencia ética y reconocimiento, mientras el desempeño muestra un funcionamiento mayoritariamente sólido en cumplimiento de tareas, calidad de registros y atención de incidencias, de este modo se confirma que cuando el liderazgo orienta, guía y sostiene prácticas consistentes, el trabajo administrativo tiende a ejecutarse con mayor oportunidad, precisión y sentido de responsabilidad, aunque se identifican brechas puntuales relacionadas con colaboración interáreas y estímulo regular a mejoras.

Según los objetivos establecidos, los hallazgos destacan fortalezas claras en la gestión de documentos y la continuidad de los procedimientos. Sin embargo, también muestran áreas que necesitan atención en los que respecta al liderazgo transformacional a largo plazo, como la promoción sistemática de la innovación y la colaboración entre áreas; en este último punto, aunque la mayoría tiene una opinión positiva, hay una parte

que indica “a veces”, sugiriendo que la colaboración no siempre es constante y depende de factores específicos como la carga laboral o la coordinación interna. Por lo tanto, se concluye que establecer rutinas formales para la coordinación, así como mecanismos claros para recibir retroalimentación y gestionar propuestas de mejora, podría ayudar a cerrar las brechas identificadas, mejorando así el rendimiento administrativo y la calidad del servicio.

Bibliografía

- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+D: Innovación más Desarrollo*, 10(28).
<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Calle-Quezada, P. A. (2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 17(51), 55–74.
<https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/6700>
- García, R. M. (2023). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (95), 1–21.
<https://www.redalyc.org/journal/909/90978510006/html/>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63–82.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Proaño Vargas, J. O., Morales Vincens, J. L., & Cevallos Rodríguez, M. (2024). Liderazgo y clima organizacional de innovación en una institución pública. *Revista Universidad y Sociedad*, 16(1), e2797.
https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2024000100001
- Quispe-Llactahuamán, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 2533–2549.
https://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000100359
- Vaca-Zambrano, F., Loor-Carvajal, G., & Sánchez-Briones, Y. (2024). Evaluación del desempeño como parte de la gestión de recursos humanos en gobiernos municipales de la provincia de Manabí. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(3), 474–494. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2457>

- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: Su impacto en la confianza organizacional, *work engagement* y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1–17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Villena Tello, R. R., Velásquez Benavides, N., & Medina Asalde, G. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en un hospital público de Lima. *Anales de la Facultad de Medicina*, 83(1), 60–65. https://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000100229
- González García, W. D. J., & Vilchez Pirela, R. (2024). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, (51), 54–74. <https://doi.org/10.14482/pege.51.452.369>
- García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A., & Olguín-Tiznado, J. E. (2022). Liderazgo transformacional y agotamiento profesional en personal hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51(129), 1–15. <https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- Caicedo Alcívar, M. P., Rodríguez Loor, B. A., García Cedeño, J. J., & Solorzano Alcívar, M. E. (2025). Habilidades blandas en el desempeño del personal administrativo del Hospital Napoleón Dávila del cantón Chone. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 10(2), 64–72. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v10i2.6765>
- Portovial (EP) <https://www.facebook.com/Portovial/posts/crecemos-juntos-en-una-transportaci%C3%B3n-segura-la-alcald%C3%ADa-de-portoviejo-y-portovi/851566117157548>

