

**Liderazgo transformacional: Revisión desde las teorías administrativas.**

**Transformational leadership: Review from administrative theories.**

**Ana Leticia Alvarado Escobar**

ana.alvarado@potros.itson.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-6328-0222>

**Beatriz Alicia Leyva Usuna**

beatriz.leyva.13@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4935-6326>

**María del Carmen Vásquez Torres**

mctvasquez@itson.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-0938-4955>

Instituto Tecnológico de Sonora  
Departamento de Ciencias Administrativas  
Cuerpo Académico Modelo de Innovación en las  
Organizaciones.  
Ciudad Obregón, Sonora, México

## **Importancia del liderazgo transformacional: Revisión desde las teorías administrativas.**

### **Importance of transformational leadership: Review from administrative theories.**

#### **Resumen**

El presente artículo tiene como objetivo analizar el liderazgo transformacional a través de las teorías administrativas (teoría del caos, teoría neoclásica, teoría de las relaciones humanas y teoría de la Contingencia) mediante una revisión a la literatura en diversas fuentes, así como autores y elementos para generar conocimiento de la relevancia de incluir en la actualidad el liderazgo transformacional en las empresas, fundamentado en las teorías administrativas y sus principales exponentes. En este trabajo se utilizó el enfoque cualitativo y la técnica de investigación documental. El principal hallazgo se centra en la adaptación y versatilidad de las organizaciones para enfrentar situaciones que emergen de manera desprevenida así mismo, la preparación de su capital humano, desde todos los niveles jerárquicos.

**Palabras clave:** adaptación, liderazgo transformacional, organización, teorías administrativas.

#### **Abstract**

The objective of this article is to analyze transformational leadership through administrative theories (chaos theory, neoclassical theory, human relations theory and contingency theory through a review of the literature in various sources, as well as authors and elements to generate knowledge of the relevance of including transformational leadership in companies today, based on administrative theories and its main exponents. In this work, the qualitative approach and the documentary research technique are used. The main finding is focused on the adaptation and versatility of organizations to face situations that emerge unprepared, likewise, the preparation of their human capital, from all hierarchical levels.

**Keywords:** adaptation, transformational leadership, organization, administrative theories.

## **Introducción**

### **Situación problemática**

En los últimos años se han presentado diversas situaciones ambientales y culturales alrededor de las empresas, el constante cambio del ambiente, así como, los gustos fluctuantes de los clientes asemejan la determinación de las empresas a seguir innovando, sin embargo, el cambio llevado abruptamente puede ser perjudicial y catatónico sobre la empresa, asegurar un proceso mediante una herramienta como el liderazgo transformacional, la cual, puede generar una adaptación a los objetivos, circunstancias e ideas por parte de la empresa y sus colaboradores.

Es importante resaltar que se ha estudiado a la organización con el fin de que sostenga un éxito en su mercado y le permita sobrevivir mucho tiempo en él, las teorías han sido criticadas por muchos autores en aspectos negativos, sin embargo, éstas siguen apoyando a la

administración en sus riesgos y procesos, así como contar con personas idóneas tomadoras de decisiones relevantes en mejorar indicadores organizacionales e indicadores de mejora de la calidad de vida de las personas a través de un buen liderazgo (Rodríguez et al., 2022). Para García (2015), en la actualidad los cambios en las organizaciones son muy rápidos y drásticos, se necesita más atención en la gestión de un buen liderazgo y su implementación. (Blanch, et al., 2016).

### **Antecedentes**

El liderazgo transformacional dentro de las empresas asemeja un comportamiento para generar una identidad, teniendo en sus habilidades el poder unir ideales individuales de las personas y sus valores haciéndolos propios y guiándolos sobre los objetivos de la empresa, lo cual, genera un empoderamiento y sentimiento de pertenencia a los colaboradores de la empresa (González et al. 2021).

Específicamente el líder transformacional como lo describe Pertúz (2018), cubre con el tipo de modelaje desde la empresa para guiar e impulsar desde los individuos y grupos hasta la misma organización, si el líder lleva a cabo el desarrollo de sus habilidades transformando ideales personales para hacerlas propias de la empresa, puede generar un cambio dando como resultado la suma de la eficiencia del trabajo en relación al compromiso que presente el líder.

