



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS**

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU
INCIDENCIA EN LA SATISFACIÓN LABORAL DEL
SECTOR FINANCIERO DE LA ECONOMÍA POPULAR Y
SOLIDARIA DEL CANTÓN LA TRONCAL**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO(A) EN ADMISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: CARLOS ALFREDO LUCERO JUNCAL

LADY LISBETH MACIAS URGILES

DIRECTOR: DR. WILSON GEOVANNY PESANTEZ MOLINA

LA TRONCAL - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS**

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA
SATISFACIÓN LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO DE LA
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA DEL CANTÓN LA
TRONCAL**

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

AUTOR: CARLOS ALFREDO LUCERO JUNCAL

LADY LISBETH MACIAS URGILES

DIRECTOR: DR. WILSON GEOVANNY PESANTEZ MOLINA

LA TRONCAL - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

CARLOS ALFREDO LUCERO JUNCAL portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302283940**. Declaro ser el autor de la obra: **“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACIÓN LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA 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, **19/09/2023**

F:



CARLOS ALFREDO LUCERO JUNCAL

C.I. 0302283940

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

LADY LISBETH MACIAS URGILES portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302868666**. Declaro ser el autor de la obra: **“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACIÓN LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA 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, **19/09/2023**

F:



.....
LADY LISBETH MACIAS URGILES

C.I. 0302868666

CERTIFICACIÓN

Yo, Dr. Wilson Geovanny Pesantez Molina, certifico que el trabajo titulado “El Liderazgo Transformacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral del sector financiero de la Economía Popular y Solidaria del cantón La Troncal” fue desarrollado por Carlos Alfredo Lucero Juncal y Lady Lisbeth Macías Urgiles, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del Título de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

La Troncal, septiembre de 2023



Dr. Wilson Geovanny Pesantez M.

Tutor

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

AGRADECIMIENTO

Quiero extender mi profundo agradecimiento a Dios, fuente de inspiración y fortaleza a lo largo de este camino. A mi amada familia, por su inquebrantable apoyo, amor y aliento constante.

A mi tutor por su guía experta, paciencia y consejos críticos que han dado forma y dirección a esta investigación. Su mentoría ha sido un faro constante, iluminando mi camino a lo largo de este viaje intelectual.

También agradezco a las autoridades de la universidad por brindarme la oportunidad de crecer y aprender en este entorno enriquecedor. Cada uno de ustedes ha sido parte fundamental en este logro y les estaré eternamente agradecido.

DEDICATORIA

A mi querido hermano y a mi amada familia, esta tesis de grado es un tributo a su amor, apoyo y constante aliento a lo largo de mi trayectoria académica. Su presencia ha sido mi mayor fortaleza en cada paso de este camino. Cada página de esta tesis lleva un pedacito de su amor y confianza en mí. Gracias por ser mi inspiración y por creer en mis sueños. Esta dedicatoria es un pequeño reflejo de la gratitud infinita que siento hacia ustedes. Juntos, hemos compartido este logro que también es suyo. Con todo mi cariño y agradecimiento.

CARLOS LUCERO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos.

Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

También los docentes que han sido parte de mi camino universitario, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Sin ustedes los conceptos serían solo palabras.

Le agradezco muy profundamente a mi tutor por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada.

Gracias por su guía y todos sus consejos y porque fue un gran guía en la realización de este proyecto.

DEDICATORIA

A Dios por estar con nosotras en cada paso de nuestra vida, a todas las personas que durante años nos acompañaron durante este proceso de formación y aprendizaje. En especial está dedicado a mis padres porque que han sido pilares fundamentales en mi vida motivándome e impulsándome hacia la excelencia personal tanto como académica, quienes con su dedicación y comprensión depositaron toda su confianza en cada reto emprendido y por sobre todo por guiarme para culminar con éxito mi carrera y vida universitaria.

LADY MACIAS

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal; dónde empleó el modelo de Bernard Bass (1987 como se citó en Vilchez y Yarlaqué, 2016) para el estudio del liderazgo transformacional en sus dimensiones de: consideración individual, motivación inspiradora, influencia idealizada y estimulación intelectual; en tanto que para el estudio de la satisfacción laboral se adaptó el enfoque desarrollado por Meliá y Peiró (1989) con su instrumento de evaluación denominado S20/23, en las dimensiones de: supervisión en relación con sus superiores, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y satisfacción por las recompensas recibidas. La metodología de investigación se empleó a una población de 74 colaboradores de 8 cooperativas de ahorro y crédito, cuya investigación se basó en el método científico deductivo con enfoque cuantitativo, enfoque que permitió establecer la correlación que existe entre las variables de estudio. Además, se empleó el Sistema estadístico IBM SPSS Statistics, que permitió medir la fiabilidad del instrumento en el Alpha de Cronbach, así como el análisis de la prueba de normalidad dónde resultó que los datos no tienen una distribución normal por lo se utilizó la correlación de Spearman. Cuyos resultados arrojaron que existe una relación directa y alta entre la variable del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, existiendo una relación significativa de ($\rho = 0.777$); mismo que consideró un nivel de error del 5%.

Palabras clave: liderazgo transformacional, satisfacción laboral, sector financiero, economía popular y solidaria.

Abstract

The study objective was to examine transformational leadership and its influence on job satisfaction within the financial sector of La Troncal canton's popular and solidarity economy. This paper employed Bernard Bass's model (1987 as cited in Vilchez and Yarlaqué, 2016) to examine transformational leadership in its dimensions: individual considerations, inspirational motivation, idealized influence, and intellectual stimulation. For studying job satisfaction, the approach developed by Meliá and Peiró (1989) was adopted, utilizing their assessment tool known as S20/23, focusing on dimensions such as supervision concerning superiors, satisfaction with participation in decision-making, job satisfaction, and satisfaction with rewards received. The research methodology was applied to 74 employees from 8 savings and credit cooperatives. It was based on the deductive scientific method with a quantitative approach, enabling the establishment of correlations between the study variables. Additionally, the IBM SPSS Statistics for statistical analysis was used, which allowed for measuring the instrument's reliability using Cronbach's Alpha and assessing the normality of data distribution; as a result, the data did not follow a normal distribution, so Spearman's correlation use was necessary. The results showed a direct and high relationship between transformational leadership and job satisfaction, with a significant correlation of ($\rho = 0.777$), considering a 5% error level.

Keywords: transformational leadership, job satisfaction, financial sector, popular and solidarity economy

INDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	1
<u>CAPITULO 1</u>	3
<u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	3
<u>1.1 Antecedentes y contextos del fenómeno a investigar</u>	3
<u>1.1.1 Antecedentes</u>	3
<u>1.1.2 Descripción y contexto del caso</u>	4
<u>1.1.3 Modelo estructural de investigación a partir del planteamiento del problema</u>	5
<u>1.2 Preguntas de la investigación</u>	6
<u>1.2.1 Pregunta general</u>	6
<u>1.2.2 Preguntas específicas</u>	6
<u>1.3 Objetivos de la investigación</u>	6
<u>1.3.1 Objetivo General</u>	7
<u>1.3.3 Objetivos Específicos</u>	7
<u>1.4 Justificación de la investigación</u>	7
<u>CAPITULO 2</u>	9
<u>MARCO TEÓRICO</u>	9
<u>2.1 Antecedes teóricos</u>	9
<u>2.2 Teorías del Liderazgo</u>	10
<u>2.2.1 La teoría del Gran Hombre</u>	10
<u>2.2.2 La teoría de los Rasgos</u>	11
<u>2.2.3 La teoría conductual</u>	11
<u>2.2.4 Teoría de la contingencia</u>	16
<u>2.2.5 Teoría situacional de Hersey y Blanchard</u>	19

<u>2.2.6 Liderazgo transformacional y transaccional</u>	21
<u>2.2.7 Modelo de Liderazgo de Rango Completo de Bass y Avolio</u>	22
<u>2.2.8 Modelo aplicado a esta investigación</u>	25
<u>2.3 Liderazgo transformacional</u>	25
<u>2.3.1 Importancia del liderazgo transformacional</u>	27
<u>2.3.2 Dimensiones del liderazgo transformacional</u>	27
<u>2.4 Satisfacción laboral</u>	28
<u>CAPITULO 3</u>	37
<u>MARCO METODOLÓGICO</u>	37
<u>3.1 Método científico de la investigación</u>	37
<u>3.2 Tipos de estudios de investigación</u>	37
<u>3.2.1 Estudio descriptivo</u>	38
<u>3.2.3 Estudio Documental</u>	38
<u>3.2.4 Estudio exploratorio</u>	38
<u>3.2.5 Estudio Cuantitativo</u>	38
<u>3.3 Población de estudio</u>	39
<u>3.4 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES</u>	39
<u>3.4.1 Operacionalización de las variables</u>	40
<u>3.5 Técnicas e Instrumentos de Investigación</u>	1
<u>3.5.1 Encuesta</u>	1
<u>3.4 Cálculo de la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición</u>	2
<u>CAPITULO 4</u>	4
<u>RESULTADOS</u>	4
<u>4.1 Análisis de Resultados</u>	4
<u>4.2 Análisis de correlación de las variables</u>	28

<u>4.2.1 Prueba de normalidad</u>	28
<u>4.2.2 Nivel de significancia</u>	28
<u>4.2.3 Prueba estadística a emplear</u>	29
<u>4.2.4 Criterio de decisión</u>	30
<u>4.2.5 Decisión y conclusión</u>	30
<u>4.2.6 Aplicación de correlación de Spearman</u>	30
<u>4.2.7 Nivel de significancia</u>	30
<u>4.2.8 Baremación a considerar</u>	32
<u>4.2.9 Resultados y conclusiones</u>	33
<u>4.3 Discusión de Resultados</u>	39
<u>4.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN</u>	42
<u>4.5 Recomendaciones</u>	45
<u>4.6 Bibliografía</u>	46

INTRODUCCIÓN

Saber liderar es una de las características esenciales que las personas que desempeñan cargos de nivel directivo o a su vez personas que son propietarios de negocios deben desarrollar, ya que además de cumplir con el conocimiento y aptitudes necesarias para desarrollar actividades de gestión o actividades económicas, estas personas deben de ser tan influyentes en el personal para lograr resultados positivos y favorables.

El liderazgo es un tema que ha sido abordado con mayor ahínco en la última década, numerosas investigaciones y desde distintos enfoques y sectores han dedicado atención, pues un liderazgo efectivo ha generado resultados positivos, no solo en la mejora desde la arista empresarial sino también se ve resultados relevantes desde la arista social.

Por otro lado, un liderazgo no efectivo, no logra los resultados esperados y esto se ve reflejado en la baja satisfacción laboral que tienen los trabajadores en relación tanto a su jefe como en su trabajo. Dado que el interés y la dedicación que emplean los trabajadores en sus tareas se ve disminuido, menos motivación por condicionantes como condiciones laborales, remuneración, factores personales o simplemente realizan su trabajo de manera mecánica o por inercia, de manera que estas no aportan valor agregado a la empresa o negocio.

Por tal motivo, esta investigación se dedica a estudiar el liderazgo transformacional, dado que es un tipo de liderazgo que se enfoca a la problemática planteada, además que es el tipo de liderazgo capaz de cambiar las percepciones, expectativas y motivaciones de los trabajadores, así también es el indicado para impulsar la transformación en las organizaciones; y a su vez abordará su incidencia en la satisfacción laboral del sector de la economía popular y solidaria.

Bajo ese contexto, este trabajo de investigación se encuentra compuesto por un total de cinco capítulos. En el capítulo 1 se describe el planteamiento del problema, dónde se detalla los antecedentes con su respectiva problemática, la descripción del caso de estudio, la pregunta general de estudio, las preguntas específicas, se detalla el objetivo general y objetivos específicos del problema, el modelo de estudio a investigar y la respectiva justificación.

En el 2 capítulo, se describe todo el marco teórico del estudio dónde se detallan las variables tanto independiente como dependiente. En cada variable se detalla la definición, estudios previos realizados, la importancia de realizar estudios en base a la variable descrita, y las hipótesis.

En tanto que el capítulo 3, se detalla la metodología de estudio dónde se expone el método científico aplicado, el enfoque que tendrá, los instrumentos de medición, el tratamiento estadístico a través del programa estadístico SPSS, y el análisis de los datos que se levantaron a partir del instrumento de estudio aplicado.

Y el capítulo 4, que trata de los resultados obtenidos a partir del análisis efectuado con apego estricto a los objetivos que establece esta investigación, así también los resultados de la correlación entre las variables de estudio, conclusiones, recomendación y la bibliografía de dónde se recopiló la información.

Es decir que, esta investigación tiene como fin determinar si hay una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del sector de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

Cuyos resultados servirán para que las empresas que se encuentran dentro del sector financiero de la economía popular y solidaria puedan conocer su realidad y tomar acciones que vayan encaminadas a desarrollar actitudes de liderazgo para el personal de la empresa o a su vez reclutar a personas que cumplan y posean cualidad de liderazgo para mejorar su organización.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes y contextos del fenómeno a investigar

1.1.1 Antecedentes

A lo largo de la historia, el concepto de liderazgo ha perdurado, arraigándose desde los primeros momentos en que las personas se han unido con el propósito de organizar actividades y definir tareas a realizar. Pioneros en este campo, como (Bass, 1985; Burns, 1978; Sarachek, 1968), han profundizado y enriquecido esta noción, forjando teorías que son especialmente relevantes en la actualidad. No obstante, según las perspectivas de (Carreiro & Oliveira, 2019; House, 2002), el liderazgo puede ser interpretado como la habilidad inherente a un individuo para influir.

Por tal motivo, el liderazgo es un tema que data de tiempos pasados, quizás conocido bajo otra nomenclatura en su momento de la época, pero siendo y teniendo la misma característica de fondo, que es la de influir en las personas de tal forma que se logre cumplir un objetivo planteado.

A su vez un líder puede tener capacidades de influir de manera negativa o positiva sobre quien lidera, pues si nos remontamos a la historia, hace aproximadamente dos mil años, Jesús de Nazareth fue un gran líder de paz, capaz de influir en la personas para que prediquen el evangelio y que sus apóstoles ofrezcan su vida a consecuencia de la palabra de Jesús; y por otro lado se tiene a líderes que han influido de manera negativa a masas de gente, llevándolos a cometer actos inhumanos, como es el caso de Adolfo Hitler en la segunda guerra mundial.