Anexos

OPERACIONES DE VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Liderazgo transformacional (Proaño Vargas et al.,2024)	Visión estratégica	Claridad de metas (Arias Gonzáles ,2021)	¿Se comunica con claridad la visión del servicio y se alinean las metas del área con los objetivos de las cooperativas?
	Motivación inspiradora	Clima positivo (Quispe-Llactumán et al.,2023)	¿Se fomenta un ambiente de respeto y entusiasmo por el servicio en las cooperativas de taxis?
	Visión estratégica	Orientación al usuario (Quispe-Llactumán et al.,2023)	¿Se enfatiza la calidad del servicio al socio/usuario al tomar decisiones en el área?
	Consideración individual	Retroalimentación y apoyo (Garcia,2023)	¿El presidente brinda apoyo específico para resolver incidencias administrativas?
	Desarrollo del personal	Capacitación (Arias Gonzáles ,2021)	¿El presidente facilita oportunidades de capacitación y da seguimiento al desarrollo del área administrativa?
	Seguimiento	Reuniones de avance (Geraldo Campos,2022)	¿El presidente coordina reuniones breves para revisar indicadores y acordar acciones?
	Influencia idealizada	Integridad y coherencia (Proaño Vargas et al.,2024)	¿Actúa con coherencia ética entre lo que exige y lo que hace?
	Estimulación intelectual	Mejora de procesos (Garcia,2023)	¿El presidente o gerente estimula a los colaboradores a proponer nuevas ideas y mejorar los procesos existentes?
	Motivación inspiradora	Reconocimiento (Vaca-Zambrano et al.,2024)	¿El presidente reconoce los logros y celebra avances hacia metas retadoras?
	Influencia idealizada	Confianza (Villena Tello et al.,2022)	¿Fomenta una comunicación respetuosa con el personal administrativo?

Nota: Para todos = 1–3, personal administrativo (gerente/secretaría) = 4–6, presidente =

7–10.

OPERACIONES DE VARIABLES.

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL

ADMINISTRATIVO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Desempeño laboral (Geraldo Campos,2022)	Productividad	Cumplimiento de tareas (Arias Gonzáles ,2021)	¿En la cooperativa de taxi se cumplen a tiempo las tareas administrativas vinculadas a flota y documentación?
	Calidad del trabajo	Exactitud de registros (Geraldo Campos,2022)	¿ En la cooperativa de taxi mantiene registros y reportes completos y sin errores?
	Trabajo en equipo	Cooperación (Geraldo Campos,2022)	¿El equipo administrativo colabora proactivamente entre áreas?
	Organización y planificación	Asignación de turnos (Geraldo Campos,2022)	¿Se organizan turnos y asignaciones con criterios claros y comunicados?
	Coordinación operativa	Articulación con despacho (Vaca-Zambrano et al.,2024)	¿Se coordinan eficazmente con despacho la solución de incidencias de la flota?
	Comunicación	Visión (Geraldo Campos,2022)	¿Comunica una visión convincente del servicio que presta la cooperativa?
	Logro de metas	Cumplimiento operativo (Vaca-Zambrano et al.,2024)	¿Motiva al equipo para cumplir las metas operativas establecidas?
	Eficiencia	Reducción de retrabajos (Arias Gonzáles ,2021)	¿Se entregan reportes y documentación en el plazo previsto y con mínima necesidad de correcciones?
	Calidad de servicio	Gestión de quejas (Caicedo Alcivar et al.,2025)	¿En la cooperativa de taxi se atienden incidencias y quejas siguiendo el protocolo y dentro de los tiempos establecidos?
	Mejora de procesos	Mejora continua (Geraldo Campos,2022)	¿Promueve la eficiencia y mejora continua en los procesos administrativos?

Nota: Para todos = 1–3, personal administrativo (gerente/secretaría) = 4–6, presidente = 7–10.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variable	Dimensiones	Variable	Dimensiones
Problema general: ¿En qué medida el liderazgo transformacional del jefe inmediato se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis de Portoviejo?	Objetivo general: Analizar la asociación entre el liderazgo transformacional del jefe inmediato y el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis de Portoviejo.	Hipótesis general: La presencia de conductas de liderazgo transformacional en el jefe inmediato se asocia positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo.	X: Liderazgo transformacional	X1: Influencia idealizada X2: Motivación inspiradora X3: Estimulación intelectual X4: Consideración individual	Y: Desempeño laboral del personal administrativo	Y1: Productividad y calidad. Y2: Trabajo en equipo. Y3: Proactividad en el servicio
Problemas específicos: • ¿Cómo se relacionan la integridad y la claridad de visión del jefe inmediato con el cumplimiento y la calidad de las tareas administrativas? • ¿Cómo inciden la retroalimentación y el apoyo individual del jefe inmediato en la cooperación entre compañeros? • ¿Qué vínculo existe entre la estimulación intelectual promovida por el jefe inmediato y la proactividad en la gestión de incidencias y quejas?	Objetivos específicos: • Describir los niveles de liderazgo transformacional en sus cuatro dimensiones. • Describir los niveles de desempeño laboral en productividad/calidad, trabajo en equipo y proactividad. • Examinar la relación entre dimensiones de liderazgo y del desempeño; estimar el efecto ajustado por covariables organizacionales pertinentes.	Hipótesis específicas: H1: Mayor influencia idealizada y claridad de visión del jefe inmediato se asocian con mayor productividad y calidad del trabajo. H2: Mayor consideración individual del jefe inmediato se asocia con mayor cooperación en el trabajo en equipo. H3: Mayor estimulación intelectual se asocia con mayor proactividad en la gestión de incidencias y quejas.	X: Liderazgo transformacional	X1: Influencia idealizada. X2: Motivación inspiradora. X3: Estimulación intelectual. X4: Consideración individual	Y: Desempeño laboral del personal administrativo	Y1: Productividad y calidad \nY2: Trabajo en equipo \nY3: Proactividad en el servicio

