

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

**IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS
DIRECTIVAS PARA EL CRECIMIENTO
INSTITUCIONAL: ESTUDIO DE LA
COOPERATIVA DE TAXIS “SULTANA DEL
CAFÉ”, JIPIJAPA**

**IMPLEMENTATION OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR
INSTITUTIONAL GROWTH: STUDY OF THE TAXI
COOPERATIVE “SULTANA DEL CAFÉ”, JIPIJAPA**

Yomira Lilibeth Solis Barreto
UNESUM – Ecuador

Ingrid Jennifer Choez Guaranda
UNESUM - Ecuador

Implementación de Estrategias Directivas para el Crecimiento Institucional: Estudio de la Cooperativa de Taxis “Sultana del Café”, Jipijapa

Ing. Yomira Lilibeth Solis Barreto ¹

yomira.solis@unesum.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-2993-6710>

UNESUM

Ecuador

Ingrid Jennifer Choez Guaranda

Ingrid-choez9718@unesum.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-7697-1482>

UNESUM

Ecuador

RESUMEN

El presente artículo tiene como temática “Implementación de Estrategias Directivas para el Crecimiento Institucional: Estudio de la Cooperativa de Taxis 'Sultana del Café', Jipijapa” la investigación se enfoca en dos variables principales: las estrategias directivas y el crecimiento institucional, estas estrategias incluyen la optimización de recursos, la mejora de la calidad del servicio y la diversificación de los servicios ofrecidos, este crecimiento es crucial para la cooperativa ya que permite adaptarse a las demandas cambiantes del mercado y mantener una posición competitiva en el sector del transporte, con el objetivo de identificar las mejores prácticas en la implementación de estrategias que pueden ser adaptadas por otras cooperativas similares. La metodología utilizada en un enfoque mixto que combina métodos cualitativo y cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal. Los principales resultados evidencian que la cooperativa está aplicando estrategias, pero no adecuadas en las actividades de la institución, por ello, los asociados no están en sincronía con la comunicación a las tomas de decisiones con el cumplimiento del objetivo planteado. Se analiza cómo estas estrategias impactan directamente en el crecimiento institucional de la cooperativa, proporcionando una guía para la toma de decisiones.

Palabras clave: estrategias directivas, crecimiento institucional, optimización, competitividad, expansión

¹ Autor principal

Correspondencia: yomira.solis@unesum.edu.ec

Implementation of Management Strategies for Institutional Growth: Study of the Taxi Cooperative “Sultana del Café”, Jipijapa

ABSTRACT

This article has as its theme “Implementation of Management Strategies for Institutional Growth: Study of the Taxi Cooperative ‘Sultana del Café’, Jipijapa” the research focuses on two main variables: managerial strategies and institutional growth, these strategies include the optimization of resources, improvement of service quality and diversification of services offered, this growth is crucial for the cooperative as it allows it to adapt to changing market demands and maintain a competitive position in the transportation sector, with the objective of identifying best practices in the implementation of strategies that can be adapted by other similar cooperatives. The methodology used in a mixed approach combining qualitative and quantitative methods with a non-experimental cross-sectional design. The main results show that the cooperative is applying strategies, but not adequate in the activities of the institution, therefore, the associates are not in synchrony with the communication to the decision making with the fulfillment of the proposed objective. It is analyzed how these strategies have a direct impact on the institutional growth of the cooperative, providing a guide for decision making.

Keywords: management strategies, institutional growth, optimization, competitiveness, expansion

*Artículo recibido 03 febrero 2025
Aceptado para publicación: 25 marzo 2025*



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está relacionado con la implementación de estrategias directivas que se caracteriza como el procedimiento mediante el cual los directivos y supervisores implementan estrategias e iniciativas con el fin de alcanzar metas establecidas.

La ejecución de tácticas de liderazgo dentro del sector cooperativo es crucial para la expansión y la prosperidad duradera de las organizaciones. La Cooperativa de Taxis “Sultana del Café” en Jipijapa ofrece una oportunidad especial de ver cómo elegir las estrategias correctas puede ayudarla a mejorar y mantenerse a la vanguardia en el negocio del taxi.

El estudio tiene como objetivo identificar las mejores prácticas en la implementación de estrategias que pueden ser adaptadas por otras cooperativas similares y evaluar los métodos que los gerentes pueden utilizar para mejorar el crecimiento de su empresa, hacer un mejor uso de sus recursos, mejorar el servicio que brindan a los clientes. Además, se discutirán los desafíos únicos que enfrenta la cooperativa en un entorno económico y social en constante evolución, así como las oportunidades que pueden surgir de una gestión responsable y eficiente.

Este estudio ayudará a fortalecer nuestra cooperativa ahora y en el futuro, lo que significa que seguirá mejorando y seguirá siendo importante en el negocio del transporte. A través de esta investigación pretendemos contribuir al conocimiento sobre la administración colaborativa y proporcionar consejos prácticos que fomenten la progresión de este tipo de entidades y análogas.