Es así que el liderazgo ha acumulado varios conceptos a lo largo de la historia, y aun así no se ha logrado que entre todos los autores se llegue a un consenso en su concepto; ya que el liderazgo es tratado de una forma distinta

dependiendo el líder o el tipo de empresa por su función, características, ventajas y desventajas.

Por tal motivo tratar el estudio del liderazgo engloba varias aristas dónde los distintos autores, los clasifican en tipos o modelos de liderazgo; en los años de 1930, en estudios realizados por Lewin, Lippit y White (1939), enfocados en el liderazgo en el campo empresarial, bajo el planteamiento de que el líder debía de crear un ambiente social que influyera en el rendimiento y satisfacción de sus miembros, estos autores crearon una situación de experimento en la que manipularon el ambiente social, a través de 3 estilos de liderazgos diferentes; en el que detalla el autocrático; en el que el líder cumplía la función de organizar las actividades de su equipo y daba orden a las personas, lo que debían ejecutar sin participación alguna en la toma de decisiones; el estilo democrático este tipo de liderazgo, el líder es quien fomenta la participación de las personas en la toma de decisiones, dónde involucra a los miembros del grupo de manera que todos puedan brindar un tipo de vista, y luego de las deliberaciones, llegan a tomar una toma de decisión definitiva; y el estilo Laissez Faire, cuyo nombre proviene del francés que describe y significa, (dejar hacer, dejar pasar), en este estilo de liderazgo, el líder adopta un comportamiento pasivo, no toma iniciativa, no evalúa, no juzga.

En la actualidad al tratar el liderazgo desde las perspectivas del campo empresarial, lo engloba en tres grupos según la orientación. El primer grupo, el liderazgo como un atributo de una posición dentro de la organización; en el segundo grupo detalla el liderazgo como los rasgos y características propia de la persona o líder; y en tercer lugar lo trata como conducta, es decir según la manera y forma que actúa el líder en el desarrollo de sus actividades.

1.1.2 Descripción y contexto del caso

Una de las debilidades que existe en toda empresa es la falta de liderazgo, y esto se ve reflejado en carencias en los procesos, la falta de organización, la carencia de creatividad e innovación, la lentitud en la toma de decisión, la no delegación, dónde al menos una de las condiciones descritas padece toda institución.

Es así que las empresas del sector financiero del cantón la Troncal, no están exentas de tal condición, debido a la falta de liderazgo de los colaboradores dado que errar es de humanos y los líderes no están libres de tal circunstancia, dónde les implica afrontar el manejo de personas, tomar decisiones muchas veces de manera inmediata, dónde ponen a prueba todas sus aptitudes que se traducen luego en cifras económicas para la empresa o institución.

Es, por lo tanto, que esta investigación responde a la problemática antes mencionada radicando en la falta de liderazgo de las personas en las instituciones del sector financiero y todas las consecuencias que implica la ausencia de liderazgo en líderes que ejercen puestos de jerarquía en la escala de mando y toma de decisiones. Dónde se abordará desde el tipo del liderazgo transformacional, dado que este tipo de liderazgo se distingue no solo por considerar a un líder como una persona llena de aptitudes y capacidades de gestión empresarial, sino que es un tipo de liderazgo que aborda actitudes en las personas que sean capaces de poseer la suficiente convicción e influencia para generar cambios en las empresas e instituciones, dónde sea versátil y pueda resaltar transformaciones tanto en lo individual, en equipo y en lo organizacional que pueda generar cambios en la estructura corporativa empresarial.

Es así que este trabajo de investigación relacionará el liderazgo transformacional desde sus dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual y su incidencia con la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

1.1.3 Modelo estructural de investigación a partir del planteamiento del problema

El modelo planteado estudia el impacto del liderazgo transformacional como variable independiente desde sus dimensiones (influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual, y estimulación intelectual) y su correlación con la satisfacción laboral como variable dependiente desde las dimensiones de satisfacción con su trabajo, satisfacción en relación con sus superiores, satisfacción

con las condiciones físicas de trabajo, satisfacción con la participación en las decisiones, y satisfacción por las recompensas recibidas. De tal forma que permitirá conocer y establecer si existe correlación en las variables de estudio o no, y a partir de este análisis, las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, puedan conocer la situación real de su ambiente laboral y tomar acciones para capacitar y mejorar aptitudes en sus entornos laborales u acciones más radicales para mejorar su situación actual.

1.2 Preguntas de la investigación

1.2.1 Pregunta general

¿De qué manera el liderazgo transformacional incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿De qué manera la influencia idealizada incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal?
- ¿De qué forma la motivación inspiradora incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal?
- ¿De qué manera la consideración individual incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal?
- ¿De qué forma la estimulación intelectual incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar el liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

1.3.3 Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera la influencia idealizada incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.
- Establecer de qué forma la motivación inspiradora incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.
- Conocer de qué manera la consideración individual incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.
- Determinar de qué forma la estimulación intelectual incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación que se realizará es de suma importancia debido a que permitirá efectuar un análisis crítico y fundamentado acerca del liderazgo transformacional desde sus las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual con la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón la Troncal.

Por otro lado, el estudio presentará información sustentada, respaldada y levantada de fuentes confiables y revistas científicas indexadas dónde que adaptado y evaluado a la población de estudio, permitirá obtener resultados apegados a la realidad, así también permitirá posteriormente a las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria, conocer las ventajas que

brinda un personal capacitado y sobre todo con cualidades de liderazgo en beneficio de la empresa, además de tomar decisiones respecto de su personal de nivel jerárquico con el fin de potenciar las cualidades de liderazgo o recurrir a acciones más radicales en caso de ser necesario.

Es así que, se justifica este estudio en dar a conocer la relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria, de tal forma que permita a las empresas de este sector, conocer su situación actual respecto de la visión actual que tiene los subordinados respecto de sus jefes, a fin de potenciar cualidades en los líderes, mejorar el ambiente laboral, la mayor rentabilidad de la empresa y sobre todo el impacto económico que tiene en la economía local.

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedes teóricos

Al referirse acerca de los antecedentes históricos es preciso enunciar a aquellos autores que sobresalen como House (1977), Burns (1978) y Bennis y Nanus (1985) y Conger y Kanungo (1987) en los que han definido y conceptualizado a las categorías de liderazgo, quienes se dirigen a esbozar características, funciones y elementos claves del liderazgo.

A su vez sobresale los trabajos de Burns (1978), quien introdujo los conceptos referentes al liderazgo transaccional como el liderazgo transformacional, donde la particularidad de estos tipos de liderazgo se halla en los subordinados, es decir los líderes transaccionales velan por los intereses de los subordinados en tanto que los líderes transformacionales elevan la motivación y moral de los subordinados.

Muchas investigaciones y estudios posteriores incursionaron en la aplicación de estos modelos. Así como el estudio de Cruz (2005) en su estudio denominado "diagnóstico del liderazgo transformacional y transaccional en una institución de estudios superiores (...)": que estuvo centrado en determinar la correlación existente entre el liderazgo transformacional sus variables de estudio como satisfacción, esfuerzo, efectividad en los mandos jerárquicos de estudios superiores de México; los autores llegaron a los resultados de que el liderazgo transformacional son más altos en el nivel de correlación con el liderazgo transaccional.

Es a partir de la inclusión de estos conceptos y esquemas, muchas de estas investigaciones toman relevancia dirigiéndose a estudiar los grupos organizacionales con especial atención hacia el liderazgo transformacional cuyo término "liderazgo transformacional" se popularizó en la década de 1970, sus raíces pueden encontrarse en teorías y enfoques históricos relevantes.

Así también en estudios recientes realizados por Pesantez (2017), en su tesis doctoral, denominada *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*, tuvo como objetivo determinar el tipo y el grado del impacto del liderazgo transformacional y transaccional en la disposición del trabajador, cuyos resultados arrojaron, que las conductas transformacionales y transaccionales de los directivos impactan significativamente en las autoevaluaciones del seguidor, predominando el estilo del liderazgo transformacional. (Pesantez, 2017)

En base a los antecedentes teóricos descritos, que esta investigación aborda el liderazgo transformacional, pues es el estilo de liderazgo que promueve un protagonismo total, donde ambas partes tanto el líder como los subordinados buscan mejorar la rentabilidad de la organización y el clima de trabajo.

2.2 Teorías del Liderazgo

Dentro del estudio del liderazgo es importante conocer las teorías que han ido surgiendo a través del tiempo, donde ha brindado un aporte significativo desde distintos conceptos, modelos y enfoques que se utilizan para comprender y explicar los diferentes aspectos del liderazgo. Estas teorías buscan identificar los rasgos, comportamientos y características que distinguen a los líderes efectivos de los no efectivos, así como los factores que influyen en el desarrollo del liderazgo.

2.2.1 La teoría del Gran Hombre

Según Giraldo y Naranjo (2014), el fundamento de los orígenes del estudio del liderazgo se construye mediante el análisis de los prominentes líderes de la historia mundial. En este análisis, se observa que los individuos nacían con características específicas que los señalaban como líderes, insinuando que las cualidades de un líder consistían probablemente en una capacidad innata para manifestar autoridad.

2.2.2 La teoría de los Rasgos

Esta teoría sostiene que los líderes poseen ciertos rasgos o cualidades innatas que los distinguen de los seguidores. Se han identificado diversas características, como la inteligencia, la autoconfianza, la determinación y la estructura, que se consideran comunes en los líderes exitosos. Sin embargo, esta teoría ha sido criticada por no tener en cuenta el contexto y por no ser capaz de predecir el éxito del liderazgo de manera consistente.

Se fundamenta en la premisa de que hay múltiples atributos que distinguen y dan forma a quienes son capaces de ejercer el liderazgo en contraste con aquellos que no lo son, y estos atributos son identificados como rasgos. Estos rasgos delimitan a los individuos que cuentan con las cualidades requeridas para asumir roles de liderazgo de manera efectiva. No obstante, una limitación de esta perspectiva radica en que no se puede afirmar de manera concluyente que la posesión de estas características garantiza el éxito en el liderazgo.

Sin embargo, los rasgos de liderazgo también están asociados con la eficacia en el ejercicio de dicha función. Por ejemplo, la capacidad de mantener altos niveles de energía y de tolerar el estrés se relaciona con la habilidad de responder a las demandas presentes en una organización. Otros rasgos relevantes son la integridad y la madurez emocional, los cuales influyen en el establecimiento de relaciones exitosas entre líderes y subordinados. Asimismo, la autoconfianza constituye otro rasgo importante, ya que permite que el líder alcance eficazmente sus objetivos e influya de manera más significativa en sus subordinados.

2.2.3 La teoría conductual

La teoría conductual del liderazgo, conocida como teoría de estilos de liderazgo también, se centra en los comportamientos observables de los líderes en el lugar de sus rasgos personales. Esta teoría sostiene con certeza que el liderazgo se puede aprender y desarrollar a través de la adopción de comportamientos y estilos de liderazgo.

La teoría conductual surgió como una crítica a la teoría de los rasgos, argumentando que el éxito del liderazgo no está determinado únicamente por características innatas, sino por la forma en que los líderes se comportan y se relacionan con los demás.

Según esta teoría, se identifican dos estilos principales de liderazgo: el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.

Liderazgo orientado a la tarea: Los líderes que adoptan este estilo se enfocan principalmente en la consecución de metas y en la organización del trabajo. Priorizan la eficiencia y la productividad, tienen objetivos claros, asignando tareas y supervisando de cerca el progreso. Este enfoque es adecuado en situaciones donde se requiere una alta precisión y cumplimiento de plazos, pero puede descuidar la satisfacción y el bienestar de los miembros del equipo.

El liderazgo orientado a las personas: Se centra en el bienestar y las necesidades de los miembros del equipo. Estos líderes se preocupan por establecer relaciones de confianza, fomentar la comunicación abierta y brindar apoyo emocional a sus subordinados. Se interesan por el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, promoviendo un ambiente colaborativo y motivador. Este estilo de liderazgo busca crear un clima organizacional positivo, donde se valore la participación, se reconozcan los logros individuales y se fomente el trabajo en equipo. Los líderes orientados a las personas muestran empatía, escuchan activamente y consideran las opiniones y perspectivas de los miembros del equipo al tomar decisiones.

Es importante destacar que la teoría conductual reconoce que no existe un estilo de liderazgo único y óptimo para todas las situaciones. La efectividad del liderazgo depende del contexto, las características de los seguidores y las demandas específicas del entorno en el que se encuentra el equipo. Por lo tanto, los líderes adaptar eficazmente pueden su estilo de liderazgo según las necesidades cambiantes y utilizar tantos enfoques orientados a la tarea como a las personas de manera equilibrada.

Según en el estudio realizado por Pesantez (2017), indica que:

“dentro de las teorías conductuales resaltan las siguientes aportaciones:

1. *Estudios de la Universidad de Ohio*
2. *Estudios de la Universidad de Michigan*
3. *El grid gerencial de Blake y Mounton” (p.32).*

2.2.3.1 Estudios de la Universidad de Ohio

En 1945, en la Universidad del Estado de Ohio, se emprendieron investigaciones centradas en el liderazgo, con el propósito de descubrir las distintas facetas del comportamiento de un líder. En este marco, el liderazgo fue conceptualizado como la conducta mediante la cual un individuo dirige las acciones de un grupo con el propósito de lograr un objetivo específico. A raíz de estas indagaciones, surgieron dos dimensiones primordiales: la estructura inicial y la consideración. (Hersey & Ken H. Blanchard, 1984).

La dimensión de la estructura inicial se refiere al grado en que un líder define y establece roles claros, asigna tareas y establece metas específicas. Este enfoque de liderazgo se centra en la organización y la dirección eficiente de los recursos y las actividades del grupo. El líder que muestra una alta estructura inicial tiende a ser directivo, toma decisiones de manera autónoma y establece expectativas claras para sus seguidores.

La dimensión de la consideración, por otro lado, se relaciona con el grado en que un líder muestra preocupación y cuidado por las necesidades, los sentimientos y el bienestar de sus seguidores. Este enfoque de liderazgo se basa en la creación de relaciones interpersonales positivas y en la promoción de un clima de apoyo y confianza. El líder que muestra una alta consideración se preocupa por el desarrollo personal y profesional de sus seguidores y se esfuerza por fomentar la colaboración y la satisfacción en el grupo.

Estas dos dimensiones, estructura inicial y consideración, representan diferentes aspectos del comportamiento del líder y pueden variar en términos de su

énfasis y su impacto en la eficacia del liderazgo en diferentes situaciones y contextos. La combinación de estas dimensiones puede influir en la forma en que los seguidores perciben al líder y cómo responde a su liderazgo. (Robbins & Judge, 2013).