INSTRUMENTO DE ENCUESTA

Sección I: Datos generales

Cargo: Presidentes, Gerentes y Secretarios

Nombre de la cooperativa:

1. Cooperativa Avenida Guayaquil
2. Cooperativa Vicente Amador flor
3. Cooperativa Mía
4. Cooperativa Terminal Terrestre
5. Cooperativa Chile
6. Cooperativa Hospital Regional
7. Cooperativa Apolo
8. Cooperativa Camilo Briones
9. Cooperativa Teniente Hugo Ortiz
10. Cooperativa San Gregorio
11. Cooperativa Ciudad De Portoviejo
12. Cooperativa Central

Tema: Liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal administrativo en cooperativas de taxis en Portoviejo

BLOQUE A. GENERAL (Este bloque debe ser llenado por todo el personal evaluado de la empresa)

1. ¿Se comunica con claridad la visión del servicio y se alinean las metas del área con los objetivos de las cooperativas?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
2. ¿Se fomenta un ambiente de respeto y entusiasmo por el servicio en las cooperativas de taxis?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
3. ¿Se enfatiza la calidad del servicio al socio/usuario al tomar decisiones en el área?
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre

- c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
4. ¿En la cooperativa de taxi se cumplen a tiempo las tareas administrativas vinculadas a flota y documentación?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
5. ¿En la cooperativa de taxi mantiene registros y reportes completos y sin errores?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
6. ¿En la cooperativa de taxi se atienden incidencias y quejas siguiendo el protocolo y dentro de los tiempos establecidos?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

BLOQUE B. PERSONAL ADMINISTRATIVO (Este bloque debe ser completado por los gerentes y secretarios)

7. ¿El presidente brinda apoyo específico para resolver incidencias administrativas?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
8. ¿El presidente coordina reuniones breves para revisar indicadores y acordar acciones?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

9. ¿El presidente facilita oportunidades de capacitación y da seguimiento al desarrollo del área administrativa?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
10. ¿Se organizan turnos y asignaciones con criterios claros y comunicados?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
11. ¿Se coordinan eficazmente con despacho la solución de incidencias de la flota?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
12. ¿Se entregan reportes y documentación en el plazo previsto y con mínima necesidad de correcciones?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

BLOQUE C. JEFES, DUEÑOS, PRESIDENTES (Este bloque debe ser llenado por los presidentes o gerentes de la cooperativa)

13. ¿Actúa con coherencia ética entre lo que exige y lo que hace?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
14. ¿Comunica una visión convincente del servicio que presta la cooperativa?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces

- d) Rara vez
 - e) Nunca
15. ¿El presidente o gerente estimula a los colaboradores a proponer nuevas ideas y a mejorar los procesos existentes?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
16. ¿El presidente reconoce los logros y celebra avances hacia metas retadoras?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
17. ¿El equipo administrativo colabora proactivamente entre áreas?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
18. ¿Promueve la eficiencia y la mejora continua en los procesos administrativos?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
19. ¿Motiva al equipo para cumplir las metas operativas establecidas?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
20. ¿Fomenta una comunicación respetuosa con el personal administrativo?
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Rara vez
 - e) Nunca

El artículo académico se subirá a la revista ECA SINERGIA perteneciente a la Universidad Técnica de Manabí.