### **Objetivo**

Analizar el liderazgo transformacional a través de las teorías administrativas mediante una revisión a la literatura en diversas fuentes, así como autores y elementos para generar conocimiento de la relevancia de incluir en la actualidad el liderazgo transformacional en las empresas, fundamentado en las teorías administrativas y sus principales exponentes.

### **Materiales y Método.**

Como diseño de investigación se utiliza la técnica documental dentro de una investigación cualitativa, en la que se buscó y seleccionó la información necesaria a través de artículos y libros con el fin de detectar la información relevante para las personas interesadas en el tema de Liderazgo Transformacional y su relación a partir de las Teorías Administrativas mediante la reflexión, revisión y percepción en conjunto. (Parraguez et al., 2017).

### **Participantes**

Dentro de la unidad de estudio se consideran las lecturas como artículos de revistas nacionales e internacionales y libros; no se llevó a cabo la elección de muestra ya que los artículos y libros obtenidos de las bases de datos de Elsevier, ProQuest, Scielo y Redalyc, se utilizaron para el presente estudio.

### **Técnicas e Instrumentos**

Se utilizó como instrumento para esta investigación documental una matriz analítica de contenido (Gómez et al., 2015), esta matriz se elaboró en software Excel, en las filas se relacionó cada teoría y en las columnas se relacionó la categoría investigada de cada teoría, donde en el cruce se presenta el texto de la información, de ahí se obtuvo la información para relacionarse con la segunda matriz de liderazgo transformacional, permitiendo así el análisis de aporte de las categorías de las variables de estudio facilitando la redacción para describir la relación entre ellas. A continuación, en la tabla 1, se presenta la operacionalización para la variable de liderazgo transformacional y en la tabla 2. Descripción y autores de las teorías administrativas.

**Tabla 1.**

*Dimensiones conceptuales de liderazgo transformacional*

Referencia	Dimensiones del Liderazgo Transformacional				
Walumbwa y Weber (2009), como se citó en Cetin y Kinik (2015). Bass (1985, como se citó en Páez et al, 2014). Rosales (2018).	Influencia Idealizada	Inspiración Motivacional	Estimulación intelectual	Consideración Individual	
Verastegui (2021).	Estimulación Intelectual	Motivación Inspiracional	Influencia Idealizada	Consideración Individual	Carisma

Fuente: elaboración propia a partir de los autores citados en esta tabla.

En la tabla 1, se visualizan las disensiones en las que varios autores coinciden para el liderazgo transformacional, solo en el caso de Verastegui (2021), anexa una dimensión más que la denomina carisma.

**Tabla 2.**

*Descripción y principales autores de las Teorías Administrativas*

Teorías	Autores	Descripción
<b>Teoría del Caos</b>	Pidal (2009) citado por Martínez (2018). Parra y Guiliany (2013). Nonaka (1988) citado por Salazar (2017).	Adaptación. Mejora continua. Dinámico. Oportunidad.
<b>Teoría Neoclásica</b>	Drucker (1954) citado por Quiroa (2021). Ho (2016). Parra y Guiliany (2013) Gómez y Vázquez (2019).	Objetivos. Resultado. Preparación. Nuevos conocimientos

<b>Teoría de las relaciones humanas</b>	Ramió (1999) citado por Sandoval (2016). Collazos (2016), Maslow (2013) Rojas y Madero (2018)	de la teoría clásica. Formalismo y Estructura
<b>Teoría de la contingencia</b>	Quiroa (2021).	Necesidades. Confianza. Rendimiento. Motivación. Entorno Ambiente Equilibrio

Fuente: Elaboración propia basado en los autores que se citan en la tabla

Recapitulando la tabla 2, se resume las teorías que sustentan la participación en base a las características del liderazgo transformacional en las empresas, relacionando puntos clave de cada teoría, para determinar el aporte que tienen sobre el estudio liderazgo transformacional sumando las dimensiones a valorar de la misma, ver tabla 1.

### Recolección y análisis de datos

Se realizó una revisión teórica en artículos de divulgación científica referente al liderazgo transformacional y las teorías administrativas seleccionadas según la revisión, para generar un análisis en conjunto de los mismos, así como, libros y bases de datos como: Elsevier, ProQuest, Scielo y Redalyc, tanto en inglés como en español.

### Resultados y discusión

De acuerdo a la dinámica organizacional entendemos que por años representa la fuente económica para familias y países, así también es un lugar en el que un individuo puede desarrollarse, por ello es importante analizar las siguientes teorías administrativas que permiten las bases para la dirección de las organizaciones.