2.2.3.2 Estudios de la Universidad de Michigan

Los estudios de liderazgo realizados en la Universidad de Michigan a mediados del siglo XX se centraron en identificar dos estilos de liderazgo principales: el liderazgo orientado a las tareas (o énfasis en la producción) y el liderazgo orientado a las personas (o énfasis en el empleado).

El enfoque del liderazgo orientado a las tareas se caracteriza por un fuerte énfasis en la finalización de las tareas y en el logro de los objetivos organizacionales. Los líderes que adoptan este estilo se centran en la eficiencia, la organización y la coordinación de las actividades del grupo para alcanzar resultados. Sin embargo, este enfoque puede llevar a cabo una comunicación deficiente ya la falta de atención a las necesidades individuales de los empleados.

Por otro lado, el liderazgo orientado a las personas se centra en la satisfacción, el bienestar y las necesidades de los empleados. Los líderes que adoptan este estilo se preocupan por el desarrollo y el apoyo de sus seguidores, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Este enfoque puede mejorar la satisfacción y la moral de los empleados, pero puede resultar en una menor eficiencia y productividad si se descuida la orientación hacia las tareas.

Los estudios de la Universidad de Michigan encontraron que el liderazgo a las personas estaba asociado con mejores resultados a largo plazo en términos de productividad y satisfacción de los empleados, mientras que el liderazgo a las tareas estaba relacionado con resultados a corto plazo, pero con menor satisfacción y motivación de los empleados.

Estos estudios contribuyeron a la comprensión de que diferentes estilos de liderazgo pueden tener impactos distintos en los empleados y en los resultados

organizacionales. Además, sentaron las bases para el desarrollo de teorías posteriores sobre el liderazgo y la importancia de equilibrar la atención tanto a las tareas como a las necesidades de las personas en un entorno de trabajo.

En 1986, los académicos Paul Hersey y Ken Blanchard, provenientes de la Universidad de Michigan, desarrollaron el modelo de la Curva de Madurez. Este enfoque no se centraba tanto en analizar las demandas de la situación, sino en evaluar el nivel de disposición de los subordinados para cumplir con las expectativas. En casos en los que los subordinados no estuvieran destruidos o expuestos incapaces de llevar a cabo sus tareas, el líder debía proporcionar instrucciones específicas. Sin embargo, si estos mostraron la disposición de hacer el trabajo, pero carecían de la habilidad necesaria, el líder debería motivarlos en la dirección adecuada para lograr la realización de las tareas. (García , Pantoja, & Duque, 2010)

2.2.3.3 El grid gerencial de Blake y Mouton

El objetivo del Grid Gerencial es ayudar a los líderes a evaluar su propio estilo de liderazgo ya desarrollar habilidades para equilibrar las necesidades de las personas y los resultados en su rol de liderazgo. También se utiliza como una herramienta de desarrollo del liderazgo en la que los líderes pueden identificar áreas de mejora y trabajar en el desarrollo de un enfoque más equilibrado y efectivo.

En resumen, el Grid Gerencial de Blake y Mouton es una herramienta que utiliza una rejilla de dos dimensiones para evaluar y desarrollar los estilos de liderazgo, y se enfoca en la preocupación por las personas y la preocupación por la producción.

Blake y Mouton desarrollan una teoría de liderazgo conocida como la "rejilla gerencial" o "rejilla del liderazgo". Su modelo, desarrollado en la década de 1960, se basa en dos dimensiones principales: la preocupación por las personas y la preocupación por la producción.

La preocupación por las personas se refiere al grado en que un líder se preocupa por las necesidades y el bienestar de sus seguidores. Esto implica el apoyo, la comunicación efectiva, el desarrollo de habilidades y la promoción de un ambiente de trabajo positivo. La preocupación por la producción se refiere al énfasis del líder en la consecución de metas y resultados. Involucra el enfoque en la eficiencia, la planificación, la organización y el logro de los objetivos establecidos.

Blake y Mouton son dos destacados investigadores en el campo del liderazgo que desarrollaron la teoría de la "rejilla del liderazgo" en la década de 1960. Su modelo, también conocido como "rejilla gerencial", ofrece una forma de evaluar y analizar diferentes estilos de liderazgo.

La rejilla del liderazgo se basa en dos dimensiones principales: la preocupación por las personas y la preocupación por la producción. Estas dimensiones se representan en un sistema de cuadrícula con un eje vertical (preocupación por las personas) y un eje horizontal (preocupación por la producción). El eje vertical refleja la importancia que un líder otorga a las necesidades y el bienestar de las personas dentro de su equipo. Muestra el grado de atención y consideración que el líder tiene hacia los miembros del equipo, su desarrollo personal y su satisfacción laboral. El eje horizontal refleja el enfoque del líder en la consecución de metas y resultados. Muestra el grado de énfasis en la eficiencia, la productividad y el logro de los objetivos organizacionales.

La rejilla del liderazgo proporciona un marco útil para comprender y evaluar diferentes estilos de liderazgo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los estilos de liderazgo no son estáticos y pueden adaptarse según las circunstancias.

2.2.4 Teoría de la contingencia

La teoría de la contingencia del liderazgo sostiene que no hay un estilo de liderazgo universalmente efectivo, sino que la eficacia del liderazgo depende de la interacción entre el estilo de liderazgo utilizado y las características del entorno y los seguidores. Esta teoría reconoce que diferentes situaciones y contextos requieren enfoques de liderazgo diferentes.

Según la teoría de la contingencia, los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según las demandas y las características de la situación en la que se encuentran. Algunos factores clave que influyen en la elección del estilo de liderazgo incluyen:

Estructura de la tarea: La claridad de los objetivos, los roles y las responsabilidades en una tarea determinada. En situaciones de tareas estructuradas y claras, un liderazgo más puede ser efectivo, mientras que, en situaciones más ambiguas o complejas, un liderazgo más participativo o de apoyo puede ser preferible.

Características de los seguidores: Los líderes deben considerar las habilidades, la experiencia, la motivación y las actitudes de los seguidores. Algunos seguidores pueden necesitar una supervisión más cercana y directiva, mientras que otros pueden estar más capacitados y motivados para tomar decisiones por sí mismos. El líder debe adaptar su estilo de liderazgo para satisfacer las necesidades individuales y grupales de los seguidores.

Relaciones líder-miembro: La calidad de la relación entre el líder y los miembros del equipo también juegan un papel importante en la elección del estilo de liderazgo.

Por tal motivo, en base a la explicación de la Teoría de la contingencia se presentan los siguientes modelos más representativos en el que se encuentran los siguientes modelos:

1. *El modelo autoritario democrático de Tannenbaum y Warren H. Smith;*
2. *El modelo de Fred Fiedler.*
3. *El modelo tridimensional de Reddin*

2.2.4.1 El Comportamiento autoritario-democrático del Líder de Robert Tannenbaum y Warren H. Schmidt

Los pioneros iniciales en este campo fueron Tannenbaum, R. y Schmidt, WH, quienes surgieron dos tipos de comportamientos esenciales en la actuación del líder: 1) centrado en la tarea y 2) orientado a la relación interpersonal. Esto significa

que las acciones y las preocupaciones del líder, además de enfocarse en una tarea colectiva, están dirigidas hacia las personas del grupo, ya que no son simples máquinas, sino individuos humanos.

A medida que los subordinados adquieren una mayor responsabilidad y compromiso con sus tareas, el enfoque del liderazgo tiende a evolucionar desde el autoritarismo hacia un estilo más democrático o participativo, adaptándose a las circunstancias específicas (Robbins, SP y Judge, TA, 2009). Para una comprensión más clara se detalla la Figura 1, a continuación:

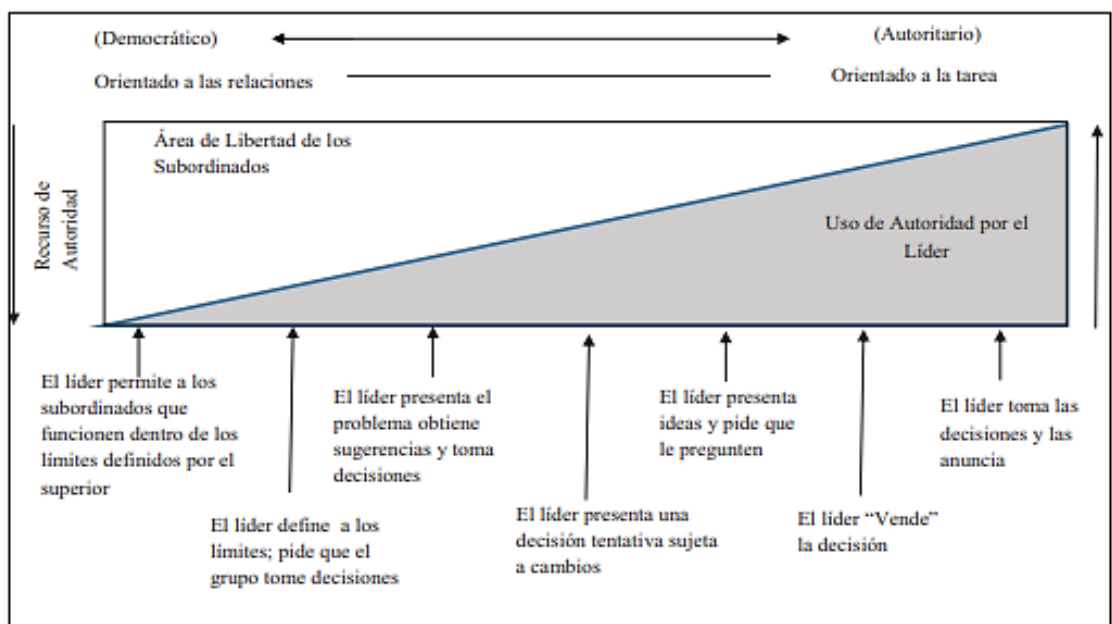


Figura 1 El Comportamiento autoritario-democrático del Líder de Robert Tannenbaum y Warren H. Schmidt. Fuente: Hersey, P y K.H Blanchard. Estilo eficaz de dirigir. Fuente: (1981, p. 137)

2.2.4.2 El Modelo de Fred Fiedler

Posteriormente, Fred Fiedler, tomando como base el trabajo de Tannenbaum y Schmidt, desarrolló su modelo de contingencia, centrado en la relación entre el rendimiento organizacional y las actitudes del líder. Esta teoría plantea que el éxito de los grupos eficientes está ligado a la adecuada concordancia entre el estilo de interacción del líder con sus subordinados y el grado en que la situación permite que ejerza control e influencia. Una relación positiva entre el líder y los miembros del equipo, una estructura organizacional bien definida y un líder

con una posición de autoridad sólida forman una combinación que proporciona al líder mayor control y eficacia en la gestión de la situación. En contraste, una combinación de elementos opuestos puede conducir a la ineficacia del líder (Robbins, SP y Judge, TA, 2009)

En resumen, la eficacia de un grupo se encuentra influenciada tanto por el estilo de liderazgo como por la dinámica particular de la situación en la que opera. Además, la actitud compartida por el grupo y la aceptación del líder también desempeñarán un papel fundamental en esta ecuación.

2.2.4.3 El Modelo tridimensional 3D de W.J. Reddin.

Este modelo, describe que las teorías 1D, sugieren un estilo particular de conducta del líder es mejor que otro; La teoría 2D, sugería una combinación de conductas del líder pudiera ser apropiada. La teoría 3D de Reddin, muestra cómo y cuándo cada estilo de conducta es efectivo.

La noción subyacente en la propuesta 3-D de Reddin es que el conocimiento de los estilos de conducta del líder nos ayuda para adoptarlos en diferentes situaciones. A pesar de que pueda existir un estilo de conducta básico, genérico, predominante y sistemático para un líder, éste no puede apegarse siempre a dicha conducta básica, sino que debería modificarla dentro de un continuo cuyos extremos son, por un lado, las "Conductas apropiadas" y en el otro "Conductas inapropiadas". Estas modificaciones de la conducta predominante son necesarias en diferentes situaciones de administración de proyectos para alcanzar el éxito. (Pesantez, 2017)

William J. Reddin fue el primero en agregar una dimensión de eficacia a los modelos de liderazgo orientados a la tarea (OT) y a las relaciones (OR). Presenta una teoría de la eficacia gerencial, los administradores necesitan ser eficaces en diferentes situaciones, por lo que el grado en que el administrador modifique su estilo de liderazgo de acuerdo a la situación medirá su eficacia. (Pesantez, 2017)

2.2.5 Teoría situacional de Hersey y Blanchard

La teoría situacional de Hersey y Blanchard, también conocida como el "Modelo de Liderazgo de Rango de Madurez" o "Modelo de Curva de Madurez", es

un enfoque de liderazgo que se centra en la adaptación del estilo de liderazgo a la madurez o nivel de desarrollo de los seguidores. Desarrollado por Paul Hersey y Kenneth Blanchard en 1969, este modelo propone que no existe un único estilo de liderazgo óptimo para todas las situaciones, sino que el líder debe ajustar su estilo según el nivel de preparación y habilidad de los miembros del equipo.

El modelo se basa en dos dimensiones principales:

1. **Comportamiento del líder:** Este comportamiento varía en: alta relación y baja tarea, alta tarea y alta relación, baja tarea y baja relación, alta tarea y baja relación, como se detalla en la figura 2.

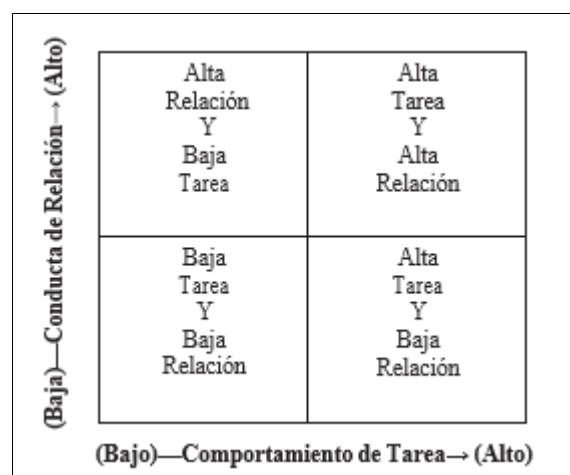


Figura 2 Estilos Básicos del Comportamiento del Líder. Fuente: Hersey, P y K.H.