ECASINERGIA
Revista de Investigaciones en
Ciencias Administrativas y Económicas

Actual Archivos Equipo editorial Sobre la revista Plantillas Indexación Contacto

Inicio / Equipo editorial

Equipo editorial



Revista Especializada en Ciencias Administrativas
Contables y Económicas
ISSN: 2528 - 7869 (Versión Electrónica)
revistasinergia@utm.edu.ec
Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

Consejo Editorial

Directora

Azuena Nancy Rosillo Suárez. Docente Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3198-5663>. Profesor investigador acreditado - Senescyt. Curriculum

Editores

Nelson José Labarca Ferrer. Docente Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8846-769X>. Profesor investigador acreditado - Senescyt. Curriculum

Wileidy Artigas Morales. Universidad del Zulia, Venezuela. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6169-5297>. Curriculum

Editor de Sección de Economía y Turismo

Editor de sección-economía. Leonardo Cuéllara Sánchez. Docente Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Universidad

Comité Científico

Higinia Biamayda Gómez. Universidad Sancti Spiritus, Cuba. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7497-1895>. Curriculum

Doris Patricia Cevallos Zambrano. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3833-8379>. Curriculum

Ramón Alberto Martín Fernández. Universidad de la Habana, Cuba. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8914-8121>. Curriculum

Vladimir Vega Falcón. Universidad de los Andes, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0140-4018>. Curriculum

Dalia Correa Gula. Universidad de Carabobo, Venezuela. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7197-473X>. Curriculum

Maritza Ortiz Torres. Universidad de la Habana, Cuba. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5779-4716>. Curriculum

Enviar un artículo

Palabras clave

Idioma

- Español (España)
- English
- Português (Brasil)

Información

- Para lectores/as
- Para autores/as
- Para bibliotecarios/as

Número actual

ANEXO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

Antiplogio

compilatio

Flujo de trabajo

Publicación

Envío

Revisión

Editorial

Producción

Archivos de envío

Q Buscar

42175-1

yuri_loor01, REVISTA ECA SINERGIA YURI ALEJANDRO LOOR ZAMBRANO .docx

enero 29, 2026

Artículo

Descargar todos los archivos

Discusiones previas a la revisión

Añadir discusión

Nombre

De

Última respuesta

Respuestas

Cerrado

No hay artículos

CONSTANCIA DE LAS COOPERATIVAS DE TAXIS EN LA CIUDAD DE PORTOVIEJO

Publicación de Portovial



Portovial

8 de octubre de 2024 · 🌐

¡Crecemos juntos en una transportación segura!

La Alcaldía de Portoviejo y Portovial EP Fortalecen la Seguridad Vial en el Transporte Público

Representantes de 23 cooperativas de taxis del cantón participaron de una reunión con el objetivo de consolidar acciones conjuntas en beneficio de la ciudadanía. Durante el encuentro, se entregaron reconocimientos que reflejan el compromiso de 10 cooperativas que cumplen de manera constante con las Normas y Obligaciones en vehículos de Transporte Comercial Público, ajustándose a los parámetros establecidos en la normativa de tránsito vigente.

La Alcaldía de Portoviejo y Portovial EP, trabajan en conjunto para impulsar avances clave en la movilidad del cantón. Este esfuerzo busca mejorar la seguridad vial y fortalecer el servicio de transporte público.



<https://www.facebook.com/Portovial/posts/crecemos-juntos-en-una-transportaci%C3%B3n-segura-la-alcald%C3%ADa-de-portoviejo-y-portovi/851566117157548>

REVISTA ECA SINERGIA

TÍTULO DEL ARTÍCULO (NEGRITA Y CENTRADO, TAMAÑO 14, LETRA TIPO TIMES NEW ROMAN) (Máximo 15 palabras)

TITLE IN ENGLISH (NEGRITA, CURSIVA Y CENTRADO, TAMAÑO 14, LETRA TIPO TIMES NEW ROMAN) (Maximum 15 words)

¹Autor 1

Filiación

✉ mail@gmail.com

 ORCID: 0000-0000-0000-0000

²Autor 2

Filiación

✉ mail@gmail.com

 ORCID: 0000-0000-0000-0000

³Autor 3

Filiación

✉ mail@gmail.com

 ORCID: 0000-0000-0000-0000

⁴Autor 4

Filiación

✉ mail@gmail.com

 ORCID: 0000-0000-0000-0000

Recepción:

Resumen

Texto justificado, máximo 200 palabras. Se debe indicar el objetivo de la investigación, la metodología utilizada, resultados y conclusiones en una forma concisa y clara. Si se utilizan siglas se debe ubicar el significado entre paréntesis (). No se permiten citas bibliográficas ni abreviaturas.