Armijos, Campos , & Hidalgo (2020) porque las estrategias directivas definen valores, objetivos y estrategias que guían el crecimiento organizacional. Además, permite a las cooperativas adaptarse al entorno cambiante, mejorar su eficiencia y consolidarse en el mercado.

- Teoría del Desarrollo Organizacional, que enfatiza el cambio planificado y la mejora continua de las organizaciones.
- Teoría de la Administración Científica, que resalta la eficiencia, planificación y control riguroso para optimizar el desempeño organizacional.

Estrategias directivas

Para Guerras Martín & Navas López (2022), la dirección eficaz está estrechamente vinculada al grado de eficiencia con el que los gerentes o administradores desarrollan y ejecutan sus estrategias. Esto



sugiere que una estrategia excelente, aplicada con rigurosidad, generará resultados positivos. Si la organización cuenta con estrategias bien concebidas y se ejecutan de manera impecable, se lograrán los resultados esperados y se aumentarán las oportunidades en el mercado, lo que potenciará la posición de liderazgo de la empresa.

Según Peralta Miranda, Cervantes Atia, Salgado Herrera, & Espinoza Pérez (2020), en el proceso de dirección estratégica, es fundamental comprender las herramientas empleadas para posicionar la empresa de manera ventajosa frente a la competencia.

Según Callohuanca Aceituno & Tantalean Terrones, una adecuada dirección empresarial beneficia a la compañía al asegurar una operatividad eficiente en los métodos de planificación, organización, dirección y control, lo que permite establecer claramente el alcance de cada gestión. Además, se considera la importancia del líder y sus habilidades directivas, que son fundamentales para una práctica efectiva. Las estructuras organizativas están diseñadas para alcanzar sus objetivos, promoviendo una mejora continua y competitiva del talento humano, que es clave para una gestión eficaz.

Para Castellanos Castillo, Valle Meza, Machado Marrero, & García Pérez (2019), las competencias específicas mientras los directores establecen una relación efectiva con su entorno, considerando aspectos como la conducta, el autocontrol, la colaboración y el enfoque. También incluyen la gestión del tiempo, el manejo del estrés, las creencias, la toma de decisiones y la independencia. Las competencias directivas son comportamientos observables y recurrentes que contribuyen al éxito en el liderazgo. Esto permite definir la situación directiva y establecer lineamientos estratégicos que generen valor económico, aprovechando las capacidades del capital humano y dirigiéndolas hacia la gestión de la empresa.

Crecimiento institucional

Según Castilla Soto (2024), el desarrollo institucional abarca mejora de procesos internos y el crecimiento, la gestión de recursos humanos, la adaptabilidad organizacional y la capacidad de la organización para interactuar efectivamente con su entorno. Este concepto es esencial para cualquier tipo de organización, pero es particularmente crítico en el sector de las cooperativas y ONG, donde los recursos pueden ser limitados y la misión social juega un papel central. Al fortalecer la estructura interna



y las capacidades, las organizaciones no solo mejoran su eficiencia operativa, sino que también aumentan su impacto y sostenibilidad a largo plazo.

También nos menciona Meilán, Blugerman, Agoff , & Gibert, 2020(pag /15-402) que se centra en el desarrollo de habilidades de liderazgo y en la gestión del cambio. Los líderes desempeñan un papel fundamental en el impulso y la implementación de iniciativas, ya que deben inspirar confianza, fomentar la colaboración y gestionar la resistencia al cambio.

Según Delfín Pozos & Acosta Márquez (2016), son fundamentales ya que generan riqueza y son dinámicas en la identificación, explotación y desarrollo de nuevas actividades productivas. Estas organizaciones se adaptan con relativa facilidad a las nuevas tecnologías, dado que su planificación y organización no requieren de grandes capitales. Para sobrevivir en mercados altamente competitivos, necesitan alcanzar un desarrollo empresarial que les permita prosperar. Conceptos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación son esenciales para fomentar este desarrollo en una Pyme.

Factores del éxito del desarrollo o crecimiento institucional

Según, el éxito del proceso de desarrollo organizacional radica principalmente en el capital humano. La implementación efectiva de esta estrategia se fundamenta en la coherencia y el nivel adecuado de gestión tanto del plan estratégico de recursos humanos como del plan estratégico organizacional. Esto implica lograr la participación activa y la equidad de todos los miembros de la organización en la comunicación y la adhesión a las políticas establecidas.

Para Peña Ponce, Milligan Alvia , & Galarza Rodriguez (2022) el crecimiento institucional implica diversos elementos que el empresario utiliza para guiar a la organización hacia el cumplimiento de sus objetivos. Entre estos elementos se encuentran la cultura empresarial, el liderazgo, el crecimiento económico, la gestión del conocimiento y la innovación. Lograr el crecimiento empresarial permite capitalizar las oportunidades que surgen en un entorno globalizada.

Los respectivos objetivos específicos:

- Identificar la influencia de las competencias directivas en la creación de un clima institucional favorable en la Cooperativa de Taxis “Sultana del Café” cantón Jipijapa.