Blanchard. Estilo eficaz de dirigir. 1981, Esquema 4.8, p. 149

2. Madurez de los Seguidores o del Grupo: Paul Hersey y Ken Blanchard, en su enfoque de liderazgo situacional, la madurez se define como la capacidad y disposición de las personas para asumir la responsabilidad de dirigir su propio comportamiento. Es importante destacar que estas variables de madurez deben ser evaluadas en relación con la realización de una tarea específica. Este concepto de madurez influye en la forma en que se adapta el estilo de liderazgo a la situación y las necesidades individuales de los miembros del equipo. (Hersey & Ken H. Blanchard, 1984, p. 223)

El enfoque de dirección que un líder debe adoptar con individuos o grupos se encuentra intrínsecamente ligado al nivel de madurez de las personas sobre las

cuales busca ejercer su influencia, tal como se representa claramente en la figura 3.

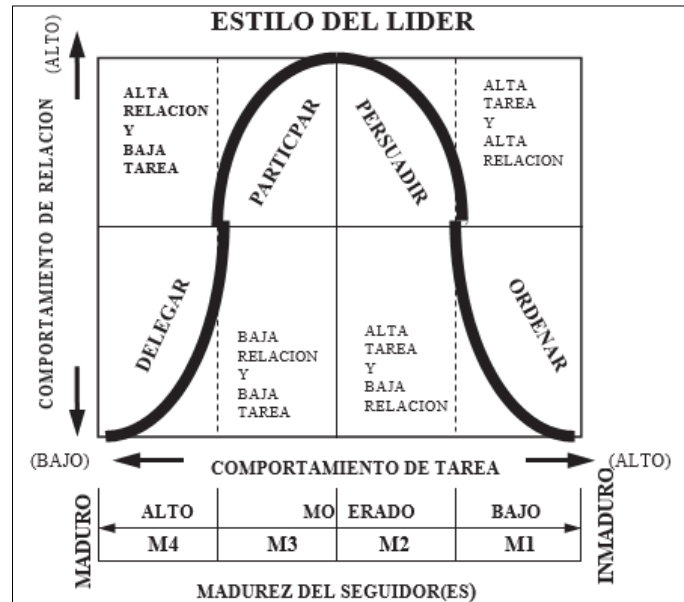


Figura 3. Liderazgo de Hersey, P y K.H. Blanchard, Nivel de Madurez de los individuos. Fuente: Hersey, P y K.H. Blanchard. Estilo eficaz de dirigir. 1981, Esquema 7.1, p. 225

Según este modelo, el líder debe adaptar su estilo de liderazgo a la combinación de estos dos factores. Por ejemplo, con seguidores de baja madurez, el líder podría adoptar un enfoque más directivo, mientras que, con seguidores de alta madurez, podría ser más delegativo y fomentar la toma de decisiones por parte de los miembros del equipo. (Pesantez, 2017)

En resumen, la teoría situacional de Hersey y Blanchard destaca la importancia de ajustar el estilo de liderazgo según el nivel de madurez y necesidades de los seguidores en una situación particular, con el objetivo de maximizar la efectividad del equipo.

2.2.6 Liderazgo transformacional y transaccional

2.2.6.1 Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional, desarrollado por Bernard Bass, es un enfoque que se centra en la capacidad del líder para inspirar y estimular a sus seguidores a

lograr niveles excepcionales de desempeño y desarrollo personal. Este estilo de liderazgo busca generar un cambio positivo en los seguidores, motivándolos a trascender sus intereses individuales en favor de metas colectivas y organizacionales. El líder transformacional se caracteriza por su carisma, visión inspiradora y capacidad para fomentar la innovación y el pensamiento creativo en su equipo. Este enfoque ha sido ampliamente estudiado y se considera fundamental para impulsar el compromiso, la eficacia y la cohesión en las organizaciones.

2.2.6.2 Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional, desarrollado por Bernard Bass, es un enfoque en el cual el líder establece acuerdos y transacciones con sus seguidores para lograr metas y objetivos específicos. En este estilo de liderazgo, se enfatiza el intercambio de recompensas y el cumplimiento de tareas en función de recompensas predefinidas. El líder transaccional establece expectativas claras, supervisa el desempeño y recompensa los logros alcanzados.

Este estilo de liderazgo se basa en un enfoque más estructurado y de gestión de las actividades cotidianas. Aunque puede ser efectivo para mantener la estabilidad y el cumplimiento de metas a corto plazo, a menudo se considera menos motivador en comparación con el liderazgo transformacional, ya que no se centra tanto en el desarrollo personal y la inspiración de los seguidores.

2.2.7 Modelo de Liderazgo de Rango Completo de Bass y Avolio

El Modelo de Liderazgo de Rango Completo, desarrollado por Bass y Avolio, es una teoría que aborda diferentes estilos de liderazgo y sus efectos en los seguidores y en las organizaciones. Este modelo se centra en tres estilos principales de liderazgo: transaccional, transformacional y laissez-faire. El Modelo de Liderazgo de Rango Completo, desarrollado por Bass y Avolio, es una teoría que aborda diferentes estilos de liderazgo y sus efectos en los seguidores y en las organizaciones. Este modelo se centra en tres estilos principales de liderazgo:

transaccional, transformacional y laissez-faire, como se detalla a continuación en la Figura 4

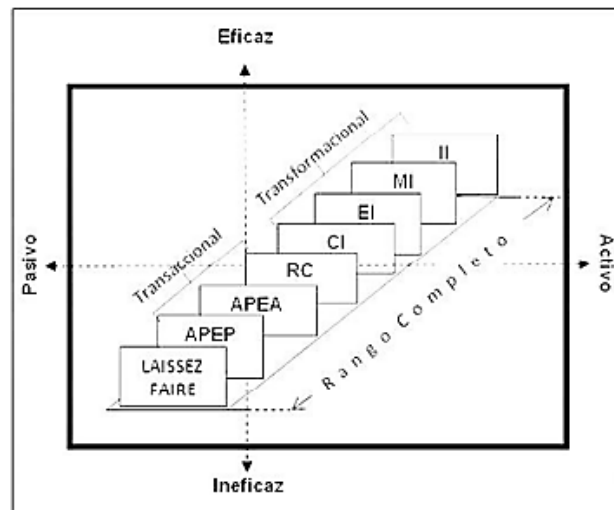


Figura 4 Modelo de Liderazgo de Rango Completo. Fuente: Avolio, B. J. (2011)

2.2.7.1 El liderazgo transaccional

Este estilo se enfoca en las transacciones y el acuerdo con los seguidores, asegurando que sus necesidades sean atendidas a medida que se alcancen las metas predefinidas. Este enfoque se basa principalmente en recompensas condicionales y en una supervisión basada en excepciones, que puede ser pasiva o activa.

Los líderes transaccionales toman decisiones basados en las reglas de la cultura organizacional y proporcionan retroinformación a los seguidores para una exitosa representación de un supuesto rol acordado (Bass, B. M. y Avolio, B. J., 1996). Hay dos factores que describen al estilo de liderazgo transaccional: 1) la administración por excepción que puede ser activa o pasiva, y 2) la recompensa contingente (Bass, B. M. y Riggio, R. E., 2006). La administración por excepción activa se manifiesta por el monitoreo activo por parte del líder en un esfuerzo para asegurar los estándares y las metas. En la pasiva, los líderes intervienen raramente para asegurar el resultado, toman acciones correctivas sólo cuando ocurren fallas y desviaciones en los estándares de desempeño, reaccionan cuando hay errores, no se toman la molestia de verificar por ellos mismos y sólo piden lo esencial del trabajo a realizar. (Bass, B. M. y Avolio, B. J., 1996)

2.2.7.2 El liderazgo transformacional

Entre los tres estilos, este es el más eficaz en términos de generar un mayor esfuerzo, compromiso, desempeño y satisfacción entre los seguidores. Este estilo se caracteriza por cuatro conductas como:

1. Consideración individual.
2. Motivación Inspiradora.
3. Influencia idealizada o carisma, que puede ser tanto atribuida como conductual.
4. Estimulación intelectual.

Se ha observado que los líderes que exhiben comportamientos carismáticos lograrán incrementar los niveles de productividad debido a los fuertes lazos de cohesión y disciplina que fomentarán dentro del grupo. Además, esta aproximación también potencia la motivación del equipo al comunicarles expectativas de rendimiento elevados y transmitirles la confianza de que son capaces de cumplirlas. Los miembros del grupo responden con un mayor esfuerzo ante los obstáculos y muestran una disposición más alta para cooperar entre sí. Esta conexión se refleja en una conexión significativa entre las conductas carismáticas del líder y la eficacia general del equipo (Yukl, 1989).

Esta teoría se basa en la idea de que los líderes transformacionales inspiran y motivan a los seguidores a través de la conexión emocional, la visión compartida y la individualizada. Los líderes transformacionales fomentan el desarrollo personal y profesional de los seguidores, y los ayudan a alcanzar su máximo potencial.

Los autores fundamentales de esta teoría son Bass y Avolio, quienes describieron el liderazgo como un proceso orientado a despertar la conciencia de los trabajadores con el propósito de fomentar su compromiso con la organización. El objetivo es lograr que este compromiso conduzca al cumplimiento de metas y objetivos establecidos en la misión de la empresa. Estos líderes se centran en dirigir a las personas hacia la consecución colectiva de los objetivos organizacionales, priorizando el bienestar del grupo por encima de los intereses individuales. (Castro, 2020)

Esta teoría ha sido muy estudiada y ha demostrado que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores, por tal motivo, esta investigación se abordará desde la teoría de liderazgo transformacional dado que es un liderazgo que agrupa las características de enfoque a los miembros del equipo dónde el líder es quien los motiva a mejorar; así como también se enfoca a la transformación de la organización.

2.2.7.3 Un líder laissez-faire

Este individuo está caracterizado por su tendencia a evitar la toma de decisiones, a renunciar a sus responsabilidades ya no ejercer su autoridad. Se muestra reacio a involucrarse en situaciones importantes, evita tomar decisiones y no se encuentra disponible cuando su presencia es requerida. Una suposición lógica sería que la completa ausencia de liderazgo por parte de este supuesto líder podría deberse a tres posibles razones:

1. Falta de voluntad: El líder simplemente no desea desempeñar ese rol.
2. Incapacidad: Aunque desee liderar, no tiene las habilidades necesarias para hacerlo.
3. Falta de conocimiento: Carece de los conocimientos requeridos para asumir un papel de liderazgo

2.2.8 Modelo aplicado a esta investigación

Esta investigación toma el modelo de Liderazgo Transformacional de Bernard Bass (1987 como se citó en Vilchez y Yarlaqué, 2016); puesto a que es el modelo de más efectivo para generar mayor compromiso, entrega, esfuerzo y sobre todo la satisfacción en los subordinados.

2.3 Liderazgo transformacional

Este estudio se enfoca a estudiar como variable independiente al liderazgo transformacional, pues es un estilo de liderazgo que apunta a la eficacia y eficiencia en las empresas, sobre todo la manera en que relaciona a sus subordinados para el logro de objetivos empresariales.

El liderazgo transformacional ocupa un lugar preeminente en la investigación teórica debido a su enfoque en el análisis de la influencia que un líder ejerce sobre

sus subordinados. Este estilo implica la capacidad de trascender los intereses individuales a favor de los objetivos de la organización. Al lograr esto, se consigue un aumento en el compromiso de los empleados con la empresa a largo plazo, con el propósito de concretar la visión global de la organización. (Mendoza, García, & Avelar, 2020)

El liderazgo transformador, según Yukl (2008), es el estilo que se encuentra más cercano al liderazgo positivo, ya que motiva y tiene un impacto positivo en los seguidores. En la teoría del liderazgo transformador, se identifican cuatro tipos de comportamientos líder.

Estas cualidades hacen que los líderes transformadores transmitan expectativas de alto rendimiento, fomenten el desarrollo de una visión estratégica y hagan uso de la identidad colectiva (Li & Hung, 2009).

Al igual que Galarza, García, Ballesteros, Cuenca y Fernández (2017) aluden que al fijar el estilo que fundamente las directrices entre en los directivos de las instituciones financieras ayuda a la personalización de las capacidades de los colaboradores y la relaciones con la estructura organizacional el cual permita generar cambios necesarios y transfórmalas en empresas más competitivas.

Al aplicar estrategias en los colaboradores el cual sirven para incentivar un compromiso en cuanto al liderazgo empresarial, en la pymes del sector comercial permite elevar el nivel del desempeño, con una comunicación adecuada tanto interna como externa, que permite establecer un mejor desarrollo de trabajo en equipo y elevar el grado de satisfacción en los miembros de la organización para verse evidenciado en el cumplimiento de metas diseñadas para el equipo y las utilicen como herramientas de gestión innovadoras para ejecutar los procesos (García y Rebaza 2020). La transformación empresarial es vista como una ventaja competitiva en el mercado laboral, desde una perspectiva holística para obtener resultados exitosos en un periodo corto de tiempo, la cultura organizacional es el escenario propicio para definir el carácter y el temple de los miembros de la empresa que determinan la esencia de cada colaborador en torno a la fuerza laboral y a un desempeño laboral adecuado.

2.3.1 Importancia del liderazgo transformacional

Desde una perspectiva administrativa, la relevancia del liderazgo transformacional reside en su capacidad para forjar una conexión significativa entre el líder y sus seguidores, moldeando la forma en que estos últimos persiguen los objetivos organizacionales. (Mendoza, García, & Avelar, 2020)

En los equipos de trabajo, los distintos estilos de influir directamente en la calidad de los procesos que se llevan a cabo y en la satisfacción derivada de su realización. Los empleados promueven la idea de que los colaboradores se convertirán en líderes capaces de gestión. Según Campo, Yulán y Cortez (2020), aluden que el rol directivo juega un papel esencial en el clima laboral que permite generar una influencia positiva frente a los colaboradores. El desarrollar un equipo de trabajo eficiente, primero de debe buscar el bienestar común, con un fin de liderar y que genere: confianza al equipo y permite entablar una línea de comunicación fuerte, crear objetivos comunes y desarrollar un sentido de pertenencia para alcanzar los propósitos estratégicos e involucrarlos en la toma de decisiones. (Quinde J. , 2022)

2.3.2 Dimensiones del liderazgo transformacional

En el marco de la teoría del liderazgo transformador, se distinguen cuatro categorías de comportamiento por parte del líder:

1. Consideración individual: se refiere a la atención dedicada a las necesidades y necesidades individuales de los seguidores.
2. Motivación inspiradora: implica la habilidad para articular visiones que capturan el interés y la motivación de los seguidores.
3. Influencia idealizada: se manifiesta en comportamientos carismáticos, visionarios y resueltos por parte del líder.
4. Estimulación intelectual: supone una inclinación hacia la promoción del pensamiento racional y analítico por encima de las respuestas

Consideración individual: En esta dimensión se incluyen el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros, esta dimensión engloba el cuidado, la empatía y la creación de desafíos y oportunidades para los demás.

