



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**El liderazgo transformacional como herramienta para el aumento de la
productividad en el sector comercial del Cantón La Troncal**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

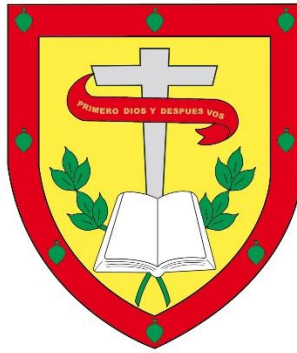
AUTOR: BRYAN ISRAEL SEGOVIA INTRIAGO

DIRECTOR: WILSON GEOVANNY PESANTEZ MOLINA

LA TRONCAL - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**El liderazgo transformacional como herramienta para el aumento de la
productividad en el sector comercial del Cantón La Troncal**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR: BRYAN ISRAEL SEGOVIA INTRIAGO

DIRECTOR: WILSON GEOVANNY PESANTEZ MOLINA

LA TRONCAL – ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
EXTENSIÓN SAN PABLO DE LA TRONCAL
UNIDAD DE TITULACIÓN

La Troncal 22 de Abril del 2024

Sección: UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
Asunto: Aprobación de presentación del Trabajo de Titulación

Señor Ingeniero

Fernando Orellana Orellana, PhD

Director de Carrera de Administración de Empresas

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

De mi consideración:

El suscrito tutor del trabajo de titulación, con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias, y a su vez certificar que el trabajo titulado **“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA TRONCAL ”** desarrollado por el (la) estudiante **BRYAN ISRAEL SEGOVIA INTRIAGO**, n número de cédula **0925546905**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que pongo a su conocimiento para los fines legales consiguientes, suscribo, no sin antes exteriorizar mi consideración.

Atentamente.

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



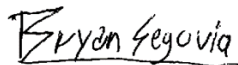
,1* :./621
3(6\$17(=
02/,1\$
'2&80(172
,50\$'2
,*,7\$/0(17(
/D 7URQFDO
(FXDGRU

Dr. Wilson Geovanny Pesantez
Molina Tutor

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Bryan Israel Segovia Intriago portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0925546905**. Declaro ser el autor de la obra: **El liderazgo transformacional como herramienta para el aumento de la productividad en el sector comercial del Cantón La Troncal**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

La Troncal, **22/04/2024**



F:

Bryan Israel Segovia Intriago

C.I. 0925546905

AGRADECIMIENTOS

Primero que nada, quisiera expresar mi infinito agradecimiento al Dios Omnipotente, desde el fondo de mi corazón por darme tanta bondad, amor e innumerables bendiciones en mi vida y por darme esta oportunidad de lograr una meta, que he estado esperando por mucho tiempo.

Agradezco interminablemente a mi padre Wilson Segovia, por los valores, consejos, por su esfuerzo y dedicación. Asimismo, a mi madre Lucia Intriago, no tengo palabras para expresar mi gratitud y la forma de decirte cuanto te amo madrecita querida, tu apoyo incondicional y esfuerzos para ayudarme lo llevo presente en mi corazón. Esta meta es para ustedes, sus sacrificios en mi memoria y el susurro de sus palabras me daban fuerzas.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Católica de Cuenca que me abrió sus puertas para realizar mis estudios y adquirir nuevos conocimientos. a mi tutor Ing. Geovanny Pesantez, que ha sido mi apoyo incondicional y bendición.

Asimismo, mi agradecimiento a mi director de carrera Ing. Fernando Orellana que tuvo la disposición y amabilidad de asistirme. Al mismo tiempo, a los excelentes docentes que tuve la oportunidad de conocer me queda agradecerles por sus enseñanzas, a mis compañeros de la Universidad, a mis amigos que estuvieron presentes en todo tiempo, a todos aquellos que fueron parte de este proceso de mi carrera universitaria, un millón de gracias.

DEDICATORIA

Con todo mi corazón le dedico este trabajo a mi Dios, el Todopoderoso, quien ha permitido el proceso y estructurado mi camino, a él le debo todo, sobre él está mi confianza, dejo mi presente y futuro para que construya con un pincel su voluntad en mi camino.

A mis padres, este logro alcanzado evidencia mi amor por ustedes, siempre agradeceré por sus vidas, sus enseñanzas, sus consejos, oraciones, por su cariño y apoyo incondicional, durante el proceso de mi formación y el concluir mi proyecto, gracias con todo mi corazón. todos aquellos recuerdos los llevo tatuado en mi corazón, gracias mama, gracias papa, porque han forjado en mi un hombre de bien.

RESUMEN

Los comercios en la actualidad dinamizan frente a desafíos en cuanto a un mundo globalizado y tecnológicamente avanzado, gestionando estrategias para incrementar su productividad y obtener el mayor rendimiento económico posible. Para el Cantón La Troncal, existe una desventaja en relación a las grandes empresas, debido a la escasa competitividad derivados de una frágil productividad. Por lo que se presenta la problemática observada, una mala gestión de sus líderes derivando a un impacto negativo, desde producir daños en la compañía, no lograr los objetivos planteados, entre otros. De esta manera, se presentó la propuesta de fomentar el plan de implementación de un modelo de acción de liderazgo transformacional para generar el aumento en los niveles de productividad. Para poder presentar el objetivo principal de determinar el impacto del liderazgo Transformacional en la productividad del sector comercial, se ha empleado varios métodos de investigación, para a su vez obtener por medio de la población que fueron 54 los negocios del sector, como parámetros para la evaluación del Liderazgo transformacional. Asimismo, se aplicó una encuesta de la escala de Likert donde los resultados fueron analizados por medio de un programa estadístico y el Alfa de Cronbach con una fiabilidad de 0.914. También se desarrolló el plan de mejoras de los negocios del Cantón, como objetivo de renovar el liderazgo entre los emprendimientos, entre las cuales están las capacitaciones formativas y administrativas que sean informativas para los emprendedores que fomenten el liderazgo transformacional entre los múltiples negocios.

Palabras claves: Liderazgo, emprendimiento, productividad

Abstract

Contemporary businesses face challenges in a globalized and technologically advanced world, implementing strategies to enhance productivity and achieve maximum economic performance. There are disadvantages in La Troncal canton compared to large companies due to limited competitiveness, which results from weak productivity. Poor leadership management is identified as problematic, leading to negative impacts such as company damage and failure to meet objectives. Therefore, the proposal to implement a transformative leadership model to enhance productivity is presented. This study employed various research methods to address the primary objective of assessing the impact of Transformational Leadership on the commercial sector's productivity. A sample population of 54 businesses within the sector served as parameters for evaluating Transformational Leadership. A Likert scale survey was also administered, followed by statistical software to analyze the results, with a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.914. A plan for improvements was developed, including informative training and administrative sessions to promote transformative leadership among entrepreneurs in La Troncal canton.

Keywords: Leadership, entrepreneurship, productivity.

PORTADA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPÍTULO 1.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
Descripción y contexto del caso	2
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	4
Pregunta General.....	4
Preguntas Específicas	4
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
HIPÓTESIS.....	6
Hipótesis Alternativa	6
VARIABLES	6

CAPÍTULO 2.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
Variable Independiente.....	7
Liderazgo.....	7
Naturaleza del Liderazgo.....	8
Antecedentes Teóricos.....	8
El enfoque de Rasgos.....	10
La Teoría Conductual.....	12
Estudios de la Universidad de Ohio.....	13
Estudios de la Universidad de Michigan.....	14
El Grid gerencial de Blake y Mounton.....	15
Teorías de la Contingencia.....	16
Modelo de Fiedler.....	16
El Modelo tridimensional 3D de W.J. Reddin.....	18
Teoría Situacional de Hersey y Blanchard.....	18
Modelo de participación del líder.....	21
Ventajas del Liderazgo Transaccional.....	23
Liderazgo Transformacional.....	25
Características personales del Líder Transformacional.....	25
Importancia del Liderazgo Transformacional.....	27
Factores del Liderazgo Transformacional.....	28
El Liderazgo Transformacional y su impacto en la eficacia organizacional.....	29

Interrelación entre liderazgo transformacional y eficacia.....	30
Variable Dependiente	34
Definiciones de Productividad Laboral	36
Modelos de Productividad	37
Modelo de desagregación de la productividad organizacional	38
Modelo de insumo-producto de la empresa	38
Modelo de Sutermeister sobre la productividad del trabajador.....	38
Factores para mejorar la Productividad.	39
<i>Fuente.</i> Tomado de (Fontalvo, et all, 2018).....	40
Factor humano como elemento clave en la Productividad	41
Importancia de la Productividad.....	41
Indicadores de Productividad	44
Discusión y Adopción Teórica.....	45
Discusión del cuerpo teórico del liderazgo	46
Discusión de la Productividad laboral	48
Análisis de la relación conceptual	48
Hipótesis de Prueba	50
Hipótesis de Estadísticas.....	50
Hipótesis nulas y alternas.....	50
CAPITULO 3.....	52
METODOLOGÍA	52
Diseño de Investigación.....	52

Tipos de investigación	52
Investigación Exploratoria	53
Unidad de Análisis.....	53
Sector comercial Definición de Comercio	54
Clasificación del Comercio	54
Comercio al por mayor	54
Características principales del comercio al por Mayor	55
Comercio al por Menor.....	55
Características principales del comercio al por Menor	56
Población y Muestra	57
Total - N= 54 Estrategia de aplicación	57
Definición de las variables Liderazgo transformacional	57
Operacionalización de las variables.....	57
Instrumento de Medición	58
Tratamientos estadísticos.....	62
CAPITULO 4.....	63
ANÁLISIS DE RESULTADOS	63
Prueba de Hipótesis	64
Análisis de Resultado.....	69
Propuesta de investigación.....	70
Plan de acción	70
CONCLUSIONES	73

RECOMENDACIONES	74
BIBLIOGRAFÍA.....	75
ANEXOS	81

• INDICE DE TABLAS

Tabla 1	14
Tabla 2	23
Tabla 3	24
Tabla 4	24
Tabla 5	43
Tabla 6	50
Tabla 7	58
Tabla 8	60
Tabla 9	61
Tabla 10.....	61
Tabla 11.....	62
Tabla 12.....	62
Tabla 13.....	62
Tabla 14.....	63
Tabla 15.....	63
Tabla 16.....	64
Tabla 17.....	64
Tabla 18.....	65
Tabla 19.....	65
Tabla 20.....	67
Tabla 21.....	68
Tabla 22.....	68
Tabla 23.....	71

• **INDICE DE FIGURAS**

Figura 1	12
Figura 2	13
Figura 3	17
Figura 4	19
Figura 5	30
Figura 6	37
Figura 7	40
Figura 8	42
Figura 9	49
Figura 10	66

• INTRODUCCION

Los negocios en la actualidad tienen en cuenta que el mundo cada día es más globalizado y tecnológicamente avanzado, procuran siempre en estar adelantados en cuanto a la competitividad frente a otras organizaciones. Para lograr los mejores porcentajes de productividad en la prestación de bienes y servicios es necesario tomar en cuenta cada uno de los aspectos que influyen en el proceso de lograr sus objetivos y metas planteada. Los tiempos son distintos, como también el concepto de liderazgo dentro de los negocios, en la actualidad ejercer como un jefe y ejercer el liderazgo se han convertido en dos conceptos diferentes.

Tradicionalmente se considera líder a la persona que influye en el comportamiento de los demás. Ésta es la definición más clásica y más utilizada desde las teorías conductistas en los años 80. En esta década la figura del líder va en camino a una idea donde evoluciona el liderazgo dado que se une de manera inseparable al cambio y la transformación. Con mercados globalizados, multiculturales y flexibles no es posible ser competitivo concibiendo al ser humano como una persona que recibe órdenes y obedece, y a sus actividades como tareas y procesos.

De tal manera, se corre el riesgo de limitar la creatividad y la iniciativa, fuentes inevitables de poder en toda organización del nuevo siglo. Muchos negocios en Latinoamérica buscan alcanzar sus niveles máximos de productividad logrando que sus trabajadores posean un sentido de pertenencia que se logra con una cultura organizacional, un clima organizacional adecuado y buen liderazgo, donde el o los líderes les impulse y les mantenga motivados, conectados, centrados en el cumplimiento de sus responsabilidades ya que estos aspectos son sumamente importantes para el desenvolvimiento de las actividades de los trabajadores y lograr cumplir con la planificación de la organización.

En la actualidad el mundo está muy globalizado y cada día se busca mejorar los recursos tecnológicos de la empresa, para así poder lograr el punto máximo de productividad, esto es fundamental en cada empresa ya que esto les permitirá, crecer como empresa, lograr posicionarse y ser la mejor opción frente a su competencia, en este sentido

el objetivo principal de esta investigación es analizar como el liderazgo influye dentro de una empresa como instrumento para aumentar la productividad de la misma.

Asimismo, se debe considerar que esta investigación está dedicado al estudio del liderazgo transformacional, en concordancia a un prototipo de liderazgo con un panorama en la problemática propuesta. De tal forma, que es un modelo de liderazgo que renueva la configuración de los pensamientos, perspectiva y acicate de la mano de obra. Logrando forjara este sistema como una de las vías más idóneas a facilitar la transformación organizacional y como plantear su influencia en el regocijo del clima laboral en el área de economía de masas y solidaridad.

Por tal detalle, este elemento de estudio se ha destacado en la observación, e indagación de los componentes del liderazgo transformacional como herramienta para viabilizar una alta productividad y así lograr el desarrollo comercial del Cantón la Troncal del periodo 2023. Por lo expuesto, basado en una matriz de conexión de las variables, dará respuestas si el liderazgo transformacional está o no vinculado al aumento de la productividad en el sector comercial del Cantón La Troncal.

• CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los emprendimientos en la actualidad tienen un rol significativo para la economía ecuatoriana, pero se encuentran en una desventaja en relación a las grandes empresas, debido a la escasa participación y falta de competitividad en el mercado. Tienen personal con alto potencial, pero no cuentan con las herramientas necesarias para poder capacitar a sus empleados y así lograr mejorar las habilidades de cada trabajador. Los dueños en su mayoría poseen una resistencia al cambio, a delegar y a compartir lo más valioso con sus colaboradores, que es el conocimiento.

Una mala gestión de sus líderes puede tener un impacto negativo en los empleados y pueden producir daños en la compañía afectando la capacidad de retener a empleados, la motivación, la moral y desempeño del personal, por lo tanto, la falta de liderazgo influye en la productividad de la empresa. Se puede afirmar que, si una persona cuenta con un ambiente laboral propicio para el desarrollo de la motivación, sentirá satisfacción en su trabajo, sin sentir presiones o castigos.

En la actualidad son pocos los negocios que entienden sobre la responsabilidad de conseguir que el talento humano se pueda desarrollar en las habilidades de los líderes que se necesitan para alcanzar los objetivos en un ambiente cada vez más productivo. Sin embargo, todavía existen empresas que no están en las posibilidades de asumir esta responsabilidad, ya sea por ignorancia, falta de información o por falta de presupuesto.

Asimismo, unos altos índices en los nuevos emprendimientos carecen de gestión adecuada del talento humano, creando ambientes de mal clima, ausencia de motivación, falta de liderazgo y una comunicación ineficiente, lo que desemboca en no poder conseguir los objetivos propuestos, ya que esto provoca una baja productividad en el negocio y esto a futuro puede provocar el cierre del negocio.

En la mayoría de los casos, los síntomas que presentan los emprendimientos, son frecuentes y similares, a pesar de que ocurren en negocios diferentes. La mala gestión de

los altos mandos afectan en la moral de los empleados, sabiendo que la moral es la base para la motivación y clave para la productividad. Es preocupante y amenazadora para los negocios que desean fortalecerse como organización que el talento humano carezca de ciertas habilidades.

- **Descripción y contexto del caso**

En el entorno de la gestión empresarial, existe una de las problemáticas más frecuentes para el desarrollo de las mismas, es la debilidad o carencia de dirección. El liderazgo, es el elemento que constituye uno de los pilares fundamentales en la vida de las compañías o empresas familiares, su participación idónea fomenta el carácter en la toma de decisiones, creando valor e innovación en cada etapa de sus procedimientos. En efecto, aporta un legado en la visión de sus objetivos, visualizando características que incentivan a cumplir con sus propósitos.

Sin embargo, en pleno siglo XXI, aún persisten anomalías y fragilidad en ciertos estilos de liderazgos donde se ve reflejados estas falencias en sus debidos procesos. En este contexto, las empresas familiares del sector del Cantón La Troncal, no son la excepción sobre estos asuntos de gestión, cabe resaltar que existen indicios sobre una débil aptitud de liderazgo en diversas Pymes. De tal forma, que estas incidencias afectan la salud empresarial de estas organizaciones, además de las falencias que contribuyen a un clima laboral no idóneo, sumado a otros elementos negativos con los colaboradores que perjudican la productividad y el desarrollo económico de las mismas.

Con respecto a (Cruz & Rodea, 2014), el liderazgo se ha transformado en una de las vías imprescindibles de la dirección de las empresas, su aporte es de trascendencia en la toma de resoluciones. Por tal motivo, es acogido por varias disciplinas de estudio, en las que predominan las ciencias de la gestión. por ende, las contribuciones de sus atributos forman un perfil de requisito a los administradores en perfeccionar las destrezas de liderazgo con el fin que faciliten llevar la dirección de una organización en el desafío de los mercados.

Desde el punto de vista de (Mendoza & Ortiz, 2006), los líderes transformacionales entorno a sus actividades poseen una visión desarrollada hacia dónde dirigir la empresa, como cruzar las turbulencias de los constantes cambios en la forma de hacer negocios universales.