#### Teoría del caos:

Se expone en la teoría del Caos que la más mínima perturbación en las acciones dentro de un sistema dinámico, puede ocasionar una revolución de acontecimientos previstos o no en el mismo. En los años 60 tas, Edward Lorenz propone que el caos da pie a lo no lineal dentro de la ciencia, por lo que dificulta el predecir comportamientos, resultados y evolución en los sistemas, (Martínez, 2018). Para Serrano, (2021) la Teoría del Caos, no todo es lineal, en la práctica el sistema presenta comportamientos tan impredecibles, que hace difícil su administración, ya que una organización es un sistema muy sensible a los cambios, sin embargo, estos cambios mantienen patrones que Lorenz los nombró efecto mariposas. En las

organizaciones la incertidumbre, el caos, los cambios constantes y una mala administración dejan ver el desorden que tienen que enfrentar organizaciones de alto nivel competitivo y con un ciclo de vida de madurez, estas interacciones constantes en los procesos interiores con los exteriores ocasionan el caos administrativo. (Salazar 2017).

Cabe mencionar que al iniciar cambios de imprevisto puede generar confusión ante los trabajadores e incluso generar un rechazo al cambio ya sea por comodidad o por no llevar un proceso informado ante el personal, la mejora de la experiencia del cambio obligatorio por las circunstancias que pasan las organizaciones la empresa si cuenta con el sustento económico suficiente para reinvertir en mejores condiciones para sus trabajadores así como probar la manera más viable sobre la fuerza laboral (Ramírez & Arias, 2019).

La forma de tratar la teoría del caos por el autor Pidal (2009) citado por Martínez (2018) genera una idea simple de lo complejo pues menciona el entendimiento por la teoría del caos como la persistente relación entre el orden y el desorden, una línea delgada compartida y dividida a la vez, donde una al sobrepasar a otra generando fricción se crea el caos o situaciones de convergencia, para así, aplicar sus conocimientos y estrategias más especializadas al momento de enfrentar este proceso.

El líder transformacional en la organización debe desarrollar su habilidad de la creatividad, y la estrategia ya que de acuerdo con la teoría del caos cada día es diferente y debe haber más de una manera de resolver los problemas que se presentan, esta visión de liderazgo permite no entrar en pánico y pensar de acuerdo al patrón o trayectoria del problema para eliminarlo a través de una estrategia, según Mintzberg (1999) citado por Falcon y Díaz (2022). Se deben implementar las acciones a través de una estrategia que permita transformar la cultura organizacional y gestionar el riesgo. (Salazar 2017).

### **Teoría Neoclásica**

La teoría neoclásica es una de las teorías administrativas más criticada por su rigidez y mecanismo en su práctica, la teoría neoclásica hace diferencia de la clásica precisamente en su reforzamiento de cómo económicamente visualizan el valor de los bienes, para los clásicos el valor está en los costos y para los neoclásicos el valor está en el margen de utilidad de esos bienes, dicha teoría está enfocada a los resultados (Roldán, 2020). Se cree que hasta el día de hoy la teoría neoclásica no ha superado el considerar a los trabajadores como piezas dentro de un engrane y que a su vez forman parte de una máquina, llamada organización, la cual funciona de manera lineal y estructurada para el logro de objetivos, (Ballina, 2021).

La teoría Neoclásica se basa en el proceso administrativo u operacional, así también de los principios de la administración, con nuevas ideas, el logro de objetivos se convierte en su

principal característica, entre la división del trabajo, la jerarquía y especialización, cada organización se conduce a través de la eficiencia y eficacia, para el logro de sus objetivos, través de su administración por objetivos, (Chiavenato 2022).

Una característica que forma a un líder transformacional de acuerdo con Maxwell (2007) citado por Parra y Guiliany, (2013), se amerita a su método significativo de dilucidar sus esfuerzos enfocados a un aprendizaje significativo dentro de la organización, considerando sus habilidades competentes para asimilar ordenes transformando en comunicación mediante un propósito guiado a la estrategia con el fin de tener eficacia y dirigir sus esfuerzos a los objetivos de eficiencia de la organización de manera productiva.