El líder representativo en este contexto es un oyente activo y un comunicador sólido” (Mendoza & Ortiz, 2006)

Motivación e inspiración: Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. La frase representativa es: “Espero su mejor esfuerzo...” (Mendoza & Ortiz, 2006)

Influencia idealizada o carisma: Este enfoque implica un sentido de propósito. Los líderes que encarnan esta categoría son considerados carismáticos y son percibidos por sus seguidores como individuos altamente éticos, confiables e íntegros. Estos líderes se sitúan al frente durante momentos de crisis y comparten los éxitos junto a su equipo. En consecuencia, este estilo se presenta con dos dimensiones: la primera engloba los atributos y características personales del líder, mientras que la segunda abarca sus comportamientos y acciones. (Mendoza & Ortiz, 2006)

Estímulo intelectual: Este estilo motiva al líder a capacitar a los demás para que reflexionen sobre los problemas y cultiven sus propias destrezas. Este enfoque anima al líder a facultar a los demás para que contemplen los problemas y desarrollen sus propias habilidades. (Mendoza & Ortiz, 2006)

2.4 Satisfacción laboral

Según lo indicado por los autores Salessi y Omar (2018) al referirse respecto de la satisfacción laboral, indican: “se puede definir, como el modo de actuar que el trabajador muestra a su actividad, basándose en valores y afirmaciones que el colaborador desarrolla de su propia acción laboral y que probablemente intervendrán de manera significativa en su proceder” (p.89).

Con el propósito de efectuar una investigación fundamentada en teorías y estudios previos al objeto de investigación, se consideró realizar una recopilación de los antecedentes que giran en torno a la satisfacción laboral, siendo ésta la variable dependiente, que posteriormente será correlacionada con la variable independiente (liderazgo transformacional). A continuación, se describen los antecedentes teóricos de la satisfacción laboral.

El interés en el de la satisfacción en el trabajo como un campo de intervención e investigación surgió en paralelo con el desarrollo de estudio de algunas corrientes psicológicas. En relación a este tema, Muchinsky (1994) señala que ya en 1911, Taylor había incluido la satisfacción como una variable dentro de su "Gestión Científica", relacionándola con aspectos como el trabajo especializado, la promoción, los incentivos salariales, el reconocimiento y las oportunidades de avance. Todo esto se encontraba directamente vinculado con el rendimiento laboral. (Salazar & Ospina , 2019, p.50)

Otro de los precursores significativos en el estudio de la satisfacción laboral fueron los conocidos como "estudios de Hawthorne", llevados a cabo entre 1924 y 1933 por Elton Mayo de la Harvard Business School. Estos estudios examinan cómo las diferentes condiciones impactaban en la productividad de los empleados. Como resultado, se descubrió que los cambios en las condiciones laborales influyeron positivamente en la productividad. Estas investigaciones también reafirmaron el compromiso de la psicología en utilizar sus conocimientos y teorías para mejorar las interacciones sociales, y en particular, para estudiar cómo las condiciones físicas surgen del rendimiento del personal. (Salazar & Ospina , 2019, p.50)

En estudios similares realizados por Delgado y Gahona (2022), en su tema de investigación titulado; *Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo*, concluyen que:

La satisfacción laboral representa un aspecto clave para las organizaciones, por sus efectos favorables en el compromiso de los trabajadores (Ahmad y Ibrahim, 2015).

Además, la literatura subraya el impacto de la satisfacción laboral en indicadores tales como el ausentismo, la intención de renunciar, la tasa de accidentes laborales y el bienestar en el entorno laboral (Rodríguez-Muñoz et al., 2013). En este contexto, los resultados estadísticos obtenidos en este estudio respaldan los hallazgos de la literatura, al identificar la satisfacción laboral como un factor de alta relevancia en la predicción de la intención de dejar un empleo. De hecho, se observa que a medida que la satisfacción laboral de los docentes

aumenta, la intención de disminuir de manera significativa. Esta misma conclusión ha sido compartida por Delgado-Bello et al. (2021) en su estudio con docentes de instituciones educativas primarias privadas en Chile.

Es importante destacar, que la intención de permanencia se convierte en un antecedente importante de la decisión de las personas por permanecer o retirarse voluntariamente de la organización.

Sin embargo, es importante indicar que no siempre se cumple una condición directa, es decir que no siempre los estudios de tal tipo sus correlaciones puedan ser positivas, dado que en otros entornos pueden cambiar los resultados, así como la investigación realizada por Pacheco en el 2019, con su tema de investigación titulado; Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana, concluye que:

De acuerdo con el objetivo general, dónde establece; Determinar la relación entre liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana, indican que no existe correlación ($p > 0.05$) entre el liderazgo y la satisfacción laboral ($\rho = 0,522$). (p.17)

Por tal motivo, es importante indicar que la satisfacción laboral es un tema de interés que se relacionan directamente con los entornos de trabajo, así también en la investigación realizado por Sánchez y García (2017), en su tema; *Satisfacción laboral de los entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*, indican que:

La satisfacción laboral está estrechamente ligada al nivel de familiaridad que una persona tiene dentro de una organización. Esta vivencia se convierte en la perspectiva que el trabajador tiene y esta visión a su vez resulta en una respuesta emocional. Todos estos elementos confluyen en la forma en que el individuo se comporta y actúa en su entorno laboral. (p.162)

Otra perspectiva de la satisfacción laboral la concibe como una actitud o conjunto de actitudes que una persona forma con respecto a su situación laboral. Estas actitudes pueden aplicarse tanto al trabajo en su totalidad como a aspectos específicos de él. En consecuencia, la satisfacción laboral es suficiente una noción

abarcadora que engloba las actitudes de los individuos en diversos aspectos de su empleo. (p.162)

2.4.1 Definiciones de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se define como el nivel de agrado que los empleados sienten hacia su trabajo (Fritzsche y Parrish, 2005). Sin embargo, aún persiste cierta discrepancia sobre si esta satisfacción se refiere exclusivamente a procesos emocionales o también abarca elementos cognitivos (Brief y Weiss, 2002).

De hecho, mientras algunos autores, como Fisher (2000), argumentan que la satisfacción laboral refleja una respuesta afectiva o emocional general hacia el trabajo, otros, como Weiss (2002), la define como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo formula sobre su situación laboral. (Pujol & Dabos, 2018)

Para Sánchez y García (2017) al referirse a satisfacción laboral la conceptualiza como:

La satisfacción laboral se concibe como una actitud o conjunto de actitudes que una persona desarrolla hacia su situación laboral. Estas actitudes pueden abarcar tanto el trabajo en su totalidad como aspectos particulares del mismo.

En el contexto de la satisfacción laboral, también se puede describir como la sensación de que una persona experimenta al alcanzar un equilibrio entre una o varias necesidades. Esta sensación surge como resultado de diversas interacciones entre el individuo, los trabajadores que ofrecen el servicio y el entorno. En otras palabras, la satisfacción laboral se refiere a lo que una persona busca en su trabajo y lo que realmente logra obtener de él. (Charaja & Mamani, 2014)

En ese sentido, Shaun (1998), señala que "es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización" (p19).

Por su parte, Fernández (1999) sostiene que la satisfacción laboral es una actitud global hacia el trabajo que se compone de la valoración que los trabajadores hacen de las condiciones en las cuales se lleva a cabo su labor. Por otro lado,

Bracho (1998) define la satisfacción laboral como una respuesta emocional que surge de la interacción entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas individuales de los miembros de una organización, y las condiciones de trabajo que ellos perciben. (Charaja & Mamani, 2014)

Por otro lado, Silva (2015), al referirse a la satisfacción laboral desde una perspectiva psicológica, afirma:

La satisfacción laboral es una evaluación psicológica que un individuo realiza en relación a su empleo (sus pensamientos, el valor que le asigna, su nivel de gratificación, etc.). A partir de esta evaluación surgen diversas actitudes y comportamientos que los empleados manifiestan en su entorno laboral.

2.4.2 Importancia del Satisfacción Laboral

Según Silva (2015), en su investigación titulada; “Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR”, al referirse acerca de la importancia de la satisfacción laboral en la empresa o institución, afirma:

Es importante para toda organización, ya que elevar el rendimiento es uno de sus objetivos primordiales (...) confirmada relación existente entre la satisfacción y el nivel de rendimiento de los colaboradores, muchos directivos han orientado su interés en investigar aquellos factores o condiciones del trabajo, como la planificación estratégica, tablas salariales, condiciones físicas, valoración de puestos, entre otros, que inciden en el incremento de los niveles de satisfacción del personal a su cargo.(p.55)

Una vez que estos factores son identificados, los líderes pueden optar por mantenerlos, fortalecerlos, corregirlos o eliminarlos con el objetivo de aumentar los niveles de satisfacción y, en consecuencia, mejorar el rendimiento del personal. Además, la satisfacción en el trabajo guarda una estrecha relación con los niveles de absentismo y rotación de personal. De esta manera, si los líderes examinan esta variable, estarán en posición de prevención y minimizarán ambos fenómenos.El

nivel de satisfacción laboral actúa como un indicador de la eficacia, eficiencia y efectividad de una organización

Tratar el tema de la satisfacción laboral en una empresa es de suma relevancia, pues permite conocer como los empleados se sienten al realizar sus labores, además si tienen sentido de pertenencia hacia la institución, pues un personal con sentido de pertenencia es más responsable con el propósito y razón de ser de la institución, y a su vez mantienen una experiencia positiva en el desarrollo de sus actividades, de tal manera que se encuentren comprometidos con la institución.

2.4.3 Modelo de Satisfacción Laboral adoptada en este estudio

El presente estudio sobre satisfacción laboral se basa en el enfoque desarrollado por Meliá y Peiró (1989); realizado en la Universidad de Valencia; quienes desarrollaron el instrumento de evaluación denominado S20/23; mismo que fue adoptado por Chiang, Salazar y Núñez (2007) en su estudio "*clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal*"; cuyo instrumento se adoptó en la presente investigación.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Al abordar la investigación con su variable dependiente (satisfacción laboral), es importante exponer las dimensiones de la satisfacción laboral, que se tomaron en el estudio; entre ellas constan: la supervisión en relación con sus superiores, la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, la satisfacción con la participación en las decisiones, la satisfacción con su trabajo y la satisfacción por las recompensas recibidas, las cuales se expone a continuación:

La supervisión en relación con sus superiores: El concepto normal de la relación de supervisión es a menudo negativo.

Se considera negativo en vista de que los supervisores vigilan y critican el trabajo de un colaborador de la empresa, por lo que son mal vistos por los trabajadores. Sin embargo, el papel que desempeña el supervisor es la de proveer apoyo profesional, emocional, información, consejo y una conexión a la organización de la empresa de manera global, siendo por lo tanto un perfil de apoyo necesario en el proceso y organización de la empresa.

Por lo que, tanto el supervisor como el supervisado deben de trabajar articuladamente en mejorar juntos los procesos, ya que ellos son los que están en primera línea y conocen los problemas técnicos de la organización, producción o etapa del servicio. Se aplica medir esta dimensión ya que permite conocer de que manera los empleados se encuentran organizados y ordenados al ejercer sus labores.

Es por lo tanto que, en este estudio, se relaciona esta dimensión con el propósito de conocer la relación que existe entre el personal y el supervisor o quien hiciere sus veces, en las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón la Troncal.

La satisfacción con la participación en las decisiones: esta dimensión se caracteriza por conocer, de qué manera las personas que ocupan cargos jerárquicos como jefes, involucran a su personal en la toma de decisiones, por tal motivo los trabajadores se sienten escuchados e involucrados con la realización de sus tareas.

Se aborda esta dimensión en el estudio, pues permite conocer si existe una participación democrática en la toma de decisiones técnicas, o si los trabajadores son ejecutores de decisiones emitida de manera autocrática por los superiores.

La satisfacción con su trabajo: esta dimensión de estudio se caracteriza por conocer, si los trabajadores se encuentran a gusto en el desarrollo de sus actividades laborales en la empresa, dentro de un ambiente y disposición de bienestar propicio para el buen desarrollo laboral.

La satisfacción por las recompensas recibidas: esta dimensión se caracteriza por conocer como los trabajadores se sienten motivados por las recompensas que reciben en su trabajo, dónde no solo se deben de considerar las económicas dado que las recompensas pueden ser otras distintivas de ésta, como reconocimiento y ciertos.

2.5 HIPÓTESIS

2.5.1 Hipótesis General

H₁: El liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

H₀: El liderazgo transformacional no incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

2.6 Modelo estructural de investigación a partir del planteamiento del problema

El modelo planteado estudia el impacto del liderazgo transformacional desde sus dimensiones (influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual, y estimulación individual) con la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, de tal forma que permitirá conocer y establecer si existe correlación en las variables de estudio o no, y a partir de este análisis, las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria puedan conocer la situación real de su ambiente laboral y tomar acciones para capacitar y mejorar aptitudes en sus entornos laborales u acciones más radicales para mejorar su situación actual, cuyo modelo se detalla a continuación en la Figura 5.