Además, los líderes transformacionales en su instinto profesional engendran visiones innovadoras, vinculadas a una convicción estructuradas a la misión, conexión y organización de los colaboradores. Consecuentemente estos elementos bien desarrollados permitan una coherencia de valores corporativos y consensos, logrando una visión compartida de la misión a cumplir.

Por el contrario, el liderazgo transformacional inspira el surgimiento de una conciencia entre los empleados que aceptan y se involucran con la misión de la organización, dejan de lado los provechos individuales y se centran en el bien colectivo. Por esta razón la gestión administrativa es la ejecución racional de las actividades de una organización, tengao no ánimo de lucro, e incluye la planificación, dirección y control de todas las actividades. Por lo tanto, la administración es esencial para la existencia, supervivencia y éxito de una empresa, pero las limitaciones encontradas en la administración no pueden aumentar la productividad.

- **Modelo estructural de investigación a partir del planteamiento del problema**

Para el arquetípico estructural de la indagación del problema se sugiere estudiar el efecto del liderazgo transformativo, como herramienta para el desarrollo económico del Cantón La Troncal, en el período 2023.

De tal forma, que permita conocer y establecer si existe una analogía en las variables de estudio o no, es decir de las empresas que ha utilizado o no figuras con el enfoque de liderazgo transformativo en dicho período de publicación. Por lo que, se trata además de la productividad en sus actividades que existen en el sector facilitando del logro del desarrollo económico para las actividades de gestión en las organizaciones.

• PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

• **Pregunta General:**

¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal?

• **Preguntas Especificas**

- ¿En qué nivel el liderazgo transformacional afecta la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal?
- ¿Cuál de los factores del liderazgo transformacional, impacta en mayor grado en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal?

• OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

• **Objetivo General**

Determinar el impacto que tiene el liderazgo transformacional en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal.

• **Objetivos Específicos**

- Determinar si el liderazgo transformacional afecta la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal.
- Verificar cuál de los factores de liderazgo transformacional impactan en mayor grado en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal.

- **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Los emprendimientos en el cantón La Troncal son el eje central de la economía del cantón. Ellos son los que proporcionan el trabajo a los ciudadanos para que así puedan tener una mejor calidad de vida en su familia. En la actualidad estos emprendimientos están siendo opacados frente a las grandes empresas y las empresas multinacionales que con mucha inversión en tecnología y mejores capacitaciones a su personal laboral logran un mayor crecimiento que los nuevos emprendimientos.

Por lo tanto, esto genera muchas pérdidas económicas a los nuevos emprendimientos porque no son capaces de crecer a la par con las grandes empresas. En efecto, una de las características negativas en los emprendimientos es la frágil o la debida escasez de aplicación de estrategias de gestión en la organización, por lo que se observa un ambiente de trabajo incompleto, sin motivación para ayudar a la empresa a crecer financieramente y sin operación en equipo en la empresa.

En otras palabras, los emprendimientos al ser muy importantes para el cantón no han crecido mucho en afinidad a las grandes compañías del país, entonces se demuestra para que una empresa crezca eficientemente se requiere de contratar personal capacitado en todo modelo de liderazgo empresarial para así lograr un mayor progreso en la productividad de la manufactura y a su vez una vía segura al progreso económico.

Por supuesto, se propone demostrar porque un negocio que posee un líder logra un considerable rendimiento en comparación a una compañía que no gestiona bajo un liderazgo empresarial. Por este motivo el siguiente trabajo es para demostrar que los nuevos emprendedores deben tomar conciencia en relación de mejorar la productividad de su negocio, deben tener un líder para impulsar a sus empleados a dar más de sí mismo y proveerles herramientas para un excelente trabajo en equipo, ya que un buen trabajo en equipo logra mayor producción y mejores ventas, por lo tanto, esto lograra una mejor productividad.

- **HIPÓTESIS**

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal.

- **Hipótesis Alternativa**

- El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal.
- Los factores del liderazgo transformacional que más impactan en la productividad laboral son: Estimulación intelectual e Influencia Idealizada.

- **VARIABLES**

Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

Variable dependiente: Productividad Laboral

• CAPÍTULO

O 2 MARCO

Variable Independiente **TEÓRICO**

Liderazgo

Desde el inicio de los tiempos, el hombre se ha destacado por sus carácter y atributos en la forma de tomar resoluciones, en el contexto de nuestros tiempos el liderazgo a formado parte de la evolución del hombre, la manera que gestiona y satisfacesus necesidades, ha permitido que existan múltiples hipótesis acerca del liderazgo.

Citando a (Rost, 1994) establece indiscutiblemente que la coyuntura del liderazgo es internamente interdisciplinaria, lo que puede parecer evidente, pero al mismo tiempo ambiguo.

Como señala (Terry, 1960), en su ensayo argumenta que el liderazgo se lo considera como la destreza o acto de coaccionar en los sujetos para que se comprometasencillamente con las metas propuestas de la agrupación.

Desde el punto de vista de (Lussier & Achua, 2002), alude que el liderazgo es el procedimiento en el cual los líderes desarrollan las habilidades de persuasión sobre simpatizantes y recíprocamente, con el objeto exclusivo de alcanzar las metas trazadas deuna organización a través de su gestión.

Asimismo, en el contexto del siglo XXI, en el cual se desenvuelven las organizaciones se ve abocado a rápidos y continuos cambios creando la necesidad de que las personas que se encuentren al frente de colectivos u negocios gocen más de las cualidades de un líder que de un jefe supervisor en tal sentido se precisa de personas más visionarias y con una mayor orientación frente al fortalecimiento de estrategias cuyo cumplimiento se manifieste a largo plazo. (Tannenbaum, et, al 1961).

Por tal razón su enfoque primordial es que el liderazgo con más grados de eficiencia es aquel que se compromete mediante un vínculo interdependiente entre líderes

y partidarios. Por lo cual, se expresa que la dirección transformacional es un liderazgo imprescindible, engranados en requisitos claves para reformar a líderes y partidarios con el objeto de alcanzar niveles más altos de desempeño y productividad. En este sentido, es preponderante comprender las siguientes teorías en los estudios de liderazgo: Estas bases tomaron forma con el tiempo, apareció gradualmente y contribuyó significativamente. Por lo cual, desde diversas definiciones, prototipos y métodos, que generan comprensión y discernimiento desde las distintas figuras en relación al arte de liderar.

Al mismo tiempo, estas conjeturas intentan determinar, distinguir los rasgos, conducta y singularidades que diferencia de los líderes eficaces en contraste a los que no tienen talento, así como los componentes que afectan el perfeccionamiento del liderazgo.

- **Naturaleza del Liderazgo**

Fundamentalmente en los últimos años coexisten variadas vías ideológicas respecto a los conceptos, definiciones, particularidades y modelos de liderazgo. Por lo cual, el panorama de la gestión transformacional se ha perfeccionado y evolucionado, adaptándose a los entornos de los negocios. Sin embargo, todas aquellas herramientas y afirmaciones positivas tuvieron su génesis desde la investigación de (Drucker, 1954).

Las teorías de liderazgo surgieron sus inicios a mediados del siglo XX, en su supremacía de gestionar las actividades comerciales en un entorno de cambios y desafíos globales. A medida de su utilización para los años 80, tuvieron una transformación como instrumento en explorar y desarrollar el desempeño de los negocios en referencia de múltiples capacidades, actitudes y perspicacia de los líderes que la gestionan de manera idónea. (Human Capital Corp., 2020).

- **Antecedentes Teóricos**

Es importante determinar, que a través de los tiempos existen diversos artículos e indagaciones consecutivas donde han empleado esta práctica de prototipos. De acuerdo con Cacique & González, en su indagación realiza una publicación titulada "*Diagnóstico*

de jefatura transformacional y transaccional en una estructura de estudios superiores"

indica lo siguiente:

De acuerdo al autor, la atención se centra en la relación del liderazgo transformacional entre sus variantes de investigación, tales como regocijo, impulso y eficacia en la administración jerárquica de la educación superior de México. Por lo cual, finalmente se emite la deducción del ensayista indicando que la gestión en el entorno del modelo transformacional sobresale a una mayor o elevada categoría en contraste al liderazgo transaccional. (2022, p. 130-131).

Según Pesantez, en su publicación doctoral titulada: *Liderazgo Transformacional-Transaccional y su impacto en las Autoevaluaciones Centrales del trabajador, en el sector agroindustrial de la caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del Cañar, Ecuador*, indica lo siguiente:

Se encuentra una disimilitud entre gestionar y dirigir. El líder, tiene un fuerte compromiso ante su superior inmediato, donde planifica, implementa e inspecciona las tácticas de la empresa y bajo este esquema posee una jerarquía sobre sus subordinados. No obstante, si no comunicay no influencia su desempeño, no conduce a mejorar, no está liderando. En este concepto, un líder es una persona que dirige a su equipo, los motiva a superar sus expectativas y alcanzar los objetivos de la organización. Por tanto, surge la necesidad de explorar diferentes teorías de gestión basadas en las características, comportamientos y contingencias del directivo en ese momento. Luego, se revisarán teorías del liderazgo como rasgos, comportamientos y contingencia. (2017, p. 25).

Desde el punto de vista de Yuki & Van, "*Teoría e Investigación sobre el Liderazgo en las Organizaciones*". En su publicación sobre los gerentes en contraste con los líderes, indican las siguientes apreciaciones:

En efecto, los gerentes evalúan el equilibrio, el sistema y la eficacia, en contraste con los líderes que capturan apreciaciones en ductilidad, la innovación y en el entorno que gestionan se adaptan. Los manager son responsables de puntualizar el desempeño del quehacer y proporcionar instrucciones al fin de hacer las cosas bien. Por otra parte, los líderes se interesan por el menester de todos los miembros de su equipo o departamentos, al igual que fomentan como involucrarlos en la toma de decisiones de la organización. (1992, p. 147-150)

Es importante resaltar el cimiento de los antecedentes teóricos descritos, este artículo examina el Liderazgo transformacional, porque expresa un modelo de liderazgo como motor que inspira una representación íntegra. Por lo cual, se observa que ambos bandos, entre líderes y subalternos mediante esta corriente, se esfuerzan por desarrollar los beneficios empresariales y el perfecto clima de trabajo.

- **El enfoque de Rasgos**

Desde el punto de vista de (Bass, 1990), se cree que el modelo de liderazgo está vinculado con los atributos del individuo, cualidades innatas que sobresalen, especialmente aquellas relacionadas con el progreso personal, la autoestima y la autorrealización. Los líderes reformadores, estimulan el cambio de actitud al influir en sus relaciones con los cofrades del gremio, obligando a todos a dejar de lado sus propios intereses, para lograr el bien colectivo. e incluso si no se cubre sus requisitos básicos existenciales como seguridad y salud, o relacional como el amor y adhesión.

De acuerdo con (Bateman & Snell, 2009), indica que las cualidades de liderazgo también están vinculadas a la eficiencia en el desempeño de las competencias preliminares. Ilustrando un ejemplo, la idoneidad de mantener los prominentes niveles de energía y la flexibilidad a la fatiga están asociados con la capacidad de responder a las necesidades que existen en la compañía. Asimismo, otras características relacionadas son la rectitud moral y la sensatez emocional, que de una u otra forma tienen influencia en las relaciones victoriosas entre líderes y seguidores.

Aunque en otro sentido, la autoconfianza en uno mismo es otra característica indiscutible que facilita a los líderes alcanzar sus metas de forma positiva y generando un fuerte impacto significativo en sus subordinados. No obstante, esta hipótesis se puede resumir de la siguiente manera en ciertas características de los líderes que practican un liderazgo positivo en los subordinados.

Sin embargo, este planteamiento hipotético no ha generado grandes efectos en las áreas académicas y organismos en justificación de sus resultados son diversos, lo que imposibilita condensar cada particularidad y poder extrapolar los resultados para mejorarla gestión efectiva. De tal manera, que sea posible los próximos estudios toman medidas para examinarlas causas de la conducta de los directivos. En este sentido, las hipótesis modernas como la de las cinco causas de (Goldberg, 1993), facultan a agrupar los rasgos de temperamentos en un grupo más concreto de idiosincrásico:

Extroversión: cautiva el grado de comodidad con las correlaciones

Adaptabilidad: Se refiere a la tendencia de un individuo a aceptar la perspectiva de otro individuo.

Meticulosidad: Se alude a la credulidad.

Estabilidad emocional: Reseña la capacidad de un individuo para afrontar el estrés.

Apertura a las experiencias: Refleja el alcance y la pasión de una persona por cosas nuevas. (1993, p. 135-136).

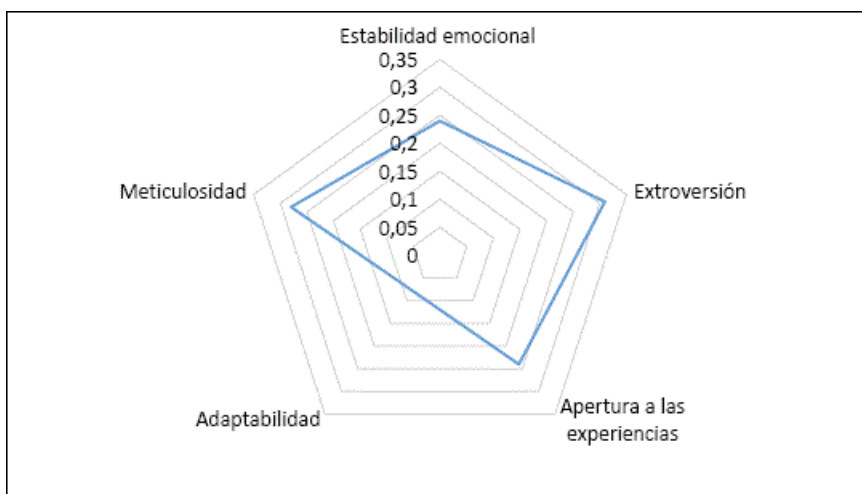
Asimismo, se han alcanzado efectos alentadores empleando la hipótesis de los cinco elementos para pronosticar el liderazgo, en un informe de un análisis, se examinaron 222 paralelos en 73 prototipos y estos vínculos se muestran.

En consecuencia, uno de los fuertes argumentos por lo que no se presta mucha atención a este modelo, se basa en la colisión en el ámbito académico, puesto que genera

una amplia gama de hallazgos encontrados. Por lo cual, complica las posibles valoraciones integrales y específicas de cada uno de ellos, para identificar líderes potenciales.

- **Figura 1**

- ***Correlación entre el Modelo de Cinco Factores y Liderazgo***



Fuente: Tomado de (Timothy A. Judge, 2022)

Desde el punto de vista de (Timothy A. Judge, 2022), las conclusiones demostraron que el vínculo entre equilibrio emocional, sociabilidad, apertura a la maestría y precisión en vía al liderazgo fue superior a 0 en el 90% de la coyuntura. La sociabilidad, describe que las reciprocidades más compactas son entre los contextos de estudio y los métodos de liderazgo (surgimiento del liderazgo y efectividad del liderazgo). Por lo cual, el paralelismo polifacético del patrón de cinco causas con el liderazgo fue de 0,48, lo que advierte un compacto soporte a la hipótesis de los rasgos.

- **La Teoría Conductual**

Mientras tanto, la hipótesis conductual sugiere que el proceder diferencia a los líderes, en contraste a los que carecen de destrezas de liderazgo. Una implicación preponderante de la hipótesis conductual, describe a los sujetos que pueden entrenarse para convertirse en determinantes líderes e impulsar el liderazgo como una destreza propia. Por lo tanto, esto contradice la hipótesis de los rasgos, que apoya la teoría que los líderes nacen mas no se hacen. Las teorías de comportamiento más destacados se

enumeran a continuación:

- **Estudios de la Universidad de Ohio**

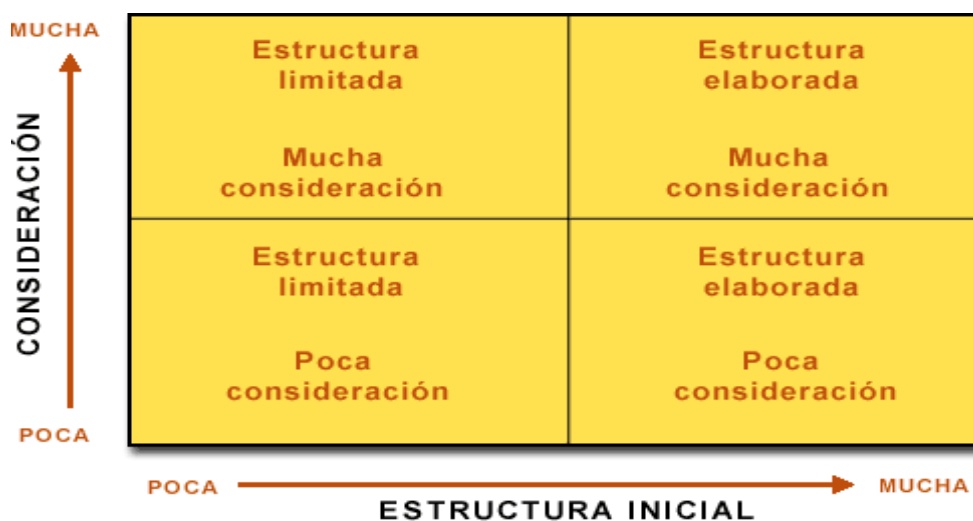
Teniendo en cuenta a Hersey & Blanchard, que indican que para los años 1950 y 1960 esta escuela experimentó un progreso valioso, se concentra en el ensayo del comportamiento de los líderes y su vinculación con la dirección de forma perfecta e idónea. Estos análisis tienen su sede en la Universidad Estatal de Ohio entre sus deducciones se reveló que los subalternos perciban el proceder del líder vinculadas a dos corrientes autónomas, tales como:

Iniciación de estructura: Iniciación de estructura: Son las prácticas de acciones diseñados para gestionar una tarea. Incluyendo estilos como la estructuración del trabajo y el diseño del entorno laboral, puntualizar roles, competencias, entre otros.