Así mismo, el liderazgo transformacional pretende orientar a los seguidores sobre los objetivos a cumplir tomando en cuenta las diferencias para poder guiarlos desde los valores de la empresa y así poder adaptarlos a la visión que la empresa tiene (Ho, 2016).

### **Teoría de las Relaciones Humanas**

La motivación como menciona Maslow (2013) sobre las necesidades que el ser humano se necesitan satisfacer, para su teoría genera una propuesta llamada la pirámide de Maslow la cual consta de cinco elementos que permiten clasificar de manera sistemática en forma ascendente el comportamiento humano (necesidades fisiológicas, seguridad, social, estima y ser) comenzando desde la parte inferior hasta la cima de la pirámide, las necesidades insatisfechas influyen directamente en el comportamiento del individuo.

De manera análoga, el éxito de la organización se presenta dependiendo de los elementos con los que cuente el personal, en este caso la motivación, la cual dependiendo de su aplicación puede influir en el cumplimiento de factores internos de la organización, Collazos (2016), menciona la motivación es la consecución de dependencia a los objetivos de las empresas, por ende, la motivación construye un foco central para la gestión administrativa.

Las relaciones humanas se enfocan según Ballina, (2019) a señalar las condiciones que se consideran como propicias para los trabajadores referente a lo material y al medio ambiente social. El liderazgo transformacional ayuda a la dirección para mantener a la organización competitiva a través del trabajo y cooperación de los trabajadores, este liderazgo debe utilizar un modelo más humano, donde se visualice al liderazgo con una condición actitudinal para conseguir los propósitos planteados en la organización. (Bass y Avolio, 2006 citado por Quiñones y Menacho, 2020). El factor de la motivación dentro de las relaciones interpersonales se impacta con las habilidades y conductas del líder, éste debe aplicar patrones para diversas circunstancias individuales, todo para alcanzar los objetivos de la organización, (Bass y Avolio, 2004 citado por Jaramillo et al., 2021).

## **Teoría de la contingencia.**

La teoría de la contingencia menciona que las actividades de tipo administrativo pueden estar apropiadas a una situación, en otras palabras, Koontz et al., (2022) describe que en la práctica empresarial se presentan las circunstancias o situaciones que influyen en ciertas decisiones de los modelos de comportamiento organizacional, esta teoría funciona al máximo cuando la organización se vuelve más efectiva a partir de una relación correspondiente entre la estructura y la situación dada.

El líder sabe que la forma de actuar en esta teoría de la contingencia es teniendo claro que hay más de una forma de hacer las cosas, (Koontz et al., 2022) el líder transformacional debe tener la habilidad de la creatividad, impulsar a los trabajadores para buscar nuevas formas de solucionar en diferentes situaciones, tener definida las tareas para el alcance de objetivos, esta orientación permite el desarrollo del trabajador, así también la confianza que inspira el líder en sus seguidores en diferentes situaciones permite asegurar el éxito en lo que se haga para dar solución o enfrentar una contingencia determinada, (Fernández y Quintero, 2017).

## **Conclusiones**

En los últimos años el creciente interés relacionado a los tipos de liderazgo ha despertado interés para hacer preguntas que lleven a respuestas sustanciales mediante la aplicación dentro de las organizaciones, para así mejorar en aspectos como productividad y eficiencia desde procesos, sistemas, productos y servicios.

Día tras día, las organizaciones son modificadas para llegar a una mejora interna y externamente, así mismo, el entorno de las organizaciones se compromete a comprender cómo operan las empresas frente a condiciones que pueden variar según el entorno o contexto. Dado el conjunto de teorías referidas y sus características, las empresas de primera instancia ven cómo se puede modificar su estructura y administración debido al contexto que eligen desarrollar, es decir, dictados desde fuera de la empresa sirven como contingencias externas que pueden ser consideradas como oportunidades de crecimiento en varios sentidos desde el punto de partida principal, su capital humano desde sus líderes, jefes inmediatos y administradores, ya que es imperativo llegar a la congruencia sobre las restricciones, que modifican los procesos internos guiados hacia los objetivos y planes a futuro de las organizaciones. Es importante considerar el análisis de las teorías administrativas con otras variables; sin embargo, el desempeño organizacional como futura investigación, puede mostrar una evaluación del impacto de las teorías en la supervivencia de las organizaciones hoy en día.