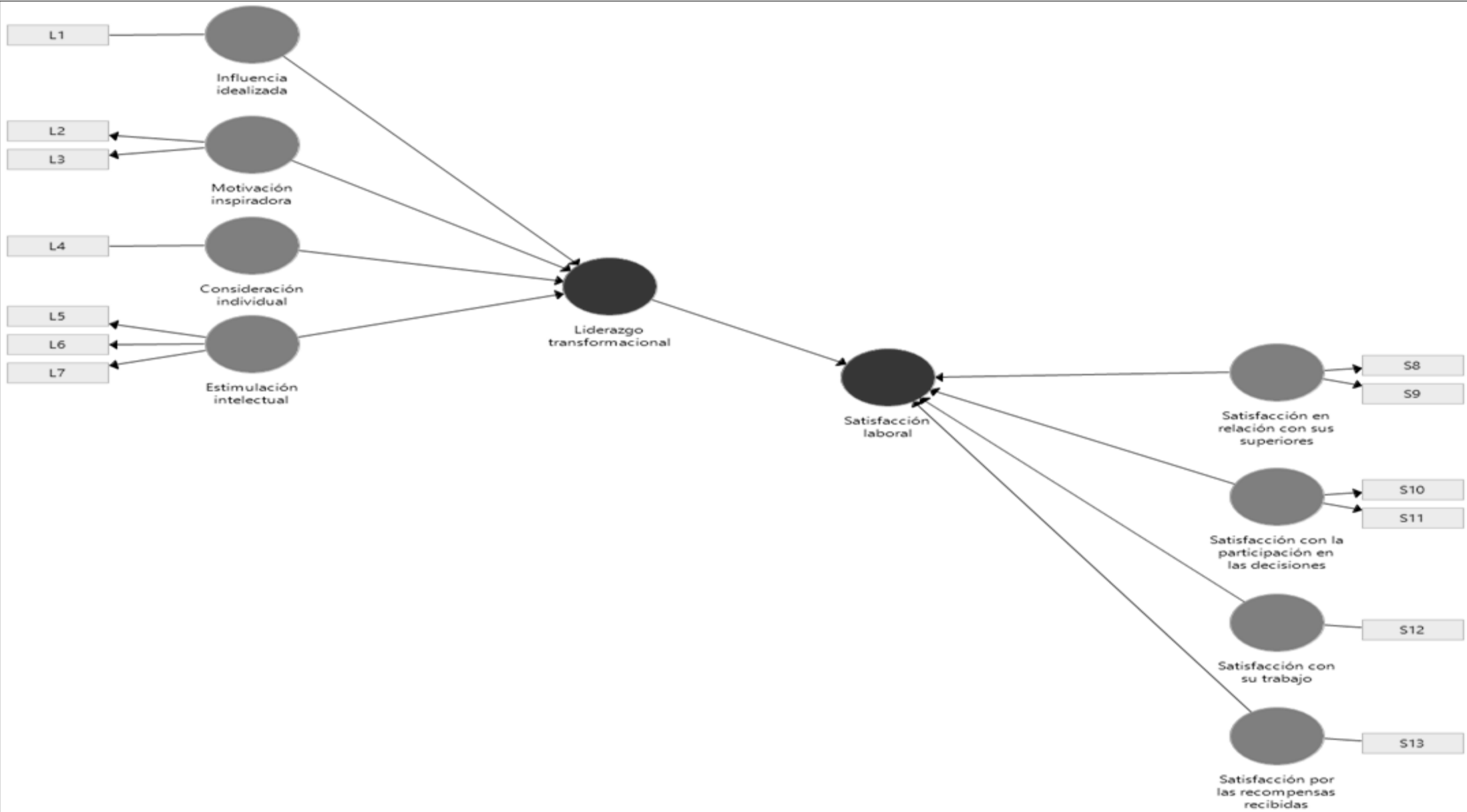


Figura 5. Modelo estructural de investigación- El liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal. Fuente: Autor (2023)

CAPITULO 3

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Método científico de la investigación

El método científico que se aplicó en el proyecto de investigación fue el método deductivo con enfoque cuantitativo, dado que estudia el fenómeno desde lo general hacia lo particular, en tanto que es cuantitativo ya mide la correlación existente de variables de estudio, cuyos parámetros de fiabilidad se encuentra en el Alpha de Cronbach y la prueba de Spearman.

Así también se utilizó instrumentos tecnológicos estadísticos como Excel y el programa estadístico IBM SPSS Statistics, que aportaron a dar de valores estadísticos a través de análisis del investigador. El estudio aplicó instrumentos de investigación como la encuesta que se utilizó para levantar información acerca de del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral dirigida a la población de estudio y factores sociodemográficos. Esta encuesta se realizó a través Google Forms, en vista de ser un recurso efectivo y rápido a la hora de levantar información por la agilidad que brinda, en el manejo y almacenamiento de la información para posterior análisis. Así también se efectuó una revisión bibliográfica acerca de las variables investigadas, con especial atención en sus dimensiones de estudio, cuya información se recopiló de fuentes primarias y secundarias, información que fue tomada de bases de como Redalyc, Scopus y repositorios institucionales de universidades. Con el fin de obtener mayor información, se consultó libros, páginas web y documental acerca del tema de investigación.

3.2 Tipos de estudios de investigación

La investigación abordada empleó los siguientes estudios de investigación en el desarrollo de los objetivos planteados:

3.2.1 Estudio descriptivo

La investigación descriptiva es considerada, *“una investigación de secundaria, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de los objetos, personas, agentes e instituciones, o de los procesos naturales o sociales”* (Ñaupas et al., 2018, p. 134).

Este tipo de investigación permitirá describir de manera detallada y concisa las características de variables de estudio, mismas que abordarán sus compendios esenciales en el análisis del estudio, tanto para el caso del liderazgo transformacional como en la satisfacción laboral.

3.2.3 Estudio Documental

La investigación realizada también es documental porque se apoya en la revisión obtenida de medios impresos, digitales, revistas, artículos científicos para recopilar datos sobre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, de manera recopilar y evidenciar información relevante que genere impacto en la presente investigación.

3.2.4 Estudio exploratorio

Este estudio se muestra una visión profunda respecto a una determinada realidad. Sirve para obtener información con la finalidad de llevar a cabo una investigación más completa del fenómeno a investigar. Por lo que permitirá en este estudio determinar si existe una correlación positiva en las variables de estudio tratadas, y sobre todo en el entorno que se pretende investigar.

3.2.5 Estudio Cuantitativo

Para Sampieri, Collado y Lucio (2003), al referirse acerca de la investigación cuantitativa afirma que, *“usa recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento”* (p.10).

Este estudio es de tipo cuantitativo debido a que se mide la correlación existente en las variables de estudio, de manera que permite aceptar o rechazar

las hipótesis planteadas, a su vez también es cuantitativo ya que se levantó y recolectó información a través de la encuesta para tabulación y el análisis.

3.3 Población de estudio

La población objeto de investigación que comprende en el estudio contempla todos los colaboradores de las instituciones del sector de la economía popular y solidaria dentro del cantón La Troncal, en la que se encuentran las detalladas a continuación: cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo, cooperativa de ahorro y crédito JEP, cooperativa de ahorro y crédito Lucha Campesina, CB cooperativa de ahorro y crédito, cooperativa de ahorro y crédito COOPAC AUSTRO LTDA, cooperativa de ahorro y crédito YUYAI, cooperativa de ahorro y crédito MUSHUC RUNA, cooperativa de ahorro y crédito San Miguel de Pallatanga.

Se precisa indicar que población de los colaboradores de las instituciones del sector de la economía popular y solidaria dentro del cantón La Troncal, comprende 74 personas que prestan sus servicios en las distintas dependencias y servicios varios que componen el desarrollo normas de las actividades de las instituciones.

Es vista de que la población abarca únicamente 74 personas, no es necesario calcular la muestra; por lo que se aplicó el instrumento al total de la población objeto de estudio.

3.4 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Variable Independiente: Liderazgo transformacional

3.4.1 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones/elementos	Indicadores	Nro. ítem	Ítems o Preguntas	Unidad de análisis	Instrumentos	Técnica
V.I: Liderazgo transformacional	EL liderazgo transformacional es el proceso en el cual "líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación. Fuente: Bernard Bass (1987 como se citó en Vilchez y Yarlaqué, 2016)	Influencia idealizada	Nivel de confianza	1	1. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato posee un vasto conocimiento y conoce todos los procesos de la Institución y los desarrolla con éxito; de manera que usted confía plenamente en las órdenes que éste le otorgue?	Colaboradores las instituciones del sector financiero, popular y solidario dentro cantón la troncal	Encuesta	Encuesta: Escala de Likert
		Motivación inspiradora	Nivel de percepción de reconocimiento	2	2. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato realiza o ha realizado algún tipo de reconocimiento que lo motive a usted a desarrollar con éxito su trabajo?			
				3	3. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato le ofrece oportunidades de capacitación, formación o instrucción en la institución por su buen desempeño laboral?			
		Consideración individual	Nivel de percepción de expectativa del trabajador	4	4. ¿Considera usted que su superior de manera personalizada le ayuda a buscar soluciones frente a situaciones de problemas, tomando en cuenta su punto de vista y sus posibles soluciones en el desarrollo de su trabajo?			
		Estimulación intelectual	Nivel de percepción de libertad	5	5. ¿Considera usted que su superior le otorga la libertad de implementar alternativas novedosas para dar soluciones frente a situaciones de problemas en el desarrollo de su trabajo?			

			de explorar alternativas					
			Nivel de percepción de mejora continua intelectual	6	6. ¿Considera usted que su superior impulsa su crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la organización, con el objetivo de mejorar el desarrollo de su trabajo?			
				7	7. ¿Considera usted que su superior impulsa su crecimiento profesional y promueve su ascenso en su organización?			
VD: Satisfacción laboral	Es la sensación que el trabajador experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen, así mismo, describe el efecto general que ocasiona en	Satisfacción en relación con sus superiores	Supervisión por parte de los superiores	8	8. ¿Considera usted que la supervisión de su superior hacia usted se realiza con frecuencia en el desarrollo de sus actividades?			
			Relación con sus superiores.	9	9. ¿Considera usted en que la forma que su superior juzga el desarrollo de la tarea es la correcta y ayuda a mejorar el desarrollo de su trabajo?			
		Satisfacción con la participación en las decisiones	Capacidad para búsqueda de soluciones, efectivas y eficaces	10	10. ¿Considera usted que su superior le da apertura para que pueda participar en la toma de decisiones de su área de trabajo?			
				11	11. ¿Considera usted que su superior le da apertura para que pueda participar en la toma de decisiones relativas a la Institución?			

<p>la sociedad. Fuente: Meliá y Peiró (1989 como se citó en Chiang, Salazar y Núñez, 2007)</p>	<p>Satisfacción con su trabajo</p>	<p>Disposición de bienestar en el área donde se trabaja</p>	<p>12</p>	<p>12. ¿Considera usted que su superior traza los objetivos y metas claras en las que usted debe alcanzar?</p>			
	<p>Satisfacción por las recompensas recibidas</p>	<p>Actitud y aptitud para sentirse agradecido por las recompensas recibidas.</p>	<p>13</p>	<p>13. ¿Considera usted que su superior le ofrece oportunidades de ascenso en la institución por su buen desempeño laboral?</p>			

3.5 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Esta investigación toma el modelo de Liderazgo Transformacional de Bernard Bass (1987 como se citó en Vilchez y Yarlaqué, 2016); se ha elegido este modelo debido a su alta efectividad en la generación de compromiso, dedicación, esfuerzo y, especialmente, la satisfacción de los subordinados. En tanto que para la satisfacción laboral se apoya en el enfoque elaborado por Meliá y Peiró (1989); realizado en la Universidad de Valencia; quienes desarrollaron el instrumento de evaluación S20/23; mismo que fue adoptado por Chiang, Salazar y Núñez (2007); cuyo ha sido implementado en el contexto de esta investigación.

3.5.1 Encuesta

La encuesta es un instrumento de investigación, donde se identifican las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra, especifica la respuesta y determina el método empleado para la obtención de información. (Gutiérrez, 2005).

Para Hernández (2012) al referirse acerca de la encuesta describe:

“Es la técnica más empleada en las investigaciones realizadas en las ciencias sociales. Se utiliza para recolectar información de personas respecto a características, opiniones, creencias, expectativas, conocimiento, conducta actual o conducta pasada” (p. 25).

La encuesta es ampliamente utilizada en los estudios de investigación científica, puesto que permite obtener datos de manera rápida de una población o muestra de estudio de manera eficaz. Es necesario manifestar que la encuesta debe de ser realizada de manera puntual, específica, de tal forma que brinde datos, que aporten a la investigación con el fin de evitar sesgos y obtener información lo más sujeto a la realidad de objeto de estudio.

En el presente estudio adoptó el instrumento de la encuesta para el levantamiento de información, en la que contienen datos sobre la situación sociodemográfica de cada individuo de la muestra de estudio. Está compuesta por 13 ítems o preguntas, las mismas que fueron previamente elaboradas en base a las variables de estudio.

Específicamente las encuestas se encuentran dirigidas a los colaboradores de las instituciones del sistema de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal. La distribución de la encuesta para levantar información se lo realizó a través de los medios digitales, por redes sociales y vía correo electrónico, dado que la encuesta se desarrolló en formato digital, a través del siguiente link: <https://forms.gle/Ttzw1Lnkczb18qP7A> de Google Forms.

Dicha encuesta está dividida en dos secciones, la primera que se encarga de levantar información socio demográfica de la persona, como género, grupo etario, nivel de instrucción, tipo de contrato, tiempo que labora en la institución, y otras. Y la segunda sección se levanta la información en base a una escala de Likert para medir la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional, como se detalla en la Figura 56 anexos.

3.4 Cálculo de la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición

Para la validez del instrumento, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25, donde se realizó una prueba piloto de 20 casos, para comprobar si efectivamente el instrumento es válido, donde en un inicio arrojó un Alpha de Cronbach superando el 0.7, considerado como confiable.

Posteriormente ya en la aplicación al total de la población de estudio, arrojó un Alpha de Cronbach de 0.910, que corresponde a la encuesta Likert con 7 preguntas para medir el liderazgo transformacional y 6 preguntas sobre satisfacción laboral, que da un total de 13 preguntas consideradas como elementos según la Figura 6.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,910	,917	13

Figura 6. Validez del instrumento de investigación (encuesta). Sistema Estadístico SPSS. Alfa de Cronbach. Fuente: Autor (2023)

Bajo ese esquema e información se determina que el instrumento aplicado es válido y confiable para el estudio realizado.

CAPITULO 4

RESULTADOS

4.1 Análisis de Resultados

Para detallar de una forma sencilla, el análisis de los datos levantados a toda la población de estudio, se la realiza en dos secciones, la primera sección evaluaremos los datos sociodemográficos de la población de estudio, y en la segunda sección del análisis contempla la encuesta tipo Likert que detalla los resultados de la variable dependiente e independiente.

4.1.1 Análisis de los datos socio demográficos de la población de estudio.

Género

		Genero			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	21	28,4	28,4	28,4
	Femenino	53	71,6	71,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 7 Datos sociodemográficos, Género. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

De los datos levantados, según la Figura 7, se puede determinar que dentro del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón la Troncal, el género femenino tiene mayor participación, con el 71.62%, por lo tanto, quienes ocupan la mayor plaza de trabajo son las mujeres.