Consideración: Son las prácticas de acciones de los líderes que inciden como meta el sostenimiento o determinación en los vínculos de ambas partes, el líder y los subalternos. puntualizando consideración, credulidad y formación de un homogéneo clima idóneo de las partes interesadas. (1984, P. 21-36).

- *Figura 2*

Estructura de Liderazgo Universidad de Ohio.



Fuente: Tomado de (Hersey & Blanchard, 1984)

De acuerdo con (Robbins & Judge, 2013), la estructura inicial se refiere a la calidad en que un líder tiende a determinar, construir y encaminar su papel protagonista y de la misma forma desarrollar actitudes en los subalternos en el logro de las metas organizacionales. Por lo cual, este modelo incorpora acciones de organizar las operaciones, perfeccionar la calidad del clima laboral.

Asimismo, considera lo que se describe como el grado de credulidad recíproca, consideración por las ideas de los empleados y preocupación por sus necesidades basados en relaciones laborales personales.

- **Tabla 1**

- *Líderes y Liderazgo*

Consideración	Estructura Inicial
Los líderes consideran el tiempo para escuchar a los integrantes del colectivo.	El líder asigna tareas específicas a los integrantes del colectivo.
El líder está capacitado para los cambios.	El líder exige que los integrantes del colectivo sigan las reglas y regulaciones establecidas.
Los líderes son amigable y fácil de relacionarse.	El líder aclara a su equipo de trabajo las expectativas sobre ellos.

Fuente: Tomado de (Hersey & Blanchard, 1984)

- **Estudios de la Universidad de Michigan**

Según (Katz, 1952), el análisis sobre liderazgo consumada en la Universidad de Michigan, en relación a la mitad del siglo XX. Por lo cual, esta publicación tuvo su epicentro en identificar dos estilos de liderazgo primordiales: Liderazgo encaminado a labores (o hincapié en rendimiento) y liderazgo encaminado en los sujetos (o énfasis en los subalternos).

De manera que, las singularidades de un planteamiento de gestión orientado a

tareas tienen una intensidad focalizada en la resolución de trabajo y el logro de metas. organizar. Los líderes que utilizan este estilo se focalizan en la eficiencia, estructurar y armonizar el dinamismo grupal para lograr el rendimiento planificado. No obstante, la comunicación puede ser escasa, frágil y va encaminando a la falta de atención a las necesidades de cada subalterno.

Por otro parte, el liderazgo focalizado en los sujetos se centra en el regocijo, comodidad y menesteres de los subalternos. Por ende, los líderes que se acogen a este modelo se responsabilizan por el crecimiento y amparo de sus simpatizantes crean un entorno de clima laboral eficiente y colaborativo. Este método puede desarrollar el regocijo y la moral de los colaboradores, aunque en un contraste puede conducir a otros efectos si se ignora la orientación a las tareas, la eficacia y el rendimiento disminuirán.

Finalmente, en el diseño de la investigación que divide el procedimiento en un par de valoraciones donde residen en que estas capacidades no son opuestas, es decir, los líderes pueden tener simultáneamente ambas características organizadas y canalizadas a los sujetos. Por lo cual, frecuentemente estos líderes alcanzan los más altos rendimientos. No obstante, una figura fundamental a destacar, es que estas hipótesis no se consideran clave en la coyuntura o circunstancia en la que se va a implementar el liderazgo, lo que básicamente restringe su dominio en su efectividad de decisiones.

- **El Grid gerencial de Blake y Mounton**

De acuerdo con (Graen & Uhl-Bien, 1995), esta corriente disfrutó su esplendor por los años '80 y '90, como enfoque en el análisis de las interacciones que se establecen entre líder y seguidor. Por lo cual, subraya que las correlaciones de saludables condiciones son personificadas por la credulidad y las consideraciones bilaterales, lo que expresa efectos de rendimientos totalmente innegables y beneficiosos por parte del líder. No obstante, existe un contraste y resultados alarmantes, si se instauran correlaciones de frágiles condiciones, que son básicamente personificadas por una asociación meramente contractual. sesgado por obligaciones mutuas.

De manera que, Blake y Mouton, es un mecanismo que utiliza una cuadrícula bidimensional para tasar y evolucionar modelos de liderazgo. con un planteamiento fuerte en la asistencia, a una responsabilidad por los sujetos y alineada al interés por la productividad. En este sentido, los creadores de esta perspectiva proponen una teoría de liderazgo denominado "Grid" gestión' o 'Rejilla de liderazgo'. De tal manera, que este sistema se fundamenta en dos variables innatas: el cuidado de las personas y responsabilidad por la producción.

En este sentido, la cuadrícula de liderazgo suministra un escenario útil que beneficia la comprensión y la evaluación de los múltiples prototipos de liderazgo. No obstante, es considerable recordar acerca de los prototipos de liderazgo, dejando claro que no son inalterables y pueden adaptarse en relación a la coyuntura.

- **Teorías de la Contingencia**

De manera que, la concordancia entre liderazgo y efectividad son elementos incuestionables en las organizaciones. No obstante, existe una recomendación donde incita a que los modelos de liderazgo pueden ser convenientes y beneficiosas para algunas coyunturas, pero en otras ocasiones no lo es. Por tal motivo, la teoría del riesgo intenta en su esfuerzo de exiliar variables situacionales y puntualizar en sus atributos qué prototipos de liderazgo son los más efectivos para su estructura económica. Las probabilidades más predominantes en estas áreas son:

- **Modelo de Fiedler**

De acuerdo (Fiedler, 1990) sustenta en preservar el sentido común, relacionado al proceder del líder, entre un proceder analista, director, autoritario y canalizado a los trabajos, frente a un prototipo democrático, tolerante, considerado y canalizado a los sujetos.

En este contexto, el primer acceso del prototipo es identificar el contorno del líder, para lograrlo el autor sugiere emplear un examen llamado Least Liked Coworker Survey (LPC). En lo que respecta, a este examen se compone de 16 preguntas con atributos y

sirve para evaluar nuestra relación laboral con los compañeros. En este sentido, si un colaborador precisa con expresiones benevolentes con el sujeto que débilmente desea ser compañero de trabajo, Fiedler lo clasifica como un líder orientado a los sujetos, de lo antagónico, se lo clasificaría como un líder orientado a las tareas.

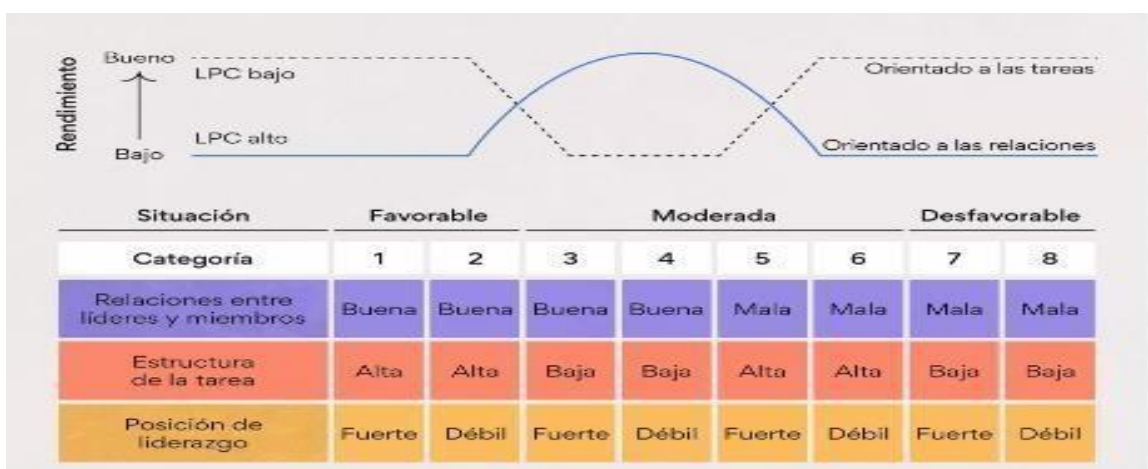
El autor piensa fuertemente que el modelo de liderazgo de un directivo es fijo, en otras palabras, no tiene capacidad de adaptarse a situaciones concretas. Mientras que el segundo paso es determinar la situación, a lo que el autor identifica tres corrientes de eventos o situaciones inesperadas:

Correlación líder- sujeto: el nivel de credulidad o consideración que los seguidores tienen por el líder.

Sistemas de tareas: el valor en que las actividades laborales siguen unastécnicas.

Postura de Poder: prestigio procedente del nivel en la configuración organizacional. Las tres variables situacionales se combinaron de ocho categorías distintas. Por lo cual, la reciprocidad entre estas posiciones, estilos de gestión y desempeño del liderazgo se puede ver en la posterior figura:

- **Figura 3**
- *Teoría de la Contingencia de Fiedler*



Fuente: Tomado de (Robbins & Judge, 2009)

De manera que, como se evidencia en la figura, el liderazgo relacional se convierte exclusivamente, cuando la correlación con los colaboradores es deficiente o el sistema de dominio tienen niveles muy escasos. Por ende, el autor concibe que el control humano es inflexible, por lo que hay dos formas adecuadas de regenerar el rendimiento. En otras palabras, una cosa es cambiar al líder con el fin de adecuarse a la condición, o la segunda propuesta es cambiar la situación. Además, la actitud del equipo y la aceptación de la dirección, desempeñaran un papel importante en esta ecuación.

- **El Modelo tridimensional 3D de W.J. Reddin**

Este prototipo establece una hipótesis 1D, aluden a un cierto modelo específico donde se atribuye que líderes se comportan mejor que otros. Consecuentemente la hipótesis D2, alude que una combinación acerca del comportamiento del líder puede ser apropiado. Asimismo, la hipótesis 3D del autor, demuestra, el cómo y cuándo, cualquier prototipo de comportamiento es práctico.

De acuerdo con (Cruz, et, al 2015) el conocimiento insondable la corriente 3-d de Reddin, es que los fundamentos de los prototipos del comportamiento e los líderes nos facilitan a incorporarlos en múltiples coyunturas de tal forma que, aunque puede haber modelos de comportamientos básicos comunes predominantes y sistematizados para un líder no siempre puede insistir en un comportamiento básico.

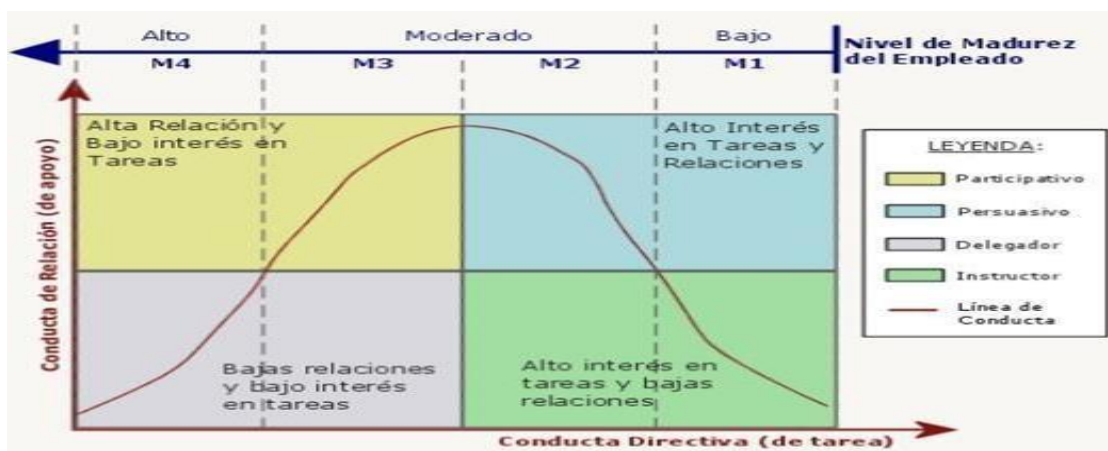
No obstante, es necesario cambiarlo progresivamente si los límites son comportamiento adecuado por un lado y comportamiento inadecuado por el otro lado. Por lo cual, en la práctica estos cambios repentinos de comportamiento son imprescindibles en múltiples situaciones de la gestión de proyectos con el fin de lograr beneficios.

- **Teoría Situacional de Hersey y Blanchard**

Citando a (INESEM, 2023), la hipótesis situacional en los ensayos de Hersey y Blanchard, es igualmente renombrada como "Prototipo de Liderazgo de categoría de

Madurez" o " Prototipo de Curva de Madurez" Sea cual fuere el mejor eslogan, tiene una perspectiva de liderazgo que se esfuerza en la transformación del prototipo de liderazgo a la madurez o desarrollo de partidarios.

- **Figura 4**
- *Nivel de Madurez de los Individuos*



Fuente: tomada de (Dirube, 2004)

Asimismo, (Dirube, 2004) manifiesta que no existe un prototipo único de liderazgo insuperable en todas las coyunturas, a lo que certifica que el líder debe transformar su modelo dependiendo de la preparación y destrezas de los sujetos de la agrupación.

El prototipo se fundamenta en dos corrientes principales:

Carácter del líder: este proceder fluctúa en las subsecuentes maneras. tarea prominente y tarea en descenso, tarea alta, tarea prominente. tarea alta, simetría baja. tarea baja, alta tarea y baja tarea, como se detalla en la figura.

Madurez de los Seguidores o del Grupo: La madurez, se puntualiza como la idoneidad basada en la gente está dispuesta a asumir el compromiso de gestionarse por sí mismo. Esta hipótesis, resalta que se

faculta de mantener un prototipo de liderazgo estético, pero los sistemas de liderazgo deben ser flexibles, eligiendo el estereotipo más idóneo para cada agrupación de trabajo y coyuntura empresarial.

De acuerdo con (Dirube, 2004), se establecen cuatro prototipos de liderazgo:

Dirigir: Sustentar la actitud con los partidarios, una actitud de Tarea alta y correlación baja, personificada por correspondencia unidireccional. De tal forma que los líderes concreten los roles y especifican qué, cómo, cuándo y dónde se deben gestionar las múltiples actividades.

Persuadir: Este sistema solicita preservar una actitud de alta tarea y alta correlación. donde el líder es que sustenta o facilita una considerable parte de la directiva y más allá Intente utilizar mensajes bidireccionales y apoyo socioemocional, induciendo al partidario a tomar las resoluciones.

Participar: Como referente es sostener una actitud correlacional alto y baja tarea, los líderes y los partidarios cooperan en la toma de decisiones a través de uno o más partidarios determinado por comunicaciones

bidireccionales y actitudes que suministren, ya que el grupo de actividades posee la idoneidad suficiente para desempeñar las funciones laborales.

Delegar: considera que los partidarios determinen acerca de sus propias actividades laborales, basado en baja correlación y baja actitud de tarea. (2004, p. 54-55).

En cuanto a la madurez (Dirube, 2004), la puntualiza como "la idoneidad de fijarse objetivos altos", pero en un entorno asequible para asumir compromisos, así también, como la formación y maestría de forma individual o en conjunto" (2004, p. 53).

- **Modelo de participación del líder**

Desde el punto de vista de (Vroom & Jago, 1988), esta hipótesis avala la manera en que un líder gestiona las resoluciones considerando una postura donde es tan relevante, así como como las resoluciones que toma. Asimismo, los autores vinculan la actitud de liderazgo con las acciones en la toma de resoluciones.

No obstante, el prototipo propone un árbol de resoluciones que contiene siete posibilidades y cinco modelos de liderazgo, con el fin de diagnosticar la manera y la repercusión de la implicación en la toma de resoluciones, desde un panorama analítico, más amplio y robusto.

Autocrático I: Soluciona conflictos o gestiona resoluciones por sí mismo, utilizando la información habitable en esa coyuntura.

Autocrático II: Se consigue la información oportuna, concisa de los subordinados y en conclusión se gestiona una solución al conflicto.

Consultor I: Además de escuchar las evaluaciones y observaciones de los subordinados, éstos reciben información sobre situaciones de conflicto de determinadas maneras; por lo tanto, las soluciones gestionadas pueden contener o no propuestas subordinadas.

Consultor II: Compartir conflictos con los subordinados y escuchar sus observaciones y evaluaciones las resoluciones tomadas por los líderes de una u otra forma se puede evidenciar o no el crédito de sus subordinados.

Grupo 1: En este panorama, el objeto es colaborar en los enfrentamientos con los subordinados como agrupación. De tal forma, que la meta es asistirlo a ponerse de acuerdo acerca de una resolución, además que su percepción no tiene más peso que lo que piensan los demás. (1988, p. 55-70).

En definitiva, tenemos argumentos que estiman que el prototipo verificado

gestiona una orientación robusta en beneficio a los dirigentes a escoger el prototipo de liderazgo más idóneo en distintas coyunturas. En consecuencia, esta corriente del liderazgo se focaliza en cómo los líderes involucran a sus partidarios, sugestionando en su toma de resoluciones.

Sin embargo, el prototipo revisado de gestión del directivo, es tan complejo que sería imposible describirlo en cada detalle, asimetría en un solo ensayo. Por lo demás, el prototipo de colaboración de los líderes, ratifica que el escrutinio basado en el liderazgo, debería abordar las coyunturas, más que el sujeto. Desde esta panorámica, se estima fomentar un estilo de liderazgo que trascienda, permitiendo mediante su metodología obtener resultados idóneos en la productividad.

- **Liderazgo Transaccional**

Desde el punto de vista de (LHH Recruitment Solutions, 2023), el liderazgo transaccional es un prototipo de dirección, en su corriente impulsa la consumación y el alcance de metas en un entorno de inspección, ordenamiento y procedimientos constantes de compensación y penitencia.