- Evaluar la repercusión de la dirección de cambio en la transformación de la cultura institucional de la Cooperativa de Taxis “Sultana del Café” cantón Jipijapa.
- Examinar el impacto de la evaluación de desempeño en los procesos de cambio institucional en la Cooperativa de Taxis “Sultana del Café” cantón Jipijapa.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada dentro de la presente investigación contribuyó significativamente en la obtención de resultados con los métodos y técnicas implementadas con la población y muestra puestas en consideración.

Se sustenta en un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más completa de la situación que permite una comprensión profunda de las dinámicas internas que afectan a la cooperativa.

El alcance de esta investigación será exploratorio y descriptivo es decir que explora nuevos aspectos y describe detalladamente la situación actual del lugar con un diseño no experimental de tipo transversal de esta manera implica que recolectara datos en un solo punto en el tiempo, sin manipular variables ni realizar intervenciones. Se enfocará en identificar los elementos clave que constituyen la estructura y procesos internos de la cooperativa, con los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético.

Las técnicas empleadas para la recolección de datos abarcan la encuesta, entrevista y mismas que fueron aplicadas a los socios de la cooperativa de taxis “Sultana del Café”.

La población abarca los 102 miembros de la cooperativa de taxis “Sultana del Café” ya que ellos son parte de la institución, la población involucrada corresponde a 99 socios, por ende, no se aplicó una técnica de muestreo y se tomó a la población total con la finalidad de obtener información referente a la implementación de estrategias directivas. (Manterola & Otzen, 2017)

La muestra utilizada es no probabilística porque depende del proceso de toma de decisiones del investigador o de un grupo de investigadores, y la muestra seleccionada tiene diferentes criterios de investigación. (Samperi, 2014)

Por lo tanto, dentro de la muestra no probabilística se selección la muestra por conveniencia porque los miembros y líderes de la cooperativa pueden participar fácilmente en la investigación, en este contexto los investigadores tienen la oportunidad de obtener información de manera eficiente y efectiva mediante

el acceso y conocimiento disponible en la Cooperativa de Taxis “Sultana de Café” Cantón Jipijapa con la muestra de 99 socios.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La aplicación de las técnicas en la presente encuesta, a los 99 socios de la cooperativa de taxis “Sultana del Café” Cantón Jipijapa, quienes aceptaron responder libremente a las encuestas y la entrevista aplicada al gerente, presidente y secretaria, se obtuvo resultados mediante un formulario de Google cuyos datos fueron procesados en una hoja de cálculo de Excel.