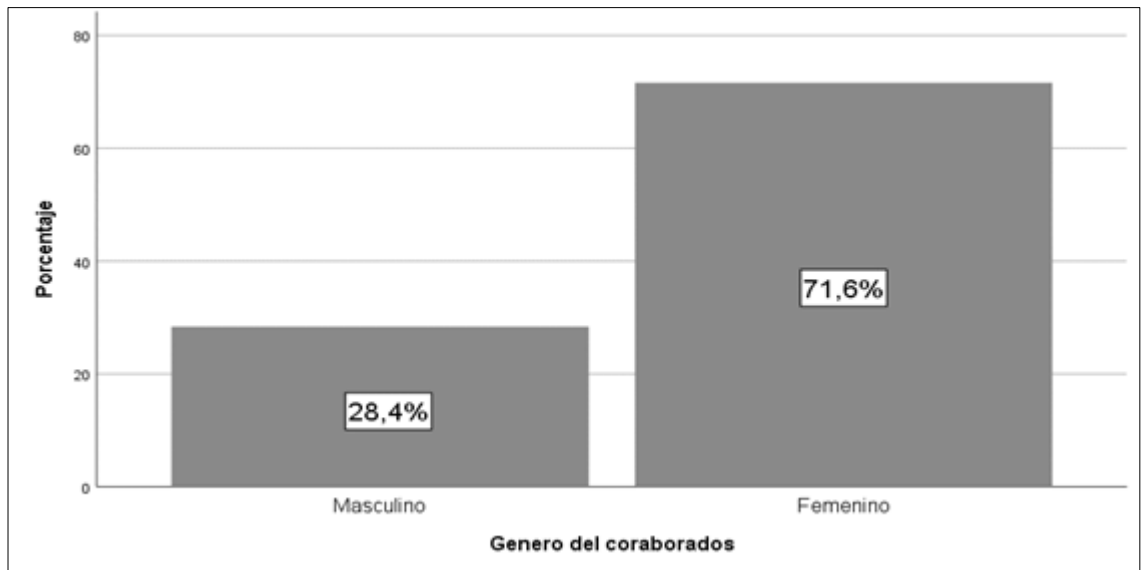


Figura 8 Grafico estadístico porcentual de datos sociodemográficos, Género. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Grupo etario(edad)

En cuanto, para conocer las edades de la población objeto de estudio, se ha dividido en intervalos de edades, dónde se determinó que en el sector financiero de la economía popular y solidario de cantón La Troncal, existe una población joven que contemplan edades de 24 a 29 años, que corresponde al 45.9%.

Grupo etario(edad)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 23 años	8	10,8	10,8	10,8
	24 a 29 años	34	45,9	45,9	56,8
	30 a 35 años	23	31,1	31,1	87,8
	36 a 41 años	7	9,5	9,5	97,3
	42 años en adelante.	2	2,7	2,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 9. Datos sociodemográficos, Grupo etario. Sistema Estadístico SPSS.

Fuente: Autor (2023)

Por otra parte, el 31.1% corresponde a edades comprendidas entre 30 a 35 años, por lo que establece que el sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, desarrolla sus actividades con talento humano joven.

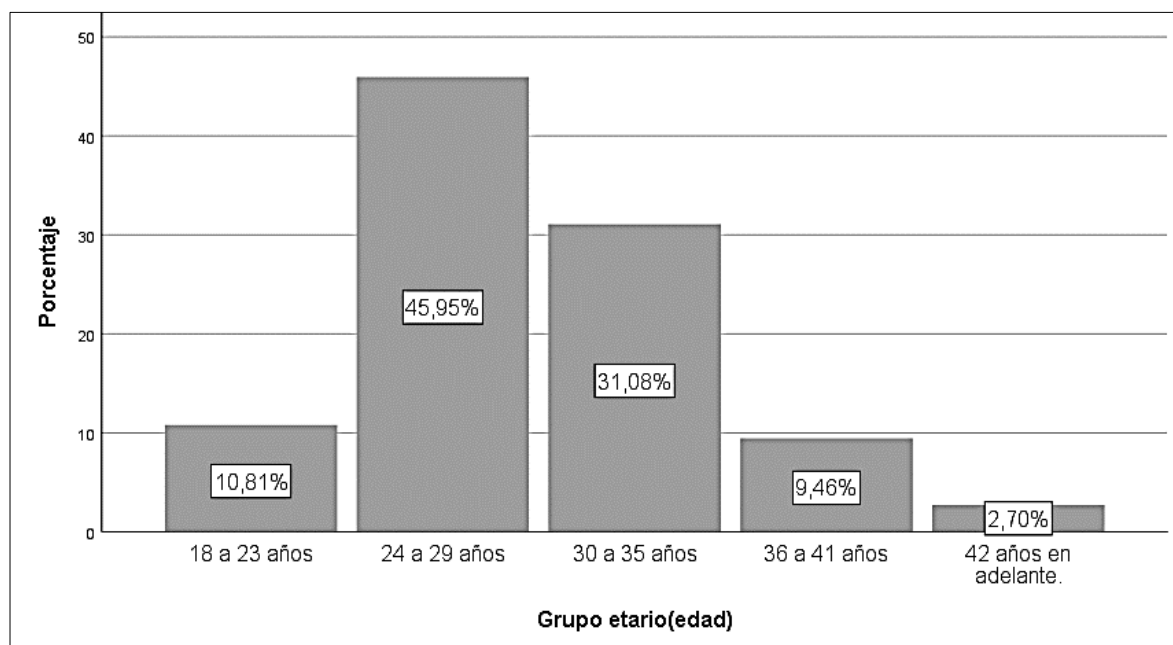


Figura 10 Grafico estadístico porcentual de datos sociodemográficos, Grupo etario. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Nivel de instrucción

De acuerdo a la información y datos levantados, sobre el nivel de instrucción de la población objeto de estudio, se estableció que el 73.0% posee instrucción de tercer nivel de tipo Universitario.

Nivel de instrucción (Escoger el último nivel de formación)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachillerato	10	13,5	13,5	13,5
	Técnico Superior (Tercer nivel)	2	2,7	2,7	16,2
	Tecnológico Superior (Tercer nivel)	2	2,7	2,7	18,9
	Universitario (Tercer nivel)	54	73,0	73,0	91,9
	Posgrados Tecnológicos (Cuarto nivel)	3	4,1	4,1	95,9
	Posgrados Universitarios Profesionalizantes (Cuarto nivel)	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 11 Datos sociodemográficos, Nivel de instrucción. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Por lo que se concluye que en el sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, posee colaboradores que se encuentran debidamente capacitados y con instrucción de tercer nivel universitario.

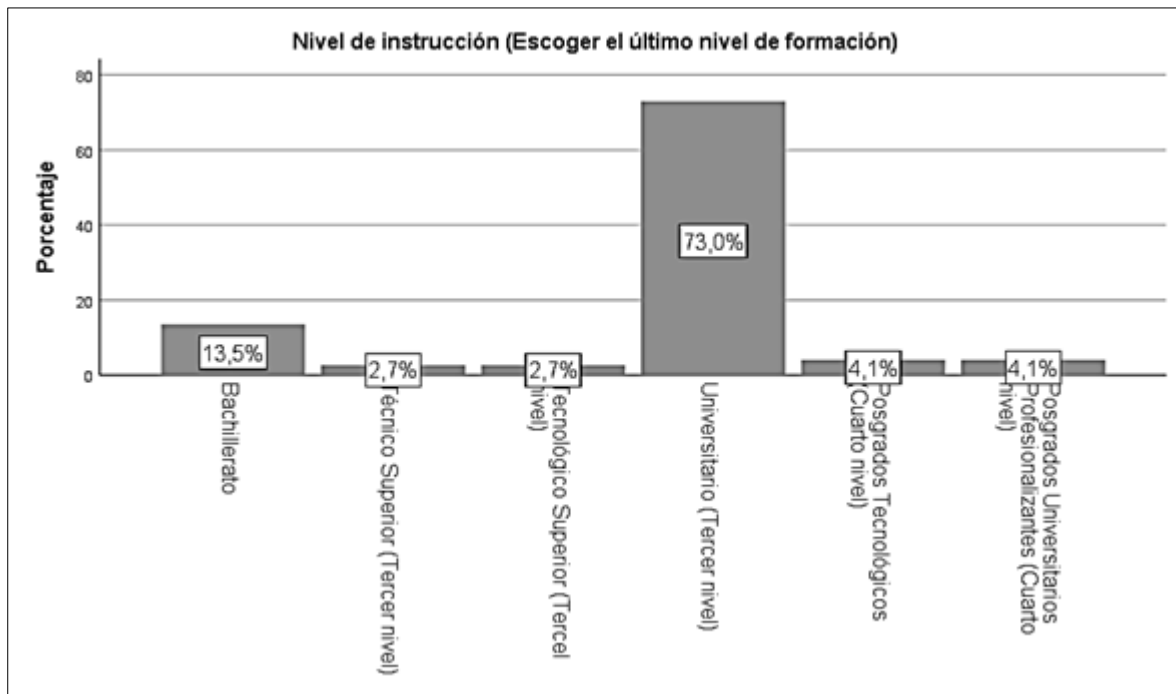


Figura 12. Gráfico estadístico porcentual de datos sociodemográficos, Nivel de instrucción. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Tipo de contrato

En referencia a tipo contractual, que mantienen los colaboradores del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, impera el tipo de modelo contractual a tiempo indefinido, que corresponde al 58.1%

		Tipo de contrato.			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato de prueba	5	6,8	6,8	6,8
	Contrato por temporada	21	28,4	28,4	35,1
	Contrato eventual	1	1,4	1,4	36,5
	Contrato a tiempo indefinido	43	58,1	58,1	94,6
	Contrato a tiempo parcial	1	1,4	1,4	95,9
	Otro tipo de contrato	3	4,1	4,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 13 Datos sociodemográficos, Tipo de contrato. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Por otra parte, el segundo tipo de modelo contractual es el de temporada, que contiene el 28.4%, del total de la población de estudio.

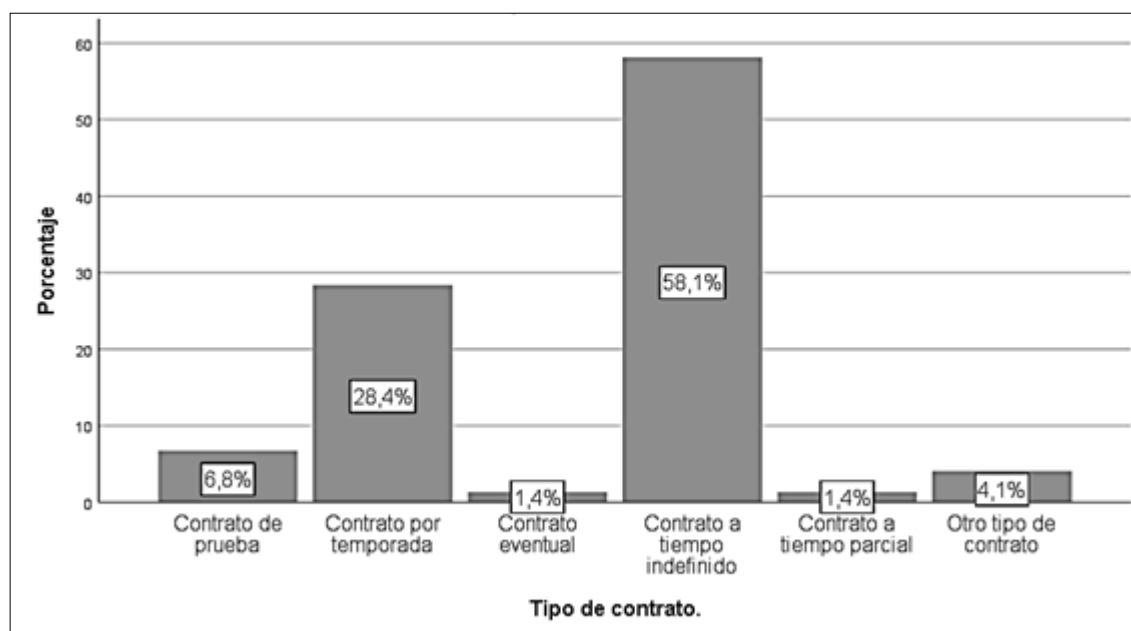


Figura 14 Gráfico estadístico porcentual de datos sociodemográficos, Tipo de contrato. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Tiempo que labora en su Institución

En relación al tiempo que el colaborador, labora en la institución del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, se determinó que 31.1% posee entre 2 a 3 años de labores; seguido del 27% que posee entre 0 a 1 años de labores.

Tiempo que labora en su Institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 1 años	20	27,0	27,0	27,0
	2 a 3 años	23	31,1	31,1	58,1
	4 a 5 años	16	21,6	21,6	79,7
	6 a 7 años	5	6,8	6,8	86,5
	8 años en adelante.	10	13,5	13,5	100,0
	Total		74	100,0	100,0

Figura 15 Datos sociodemográficos, Tiempo que labora en su Institución.

Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Por tal motivo se establece que la población objeto de estudio, posee la mayor concentración entre 0 a 5 años de labores.

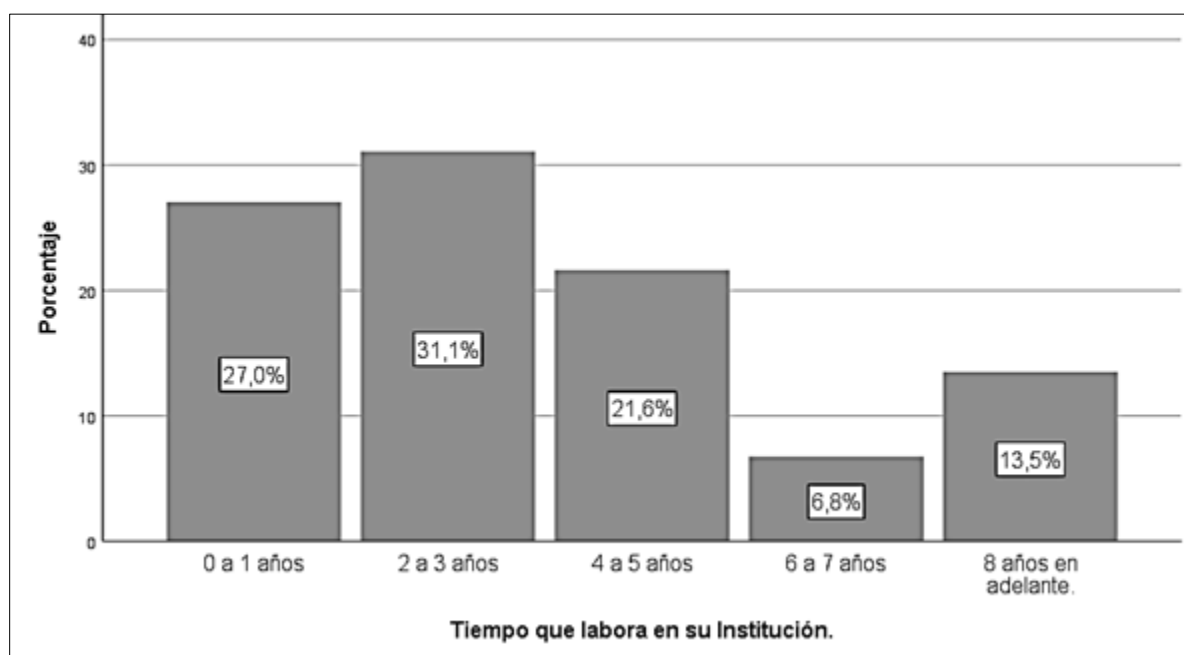


Figura 16 Gráfico estadístico porcentual de datos sociodemográficos, Tiempo que labora en su Institución. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Cantidad de trabajadores en Instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria

De acuerdo a la información levantada sobre la cantidad de colaboradores que laboran en instituciones del sector indicado, se determinó que el 31.2% de la población de estudio, posee de 21 o más trabajadores.