Palabras clave: P Palabra 1, palabra 2, palabra 3, palabra 4, palabra 5

Deben ser cinco términos simples o tres términos compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la palabra clave y las siguientes con minúsculas, separados por coma de una palabra a otra, con punto al final de la última palabra, utilizando el código de clasificación JEL. En ningún caso debe repetirse las palabras clave del título del documento.

Por esta razón, en el caso de las Ciencias Sociales y Humanísticas, utilizar la clasificación JEL Para las palabras clave <https://ru.iiec.unam.mx/view/subjects/> de la Universidad Nacional Autónoma de México; y/o de Transcender, Contabilidad y Gestión <file:///C:/Users/User/Downloads/9-47-PB.pdf>

Abstract

Texto justificado, máximo 200 palabras y cursiva. The objective of the research, the methodology used, results and conclusions must be indicated in a concise and clear manner. If acronyms are used, the meaning must be placed between parentheses (). Bibliographic citations and abbreviations are not allowed.

Keywords: Keyword 1, keyword 2, keyword 3, keyword 4, keyword 5

Introducción

Indicar claramente la importancia del tema, la justificación de la investigación, los antecedentes bibliográficos relevantes que fundamenten las hipótesis y los objetivos planteados, incorporando las bases teóricas que fundamenten el estudio, es decir, precisar el por qué y para qué de la investigación. Los antecedentes deben apoyarse con bibliografía actualizada (60% de los últimos cinco años), debe estar redactado de manera congruente y ordenada en relación con la secuencia del artículo, evitando el abuso de referencias para un concepto general; el uso de las citas debe ser preciso y específico siguiendo las normas APA (séptima edición) y llevar sangría después del primer párrafo hasta encontrar el siguiente título. No utilizar autocitas y pie de página.

Es recomendable que se considere información de artículos científicos de revista indexadas, preferentemente de alto impacto (SCOPUS y Web of Science).

La introducción será breve, con una extensión máxima del 10% del total del artículo, en la misma deben mencionarse las referencias estrictamente pertinentes, no debe incluir datos, ni conclusiones.

Metodología

Este apartado responde a la pregunta ¿Cómo se estudió el problema? Para la revista ECA Sinergia, en esta parte se considera importante que el autor declare el tipo de artículo de que se trata (de investigación, de revisión bibliográfica, de reflexión y de discusión), si se trata de un artículo de investigación, el autor debe especificar el tipo de investigación que sirvió de base al artículo, a qué paradigma responde, el tipo de diseño utilizado, sustentada dicha clasificación en algún autor reconocido internacionalmente, que debe ser citado según corresponda.

Además, se debe declarar explícitamente el orden seguido en la investigación, la forma en qué se hizo, la secuencia de pasos o la lógica seguida (primero, segundo, tercero, etc) y a partir de qué autor, de qué teoría, método, metodología o investigación precedente, se sustenta o justifica el orden seguido y no otro.

Es necesario aportar la información suficiente sobre el tipo y método de investigación utilizado, de manera que cualquier investigador pueda abordar el estudio para futuras investigaciones. La información de este capítulo debe ser congruente con los objetivos planteados.

Resultados

La extensión de esta parte es de aproximadamente el 60% del total del artículo. En la revista ECA Sinergia, los resultados forman un apartado único que contiene la esencia del artículo, el resultado científico principal que se expresó como aspiración en el objetivo; responde a las preguntas: ¿qué se encontró? y ¿qué significan dichos hallazgos?.

Redactarlos de forma clara en tiempo pasado. Para la construcción de esta sección se debe iniciar con la elaboración de las tablas o figuras, y posteriormente el contenido pertinente en función de éstas. El primer párrafo de este texto debe resumir en frases concisas, claras, directas, que demuestren el hallazgo principal del estudio. Se debe interpretar y redactar los resultados de la investigación de manera que sirvan como aporte para la discusión.