Por lo cual, este sistema de gestión direccionado a rendimientos, actúa sistemáticamente en unas tácticas de beneficios para los subalternos incentivados en alcanzar metas y descarta a todos aquellos que generalmente no se vinculan y alcanzan lo planificado.

Al mismo tiempo, la gestión transaccional es un prototipo de actividades laborales con los sujetos totalmente idóneos para alcanzar las metas planteadas. No obstante, la gestión transaccional tiene como características de enfocarse en modificar o renovar el todo de la compañía. Al mismo tiempo, apunta a lograr objetivos a corto y largo tiempo, conservando la práctica, la coherencia y el estatus de la compañía, por lo que se considera a las retribuciones o penitencias como transacciones.

Asimismo, la gestión transaccional frecuentemente la adopta la dirección media y alta de las organizaciones con dimensiones, medianas o colosales. Además, con mayor

frecuencia estas compañías son maduras y no inquietan alteraciones organizativas. con todo aquello, la compañía igualmente atesora diversos procedimientos y actividades que solicitan un escaso o limitado movimiento o genialidad para gestionar el trabajo.

Después de todo, es habitual que las compañías de gestión transaccional reconozcan el desempeño cumpliendo las anheladas cuotas. Ejemplificando, una empresa que dispone un alto personal de ventas sería una imagen de las más idóneas a utilizar la comisión como procedimiento para gestionar las transacciones.

Desde este panorama, se argumenta que es un modelo exclusivo de pago por cumplimientos donde se tiene la óptica en el que todos ganan. Se pueden verificar algunas singularidades del liderazgo transaccional, básicamente este estilo responde o se gestiona mediante estímulos o retribuciones en contraste cuando no se cumplen los objetivos las penalizaciones son el indicador de buscar dicha productividad como punto de referencia.

- **Tabla 2**

- ***Características de Liderazgo Transaccional***

I	Régimen de retribuciones financieras basado en el desempeño
II	Modelo de liderazgo fundamentado en la recompensa más que en reconocimientos.
III	Consideración en las obligaciones mutuas el sistema y los méritos cuantitativos del rendimiento en cumplimiento.
IV	Es un actor trascendente en las actividades de la compañía.

Fuente. Tomado de (LHH Recruitment Solutions, 2023)

- **Ventajas del Liderazgo Transaccional**

De acuerdo con (UNIR, 2022), especifica que este prototipo tiene un panorama de forma estricta de la gestión transaccional, puede identificarse de un modo escaso o frágil de interés a diversos directivos.

Por lo cual, este prototipo posee algunos atributos considerables a adoptar, por lo tanto, se describen ciertos beneficios transaccionales claves en el lugar de las actividades de labor.

- **Tabla 3**

- ***Ventajas del Liderazgo Transaccional***

I	Ayuda a lograr buenos resultados e incrementar el rendimiento.
II	En concordancia todos perciben o ganan, tanto los subalternos como los directivos se lucran en la utilización de este sistema.
III	Los subalternos tienen la seguridad de ser valorados y estimulados, en su perspectiva confían que sus empeños serán debidamente atribuidos.
IV	El objetivo se logra rápidamente

Fuente. Tomado de (UNIR, 2022)

No obstante, para algunos directivos también suele tener algunas desventajas en su sistema o en el entorno de la práctica de las estructuras de negocio. Asimismo, la gestión de transaccional, no siempre es la idónea opción, pero puede facilitar conseguir buenos resultados en poco tiempo.

- **Tabla 4**

- ***Desventajas del Liderazgo Transaccional***

I	Las innovaciones laborales son limitadas.
II	En relación a la lealtad, los subalternos en una coyuntura de crecimiento, si alguien les ofrece un mejor salario, abandonaran la compañía sin dudarlo.
III	Este sistema promueve la rivalidad en base a sus asistentes con el objeto de cumplir, lo que puede formar un entorno de actividades tenso y conflictivo.
IV	La correlación con el directivo es imprecisa y en ciertos casos existe sólo por motivos laborales.

Fuente. Tomado de (UNIR, 2022)

- **Liderazgo Transformacional**

De acuerdo con (Burns, 1978), el planteamiento transformacional concibe transformación representativa en la vida de los sujetos y organizaciones. Consecuentemente, este prototipo se transforma intereses y expectativas de las aspiraciones de los sujetos. En contraste, exactamente al prototipo transaccional, no se basa en "Dar y obtener", más bien va encaminado en carácter y particularidades de los líderes y la capacidad de crear, e incentivar cambios fundamentados en ejemplo, fortaleciendo una visión de desafíos dinámicos y metas.

Desde el punto de vista de (Leithwood, Mascal, & Strauss, 2009), este prototipo conlleva una acertada técnica que se centra en inspiración del pensamiento de los subalternos, con el objeto implícito de transformarlos en simpatizantes rentables. Asimismo, desde este panorama se debe consentir y tomar un compromiso para alcanzar la misión de la organización y dejar de lado sus propias aspiraciones individualistas y enfocarse en totalidad a las aspiraciones de la empresa.

Citando a (Macgregor, 1978), se identifica y fortalece la hipótesis en una idea descabellada de renovar los cimientos de la gestión y administración de los negocios, donde tuvo una imagen y acogida que sobrepasó las ventajas de aceptación sobre la visión identidad como el nombre de liderazgo transformacional.

De los comentarios de los autores anteriores, los líderes transformacionales tienen la capacidad de gestionar diferentes estilos de liderazgo, dependiendo de la situación y las necesidades actuales. Asimismo, este arquetipo de liderazgo tiene una ventaja en un modelo cognitivo, consistente porque motiva al sujeto a hacer lo mejor que puede para alcanzar sus objetivos. A su vez, los grupos, organizaciones y sociedades cambian, y estos cambios representan los intereses de la comunidad.

- **Características personales del Líder Transformacional**

De acuerdo a (Maxwell, 2007) donde cita a Senge (2001), en su ensayo establece que los atributos del carácter de un líder en cualquier escena, siempre serán un espectro

de infinitas polémicas. Sin embargo, la idea del autor, propone tres arquetipos de liderazgo. Al mismo tiempo que los caracteriza en primer lugar a los líderes visionarios, en segundo lugar, a los agentes de cambio y por último los creadores de clima. Consecuentemente, los sujetos videntes conocen las rivalidades existentes en los mercados. Mientras que la habilidad negociable de los agentes impulsa adaptaciones y nuevos escenarios.

Desde el punto de vista de (Bass & Avolio, 2006) el líder transformacional, basados en las habilidades innatas de la influencia que desempeñan a través de sus relaciones con los partidarios de los grupos, activan cambios visuales que hacen o estimulan a concientizar, dejando a un lado sus aspiraciones propias para perseguir el bien colectivo. En consecuencia, si aún inclusive si no ha saciado sus necesidades vitales, generalmente en base a la seguridad y salud y correlaciones, incluido el amor y la adhesión.

De acorde a los autores citados, aluden que estas modificaciones permiten a los partidarios tengan oportunidades de transformarse en líderes auto dirigidos, autorregulados, produciendo un impacto reproductor que provoca impulso tanto el crecimiento individual como el cambio corporativo en masa. En efecto, al mencionar a las particularidades de los líderes transformacionales, se señalan las particularidades recomendadas por los escritores antes aludidos y dichas características son las siguientes:

Carisma: (Bass & Riggio, Transformational leadership, 2006) señala que los partidarios pueden armonizar y simular a un líder carismático, este planteamiento requiere que actúen como arquetipos a seguir. Por lo cual, deben estar presentes determinadas características. que sean admirados, respetados en sujetos de confianza moralmente y éticamente.

Interactividad: (Bass & Avolio, 2006), señala que el líder transformacional es aquel que revela su idoneidad para colaborar en el dinamismo en equipo que es una táctica fundamental para crear reciprocidad en el entorno del negocio esta diligencia interactiva continuay busca el adiestramiento y crecimiento de sus integrantes como medio

imprescindible del desarrollo particular. y formarlos a controlar la práctica en las innovaciones tecnológicas en el dinamismo laboral.

Visión: (Bass & Riggio, 2006), señala que los líderes es responsable de garantizar un planteamiento con una visión y determinación, valores y normativas que le dan significado a su dirección en la organización. Asimismo, es responsable de producir confianza en las acciones para alcanzar la visión, sustentando el mismo equilibrio de desempeño en cualquier situación si está o no presente.

Ética: (Bass & Avolio, 2006), determina que los gerentes éticos son líderes innegables y distintivo, con la adopción de altos estándares morales y éticos. Este líder transformacional en sus actividades adopta y se adhiere a estándares éticos, los ideales de actitud son facultativos y no impuestos a presión.

Orientación a las Personas: (Bass & Avolio, 2006), señala que simboliza el nivel en que el líder es consciente de las carencias de cada partidario y cumple el papel del seguidor como un asesor que se responsabiliza por sus inquietudes, carencia y demandas.

Coherencia: (Velásquez, 2006), señala que se caracteriza por una dirección alineada, suficientemente comprensivo para adaptarse y posiblemente eliminar estructuras que impiden cambiar el negocio, están reñidos con la realidad que vive la organización o carecen de coherencia por sí solos. Por ende, las soluciones que, en situaciones particularmente difíciles, la coherencia demostrada por un líder transformacional inspira determinación y compromiso en las partes interesadas.

- **Importancia del Liderazgo Transformacional**

De acuerdo con (Bass & Avolio, 2006) indica que, bajo el marco de un panorama de la gestión en la dirección transformacional, en su configuración habita la idoneidad

para crear nexos significativos bilaterales entre sujetos y los líderes a su vez adaptaron el diseño en que los partidos alcanzaron las metas de la compañía.

Como afirma (Quinde, 2022), menciona que la actuación gerencial apuesta un papel importante en el ambiente de trabajo, frecuentemente sus acciones fortalecen la influencia efectiva a los partidarios. Asimismo, impulsa un grupo para trabajar con eficacia, aunque primeramente se debe buscar la prosperidad común, y el objetivo es gestionar y crear solidez, determinación en el equipo. En consecuencia, que permite construir la línea de comunicación asertiva, fomentando objetivos comunes y crear un sentimiento, al mismo tiempo que se los involucra en la toma de decisiones.

- **Factores del Liderazgo Transformacional**

De acuerdo a (Bass & Avolio, 2006), aluden que las piezas idóneas o fundamentos de la dirección de una compañía se refieren al conglomerado de los factores primordiales en su sistema para alcanzar metas en el ámbito del organismo en esencia de base de la conducción transformacional estos incluyen:

Consideración Individual: (Velásquez, 2006) señala que el líder transformacional comprende el menester particular de cada coparticipante. De tal forma, que se compromete a dar asistencia personalizada a cada sujeto individualmente. Asimismo, direcciona y da sugerencias canalizadas a las consideraciones personales de cada colaborador.

Estimulación Intelectual: (Bass & Riggio, 2006), describen a los directivos transformacionales como idóneos en animan intelectualmente a los partidarios los guían a desafiar sus propias percepciones cosechando modernos arquetipos para rediseñar teorías de actividades la inteligencia de los directivos transformacionales alude a sugestionaren los partidarios luchar por la innovación y la inventiva en el panorama de este líder se caracteriza por plantear hipótesis replantea conflictos confronta circunstancias y esquivar las opiniones comunes para corregir errores particulares a medida que ocurren.

Motivación/ Inspiración: (Velásquez, 2006), aluden a que es capaz de inspirar los cambios deseados en el equipo, motivarlos a abordar las colisiones que frecuentan en la compañía y tomar medidas para solucionarlos. Estos directivos son vistos como motivadores de sus grupos de actividades laborales y reconocidos como modelos a seguir.

Influencia Idealizada: (Bass & Riggio, 2006), aluden que los directivos transformacionales son naturalmente persuasivos en sus acciones, forman una especie de prototipos a seguir para los partidarios. Al mismo tiempo, son considerados, admirados y en especial se considera confiable, en base a su coherencia y no es improcedente. Por lo cual, es confiable, forjando las actividades de una manera honesta, demostrando altos patrones de actitud moral y ético. Básicamente este arquetipo, evita usar la fuerza para ganar a los partidarios.

Tolerancia Psicológica: (Bass & Avolio, 2006), ellos muestran flexibilidad psicológica, que se alude al nivel en que se anima a los partidarios a expresar abiertamente disputas y vituperios. En este sentido, para promover la convivencia los directivos transformacionales, utilizan el humor para etapas de resolución de vituperaciones, en entorno a la fisonomía de las correlaciones particulares y laborales.

- **El Liderazgo Transformacional y su impacto en la eficacia organizacional**

De acuerdo con (Chiavenato, 2011), precisa a la eficiencia como "la idoneidad de satisfacer los menesteres colectivos suministrando un artículo en su mejor formato, determinada por la eficiencia comercial como técnicas coordinadas con la realización de requisitos beneficiosos".

Se busca desarrollar la eficiencia a través de aclaraciones metodológicas y económicas, mientras que el objetivo de la eficiencia es maximizarla productividad empresarial utilizando medios técnicos (eficiencia) y políticos (no económicos). "Así, la

eficiencia será el logro económico, político y social. de los objetivos fijados en los términos del pedido.

De acuerdo con (Helms & Allen, 2006), en su panorama visual describe a la productividad como el tráfico de manufactura organizacionales, Asimismo, a la responsabilidad como el nivel de obligación particular y grupal con la compañía.

Para algunos expertos, aluden que los factores del liderazgo transformacional son catalogados como personajes robustos en la técnica de evolución del progreso organizacional, oportuno a que interpretan el perfeccionamiento de la idiosincrasia de los asociados a su vez que la categoría en que los coparticipes se armonizan con la estructura empresarial en su conglomerado.

A su vez, el liderazgo como el nivel de sugestión y destrezas individuales, y las colisiones interpersonales como el nivel de diferencias percibidas entre la dirección y los subalternos. En la imagen siguiente se puede apreciar los cuatro cuadrantes que integran este patrón:

- **Figura 5**
- *Cuadrantes de Resumen de la Eficacia*

PRODUCCION Flujo de productos de la organización.	RESPONSABILIDAD Nivel de compromiso de las personas con la organización.
LIDERAZGO Nivel de influencia y habilidad personal del líder...	CONFLICTO INTERPERSONAL Diferencias entre administración y subalternos.

Fuente. Tomado de (Helms & Allen, 2006)

- **Interrelación entre liderazgo transformacional y eficacia**

El modelo FRL (full range of leadership) de los autores (Bass & Avolio, 2006),

expone que toda líder combina dosis de liderazgo laissez-faire, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, pero que los líderes más efectivos, despliegan más conductas activas que pasivas.

De acuerdo a (Howell J. P., 2001), indican que cuando los seguidores generan un vínculo emocional fuerte con el líder, y están motivados por una visión compartida acompañada de un aumento de su autoestima y seguridad personal, responden positivamente a los requerimientos del líder por un mayor y mejor esfuerzo para el logro de los objetivos colectivos lo que explica porque el liderazgo transformacional puede lograr un alto desempeño de los trabajadores.

Entonces el impacto del liderazgo transformacional en los miembros de la organización, se da debido a que éstos se identifican con el líder y sus objetivos, creencias y valores. Varias investigaciones han demostrado que el impacto favorable del liderazgo en las reacciones emocionales y psicológicas de los empleados, produce con simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas y del grupo.

Investigaciones sobre líderes en los sectores de distribución, e industria petroquímica y la Armada de los Estados Unidos mostraron que los líderes transformacionales tenían un mayor número de seguidores que mostraban un alto desempeño, en comparación con otros líderes. El ejercicio del liderazgo transformacional se tradujo en los seguidores, en un sentimiento de confianza hacia los líderes y un mayor nivel de compromiso con la organización, dando como resultado una mejora en el desempeño de los seguidores (2001, p. 30).

Asimismo, (Sosik, Potosky, & Jung, 2002), resalta a la autorregulación adaptativa como ya se había explicado, es un proceso social mediante el cual el líder intenta reducir las discrepancias entre su comportamiento y las expectativas de la organización mediante la comprensión y adaptación al rol que le es asignado a través de los estándares. Los individuos trabajan para ganar congruencia e incrementar su eficacia y efectividad y de esta forma acoplarse estructuralmente para alcanzar el equilibrio.

Citando a Howell & Costley, 2001), Los líderes generalmente tienen un auto

concepto positivo y les interesa conocer las expectativas de sus seguidores sobre su comportamiento, para validar su auto imagen positiva. Lo que cae en el dominio de la relación líder grupo. La consistencia entre el mismo y las expectativas de otros, le permite responder apropiadamente a sus seguidores. Los líderes deben mostrar conductas y articular visiones que sean socialmente aceptadas para ganar el apoyo de sus seguidores. Así, si el líder detecta discrepancias entre lo que el (ella) hace y lo que esperan sus seguidores que haga, se sentirá motivado a desarrollar conductas de liderazgo que respondan a las expectativas del grupo y a las circunstancias del contexto. Por esta razón, el modelo FRL a través de su instrumento de diagnóstico MLQ, ofrece una visión integrada de cómo el grupo percibe al líder.

Por otro lado, la evidencia empírica demuestra que el líder, al comunicar altas expectativas influye a su vez en el comportamiento de las personas, por cuanto éstas se esforzarán por cumplirlas y alcanzar mayores niveles de eficacia y efectividad. A su vez la dirección de la organización puede influir en el comportamiento de los líderes a través de otros mecanismos diferentes al auto monitoreo, al comunicar a éstos las expectativas de la organización, ya sea durante jornadas de capacitación y entrenamiento o haciendo uso del mecanismo de retroalimentación sobre desempeño.

Las teorías de la autorregulación sostienen que los líderes que rápidamente se adaptan a la variedad de requerimientos organizacionales y contextos pueden maximizar su eficacia y efectividad, debido a que la autorregulación promueve la cooperación, el entendimiento y la satisfacción de las expectativas del grupo y la organización.