Gráfico 1 . Competencias directivas

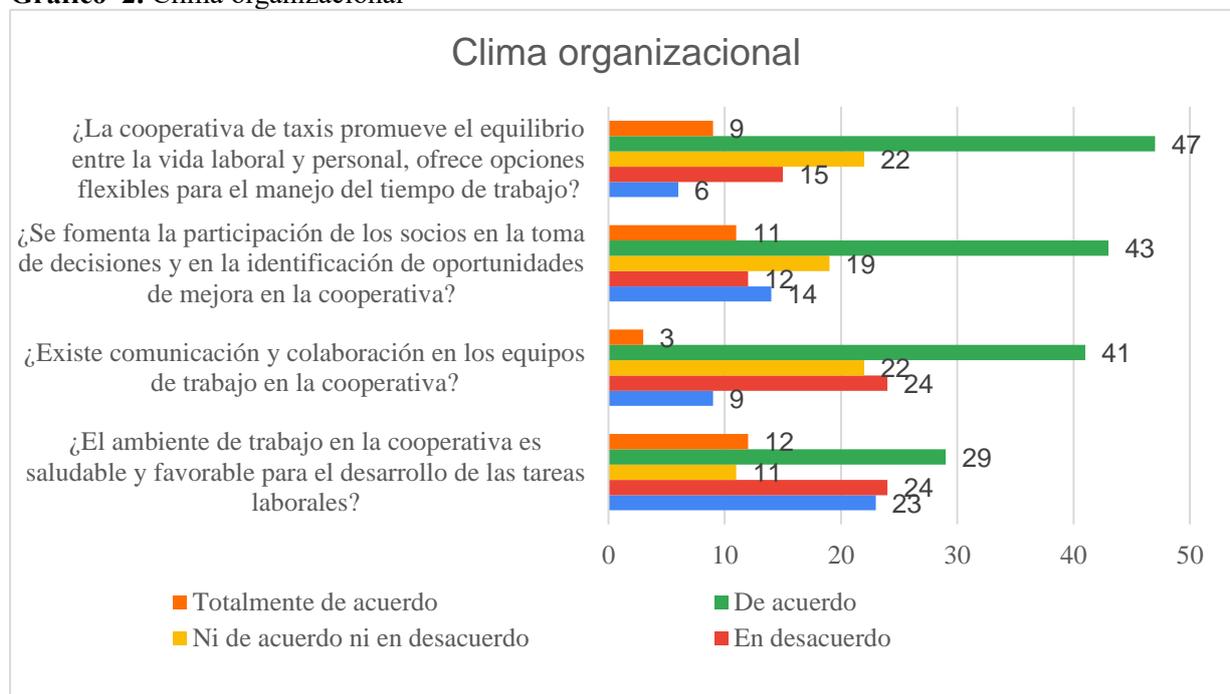


Nota: La evaluación del liderazgo muestra un panorama positivo, pero revela la necesidad de mejorar la comunicación y el desarrollo de competencias.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta sobre las competencias directivas, se evidencian que el compromiso con el desarrollo de los socios un 44% considera que los líderes están totalmente de acuerdo en que se comprometen con el desarrollo de las competencias de los socios para alcanzar los objetivos estratégicos. Sin embargo, un 13% no está de acuerdo con esta afirmación. Además, el 44% cree que los líderes promueven un ambiente de trabajo que fomenta la participación y el compromiso en las iniciativas estratégicas. No obstante, un 9% no comparte esta opinión. Un significativo de 42% considera que los líderes demuestran habilidades efectivas de liderazgo para motivar a los socios hacia los objetivos de la cooperativa. Por otro lado, un 9% no está de acuerdo con esta afirmación. El 28%

opina que los líderes comunican de manera clara la visión y los objetivos estratégicos de la cooperativa. Sin embargo, un 35% no está de acuerdo.

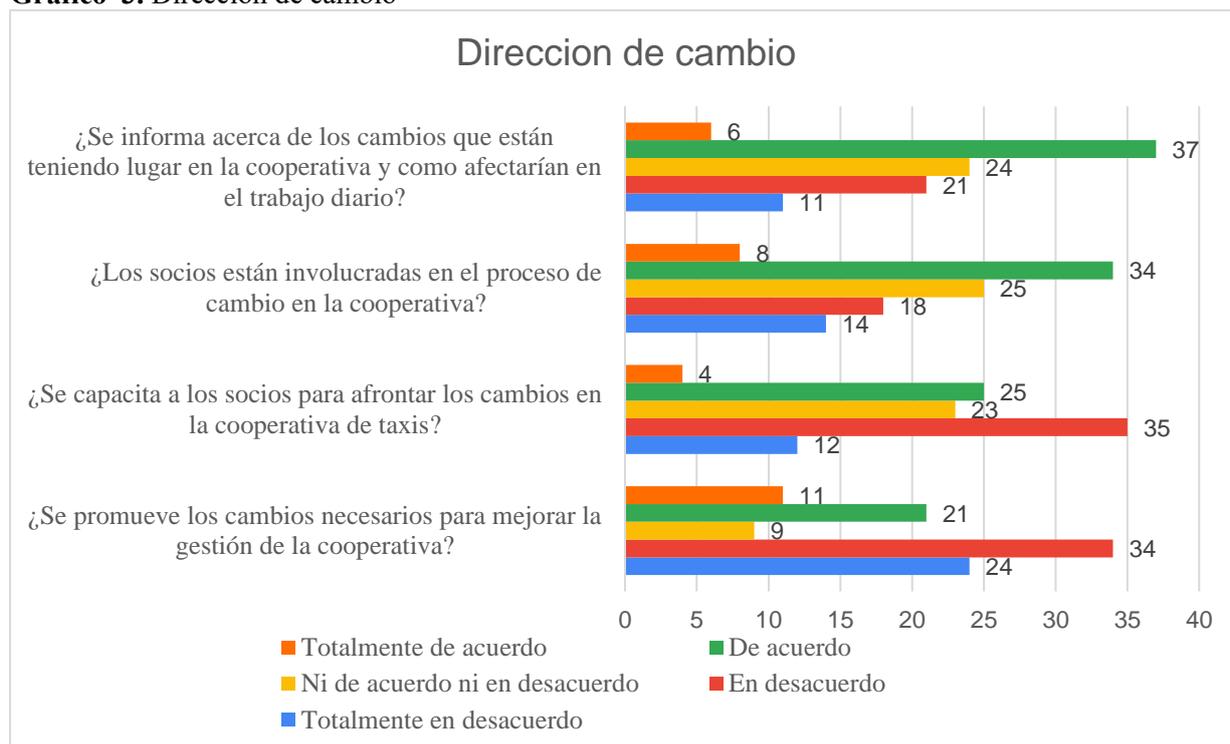
Gráfico 2. Clima organizacional



Nota: El gráfico presenta los resultados de una encuesta que evalúa la percepción de los socios sobre el ambiente de trabajo en la cooperativa de taxis.

La encuesta revela un 47% de socios satisfechos con el equilibrio laboral-personal en la cooperativa, ofreciendo flexibilidad en horarios. El 6% restante no está de acuerdo. El 43% de los socios siente que su participación en la toma de decisiones y la identificación de oportunidades de mejora en la cooperativa se promueve. Sin embargo, un 14 % disiente con esta percepción. Una cifra llamativa de 41% de miembros ve conexión y trabajo en equipo. Contrariamente, un 9% lo rechaza. En la mente colectiva, el 29% percibe la atmósfera laboral en la cooperativa como saludable y propulsora de productividad. En contraste, una fracción del 23% desacredita esta noción.

Gráfico 3. Dirección de cambio



Nota: El gráfico muestra que los socios piden mejorar la comunicación y el desarrollo de competencias para gestionar el cambio de manera más efectiva.