Tabla 1
Abastecimiento de carne a los hogares en el área de estudio, 2018.

Consumo por fuente de provisión	Carne doméstica (%)	Carne silvestre (%)	Participación (%)
Compra	89,4	30,3	88,8
Producción propia	10,2	56,1	10,7
Donación	0,4	0,5	0,5
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, (2024).

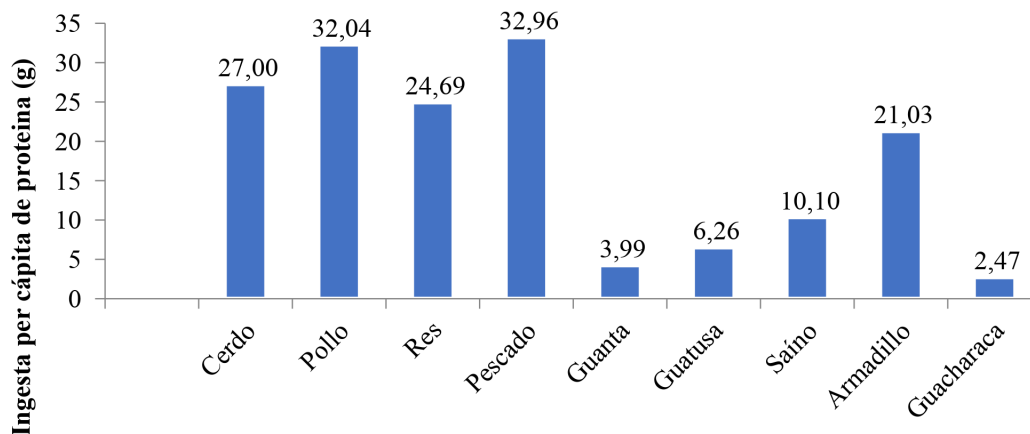
En caso de utilizar tablas, éstas deben ser insertadas en el texto en forma de imágenes en formato png o jpg, centradas en línea con el texto. Además, las imágenes de las tablas se deben enviar como archivos separados (png o jpg con resolución mínima de 300 ppp) al momento de someter el artículo a revisión.

El título de las tablas se escribe encima de la misma, para escribir la palabra Tabla, debe utilizar fuente de tamaño 10, centrado y en negritas, mientras que el texto descriptivo de las tablas, se escribe tipo oración y debe utilizar fuente tamaño 10 sin negritas. La Fuente de las tablas se escriben debajo de la misma son opcionales y debe estar con fuente tamaño 12 y centradas con respecto a la tabla, la primera letra debe estar en mayúsculas.

La cantidad de tablas no puede exceder de 10 y todas deben estar adecuadamente citadas en el texto con la misma etiqueta utilizada (Tabla 1, Tabla 2, etc). En la Tabla 1 se presenta un ejemplo de una tabla insertada como imagen.

Figura 1

Fuentes de proteína en la dieta de la población de Flavio Alfaro y localidades circunvecinas, Manabí, Ecuador.



Nota. La figura representa el porcentaje actual de la población Flavio Alfaro.

Subsecciones

Las subsecciones o subtítulos de párrafos secundarios deben colocarse centradas, con negritas y tamaño 12. El texto de las subsecciones mantiene el formato del texto normal tamaño 12, fuente Times New Roman.

Discusión

Es un aspecto clave en el manuscrito, en éste apartado se pone a prueba la capacidad analítica y de autocrítica del autor sobre los resultados previos de otros autores en relación con los suyos (contraste). Se presentarán los principios, relaciones y generalizaciones que los resultados indican, sin recapitularlos.

Por otra parte, deben compararse e interpretarse los resultados obtenidos de manera directa, clara y precisa, contrastándolos con los objetivos propuestos. El autor debe exponer su propia opinión sobre el tema, destacando los aspectos novedosos y relevantes del estudio, indicando de qué manera los resultados se refieren a las expectativas y a la literatura anteriormente citada, así como mencionando las limitaciones de la investigación. Evitar que la discusión se convierta en una revisión del tema y que se repitan los conceptos que hayan aparecido en la introducción y los resultados del trabajo. Se recomienda su redacción en presente, porque los hallazgos del trabajo se consideran ya evidencia científica.