De esta forma, propicia el emerger del liderazgo, y da pie al ejercicio de la responsabilidad, el refuerzo de la confianza y el logro de la eficacia y efectividad gerencial. Los líderes que adaptan su comportamiento a las expectativas que de él se tienen, pueden responder a la complejidad y dinámica de las organizaciones actuales (Sosik, Potosky, & Jung, 2002).

Es precisamente esa dinámica entre las organizaciones y el entorno, la que genera un contexto que facilita el desarrollo de un liderazgo transformacional, sea en situaciones donde los rápidos cambios del ambiente externo presionan a la organización a adaptarse

rápida o cuando debido a esas mismas circunstancias, los seguidores o están preocupados por el futuro, o están desempeñando labores importantes, pero mal remuneradas o incluso se trae una historia empresarial donde se ha destacado el liderazgo transformacional.

Desde el punto de vista de (Howell & Costley, 2001) que el liderazgo transformacional se manifiesta cuando es necesario cambiar la visión y misión de la organización para adaptarse a la dinámica del entorno, se pueden afirmar que los líderes más eficaces en transformacionales son eficaces en ambientes donde se requiere un rápido cambio y una adaptación a las nuevas condiciones del entorno en que la organización desarrolla sus actividades.

Entonces el impacto del liderazgo transformacional en los miembros de la organización, se da debido a que éstos se identifican con el líder y sus objetivos, creencias y valores. Varias investigaciones han demostrado que el impacto favorable del liderazgo en las reacciones emocionales y psicológicas de los empleados, produce con simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas y del grupo (2001, p. 30).

Según, (Sosik, Potosky, & Jung, 2002) debido a que la autorregulación promueve la cooperación, el entendimiento y la satisfacción de las expectativas del grupo y la organización, propicia el emerger del liderazgo, y da pie al ejercicio de la responsabilidad, el refuerzo de la confianza y el logro de la eficacia y efectividad gerencial.

Los líderes que adaptan su comportamiento a las expectativas que de él se tienen, pueden responder a la complejidad y dinámica de las organizaciones actuales. Sin embargo, la principal característica del liderazgo transformacional es el efecto cascada o dominó.

Citando a (Avolio & Bass, 2004), el cual se refiere al líder que tiene la capacidad de contribuir a que los miembros de la organización se transformen a su vez en líderes. Los cuales se encargarán a su vez de ejercer el liderazgo transformacional en el momento en que sea necesario.

Al hacerlo así, se está garantizando la sostenibilidad de la organización la cual es una de las dimensiones de la eficacia y sin la cual no será posible la viabilidad de la misma.

- **Variable**

Dependiente

Productividad Laboral

El trabajador es biopsicosocial. Por lo tanto, su salud mental, alegría y buen vivir son parte fundamental no solo en su vida sino también en su trabajo. Pero el buen vivir y la vida feliz no se puede gestionar, ya que, son el resultado de la armonía física y como está relacionado con su entorno. La percepción de su vida también es fundamental.

En la sociedad no existen fórmulas o estrategias para poder garantizar la salud de la persona: depende de la actitud; de su capacidad mental para crecer como persona y superar todos los obstáculos; de ser responsable para llevar así una vida sana; de aceptar los problemas de la vida, compartir e incluir, y también el defender con firmeza los valores personales que ayudaran a cumplir los objetivos de vida.

El origen de la salud es influido en mayor parte, por las relaciones humanas y su entorno, nos dará un resultado de un desarrollo armónico dentro de la población (en su conjunto) sobre la base que nos permitirá ofrecer a los ciudadanos variedad de opciones ya sea en la política, legal, educación, económica, servicios y bienes, de ingreso, recreación, empleo y participación de la sociedad, con el objetivo a que, el individuo desarrolle sus habilidades y las potencie para lograr un bienestar pleno.

Para un ambiente laboral sea muy saludable debe haber un clima donde se genere confianza entre los trabajadores y se elimine los malos sentimientos y malas actitudes hacia la organización o a sus integrantes. Debe sentirse útil y que proporciona ayuda a la organización mediante su esfuerzo. Cada trabajador debe sentirse preocupado por las actividades y problemas que faltan realizar y corregir en la organización.

Un ambiente positivo proporciona un mayor cumplimiento de los objetivos de la organización, ya que, los trabajadores crean en sí mismos un mayor amor hacia ella. En

cambio, un clima negativo provoca una baja participación de los trabajadores para cumplir los objetivos y metas, así como el deterioro del ambiente laboral, que provoca conflictos y un bajo rendimiento, haciendo ineficaz a la organización.

El descontento laboral se presenta de diversas maneras. La que más llama la atención es la fluctuación laboral, que provoca- según la cantidad de faltas en un determinado periodo-, y potencial, nos expresa el cambiar de trabajo en cada trabajador. Se debe prestar atención a esta última porque puede provocar que los trabajadores estén insatisfechos, y provocar una fluctuación real. Una empresa con una baja calidad de ambiente laboral y un mal clima organizacional provoca daños en la salud mental y en el físico de su personal laboral.

Existen factores de riesgo ambientales que atentan en contra la salud mental, estos suelen producir efectos a corto plazo. Se manifiesta en los cambios de estados de ánimo y de personalidad, provoca un estado depresivo en los cuales van acompañados por cambios del comportamiento del trabajador. Puede ser, por ejemplo, empezar a consumir alcohol y empezar a tener una conducta evasiva, así como en los comportamientos negativos para querer resolver problemas dentro de la organización.

Por lo tanto, el líder debe estar atento a todos estos síntomas dentro de la organización para así lograr mejorar la calidad en el ambiente laboral. Estos afectos y comportamientos también están acompañados generalmente de cambios psicológicos, que constituyen una alerta. Cuando uno o más de los factores estresantes se mantienen activos, las respuestas, que al inicio pueden ser reversibles a corto plazo, pueden originar modificaciones más estables y menos reversibles de la salud mental, como el agotamiento, las psicosis o un trastorno depresivo mayor.

El logro de un clima organizacional apropiado es una responsabilidad de la alta dirección de la institución. Los líderes de una organización desempeñan un papel activo en la formación y reforzamiento del clima y la cultura organizacional.

Un líder determina lo que debe medir, atender y controlar; tiene participación en

los incidentes de la empresa y busca la solución a las crisis; planifica el adiestramiento y establece el criterio para seleccionar empleados y promocionarlos, y al final también influye en su jubilación.

Existen en la sociedad otras maneras para complementar el proceso de creación y reforzar la cultura y clima organizacional como: diseñar estructuras, organizar, declarar lo que es más importante para la organización, etcétera. Estos conforman actitudes y maneras de hacer, al probar su efectividad, puedan lograr una mejor cultura y clima organizacional, en otras palabras, un mejor ambiente y nueva cultura laboral.

• **Definiciones de Productividad Laboral**

De acuerdo a (Harold & Heinz, 2004) explicaron que la productividad es la relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Productividad la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características

técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella.

Según, (Robbins & Coulter, 2005) la definen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano.

De acuerdo con (Koontz & Weirhrich, 2004), afirma, que toda empresa enfrenta desafíos constantes de perfeccionar sus actividades y la forma de hacer negocios asimismo describe que el mercado es versátil y complejo. Sólo aquellos que innovan y serenuevan serán aquellos que perdurarán en un futuro.

Asimismo, aquellas son las que descubren formas de mejorar más rápidamente, la pregunta más importante es, si serán mejores que las pymes que lo hacen.

Citando a (OEEC, 1950), describe que la productividad es la conexión directa de la planta, dividida por uno de los coeficientes de fabricación. De tal manera, mediante este prototipo podemos hablar del rendimiento del capital inverso o factor prima en función de la planta, teniendo en consideración la dimensión del capital invertido o materias primas.

- **Figura 6**
- *Términos de Productividad*

Producción: Actividad de Producir bienes y/o servicios.
Productividad: Utilización eficiente de los Recursos (Insumos) al producir bienes y/o servicios (Productos).

Fuente. Tomado de (OEEC, 1950)

- **Modelos de Productividad**

Desde la perspectiva de (Adam, et, all 2001), en sus tesis plantearon cuatro arquetipos de productividad dos de modo descriptivos y dos de procedimiento prescriptivos.

- **Modelo de desagregación de la productividad organizacional**

En esta estructura, muestra el cúmulo de dimensiones productivas que le corresponden para controlar el crecimiento rentable deseado, facilitando dividir en diverges prototipos y recursos de ciencia transaccional.

- **Modelo de insumo-producto de la empresa**

De tal modo, la productividad es la acción de la actividad de la operación de determinados suministros y la actividad de producción el prototipo está estructurado en afianzar la atención en todas las contribuciones y como motivar una visión sistémica del comercio en concordancia con el beneficio.

Según Hernández (Hernández, et, al 2005), puede determinar los niveles de producción que alcanzarán diferentes industrias o sectores para afrontar cambios externos en la demanda final. En este sentido se puede observar que el prototipo es útil para planificar la producción el empleo y definir el trimestre muy útil para la estructura enlazada de los procesos de producción en secciones claves.

- **Modelo de Sutermeister sobre la productividad del trabajador**

Facilitan elucidar a las interrelaciones en base a las circunstancias que afligen la producción de los subalternos. Por ende, consisten en una serie de círculos concéntricos en torno al rendimiento, siendo así, los círculos concéntricos más cercanos a la producción, los que tienen un alto efectos suministrados una perspectiva global sobre muchos componentes que desarrollen. la productividad.

- **Modelo innovador de comportamiento de los elementos que influyen en la rentabilidad.**

En concordancia, el conflicto primordial de este prototipo es que algunos factores conductuales especializados influyen sistemáticamente en la naturaleza del desempeño. Por lo cual, los elementos se recopilan en nexos con el proyecto y las propiedades el

proceso, seguido en este prototipo, comienza con la naturaleza del desempeño y luego construye una cadena de vínculos de influencia en torno a los elementos con énfasis gradual.

- **Factores para mejorar la Productividad.**

Las Pymes en su búsqueda constante por alcanzar el éxito, consideran irrevocable la idea de cómo alcanzar un horizonte óptimo de productividad. Asimismo, la genialidad de cómo salir de área de confort que limita las oportunidades y sobre aquello, qué incentivos implementar para permitir que nuevas iniciativas ingresen a la organización.

De acuerdo a (Fuentes S., 2012), determina en su ensayo que coexisten dos cursos imprescindibles que pueden coadyuvar a la optimización de la productividad.

Factores internos: varios elementos internos, no son más fáciles de cambiar en contraste a lo que hace que sea difícil y delicado, ordenarlos en sesiones, los factores complejos engloban componentes primas, innovación hardware y materiales.

De igual manera los componentes sutiles, incorporan impulsos corporativos, marcos y métodos autorizados, estilo de dirección y métodos de trabajo.

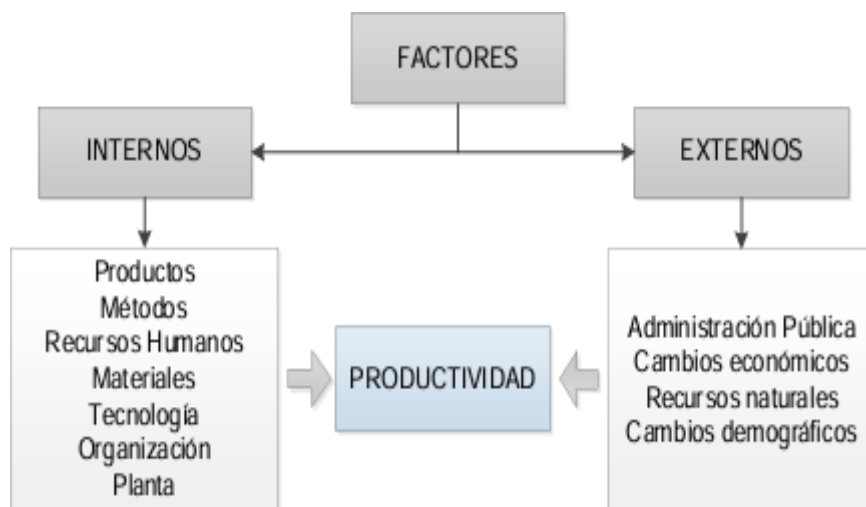
Factores externos: Esto a menudo, determina el verdadero ingreso de la espiral del incremento económico la agresividad y el bienestar de los residentes. En respuesta, a estas afirmaciones se determina que es complejo para los residentes, localizando el genuino propósito detrás del bienestar o la disminución de la efectividad. (2012, p. 36-37).

- **Factores que determinan en la Productividad**

En las múltiples organizaciones, la productividad tiene un rol imprescindible donde está vinculada con múltiples elementos diversas teorías apuntan a que estos factores algunos pueden llegar a ser controlables mientras que otro grupo son complejos de controlar desde esta perspectiva los elementos controlables que conforman la estructura se mencionan componentes internos y los que complejos de dirigir se denominan componentes externos el vínculo entre ellos se puede ver en la figura n7.

- **Figura 7**

- *Factores que Afectan la productividad*



Fuente. Tomado de (Fontalvo, et all, 2018)

Como se desprende del gráfico anterior, la productividad está estrechamente relacionada con los múltiples factores que la presiden como los internos, tales como: la innovación, la capacidad idónea de la mano de obra, entre otros. Asimismo, los externos donde inciden las geopolíticas de cada nación en beneficio y desarrollo de sus industrias.

- **Factor humano como elemento clave en la Productividad**

Citando a (Quiroa, 2014), señala que sobre la posibilidad de que una asociación requiere para gestionar el trabajo con elevadas cantidades de valor y aumentar la eficiencia fundamental, es vital que la cabeza tome en los activos que tienen para llevar a cabo lo vital que cada uno de los representantes tiene un conocimiento entusiasta ya que impacta de una forma eficiente a un numeroso grupo en las filas de la organización.

De tal modo, que ha sido construida incluyendo el bienestar del personal. En lo que respecta, la dirección del líder debe estar inspirado en alcanzar el éxito, así como instruirlos y mostrarles cómo hacer las cosas de una manera ideal, de lo contrario es difícil para construir la rentabilidad del personal.

Desde el punto de vista de (Singh, 2008), señala que los activos son monitoreados por un ente, que hacen todo lo posible para entregar bienes y negocios en conformidad competente promoviendo como la progresión en considerable dimensión porque todos los mediadores que aumentan la eficacia en torno a una asociación comienzan con los individuos.

Según, (Marvel, et, al 2011) puntualizan a la población universal de la asociación como praxis individuales y colectivas, donde pueden entenderse como beneficios individuales a su vez como beneficios grupales. En efecto, en el momento que trabajan solas, los sujetos alcanzan rendimientos de productividad individuales, que básicamente no se equipara con los obtenidos en grupos.

Como resultado, la rentabilidad de la sociedad se ve afectada por características y prácticas personales, que indican la presencia de fragmentos de formas mentales y psicosociales en su cognición, que aparecen en todas las instantáneas de eventos favorables.

- **Importancia de la Productividad**

Considerando a (Casa & Ganchala, 2016), indican que es de suma trascendencia administrar las actividades productivas del negocio. De tal forma, que así va afianzando, que todas las prácticas de fabricación se gestionen en el menor tiempo posible y con la

menor cantidad de materiales en este sentido la productividad está implícitamente vinculada con la eficiencia y el período en otras palabras lo que cuanto menos tiempo se invierta en lograr resultados más productivos se vuelve la organización

Según, (Jaramillo, 2018), señala que frecuentemente los líderes enfrentan diversos desafíos en torno de la búsqueda de la productividad. En efecto, este desafío genera algunas incidencias en la competitividad, determinando el formato de la sociedad y la desvaloración de las condiciones de vida de sus habitantes. No obstante, cada país necesita una indagación global, en consideración al empleo de tácticas empresariales en torno al rendimiento.

Sin embargo, los nuevos conocimientos aportaran beneficiosamente al rendimiento, aunque estas también pueden generar consecuencias negativas en todos los niveles, y el deterioro de la calidad de vida de los sujetos que requieren inminentemente una nueva idea de trabajo.

Desde otro panorama, se detalla que la meta estelar de abonanzar la productividad, es implícitamente obtener la misma o mayor proporción de un bien o servicio, pero optimizando la utilización de los recursos en tiempo récords sin perder su naturaleza y calidad.

- **Figura 8**
- *Importancia de La Productividad en los Países*



Fuente. Tomado de (ECONOSUBLIME, 2023)

- **Tabla 5**

- ***Teorías que Sustentan la Investigación sobre la Variable de Productividad Laboral***

Año	Autor	Definición
2000	Mesa Espinosa	Consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones.
2000	Robbins y Coulter	Volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción.
2002	Carlos Martínez	Es medir el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple o alcanza los objetivos del cargo o puesto que desempeña (eficacia), así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos (eficiencia).
2004	Tolentino	La productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas.
2004	Koontz y Weihrich	La productividad es la relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad, en términos de empleados es sinónimo de rendimiento.
2009	Robbins & Judge	La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad.
2009	Morales Cartaya	Proceso continuo y periódico de evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los

		compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual.
--	--	--

Nota. Fuente tomada de elaboración Propia.

• Beneficios de La Productividad

De acuerdo a (Bain, 2003), indica que la importancia radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos.

Por otro lado, se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

• Indicadores de Productividad

Citando a (Koontz & Harold, 2004), señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad. A continuación, las describen varios conceptos.

Eficiencia: Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose

en productos. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficiente para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

Efectividad: Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilefectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

Eficacia: Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente impactar en el mercado. Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad (Fuentes, 2012).

• **Discusión y Adopción Teórica**

El propósito de este estudio es investigar si la gestión afecta de alguna manera el desempeño de la empresa y su incidencia en el negocio.