Los datos revelan el 37% acerca de los cambios en la cooperativa y cómo afectarían en el trabajo diario. En contraste, un 11% no comparte esta percepción. El 34% de los socios están involucrados en los procesos de cambios en el lugar. Pero, un 14% desafía esta percepción, también el 25%, capacitan a los socios para afrontar los cambios. Un 12% está lejos de este punto de vista. El 21% de los socios promueven los cambios para mejorar la gestión de la cooperativa, el 24% está en desacuerdo.

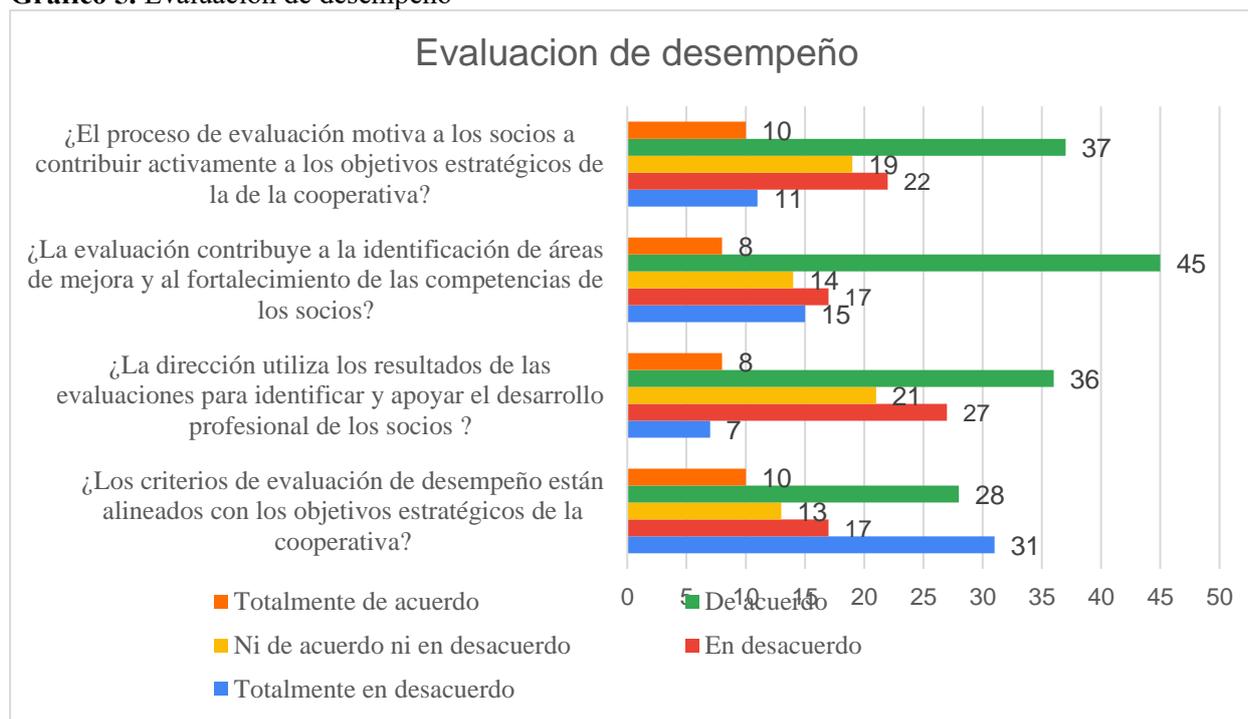
Gráfico 4. Cultura organizacional



Nota: El gráfico presenta que la cultura y principios generalizan en la cooperativa para ser identificados con esos valores establecidos por ellos.

Los datos obtenidos revelan que un 38% total conectado con valores y principios, alineación fuerte con la cultura. Pero, un 14% está en desacuerdo mientras que el 31% se identifican con la cooperativa y un 14% no conectan en lo más mínimo. Hallazgos sugieren que la innovación es promovida hasta cierto punto por la cultura organizacional, con un 35% de encuestados a favor. No obstante, un 15% percibe que el impulso aún queda corto además el 27% encuestados a favor, 26% en desacuerdo.