## Referencias

- Banilla, F. (2019). Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, economía y Administración*, 8(16) 1-28. <https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/142>
- Ballina, F. (2021). ¿Hacia una teoría de la administración en América Latina? *Ensayos de Economía*, 31(58), 86-108. Epub July 16, 2021. <https://doi.org/10.15446/ede.v31n58.85905>
- Blanch, J., Gil, F., Antino, M., & Rodríguez-Muñoz, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 170-176. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916003>
- Cetin, O., & Kinik, S. (2015). An analysis of academic leadership behavior from the perspective of transformational leadership. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 519-527. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.122>
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional* (4th ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781456291938>
- Collazos, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales*, (45), 127-143. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5969126>
- Falcon, M. & Díaz, M. (24 de marzo del 2022). Teoría del caos en las organizaciones. *Efecto Butterfly. El arte de sinergizar*. <https://www.fandelavida.com/teoria-del-caos-en-las-organizaciones/>
- Fernández, M. & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60-79. <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Gómez, M., Galeano, C., & Jaramillo, D. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-442. <https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856275012.pdf>
- Gómez Ortiz, M. del P., & Vázquez Domínguez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 6(11), 79-83. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3842>
- González, Y., Manzano, O., & Torres, M. (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64-72. <https://doi.org/10.22463/24221783.3161>
- Ho, J. (2016). Influence of organizational context and follower's deposition on the effectiveness of transformational leadership. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 19 (3), 308-343. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-19-03-2016-B002>
- Jaramillo, D. Rojas, W, Acero, Luz, & Menacho, A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 340-350. E pub 00 de septiembre de 2021. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
- Koontz, H. Wehrich, H. Cannice, M. (2022). *Administración. Una perspectiva global, emprendedora y de innovación* (16th ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786071517098>

- Martínez, C. (2018). Teoría del caos y estrategia empresarial. *Tendencias*, 19(1), 204-214. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.94>
- Maslow, A. (2013) A theory of human motivation. *Martino fine books*.
- Parraguez, S. Chunga, G. Flores, M. Romero, R. (2017). El estudio y la investigación documental: estrategias metodológicas y herramientas TIC. Editorial *EMDECOSEGE, S.A.*  
[https://www.google.com.mx/books/edition/El\\_estudio\\_y\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_documenta/v35KDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=tipos+de+investigaci%C3%B3n+documental&printsec=frontcover](https://www.google.com.mx/books/edition/El_estudio_y_la_investigaci%C3%B3n_documenta/v35KDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=tipos+de+investigaci%C3%B3n+documental&printsec=frontcover)
- Parra, O. B., & Guiliany, J. G. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177.
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista EAN*, (76), 20-43.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602014000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602014000100003)
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 20(2), 377-400.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>
- Quiroa, M. (01 de enero del 2021). Teoría de la Contingencia. *Economipedia*.  
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-contingencia.html>
- Quiroa, M. (01 de mayo del 2021). Escuela Neoclásica de la Administración. *Economipedia*.  
<https://economipedia.com/definiciones/escuela-neoclasica-de-la-administracion.html>
- Quiñones, S. & Menacho, A. (2020). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 03. UGEL 04 Comas.  
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LiderazgoTransformacionalEnLasRelacionesInterperso-8528322.pdf>
- Roldán, P. (01 de junio del 2020). Economía Neoclásica. *Economipedia*.  
<https://economipedia.com/definiciones/economia-neoclasica.html>
- Ramírez, L., & Arias, A. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), 133-150. DOI:  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>
- Rojas, N. & Madero, S. (2018). La responsabilidad social corporativa, contexto histórico y relación con las teorías administrativas.(55)29-38.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839145>
- Rosales, I. (2018). Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia-2018.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26539>
- Salazar, O. (2017). Mirada de la gestión moderna desde la teoría del caos y la transdisciplina. *Universidad & Empresa*. 19(33). 137-161.  
<https://www.redalyc.org/journal/1872/187251252006/html/>
- Sandoval, J. (2016). *La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?* Universidad Piloto de Colombia. Repositorio Institucional de la Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/8025>
- Serrano, C. (05 de diciembre del 2021). Qué son la teoría del caos y el efecto mariposa y cómo nos ayudan a entender mejor el universo). *BBC News Mundo*.  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-59525600>
- Verastegui, M. (2021). Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Vermi, Pachacámac-2020. Repositorio Autónoma. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1307>