Para que una hipótesis sea aceptada en la información, el punto de partida es el reconocimiento de la estructura diseñada, donde radica la cuantitativa. Asimismo, del

lugar de la probabilidad en la información cuantitativa y los prototipos disyuntivos que deben adoptar la probabilidad en planos y propuestas escritas en torno a la indagación cuantitativa, igualmente se aborda el énfasis en las tesis.

El prototipo de hipótesis propuesto, se basa en la lógica de la investigación interna e incluye varios conceptos interrelacionados, pero en este sentido no es necesario establecer indicios causales. El modelo propuesto puede verse como un todo teóricamente coherente que informa y deriva las fluctuaciones internas del estudio, indicando secuencias ancladas en el todo.

- **Discusión del cuerpo teórico del liderazgo**

Citando a (Pirela, et, al 2004), varios análisis acerca del liderazgo, aluden coherentemente la trascendencia de la operación del líder como un factor esencial en la mecánica de influir en la actitud de los subalternos, para lograr las metas establecidas. Asimismo, su impacto logra modificar las posturas, ideales y proceder de los demás, dando como resultado un proceso de impacto interpersonal que puede ocurrir a través de los cuatro procesos de imitación, sugerencia, sugestión y coerción.

Emulación: no es necesario el contacto directo entre directivos y subalternos, pero los partidarios tienden a transformar su proceder, para imitar la conducta del líder. Por ejemplo, algunas personas intentan imitar el carácter de figuras públicas en el liderazgo transformacional, el factor influencia idealizada, obliga a los partidarios a renovar su conducta, para emular a su líder similar al modelo de gestión carismático de house.

Sugerencia: implica una interrelación espontánea y responsable en medio de los sujetos o entre un sujeto y una colectividad. Por lo cual, es un proyecto explícito de influir en la conducta del sujeto, presentando una idea en exclusivo, un factor del liderazgo transformacional que alcanza a influir es la persuasión intelectual del individuo.

Persuasión: Es una técnica que tiene como objetivo, transformar la conducta de un sujeto o agrupación mediante el uso de la anastomosis para

lograr una idea. El liderazgo transformacional permite persuadir a los subalternos a aceptar una idea o tarea particular a través de sus factores de "estimulación intelectual y consideración personal". Asimismo, podría convencer a los prototipos de gobernanza orientados a las relaciones.

Coerción: Se trata de una sanción o corrección que se establece para regular el comportamiento de un sujeto, y los gerentes están autorizados hacerlas posible, las multas, topes salariales y sanciones administrativas por seguir las políticas y métodos constituidos. Por ende, el prototipo de liderazgo autocrático y prototipo de liderazgo orientado a tareas, donde los líderes pueden ser represivos, obligando a sus subordinados al cumplimiento de las metas.

En este contexto, el arquetipo de rasgos utiliza las cualidades y destrezas del líder, tales como principios de eficiencia, explora particularidades de personalidad, intelectuales o físicas que distinguen a los líderes de los no líderes. Por lo que, los líderes nacen y la actividad de un sujeto. Por lo cual, el énfasis de los recursos humanos triplica sus esfuerzos para encontrar a estos modelos de líderes.

Los hallazgos acumulativos de la indagación de rasgos, sugieren que ciertos atributos aumentan la probabilidad de efectividad del líder. No obstante, ninguna particularidad por sí sola, garantiza necesariamente la efectividad. Las cualidades de liderazgo pueden ser efectivas para diferentes individuos en una organización, pero no hay garantía de que el mismo líder sea efectivo si intenta resolver un problema en otra organización, lo que hace que las cualidades de liderazgo sean una garantía de efectividad. -talla única la verdad.

Esto puede explicar por qué los líderes logran alcanzar sus objetivos en contextos políticos específicos, pero fracasan cuando las circunstancias cambian, lo que lleva a investigar otras teorías como la teoría del comportamiento y la teoría de la contingencia. Las particularidades de liderazgo se consolidan a ser positivas para distintos individuos en un paradigma de negocio, pero no hay garantía de que el mismo sea efectivo si intenta solucionar un problema en otra compañía.

A ciencia cierta es una verdad global, que aquellos rasgos de liderazgo sean una

garantía de efectividad. En lo que respecta, esta hipótesis puede explicar por qué los directivos alcanzan sus metas en contextos políticos específicos, pero fracasan al momento que las coyunturas cambian lo que lleva a investigar otras teorías como la hipótesis de la conducta y la hipótesis de la contingencia.

Asimismo, un planteamiento conductual se fundamenta en lo que hacen los líderes, en ciertos comportamientos que distinguen a los directivos eficaces de los ineficaces. Bajo este criterio, se puede formar a los sujetos para que se transformen en líderes eficaces, cambiando su comportamiento. La actitud, guiada a tareas se estima un sistema inicial en la que el líder define y construye su rol y el de sus subordinados para lograr una meta.

El comportamiento centrado en los sujetos, o distinción en las correlaciones líder-subordinado, se determinan por la seguridad recíproca y la consideración por las percepciones de los partidarios. Si bien los rasgos y comportamientos son importantes para distinguir líderes eficaces e ineficaces, el contexto también lo es. Esta puede ser la razón por la que los líderes que logran metas centrándose en las tareas y las relaciones con los partidarios en una organización o fortaleciéndolas y las relaciones con los subordinados fracasan en otras.

- **Discusión de la Productividad laboral**

En lo que respecta a este estudio, supone que la productividad laboral se ve afectada por la gestión transformacional y hay mucha evidencia de investigación de que el accionamiento del régimen corporativo puede incrementar el rendimiento. Asimismo, el rendimiento de las actividades empresariales, caracterizado por la eficiencia y eficacia de los subordinados y que las empresas reflejan adecuadamente los factores que reflejan la transformación de la gestión como la motivación laboral.

- **Análisis de la relación conceptual**

Liderazgo Transformacional y Productividad

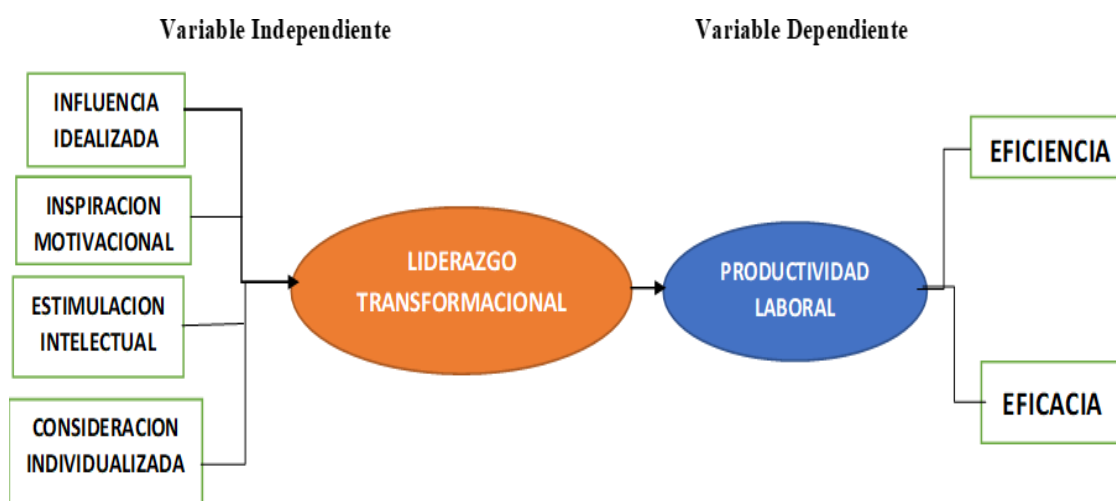
En lo que se menciona, de la discusión de la indagación, la dirección transformacional analiza el aumentar el beneficio laboral el estímulo de los subordinados y básicamente como desarrollar su rendimiento y cada estudio ha mostrado evidencia

empírica del robusto impacto basado en la dirección transformacional que contiene un efecto. director en rendimiento laboral. Las evaluaciones del liderazgo transformacional incluyen: influencia idealizada, estimulación cultural, atención personal y motivación inspiradora. La estimulación intelectual como recompensa puede controlar el desempeño de los seguidores. Encontrar recompensas controladas internamente por los seguidores puede mejorar la motivación intrínseca de los seguidores. seguidores.

Por lo tanto, se alude al pronosticar que la actitud transformacional de los directivos, fortalecerá la motivación intrínseca de los partidarios y por lo tanto el liderazgo transformacional predomina eficazmente en las autoevaluaciones centrales de los seguidores como lo indican investigaciones anteriores cuanto más fuerte sea la percepción del seguidor de autoevaluaciones centrales positivas mayor ser su disposición a trabajar y mejor ser su desempeño.

El esfuerzo laboral, se determina por la capacidad y eficiencia del apoyo de la empresa teniendo en cuenta las destrezas y capacidades particulares de los subalternos en el trabajo correspondiente, optimizando el periodo que los subalternos dedican al dinamismo laboral, para que la compañía pueda lograr una mayor rentabilidad eficiente y sea capaz de satisfacer con los períodos para consumir la solicitud del mercado.

- **Figura 9**
- *Modelo Gráfico Propuesto*



Fuente: Tomado de elaboración propia.

- **Hipótesis de Prueba**

H1. ¿El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal?

H2. Los factores del liderazgo transformacional que más impactan en la productividad laboral son: estimulación intelectual e Influencia Idealizada

- **Hipótesis de Estadísticas**

He1: El factor de precisión R2 del liderazgo transformacional y productividad laborales mayor a cero con una significancia de 0.05.

$$R2_{\text{ltf-prod}} > 0$$

He2: Los factores de liderazgo transformacional estimulación intelectual y motivación inspiracional impactan en mayor grado en la productividad laboral que los demás factores.

$$R2_{\text{EI, II}} > R2_{\text{IM, CI}}$$

- **Hipótesis nulas y alternas**

Ho1: $R2_{\text{LTF-PROD}} \leq 0$; Ha1: $R2_{\text{LTF-PROD}} > 0$;

$$Ho2: R2_{\text{EI, II}} > R2_{\text{IM, CI}}$$

- **Tabla 6**

- ***Correlación entre Objetivos, Interrogantes de Indagación e Hipótesis***

Objetivos principales y secundarios, preguntas de investigación e hipótesis de prueba		
Objetivo principal	Pregunta de Investigación	Hipótesis de Prueba
1. Determinar el impacto que tiene el liderazgo transformacional en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal	1. En qué medida el liderazgo transformacional influye en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal?	1.El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal

Objetivos secundarios	Preguntas de Investigación	Hipótesis de Prueba
1. Determinar si el liderazgo transformacional afecta la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal.	1. En qué nivel el liderazgo transformacional afecta la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal?	1. El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal
2. Verificar cuál de los factores de liderazgo transformacional impactan en mayor grado en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal.	2.Cuál de los factores del liderazgo transformacional, impacta en mayor grado en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal?	2. Los factores del liderazgo transformacional que más impactan en la productividad laboral son: estimulación intelectual e Influencia Idealizada.

Fuente: Tomado de elaboración propia.

CAPITULO 3

METODOLOGÍA

En este capítulo se procede a recopilar la información obtenida mediante la encuesta realizada a los emprendedores del sector comercial del cantón La Troncal obteniendo como resultado el porcentaje de influencia del liderazgo en la pequeña y mediana empresa.

Para resolver la credibilidad del mecanismo se calculó el Alfa de Cronbach, aprovechando el software SPSS, versión 25. No obstante, para el progreso de este capítulo, se determina el enfoque de la indagación a realizar, su diseño, planteamiento y unidad de análisis, muestra y objetos de investigación, población. Asimismo, encuadrando la interpretación y operacionalización de las variables, el desarrollo de mecanismos de medición de ítems, variables y prototipos de mecanismos de validez de contenido.

- **Diseño de Investigación**

Citando a (Arias, 2021) la propuesta de la indagación promete factores que serán incorporados y por lo escrito, se interpretará como la táctica universal que implementará el autor del estudio para responder las interrogantes expresadas.

Por otro lado, (Reyes, 2022), estima que la planificación de la indagación, a modo de una serie continua y organizada de actividades, que se considera de un modo de adaptarse a las particularidades actual de cada estudio, e indica los pasos a seguir para agrupar datos y analizarlos.

- **Tipos de investigación**

Asimismo, se utilizarán peculiares prototipos de indagación, estas son las siguientes: la descriptiva, explicativa, exploratoria y correlacional, para perfeccionar el escenario estratégico de la investigación.

- **Investigación Exploratoria**

Exploratorio, porque en este panorama coexiste una frágil indagación previa basados en la afinidad y beneficios acerca del liderazgo transformacional y las variables de rendimiento laboral, en el ambiente corporativo del Cantón la Troncal.

Descriptiva, dar a percibir las peculiaridades de los modelos de dirección transformacional de los líderes de los de proyectos de negocio, del territorio comercial del cantón la Troncal.

Correlacional, en este enfoque se plantea diagnosticar las afinidades y beneficios contemporáneas en torno a los fluctuantes del paradigma propuesto en esta indagación.

Explicativa, el enfoque es dar a conocer el efecto que genera el liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de un negocio. Asimismo, el planteamiento de esta indagación es de forma cuantitativa, porque se recolectan datos para probar las hipótesis. Además, se usa estadística para comparación de hipótesis de estudios y constituir los resultados expuestos.

Este enfoque utilizará un instrumento holístico apropiado y un programa de creación de prototipos Likert de cinco puntos. Además, el método de este estudio no fue experimental porque las variables no fueron manipuladas para tal fin; fue transversal porque las variables fueron evaluadas en un contexto actualmente establecido y no se ampliará en el futuro.

- **Unidad de Análisis**

La unanimidad de análisis, serán los sujetos con rango superior, como fundador de los negocios del sector comercial del cantón la Troncal. Mediante, la medición de la variable de liderazgo y productividad se realizarán a los dueños o administradores de los respectivos emprendimientos encuestados para confirmar si se realiza una de las hipótesis.

- **Sector comercial Definición de Comercio**

De acuerdo a (SCIAN, 2002), se denomina comercio a la actividad socioeconómica consistente en la compra y venta de bienes, sea para su uso, para su venta o para su transformación. Es el cambio o transacción de algo a cambio de otra cosa de igual valor. Por actividades comerciales o industriales entendemos tanto intercambio de bienes o de servicios que se afectan a través de un mercader o comerciante. El comerciante es la persona física o jurídica que se dedica al comercio en forma habitual, como las sociedades mercantiles.

- **Clasificación del Comercio**

Como ya se mencionó en la parte introductoria de este trabajo, para realizar el análisis y integrar indicadores sobre la actividad comercial para el estado de Sonora y determinar la evolución de las principales clases de actividad comercial, así como de los sectores comercio al por mayor y al por menor se utilizará la metodología de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial para América del Norte (2002, p. 8-9).

Las actividades comerciales se dividen en dos sectores: Comercio al por mayor y Comercio al por menor.

- **Comercio al por mayor**

El Comercio al por mayor comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la compra-venta (sin transformación) de bienes de consumo intermedio (como bienes de capital, materias primas y suministros utilizados en la producción, y bienes de consumo final) para ser vendidos a otros comerciantes, distribuidores, fabricantes y productores de bienes y servicios; así como unidades económicas dedicadas solamente a una parte de ese proceso (la compra o la venta). (SCIAN, 2002).

Los comercios al por mayor que venden bienes de su propiedad son conocidos como distribuidores importadores-exportadores, distribuidores de fábrica, abastecedores

de mercancías, entre otras denominaciones. Y los que venden y promueven, a cambio de una comisión o pago, la compra venta de bienes que no son de su propiedad, son conocidos como agentes de ventas, corredores de mercancías, comisionistas, consignatarios, intermediarios del comercio al por mayor o agentes importadores y exportadores. (2002, p. 10- 11).

- **Características principales del comercio al por Mayor**

- Operan desde una bodega u oficina de ventas.
- Tienen poca o nula exhibición de mercancías.
- Atraen clientes generalmente por vía telefónica, mercadeo personalizado o por medio de publicidad especializada a través de medios electrónicos, ferias y exposiciones.
- Normalmente venden grandes volúmenes, excepto tratándose de bienes duraderos, que generalmente son vendidos por unidad.

- **Comercio al por Menor**

Comprende “la reventa (compra y venta sin transformación) de mercancías o productos, destinados para consumo o uso personal o doméstico (consumidor final). Este sector comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la compra-venta (sin transformación) de bienes de consumo final para ser vendidos a personas y hogares, así como unidades económicas dedicadas solamente a una parte de este proceso (la compra o la venta). (SCIÁN, 2002).

Los comercios al por menor que venden bienes propios son conocidos como agencias, depósitos, tiendas, supermercados o derivan su nombre de los productos que comercializan. Y los comerciantes minoristas que venden o promueven la compra-venta a cambio de una comisión o pago son conocidos como agentes de ventas, corredores de mercancías, comisionistas, consignatarios, intermediarios del comercio al por menor, agentes importadores y exportadores. (2002, p. 11- 12).

• **Características principales del comercio al por Menor**

- Atraen clientes por la ubicación y diseño del establecimiento.
- Tienen extensa exhibición de mercancías para facilitar a los clientes la selección de las mismas.
- Hacen publicidad masiva por medio de volantes, prensa, radio, televisión.