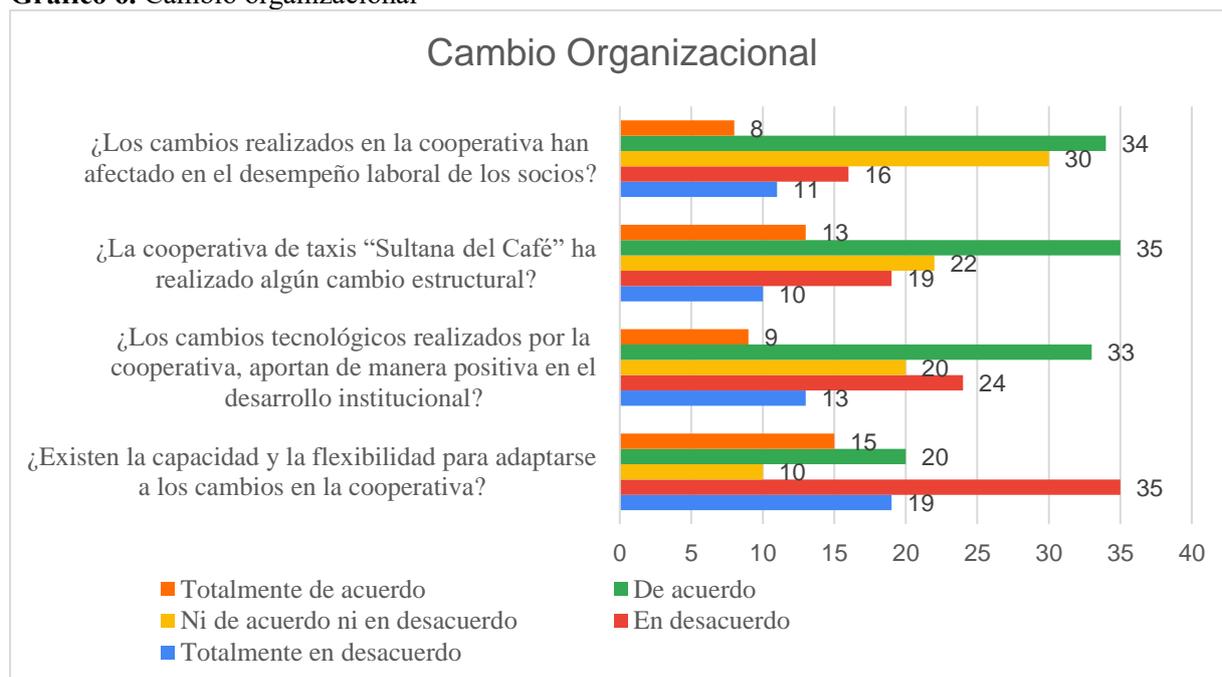
Gráfico 5. Evaluación de desempeño



Nota: Este gráfico muestra que la evaluación necesita mejoras en alineación y desarrollo profesional para que siga prosperando.

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta, se observa el 37 % expresó que está de acuerdo la mayoría de los socios ven la evaluación como una forma de descubrir dónde pueden mejorar sus habilidades y el 11% está en desacuerdo , mientras el 45% está de acuerdo con que si contribuyen a la identificación de áreas mejoras y su fortalecimiento a los socios por otro lado el 15% no está totalmente de acuerdo con esa afirmación, además muestran que los jefes utilizan la retroalimentación para ayudar a los socios a crecer en sus puestos de trabajo, con un 36% de acuerdo con esto. Sin embargo, un 7% considera que no se utiliza lo suficiente. El 28% esta positivamente de acuerdo que la evaluación de desempeño si esta alineado con los objetivos estratégico que el 31% está totalmente en desacuerdo. Muchos socios piensan que los criterios coinciden, pero algunos no están de acuerdo.

Gráfico 6. Cambio organizacional



Nota: El gráfico muestra que los cambios favorecen a la cooperativa.

Los resultados de la encuesta indican que un alto porcentaje de encuestados el 34% está de acuerdo que perciben que los cambios realizados en la cooperativa si es positivo en el desempeño laboral de los socios. Sin embargo, un 11% expresó estar totalmente en desacuerdo. La mayoría de los socios el 35% considera que la cooperativa ha realizado algún tipo de cambio estructural. No obstante, un 10% manifestó no estar de acuerdo con esta afirmación. Mientras los cambios tecnológicos implementados por la cooperativa han tenido un impacto positivo en el desarrollo institucional, con un 33% de los encuestados de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, un 13% considera que no han aportado beneficios significativos. La capacidad y flexibilidad de la cooperativa para adaptarse a los cambios obtuvo resultados mixtos. Un 20% de los encuestados percibe que la cooperativa cuenta con esta capacidad, mientras que un 19% está totalmente en desacuerdo.

DISCUSIÓN

Una vez expuestos los resultados de los instrumentos aplicados a los socios de la cooperativa de taxis “Sultana del Café” se realizó la comparación de los resultados y criterios de diversos autores, acerca de la estrategias directivas y crecimiento institucional se logró identificar que las estrategias es bueno, pero debe mejorar con la toma de decisiones y la comunicación a los miembros para que puedan desempeñarse con efectividad en sus labores y cumplir con los objetivos organizacionales.

Así lo afirma la autora Castilla Soto (2024) quienes manifiestan que la dirección estratégica influye en el crecimiento de la municipalidad en el entorno de trabajo los mismos emergen por condiciones laborales dificultosas, entornos no adecuados y sobre todo la falta de comunicación dentro de sus integrantes capaces de tolerar para la mayoría de los trabajadores.

Se concluye que los resultados son similares, Porque en la cooperativa de taxis “Sultana del café” las competencias directivas en el clima institucional son saludable y favorable de acuerdo al grupo de socios que consideran el entorno de trabajo positivo. Además, este clima positivo no solo fortalece las relaciones internas, sino que también contribuye a la estabilidad y sostenibilidad de la cooperativa en un entorno competitivo. Por lo tanto, se evidencia que el liderazgo efectivo y la adecuada gestión institucional son factores determinantes para garantizar el bienestar de los socios y, en consecuencia, el éxito organizacional.