Conclusión

Deben dar respuesta o estar en concordancia con el objetivo planteado y los resultados encontrados. Expresan la síntesis del resultado principal obtenido por el proceso de investigación o estudio efectuado, indica de manera resumida y precisa las principales reflexiones que hace el autor en relación con los objetivos y resultados de la investigación. No se debe incluir citas bibliográficas, ni viñetas.

Referencias bibliográficas

- Amaza, P. S., Umeh, J. C., Helsen, J. and Adejobi, A. O. (2006). *Determinants and Measurements of Food Insecurity in Nigeria: Some Empirical Policy Guide*, 2006. Annual Meeting, August 12-18, 2006, Australia International Association of Agricultural Economists.
- Booth, H., Clark, M., Milner-Gulland, E. J., Amponsah-Mensah, K., Pinassi Antunes, A. and Brittain, S. (2021). Investigating the risks of removing wild meat from global food systems. *Curr. Biol.*, 31, 1788-1797. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2021.01.079>
- Calero León, C. J. (2011). *Seguridad alimentaria en Ecuador desde un enfoque de acceso a alimentos*. 1era. Ed. Abya-Yala. Quito, Ecuador.
- Código Orgánico Integral Penal (2014). Registro oficial 180. Quito, Ecuador.
- Feres, J.C. y Mancero, X. (2007). *Enfoques para la medición de la pobreza. Breve revisión de la literatura*. Estudios estadísticos y prospectivos. CEPAL. [https://dds.cepal.org/infancia/guia-para-estimar-la-pobreza-infantil/bibliografia/capitulo-I/Feres%20Juan%20Carlos%20y%20Xavier%20Mancero%20\(2001a\)%20Enfoques%20para%20la%20medicion%20de%20la%20pobreza.pdf](https://dds.cepal.org/infancia/guia-para-estimar-la-pobreza-infantil/bibliografia/capitulo-I/Feres%20Juan%20Carlos%20y%20Xavier%20Mancero%20(2001a)%20Enfoques%20para%20la%20medicion%20de%20la%20pobreza.pdf)
- Freire, W. B., Ramírez-Luzuriaga, M. J., Belmont P., Mendieta, M. J., Silva-Jaramillo, M. K., Romero N., Sáenz K., Piñeiro P., Gómez, L. F. y Monge R. (2014). *Tomo I: Encuesta nacional de salud y nutrición de la población ecuatoriana de cero a 59 años. ENSANUT-ECU 2012*. Ministerio de Salud Pública/Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Quito-Ecuador.
- Hoffman, L. C. and Cawthorn, D. M. (2012). What is the role and contribution of meat from wildlife in providing high quality protein for consumption? *Anim. Front.*, 2(4), 40-53. doi:10.2527/af.2012-0061.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2011). *VII censo de población y VI censo de vivienda*. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>.
- Tirira, D. (2011). *Libro Rojo de los mamíferos del Ecuador*. Quito, Ecuador: PUCE/MAE

El Texto general del artículo estará en tipo de letra Times New Roman de 12,0 puntos con letra inicial mayúscula, sin sangría, interlineado doble sin separación entre párrafos. No usar negritas, ni subrayado. Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e izquierdo de 2,5 cm; derecho de 2,0 cm. Papel tamaño A4 con márgenes. Extensión entre 10 y 25 páginas.

Se evitará, en lo posible, el uso de abreviaturas, que nunca se usarán en los títulos de artículos o revistas. Las abreviaturas más habituales serán: p. (página), pp. (páginas), ss. (y siguientes), op. cit. (obra citada), ed. (editor, editorial o edición).

Contribución de los autores

Autores	Contribución
Autor 1	Diseño de la investigación; revisión bibliográfica, análisis e interpretación de los datos, preparación y edición del manuscrito.
Autor 2	Participó en la preparación y edición del manuscrito, corrección de estilo.
Autor 3	Interpretación de los datos y revisión del contenido del manuscrito referente a lo nutricional.
Autor4	Análisis de datos y corrección de estilo.

Para más detalles revisar las instrucciones para los autores.