Los comercios al por menor pueden también proporcionar servicios integrados a la venta de los bienes, como empaquetado, envasado y entrega a domicilio. La venta con instalación incidental se clasificará en comercio al por menor. Este sector comprende también a los comerciantes al por menor sin establecimiento que realizan su labor mediante alguno de los siguientes métodos:

- El telemarketing con ventas vía telefónica;
- La venta al por menor exclusivamente por catálogo;
- La venta al por menor por medios electrónicos (Internet, fax y correo electrónico).
- La venta de forma personalizada de venta.
- La puerta por puerta (cambaceo y multinivel).
- La venta con demostración de productos en hogares.
- La venta a través de puestos semifijos o máquinas expendedoras

También se incluyen siempre en este sector las unidades económicas dedicadas principalmente al comercio de muebles para el hogar, artículos de mercería, artículos de decoración, antigüedades, instrumentos musicales, vehículos automotores (excepto camiones), partes y refacciones de automóviles y camiones, aceites lubricantes y artículos usados. (SCIAN, 2002).

Para la realización de esta investigación se consideró una muestra del número de negocios que pertenecen al sector comercial del cantón La Troncal, el cual es de 62 según el sitio web “Cybo: El directorio global de empresas en línea” <https://es.cybo.com/EC/la->

[troncal/](#).

- **Población y Muestra**

Este estudio, muestra el número total de líderes en los modelos de negocios del Cantón La Troncal, realizándose un cuestionario de interrogantes, para determinar si se practica o no el liderazgo en la compañía. De tal forma, que se logre evidenciar el arquetipo de gestión y asimismo si posee alguna repercusión en el rendimiento de su compañía.

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$$

- **Total - N= 54 Estrategia de aplicación**

En el Cantón La Troncal, se efectuó un cuestionario a través de los directivos de las Pymes, con el objeto de aprovechar información sobre la influencia del liderazgo, desplegado en la empresa vinculado en la productividad. Por lo cual, este estudio utiliza dos instrumentos de medición, uno para medir el liderazgo y el otro para medir la productividad, los cuestionarios se preparan en el soporte de Google, formas para obtener conclusiones instantáneas en la plataforma.

- **Definición de las variables Liderazgo transformacional**

En la afinidad líder-subalterno el directivo es carismático, con una actitud que inspira a sus subalternos, los anima a crecer intelectualmente y tiene un enfoque individual gracias al cual el seguidor quiere imitar al líder.

- **Operacionalización de las variables**

El liderazgo transformacional, percepción discernida en los partidos acerca de la frecuencia del accionar de los dirigentes por lo cual la evaluación se efecto a

consideración de los siguientes componentes: influencia idónea, fundamentos particulares e incentivo intelectual. La productividad corporativa, es relevante entorno al beneficio o el dinamismo de un sistema en el que los equipos subalternos o máquinas explotan ciertos recursos. Por ende, ejecutan una medida de bienes establecidos o realizan una medida estipulada de tareas en un ciclo de coyuntura definido.

- **Instrumento de Medición**

En el contexto de determinar las variables, en base a este planteamiento de indagación, se utiliza una herramienta de medición tipo cuestionario para garantizar la confiabilidad del instrumento, se calcula el alfa de Cronbach en el contexto de liderazgo transformacional y productividad se destinaron mecanismos de tesis para medir variables de dirección transformacional.

Variable independiente: Liderazgo transformacional

Escala Likert

1 Nunca, 2 Ocasionalmente, 3 Bueno, 4 Muy Bueno, 5 Siempre.

- **Tabla 7**

- *Variable Independiente*

#	Oraciones Descriptivas	Nu	Oc	No	Fr	Si
1	Muestra capacidad para transmitir una visión del futuro.	1	2	3	4	5
2	Orienta las acciones del personal hacia la misión organizacional.	1	2	3	4	5
3	Motiva al trabajador para que alcance las metas programadas.	1	2	3	4	5
4	Propicia que el personal tenga iniciativa para resolver problemas.	1	2	3	4	5
5	Considera las distintas necesidades laborales del personal.	1	2	3	4	5

6	Integra una visión clara del futuro de la organización.	1	2	3	4	5
7	Guía las acciones del personal bajo su cargo hacia la misión de la organización.	1	2	3	4	5
8	Motiva a los trabajadores para que alcancen las metas programadas.	1	2	3	4	5
9	Estimula el uso del razonamiento y la lógica en la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
10	Toma en cuenta que el personal tiene necesidades laborales distintas que deben ser atendidas.	1	2	3	4	5
11	Sabe transmitir una visión integrada del futuro deseado de la organización.	1	2	3	4	5
12	Promueve las acciones del personal hacia los lineamientos de la misión y la visión de la organización.	1	2	3	4	5
13	Sus colaboradores están motivados en alcanzar las metas del plan de trabajo.	1	2	3	4	5
14	Estimula la capacidad de análisis de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
15	Reconoce en los trabajadores su distintas necesidades y cualidades personales.	1	2	3	4	5
16	Comunica la visión del futuro deseado de la organización.	1	2	3	4	5
17	Busca promover la iniciativa de sus colaboradores hacia la misión y visión de la organización.	1	2	3	4	5
18	Logra motivar al personal en cuanto al logro de los estándares de trabajo esperados.	1	2	3	4	5
19	Propicia la resolución de problemas en equipo usando estrategias racionales.	1	2	3	4	5
20	Concede atención personal a sus colaboradores cuando están agobiados.	1	2	3	4	5

Fuente: Tomado de elaboración propia.

Variable dependiente: Productividad Laboral

Escala Likert

1 Nunca, 2 Ocasionalmente, 3 Bueno, 4 Muy Bueno, 5 Siempre.

- **Tabla 8**

- *Variable Dependiente*

#	AFIRMACIONES	Nu	Oc	No	Fr	Si
	PRODUCTIVIDAD					
1	¿Optimiza el tiempo que dedica cada trabajador en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
2	En su negocio, se fomenta y se promueve el trabajo eficiente, ¿potenciando las habilidades de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
3	¿La rentabilidad, es un indicador que sustenta las actividades de su negocio?	1	2	3	4	5
4	¿En su negocio, se optimiza el tiempo empleado de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que el ausentismo del personal perjudica el cumplimiento de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que la rotación de puesto puede volver más productiva las funciones o tarea que realiza?	1	2	3	4	5
7	¿Revisa y actualiza las actividades pendientes dentro de su negocio?	1	2	3	4	5
8	En su equipo, ¿trabajan juntos para potenciar la rentabilidad de su negocio?	1	2	3	4	5
9	¿Que tiempo dedica a la semana a pensar en su negocio y como mejorarlo?	1	2	3	4	5
10	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límites o prioridades del día?	1	2	3	4	5

Fuente: Tomado de elaboración propia.

- **Tabla 9**
- *Variables y Dimensiones de las Variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
	X1: Influencia Idealizada (Conducta)	5
X: Liderazgo Transformacional	X2: Inspiración Motivacional	5
	X3: Estimulación Intelectual	5
	X4: Consideración individual	5
	Y1: Eficiencia	5
Y: Productividad Laboral	Y2: Eficacia	5

Fuente: Tomado de elaboración propia.

Se utilizaron criterios de veracidad basados en el alfa de Cronbach, para estandarizar y homogeneizar las variables procesados en la indagación expuesta. Asimismo, la información en el alfa de Cronbach fue de 0095, en torno a la gestión del cambio y de 0093, acerca de la dimensión de rendimiento corporativo.

- **Tabla 10**
- *Confiabilidad de la Variable Liderazgo*

SUBESCALA	ALFA	FACTOR	VARIANZA
Influencia Idealizada	0.856	1	69.98
Inspiración Motivacional	0.829	1	66.26
Estimulación Intelectual	0.803	1	62.84
Consideración Individualizada	0.793	1	61.70

Fuente: Tomado de elaboración propia.

- **Tabla 11**

- ***Confiabilidad de la Variable de Productividad***

SUBESCALA	ALFA	FACTOR	VARIANZA
Eficiencia	0.833	1	67.12
Eficacia	0.867	1	71.17

Fuente: Tomado de elaboración propia.

- **Tratamientos estadísticos**

En la indagación presentada, se aplica un patrón de Likert. Por lo que, según (Matas, 2018), determina que el patrón de Likert es un instrumento, donde los indagados califican desde su perspectiva, si están conformes sobre una aseveración o interrogante mediante la aplicación de un patrón ordenado. Resultantes de las definiciones operativas de las variables de investigación se utilizaron dos escalas de medición, una mide la frecuencia con que el trabajador percibe las conductas transformacionales del mayor y la autopercepción que el mayor tiene sobre sí mismo y otra escala para medir la intensidad automática percibida por el trabajador respecto al rendimiento corporativo. Una escala es un factor en lo que respecta un valor de cero manifiesta la carencia de una particularidad o rasgo.

- **Tabla 12**

- ***Puntos de Frecuencia que Dimensionaron las escalas de Liderazgo Transformacional***

NUNCA	EVENTUAL	NORMAL	FRECUENTE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Fuente: Tomado de elaboración propia.

- **Tabla 13**

- ***Puntos de Magnitud que Dimensionaron a la Escala de Productividad Laboral.***

NUNCA	EVENTUAL	NORMAL	FRECUENTE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Fuente: Tomado de elaboración propia.

• **CAPITULO 4**

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para la muestra de resultados se ha utilizado un test de 30 preguntas en total con sus variables que contienen características de liderazgo y productividad, respetando además el número de muestra necesaria que fue descrita anteriormente. Todos los valores son obtenidos del programa (IBM SPSS Statistics, 2020) mostrando los siguientes resultados:

• **Tabla 14**

• *Procesamientos de Datos*

Resumen de Procesamiento de Casos			
		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

• **Tabla 15**

• *Alfa de Cronbach*

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
914	30

Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

- **Tabla 16**

- **Confiabilidad para Alfa de Cronbach**

Rangos		Magnitud
0.81 a 1.00		Muy alta
0.61 a 0.80	Alta	
0.41 a 0.60		Moderada
0.21 a 0.40	Baja	
0.01 a 0.20		Muy Baja

Fuente: Tomado de (FCFM-BUAP, 2023)

Interpretación: Agregando el 100% de la información adquirida se obtiene una confiabilidad de 0.914, que al ser comparada con la tabla de confiabilidad se tiene una magnitud muy alta ya que el valor obtenido se aproxima a 1.

- **Prueba de Hipótesis**

Al contar con varias alternativas, se procede con las pruebas de hipótesis para los tres diferentes casos propuestos, los cuales se muestran a continuación:

Hipótesis 1. ¿El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en la productividad laboral en el sector comercial del cantón La Troncal?, donde:

$H_0: R2LTF-PROD \leq 0$ $H_a: R2LTF-PROD > 0$

- **Tabla 17**

- **Coefficientes de relación entre Liderazgo Productividad**

Modelo	Coefficientes no Estandarizados		Coefficientes Estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	T.	Sig.
(Constante)	1,107	,490		2,261	,028
Liderazgo	,645	,138	,543	4,661	<,001

Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

- **Tabla 18**

Análisis de varianza entre Productividad y Liderazgo

Modelo	Suma de cuadrados	gl	ANOVA ^a		
			Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	8,932	1	8,932	21,722	<,001 ^b
Residuo	21,383	52	,411		
Total	30,315	53			

a. Variable dependiente: Productividad

b. Predictores: (Constante), Liderazgo

Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

- **Tabla 19**

Regresión lineal de Datos Analizados

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,543 ^a	0,295	0,281	0,641

a. Variable dependiente: Productividad

b. Predictores: (Constante), Liderazgo

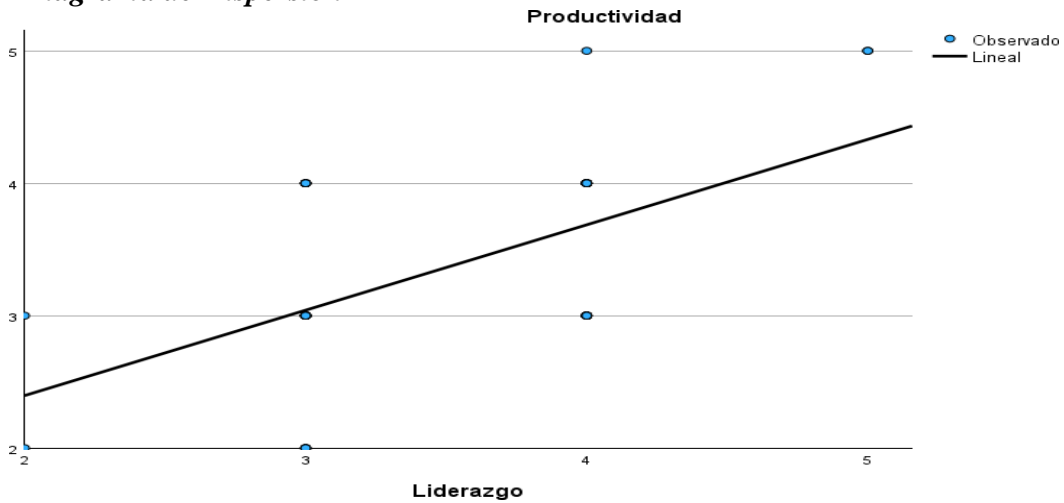
Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

El criterio exploratorio en este estudio es esencial, porque los nexos de los estilos de liderazgo y productividad no ha tenido una indagación robusta en la región latinoamericana, lo que sugiere que incluso las medidas utilizadas necesitan ser validadas y justificadas en los aspectos específicos en este estudio. Validez y fiabilidad.

En efecto, es primordial precisar que la esencia de este prototipo de gestión es la evaluación del cumplimiento por lo que es imperativo tener los conocimientos necesarios para gestionar esta evaluación correctamente.

- **Figura 10**

- **Diagrama de Dispersión**



Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

Interpretación: El análisis de varianza indica si es factible o no realizar un modelo de regresión lineal para los datos considerados dentro de la prueba de hipótesis, donde el valor debe ser menor al 5% o 0,05, siendo factible para este análisis ya que el valor resultante es de $<0,01$.

Para la regresión lineal el valor de $R = 0,543$, expresado en porcentaje equivale al 54,3%, mientras que dicho valor ajustado y al cuadrado, se reduce considerablemente al 28,1%. Mientras el gráfico de dispersión entre las dos variables presenta una relación lineal muy fuerte ya que va de forma creciente hacia el eje X+.

Conclusión: Tomando en cuenta los resultados encontrados, se deduce que el liderazgo transformacional impacta de manera significativa a la productividad, cumpliendo con la hipótesis alterna ($H_{a1}: R_{2LTF-PROD} > 0$) y rechazando la hipótesis nula, además con el gráfico de dispersión se observa que a mayor cantidad de liderazgo transformacional se agregue, mayor valor tendrá la productividad.

Hipótesis 2. Los factores del liderazgo transformacional que más impactan en la productividad laboral son: estimulación intelectual e Influencia Idealizada,

donde:

$$H_02: R^2_{EI, II} > R^2_{IM, CI}$$

- **Tabla 20**
- *Correlaciones entre Factores de Liderazgo*

CORRELACIONES					
Productividad		Influencia Idealizada	Inspiración Motivacional	Estimulación Intelectual	Consideración Individual
Productividad	1,000	,481	,516	,671	,436
Productividad		Influencia Idealizada	Inspiración Motivacional	Estimulación Intelectual	Consideración Individual
C.P. Influencia Idealizada	,481	1,000	,503	,190	,373
Inspiración Motivacional	,516	,503	1,000	,300	,374

Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

Como determinación, las compañías se esfuerzan en alcanzar una supremacía en torno a sus contrincantes, generando un rendimiento efectivo a su vez que genere un crecimiento económico en sus actividades. Sin embargo, la información describe que la práctica de este prototipo de dirección estratégica suele fundamentarse en el sentido de que se generan a cabo métodos casi rutinarios. Por lo que, se trata de persuadir la conformidad ya su vez, incentivan a los subordinados a alcanzar prosperidad particular.

- **Tabla 21**

- *Exclusión de Factores*

VARIABLES EXCLUIDAS						
	Modelo	En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
	Influencia Idealizada	,366 ^b	3,965	<,001	,485	,964
1	Inspiración Motivacional	,346 ^b	3,551	<,001	,445	,910
	Consideración Individual	,228 ^b	2,148	,037	,288	,876
2	Inspiración Motivacional	,215 ^c	2,052	,045	,279	,704
3	Consideración Individual	,112 ^c	1,094	,279	,153	,779
	Consideración Individual	,080 ^d	,784	,437	,111	,111

Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

- **Tabla 22**

- *Resumen de Modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,671 ^a	,451	,440	,566

2	,762 ^b	,580	,564	,500
3	,783 ^c	,613	,590	,485

a. Predictores: (Constante), Estimulación Intelectual

b. Predictores: (Constante), Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada

c. Predictores: (Constante), Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada, Inspiración Motivacional.

Fuente: Tomado de (IBM SPSS Statistics, 2020)

Interpretación: Las tablas descritas ayudan a comprobar la relación existente entre la productividad y los diferentes factores de liderazgo transformacional; además cuál de ellos tiene un mayor impacto dentro de la productividad. Los valores de R2 son muy favorables, ya que conforme se va agregando, el factor que más impacta es Estimulación intelectual con un 45%, luego entra la Influencia idealizada que nos da un 13% más de impacto y entra la Inspiración motivacional que nos da un 3% mas de impacto en la productividad laboral.

Conclusión: Conforme avanza el análisis se van eliminando factores y el último en excluirse es la “Consideración Individual” quedando en dicho lugar, por lo que el factor quemás impacta en mayor grado a la productividad es la “Estimulación Intelectual”.

La relación de los diferentes factores con la productividad presenta valores >0 ; por lo que se rechaza la hipótesis nula debido a que las cantidades son >0 y se acepta la hipótesis alternativa.

- **Análisis de Resultado**

Con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en el presente trabajo de titulación se obtuvo información cualitativa y cuantitativa para su posterior análisis e interpretación de los resultados encontrados. Con el uso de softwares específicos como IBM SPSS y Excel se organiza y distribuye la información de forma adecuada, generandorelaciones y comparaciones entre las diferentes características de análisis.