Se considero a Diana Peña, Martha Figueroa, Jenny PARRALES de esta manera se concluye que los resultados son desiguales porque en la cooperativa de taxis se promueven valores y principios fundamentales, Cabe destacar que la actitud positiva hacia el aprendizaje y la adaptación al cambio son factores determinantes para alcanzar un conocimiento pleno y lograr una transición efectiva hacia nuevos modelos organizativos. Sin embargo, es importante enfatizar que la promoción de valores no solo debe ser un objetivo declarado, sino también una práctica constante que integre a todos los socios de manera equitativa.

Se considero a López Mamani, (2021) Se concluyó que, aunque los objetivos están alineados debido a la relación entre las variables dependientes e independientes, los resultados son bastante desiguales. Porque en la cooperativa de taxis “Sultana del café” esos cambios institucionales son bastante tardío de acuerdo a la discrepancia que existe en los socios.

CONCLUSIONES

De la presente investigación se concluye que la cooperativa de taxis “Sultana de Café” identifican oportunidades para mejorar la comunicación y desarrollo de las competencias directivas con autogestión de liderazgo. Esto impacta negativamente en el proceso de toma de decisiones, generando complicaciones al momento de implementar cambios necesarios. Dado que el equilibrio y la



colaboración no se distribuyen adecuadamente con autoridad y capacitación puede generar resistencia por parte de los miembros, quienes pueden sentirse excluidos en los procesos decisionales del lugar.

Se concluye que la cooperativa de taxis “Sultana del Café”, ubicada en el cantón Jipijapa, no están formando directivos que monitoricen los informes de cambios para fomentar el desarrollo profesional de sus socios mediante un trabajo en equipo que genere innovación con valores y principios de acuerdo a la igualdad, ha provocado que la comunicación no sea lo suficiente, lo que a su vez afecta la aceptación y ejecución de las decisiones tomadas por la administración.

Se determina que la cooperativa de taxis “Sultana de Café” no está logrando adaptarse eficazmente a los cambios en el entorno competitivo actual. Las dificultades administrativas y los desafíos presentados por la competencia de otros tipos de transporte han generado desánimo entre los socios conductores. Esta falta de adaptación, motivación, actitud, comportamiento se refleja en la escasa comunicación estratégica para movilizar a los socios y ser flexible en la tecnología para conllevar a una planificación de diagnóstico adecuado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijos, L., Campos, A., & Hidalgo. (1 de junio de 2020). Estudio del direccionamiento estratégico en el desarrollo organizacional en Latinoamérica una revista de literatura (2009-2018). *Economía y negocio UTE*, 1(14). Obtenido de <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/1068/876>
- Callohuanca Aceituno, J. O., & Tantalean Terrones, L. J. (15 de 04 de 2020). Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades. *Revista la molina*, 26. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/347451170_Adaptacion_y_validacion_de_una_escala_para_medir_las_habilidades_gerenciales
- Castellanos Castillo, J. R., Valle Meza, F., Machado Marrero, A., & García Pérez, N. (octubre - Diciembre de 2019). CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS SOBRE LA DETERMINACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS COMO FACTORES CLAVES DEL ÉXITO EMPRESARIAL. *Revista Cielo*, 46(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-48612019000400001



- Castilla Soto, C. M. (2024). *La direccion estrategiva y desarrollo organizacional en la municipalidad distrital de UMARI , PACHITEA 2023*. Tesis, Huanuco. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/9758>
- Chávez Betancourt, R. X., & Estrada Hernandez , J. A. (2023). Modelo de dirección estratégica con enfoque de sostenibilidad para la gestión de las cooperativas de ahorro y crédito. *Revista Científica*, 3(5), 17. Obtenido de <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/337/154>
- Delfín Pozos, F. L., & Acosta Márquez, M. P. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Revista Redalyc*(40), 184-202. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64646279008/html/>
- Figuroa Soledispa , M. L., Figuroa Soledispa , L. M., Álvarez Figuroa , J. A., & Zambrano González , M. E. (enero-junio de 2024). Una mirada a la direccion estrategica de las empresas desde la competitividad. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*. Obtenido de <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/477/785>
- García Giron , J. G. (2020). *Direccion estrategica y la gestion operativa en la municipalidad provincial de Oyon , Año 2019*. tesis , Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion , Huacho. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4223/GARC%C3%8DA%20GIR%C3%93N%20JOS%C3%89%20GELDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guarnizo Crespo , S. F., Tapia Ubillus , A. M., & Zambrano Farias , F. J. (06 de 04 de 2021). El desarrollo organizacional como herramienta para el cambio y la mejora de lasempresas comerciales de Guayaquil. *Revista electronica Opuntia Brava*, 13(2), 12. Obtenido de <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1170/1595>
- Guerras Martín, L. Á., & Navas López, J. E. (2022). *La dirección estratégica de la empresa: teoría y aplicaciones*. (S. Editorial Civitas, Ed.) Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=8u-mEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=direccion+estrategica+en+organizaciones+a+nivel+global&ots=JMEx_Jtd6b&sig=n1LBQJDxWpRA8SU3fN2Z6iiPbml



- Huerta Rivero, P., Gaete Feres, H., & Pedrajas Rejas, L. (abril de 2020). Dirección estratégica, sistema de información y calidad. El caso de una universidad estatal chilena. *Scielo*, 31(2). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200253
- Lino Mero, H. .. (2023). *Gestion estrategica y desarrollo organizacional de la cooperativa de produccion pesquera y comercializacion ciudad Puerto Lopez Copecip*. Tesis, Unesum, Jipijapa.
- Lopez Mamani, L. M. (2021). *Direccion estrategica y desarrollo organizacional de la municipalidad distrital de Huatasani 2021*. tesis. Obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10513/Tesis_Direcci%
c3%b3nEstrat%
c3%a9gica_DesarrolloOrganizacional_Municipalidad_Huatasani.pdf?sequence=1&
isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10513/Tesis_Direcci%c3%b3nEstrat%c3%a9gica_DesarrolloOrganizacional_Municipalidad_Huatasani.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manterola, C., & Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Scielo*, 35(1). Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-
95022017000100037#f1](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037#f1)
- Meilán, C., Blugerman, L., Agoff, S., & Gibert, G. (2020). *Teorías de las organizaciones Un enfoque crítico, histórico y situado*. Obtenido de <https://unmcloud.unm.edu.ar/index.php/s/DbX5BpjCHxeCJGd#pdfviewer>
- Mena Mendez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Sistema de informacion cientifica Redalyc*(46), 59. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64664303002>
- Meza Loreña, R. B. (20 de Diciembre de 2020). Dirección estratégica y clima institucional en docentes de una institución educativa. *Revista Identidad Investigacion Cientifica Pedagogica Y humanista*. Obtenido de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rifce/article/view/1283/1179>
- Nelly Roció, L. B., Sirley Andrea, L. B., & Ospina Ramírez, D. N. (2021). *Gestion del cambio organizacional mediante la metodologia del modelo Adkar para la adaptacion al trabajo remoto como contingencia por la pandemia producto del virus Covid - 19*. tesis, Bogota. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/610dabf0-cd91-4bd1-9ea5-
811e457bc82c/content](https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/610dabf0-cd91-4bd1-9ea5-811e457bc82c/content)



- Ocampo Ulloa , W. L., Huilcapi Masacon, N. H., & Cifuentes Rodriguez , A. F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*, 3(4), 114-137. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>
- Olivo Parra, J. E. (2023). *Desarrollo organizacional y la productividad de la empresa Promar Sea Market en el cantón Ambato*. tesis , Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5eeac7ea-d758-4e0f-891a-83422a28bfd9/content>
- Ortiz Gutierrez , M. F., Galindo Henao, A. M., Valbuena Rodriguez, P. D., Clavijo Peña , A. V., & Duarte Leguizamo, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica profundidad construyendo futuro*, 9(9), 2-9. Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3162/3747>
- Osinaga Flores, L. C. (7 de julio de 2021). El rol de las Finanzas dentro de las Teorías Organizacionales. *Revista Científica de Farem - Esteli*. doi:DOI: <https://doi.org/10.5377/farem.v10i39.12622>
- Palacios Acero, L. (2023). *Dirección estratégica*. (t. edición, Ed.) Bogota, Colombia. Obtenido de https://www.google.com.ec/books/edition/Direcci%C3%B3n_strat%C3%A9gica/XOG9EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Luis+Carlos+Palacios+Acero%22&printsec=frontcover
- Parra Fernández , M., Visbal Franco, O., Duran, S. E., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Revista de psicología y ciencias afines*, 36(1), 155-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/180/18060087011/html/>
- Peña Ponce, D. K., Milligan Alvia , K., & Galarza Rodriguez , E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Revista Científica Dominio de las Ciencias* , 8(1), 136-151. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2563/5756>
- Peralta Miranda, P., Cervantes Atia, V., Salgado Herrera, R., & Espinoza Pérez, A. (2020). Dirección estratégica para la innovación en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla –



Colombia. *Revista Venezolana de gerencia*, 25(89), 229-243. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641016/html/>

Rejas Gutiérrez, V. K. (2021). *Dirección Estratégica y Ventaja Competitiva de la Cooperativa de Ahorro y Credito San Cristobal de Huamanga de la Ciudad de Ayacucho 2020*. tesis , Universidad Peruana los Andes , 2021. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3608/T037_45945839_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Samperi, H. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Sexta edición ed.

Sanabria Navarro, J. R., Perez Silveira , Y., Molina Moreno, V., & Perez Bravo, D. D. (2019). Modelo de dirección estratégica para los centros de alto rendimiento deportivos. *Cultura ciencia y deporte*, 14(42), 311-324. Obtenido de <https://ccd.ucam.edu/index.php/revista/article/view/1344/466>

Ventura Leon , J. (27 de octubre -dic de 2017). ¿Poblacion o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Publica*, 43(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