Los resultados son presentados de manera gráfica y en tablas, con el número de muestras necesarias y siguiendo un orden específico, dando un margen de error inferior al 5%; finalmente se deduce la importancia del liderazgo transformacional en los emprendimientos, pero sobre todo en el sector comercial del cantón La Troncal el cual fue el lugar escogido para realizar el trabajo de investigación.

- **Propuesta de investigación**

Plan de implementación de un modelo de acción de liderazgo transformacional para poder generar el aumento en los niveles de productividad del sector comercial del cantón La Troncal

- **Plan de acción**

Para la acción de la implementación de mejora del liderazgo transformacional para mejorar los modelos de acción en la administración de los procesos de productividad en el sector comercial, se indica el uso de diferentes herramientas que proponen direccionar los procesos en base a metas para los procesos comerciales por lo que se indica que se deben implementar acciones, que serán descritas a continuación en el proceso del plan de acción.

- **Tabla 23**

Plan de acción

PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA TRONCAL			
Actividades para innovar el producto o proceso	Estrategias	Indicadores de control	Responsable
Control del proceso de dirección de los procesos comerciales internos y externos del local comercial.	Establecer medios de control para la dirección de los procesos internos en el local comercial.	Nuevos procesos de control.	Administrador / Propietario
Promover un proceso de capacitación direccionada a los temas de liderazgo transformacional y la eficacia en el desempeño de la productividad comercial.	Planificación de sistema de capacitaciones dirigidas al personal de los diferentes locales comerciales.	Numero de capacitaciones proyectadas en el local comercial.	Administrador / Propietario
Llevar un registro de control por procesos comerciales, como una herramienta para la administración y revisión continua en la gerencia comercial de los negocios.	Contratar un sistema que ayude al control de los procesos comerciales internos como una herramienta para la administración.	No. de sistemas adquiridos No. de total de empresas	Administrador / Propietario

Dirigir una capacitación interna para promover instrucciones para el fortalecimiento de conocimientos, para poder mejorar los diferentes tiempos en la productividad del sector comercial.	Expandir el área de conocimiento de los administradores comerciales.	Numero de capacitaciones internas para fortalecer el conocimiento.	Administrador / Propietario
Elaborar un programa de capacitación que este dirigida al área de ventas de los comercios para poder ejercer una correcta atención hacia el cliente.	Buscar el programa adecuado para la capacitación dirigida para el área de ventas	No. de campañas comerciales de lanzamiento de productos No. de total de empresas	Administrador / Propietario
Implementar la adquisición de nuevas marcas o licencias comerciales con el objetivo de establecer nuevas líneas de productos innovadores.	Realizar la implementación de nuevas marcas o licencias comerciales	Nuevas capacitaciones de nuevos productos y licencias para los locales comerciales	Administrador / Propietario

Nota. Elaboración propia

• CONCLUSIONES

Como conclusión el desarrollo del proceso se basa en la conceptualización, formulación y posterior demostración con la utilización del programa IBM SPSS, donde se obtuvo un valor resultante de 54,3% en que el liderazgo transformacional afecta de manera positiva y significativamente al desarrollo en los niveles de liderazgo del sector comercial del cantón La Troncal.

Los objetivos secundarios permiten plantear interrogantes más específicas dentro del trabajo de investigación, llegando de esa manera un poco más a fondo del problema. Como evaluación del trabajo se comprobó que los factores Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada, Inspiración Motivacional influyen en un 63% en la productividad laboral, por lo tanto, dichas hipótesis pueden ser consideradas como material científico. En el presente trabajo de titulación los objetivos secundarios fueron indispensables para el cumplimiento del objetivo general, siendo el liderazgo transformacional la característica principal de análisis y además esto permitió conocer la relación que tiene con la productividad laboral y cómo influye en el sector comercial.

Las hipótesis planteadas para la investigación se concluyeron que el liderazgo transformacional para la productividad laboral en el sector comercial del Cantón La Troncal para los procesos internos y administrativos aumentan gradualmente la productividad de manera que se predispone que la Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada, Inspiración Motivacional, presenta buenos resultados de forma positiva para los procesos administrativos en los distintos comercios.

Se contribuye teóricamente con las respuestas adquiridas en el presente trabajo de titulación, que por medio de la investigación cualitativa y cuantitativa se muestra la importancia del liderazgo transformacional en los diferentes negocios del sector comercial del Cantón La Troncal, por lo que por medio del plan de acción se determinó obtener buenos resultados que aportaron a tener una mejor administración comercial y una mejor eficacia en el liderazgo.

Los nuevos conocimientos encontrados afirman que existen una relación entre estimulación intelectual, la influencia idealizada y la Inspiración Motivacional para la productividad laboral, todo ello mediante el análisis de los datos adquiridos y la correlación para los procesos administrativos que ambos tienen relación. Este tipo de hallazgos son un gran aporte para los administradores y encargados de los diferentes negocios del cantón La Troncal.

RECOMENDACIONES

Al conocer la importancia del liderazgo transformacional, puede aplicarse no solo en el sector comercial sino en cualquier modelo de negocio, ya que influye y puede intervenir en varios sectores o áreas de una institución y además dispone de conductas positivas, generando un impacto favorable individual y colectivamente, por lo que los resultados del plan de acción sirven para fortalecer otras áreas de investigación y otros procesos del sector comercial de la troncal.

Al ser de gran importancia el liderazgo transformacional en el sector comercial, se recomienda que se empiece a formar y/o capacitar a los empleados encargados para que en media plazo pueda aplicar los conocimientos en beneficio del establecimiento comercial. Se sugiere trabajar los factores del liderazgo para empezar con aquel que tiene un mayor impacto o influencia dentro del establecimiento. Es claro que todos los negocios se manejan de forma diversa por lo que no todos cuentan con las mismas necesidades.

Si se cuenta con un líder en cualquiera de los diferentes negocios comerciales, fortalecer sus debilidades es una de las mejores opciones, ya que incluye no se estima gastos adicionales y se utiliza los recursos existentes.

La investigación fue realizada en sector bajo dentro de la estructura organizacional, por lo que es necesario que se realice futuras investigaciones en los siguientes sectores organizacionales para fomentar el desarrollo del sector comercial que se encuentren en este mismo sector. Otra de las necesidades presentadas es categorizar los diferentes tipos de negocios para separarlos por tipo de negocio y realizar su respectivo análisis, verificando mediante la comparación si existen un cambio en el comportamiento de los resultados.

También se considera incluir una investigación que permita conocer la ausencia de líderes transformacionales dentro de los negocios, mostrando las características que ocasionan la ocurrencia de dichos fenómenos.

• BIBLIOGRAFÍA

- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting Eirl.
- Avolio, B., & Bass, B. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. *Manual and Sampler Set. Mind Garden*, 3.
- Bain, R. (2003). *La productividad* (Vol. II). Colombia: McGraw Hill.
- Bass, B. (1990). Del liderazgo transaccional al transformacional: aprender a compartir la visión. *Learning to share the vision*, 19-25. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/009026169090061S>
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9-13.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership*. California: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. EEUU: Lawrence Erlbaum Associate.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw Hill. Obtenido de <https://bibliotecadigital.espol.edu.ec/library/publication/administracion-liderazgo-y-colaboracion-en-un-mundo-competitivo>
- Casique, A., & González, M. (2022). El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias Administrativas*, 130-131. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/658/6583875003/6583875003.pdf>
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos- El capital humano de las Organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cruz, J., & Rodea, M. (2014). *“Liderazgo Transformacional como Herramienta de la*

Productividad de los Empleados” (Caso: Empresa Textilera, Municipio [Tesis de Licenciatura en Admisnistración] Universidad Autómnoma del Estado de México.

Repositorio Institucional, Amecameca. Obtenido de

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, L., Serralde, A., & Rivera, L. (2015). Análisis Psicométrico del Diagnóstico de Efectividad Gerencial de Reddin. *Acta de Investigación Psicológica -Psychological Research Records*, 12-20. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-investigacion-psicologica-psychological-111-articulo-analisis-psicometrico-del-diagnostico-efectividad-S2007471916300114>

Dirube, J. (2004). Un modelo de gestión por competencias: lecciones aprendidas. *ResearchGate*, 54. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/31756985_Un_modelo_de_gestion_por_competencias_lecciones_aprendidas_JL_Dirube_Manueco_prol_de_JJ_Alma_gro

Drucker, P. (1954). *The Practice of Management*. New York: New York: Harper & Row.FCFM-BUAP. (14 de Noviembre de 2023). *Facultad de Ciencias Físico Matemáticas*. Obtenido de www.fcfm.buap.mx: <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanc%20hez.pdf>

Fiedler, F. (1990). The Contribution of Group Members' Cognitive Resources to the Effectiveness of Small Groups. *United States Army*, 50. Obtenido de <https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA226005>

Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Goldberg. (1993). La cinco grandes dimensiones de la personalidad . *Universidad de Utrecht*, 135-136. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Descargas/Dialnet-LasCincoGrandesDimensionesDeLaPersonalidad-4625401.pdf>

Graen, G., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Ex Leader-Member Exchange (LM change

(LMX) Theor X) Theory of Leadership o y of Leadership over 25. *UniversityofNebraska*
- *Lincoln*, 219- 230. Obtenido

de [https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1059&context=man](https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1059&context=managementfacpub)
agementfacpub

Harold, K., & Heinz, W. (2004). *Administración Un Perspectiva Global*. México:
Interamericana: McGraw-Hill. Obtenido

de

[https://es.scribd.com/document/541809820/Administracion-Una-Perspectiva-Global-](https://es.scribd.com/document/541809820/Administracion-Una-Perspectiva-Global-11va-Edicion-Harold-Koontz-Heinz-Weihrich)
11va-Edicion-Harold-Koontz-Heinz-Weihrich

Helms, M., & Allen, R. (2006). *Employee perceptions of the relationship between strategy*.
Reino Unido: Journal of Business Strategies. Obtenido de

[https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14637150610678069/full/](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14637150610678069/full/html) html

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1984). *Estilo eficaz de dirigir: Liderazgo situacional*.

Mexico: IDH.

Howell, J. P., & Costley, D. L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*.
Estados Unidos: Prentice Hal.

Howell, J. P., & Costley, D. L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*.
Estados Unidos: Prentice Hal.

Human Capital Corp. (5 de Octubre de 2020). *Consulting and Experiences*. Obtenido de
<https://es.scribd.com/presentation/478824147/Liderazgo-Transformacional>

IBM SPSS Statistics. (06 de Abril de 2020). *Plataforma de software estadístico*. Obtenidode
International Business Machines Corporation: [https://www.ibm.com/es-](https://www.ibm.com/es-es/products/spss-statistics)
es/products/spss-
statistics

INESEM. (25 de Abril de 2023). *Escuela de líderes*. Obtenido de Masters Online, Cursos y
Postgrados: <https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/liderazgo-situacional/>

Katz, R. K. (1952). Leadership Practices in Relation to Productivity and Morale.

University of Michigan, 10-16. Obtenido
de

https://cdn.isr.umich.edu/pubFiles/historicPublications/Leadership_701_.PDF Koontz, &
Harold. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. Mexico: McGraw-

Hill.

Koontz, H., & Weirich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global. (12ª Edición)*. México: McGraw Hill Interamericana.

Koontz, H., Weirich, H., & Cannice, M. (2014). *Administracion una perspectiva globaly empresarial*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Leithwood, K., Mascal, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed Leadership According to the Evidence*. EEUU: Editorial Routledge Press. Obtenido de <https://www.amazon.com/-/es/Kenneth-Leithwood/dp/0415992176>

LHH Recruitment Solutions. (25 de Enero de 2023). *¿Qué es el liderazgo transaccional?* Obtenido de <https://www.lhh.com/es/es/insights/que-es-el-liderazgo-transaccional/>

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2002). *Liderazgo. Teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades*. Mexico: Thomson Learning.

Macgregor, B. J. (1978). *Liderazgo*. Nueva York: Harper and Row. Obtenido de <https://www.cambridge.org/core/journals/american-political-science-review/article/abs/leadership-by-james-macgregor-burns-new-york-harper-and-row-1978-pp-ix-530-1500/F02492919284F5F54972753198213DC3>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión.

Redie, 10-12. Obtenido de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1347> Maxwell, J.

(2007). *Liderazgo. Principios de Oro*. EEUU: Grupo Nelson. Obtenidode <https://es.scribd.com/document/484610330/JOHN-C-MAXWELL-Liderazgo-Principios-de-Oro-pdf>

Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones eImpacto *en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Facultad de Ciencias Económicas*, 120-121. Obtenido de <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588/3539>

Pesantez, W. G. (2017). *Liderazgo Transformacional-Transaccional y su impacto en las Autoevaluaciones Centrales del trabajador, en el sector agroindustrial de la cañade azúcar en la zona costanera de la provincia del Cañar, Ecuador [Tesis*

doctoral]Universidad Nacional de México. Repositorio Institucional, México. Obtenido de https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000758143/3/0758

Pirela, L., Camacho, H., & Sánchez, M. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Omnia*, 6-7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73710203.pdf>

Quinde, J. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero* [Tesis de Grado] Universidad Técnica de Ambato. Repositorio Institucional, Ambato.

Reyes, E. (2022). *Metodología de la investigación científica*. EEUU: Publishing, Incorporated.

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración (8ª Edición)*. México: Prentice Hall.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rost, M. (1994). *Introducing Listening*. London: Penguin books. London: Holistic Nursing Practice.

SCIAN. (2002). *PRINCIPALES CONCEPTOS DEL SECTOR COMERCIO*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Catalogo_SCIAN.pdf

SCIAN. (2002). *PRINCIPALES CONCEPTOS DEL SECTOR COMERCIO*. Mexico: Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte.

Sosik, J., Potosky, D., & Jung, D. (2002). Adaptive Self- Regulation: Meeting Others' Expectations of Leadership and Performance. *The Journal of Social*, 211-232.

Tannenbaum, R., Weschler, I., & Massarik, F. (1961). *Liderazgo y organización: un enfoque de las ciencias del comportamiento*. New York: McGraw-Hill. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1962-00971-000>

Terry, G. (1960). *Principles of Management*. Homewood, III: Richard D. Irwin.

Timothy A. Judge, R. (2022). *Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative*

Review. *American Psychological Association*, 765-780. Obtenido de <http://www.timothy-judge.com/Judge,%20Bono,%20Ilies,%20&%20Gerhardt.pdf>

UNIR . (19 de Febrero de 2022). *¿Qué es el liderazgo transaccional? Características y ejemplos*. Obtenido de <https://mexico.unir.net/economia/noticias/liderazgo-transaccional/>

Velasquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias.

Vroom, V., & Jago, A. (1988). *The New Leadership: Managing Participation in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. Obtenido de <https://www.amazon.com/New-Leadership-Managing-Participation-Organizations/dp/0136150306>

Yuki, G., & Van, F. (1992). Teoría e Investigación sobre el Liderazgo en las Organizaciones. *Handbook of industrial and organizational psychology. California: Consulting Psychologists Press.*, 147-197. Obtenido de [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1393999](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1393999)

• **ANEXOS**

Anexo I. Cuestionario para medir liderazgo transformacional y productividad

Nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5


#	Oraciones Descriptivas	Nu	Oc	No	Fr	Si
1	Muestra capacidad para transmitir una visión del futuro.					
2	Orienta las acciones del personal hacia la misión organizacional.					
3	Motiva al trabajador para que alcance las metas programadas.					
4	Propicia que el personal tenga iniciativa para resolver problemas.					
5	Considera las distintas necesidades laborales del personal.					
6	Optimiza el tiempo que dedica cada trabajador en su lugar de trabajo					
7	En su negocio, se fomenta y se promueve el trabajo eficiente, ¿potenciando las habilidades de sus trabajadores?					
8	La rentabilidad, ¿es un indicador que sustenta las actividades de su negocio?					
9	En su negocio, ¿se optimiza el tiempo empleado de sus trabajadores?					
10	¿Cree usted que el ausentismo del personal perjudica el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
11	Integra una visión clara del futuro de la organización.					
12	Guía las acciones del personal bajo su cargo hacia la misión de la organización.					
13	Motiva a los trabajadores para que alcancen los objetivos de su negocio.					

14	Estimula el uso del razonamiento y la lógica en la resolución de problemas.					
15	Toma en cuenta que el personal tiene necesidades laborales distintas que deben ser atendidas.					
16	¿Cree usted que la rotación de puesto puede volver más productiva las funciones o tarea que realiza?					
17	¿Revisa y actualiza las actividades pendientes dentro de su negocio?					
18	En su equipo, ¿trabajan juntos para potenciar la rentabilidad de su negocio?					
19	¿Qué tiempo dedica a la semana a pensar en su negocio y como mejorarlo?					
20	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límites o prioridades del día?					
21	Sabe transmitir una visión integrada del futuro deseado de la organización.					
22	Promueve las acciones del personal hacia los lineamientos de la misión y la visión de la organización.					
23	Sus colaboradores están motivados en alcanzar las metas del plan de trabajo.					
24	Estimula la capacidad de análisis de sus colaboradores.					
25	Reconoce en los trabajadores su distintas necesidades y cualidades personales.					
26	Comunica la visión del futuro deseado de la organización.					
27	Busca promover la iniciativa de sus colaboradores hacia la misión y visión de la organización.					
28	Logra motivar al personal en cuanto al logro de los estándares de trabajo esperados.					
29	Propicia la resolución de problemas en equipo usando estrategias racionales.					
30	Concede atención personal a sus colaboradores cuando están agobiados.					

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Bryan Israel Segovia Intriago portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0925546905**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación **El liderazgo transformacional como herramienta para el aumento de la productividad en el sector comercial del Cantón La Troncal** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de este proyecto de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal, **22/04/2024**



F:

Bryan Israel Segovia Intriago

C.I. 0925546905