Cuantos trabajadores hay su Institución.(Agencia cantón La Troncal)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 a 5 trabajadores	17	23,0	23,0	23,0
	6 a 10 trabajadores	14	18,9	18,9	41,9
	11 a 15 trabajadores	13	17,6	17,6	59,5
	16 a 20 trabajadores	1	1,4	1,4	60,8
	21 trabajadores en adelante.	29	39,2	39,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 17 Datos sociodemográficos, Cantidad de trabajadores en Instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria. Sistema Estadístico SPSS.

Fuente: Autor (2023)

Así también, indican que el 23% de la población de estudio, posee hasta 5 colaboradores.

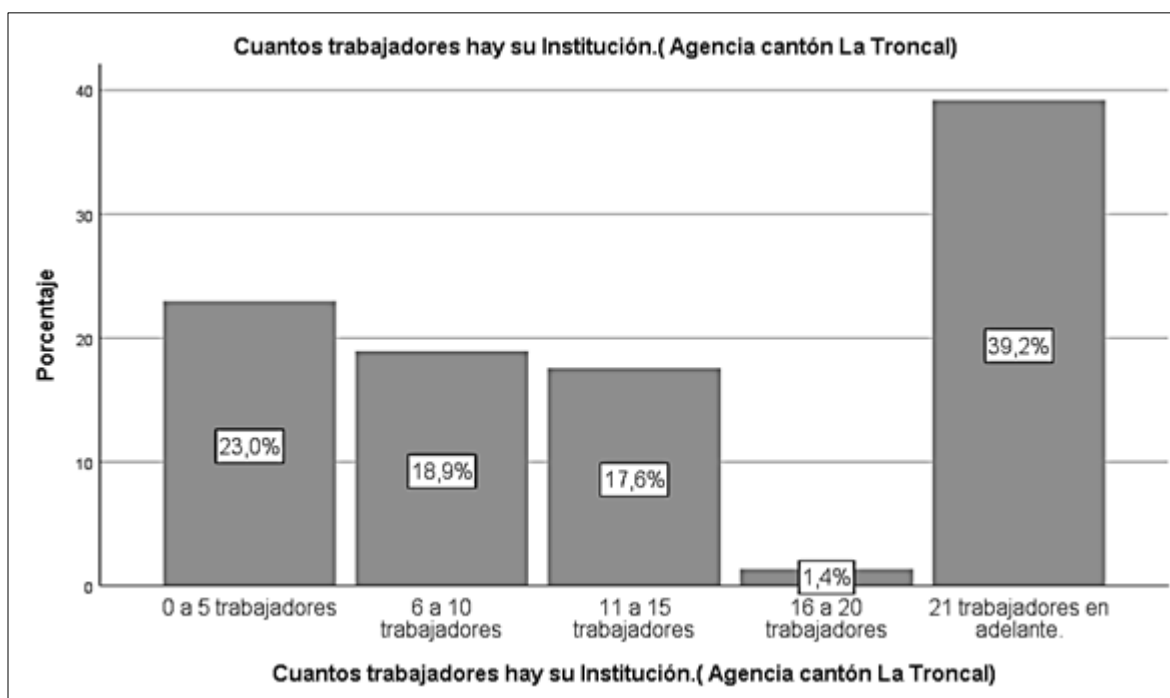


Figura 18. Gráfico estadístico porcentual de datos sociodemográficos, Cantidad de trabajadores en Instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria . Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Género del superior o jefe inmediato

En relación a la información levantada, se determinó que el género que se consolida con mayor participación en los puestos de jefatura es el femenino, con el 62.2%.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	28	37,8	37,8	37,8
	Femenino	46	62,2	62,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 19 Datos sociodemográficos, Género de superior o jefe inmediato de las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria . Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Es decir que en el sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, se encuentra liderado por mujeres.

Luego de realizar el análisis de manera detallada de cada ítem de los factores sociodemográficos.

Procedemos a continuación a evaluar los datos obtenidos a través de la encuesta tipo Likert que detalla tanto ítems para la variable dependiente como independiente.

Sobre las preguntas relacionadas con el liderazgo transformacional se obtuvo lo siguiente:

- 1. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato posee un vasto conocimiento y conoce todos los procesos de la Institución y los desarrolla con éxito; de manera que usted confía plenamente en las órdenes que éste le otorgue?**

De acuerdo a la información levantada, a toda la población de estudio se pudo determinar que el 58.1% considera estar “de acuerdo”, es decir que confía plenamente en las ordenes que su superior o jefe le otorgue, dado que posee un vasto conocimiento y conoce todos los procesos de la Institución.

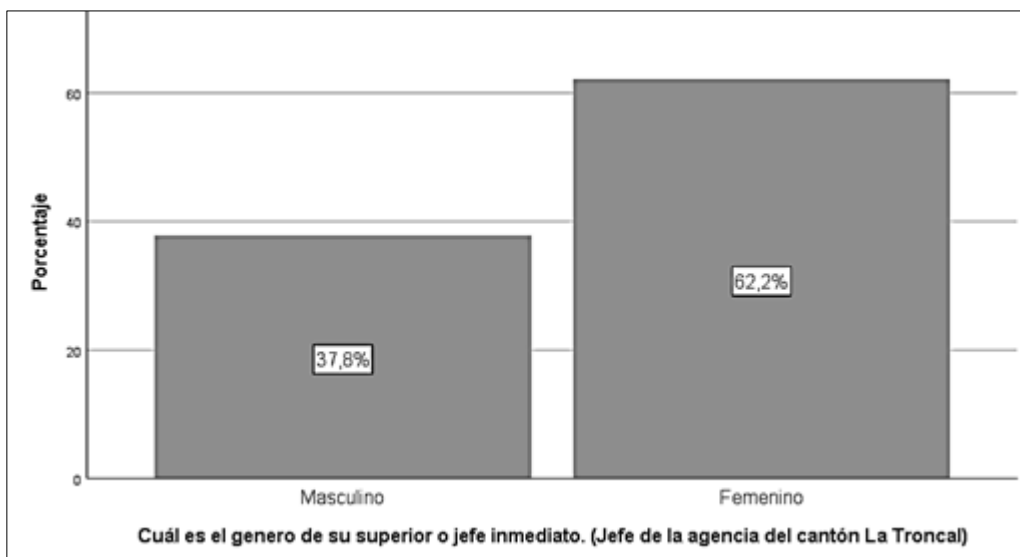


Figura 20. Gráfico estadístico de Datos sociodemográficos, Género de superior o jefe inmediato de las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria . Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

1. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato posee un vasto conocimiento y conoce todos los procesos de la Institución y los desarrolla con éxito; de manera que usted confía plenamente en las órdenes que éste le otorgue?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	9,5	9,5	9,5
	En desacuerdo	1	1,4	1,4	10,8
	Me es indiferente	3	4,1	4,1	14,9
	De acuerdo	43	58,1	58,1	73,0
	Totalmente de acuerdo	20	27,0	27,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 21 Ítem de pregunta LT1. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Por otra parte, el 27% de la población de estudio, considera estar totalmente de acuerdo; por lo que se puede establecer que los subordinados, se encuentran plenamente conformes con las disposiciones u ordenes que le indique su superior.

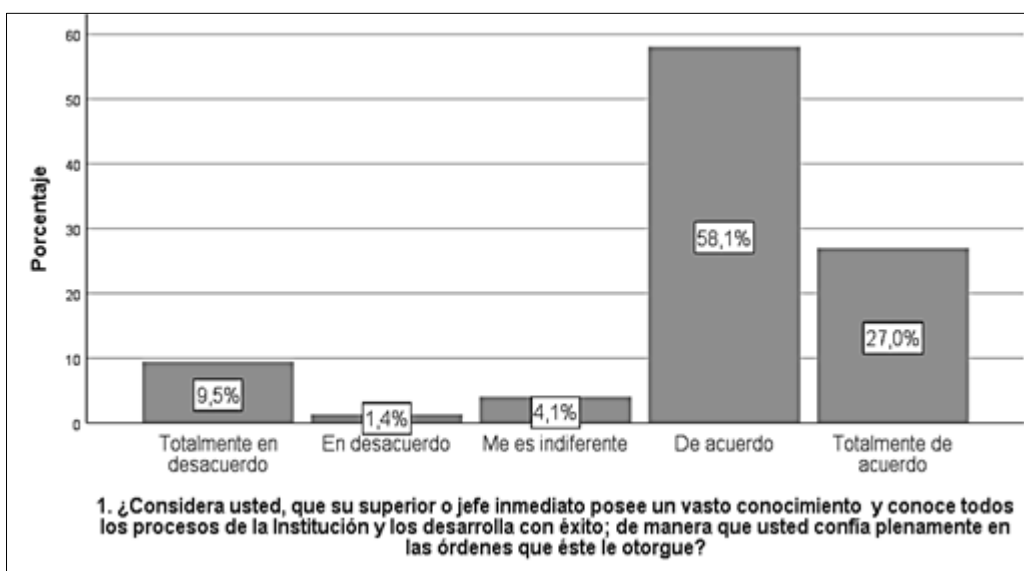


Figura 22 Gráfico estadístico de Ítem de pregunta LT1. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

2. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato realiza o ha realizado algún tipo de reconocimiento que lo motive a usted a desarrollar con éxito su trabajo?

De acuerdo a la información que se recolectó en la encuesta, se determinó que el 52.7% de la población de estudio se encuentra satisfactoriamente “de acuerdo”, en que su superior o jefe inmediato realiza o ha realizado algún tipo de reconocimiento que lo motivó a desarrollar con éxito su trabajo

2. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato realiza o ha realizado algún tipo de reconocimiento que lo motive a usted a desarrollar con éxito su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	10	13,5	13,5	17,6
Me es indiferente	6	8,1	8,1	25,7
De acuerdo	39	52,7	52,7	78,4
Totalmente de acuerdo	16	21,6	21,6	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Figura 23 Ítem de pregunta LT2. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional.

Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Así también el 21.6% de la población objeto de estudio, indicó estar “totalmente de acuerdo”, en que su superior ha realizado algún tipo de reconocimiento que lo motivó a desarrollar con éxito su trabajo.

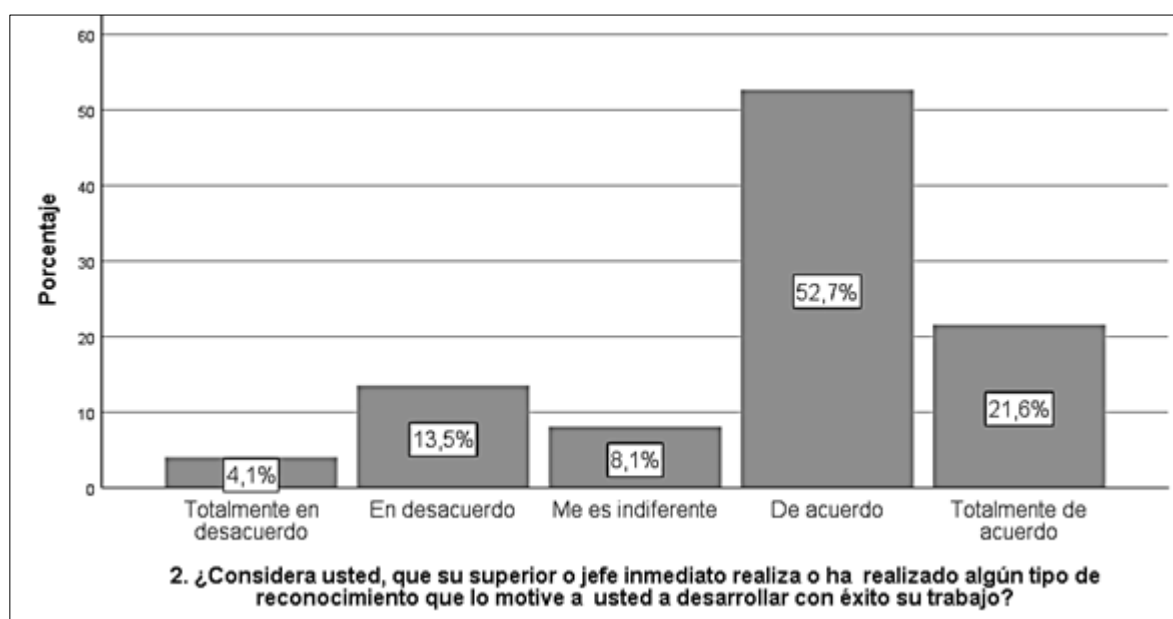


Figura 24. Gráfico estadístico de ítem de pregunta LT2. Encuesta sobre el

Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

3. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato ofrece oportunidades de capacitación, formación o instrucción por su buen desempeño laboral?

De acuerdo a los datos levantados se obtuvo que, el 62.2% de la población objeto de estudio se encuentra satisfactoriamente “de acuerdo”, en que su superior o jefe inmediato ofrece oportunidades de capacitación por el buen desempeño laboral.

3. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato le ofrece oportunidades de capacitación, formación o instrucción en la institución por su buen desempeño laboral ?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	Me es indiferente	5	6,8	6,8	13,5
	De acuerdo	46	62,2	62,2	75,7
	Totalmente de acuerdo	18	24,3	24,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 25 Ítem de pregunta LT3. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional.

Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Así también de la información levantada, se obtuvo que el 24.3% de la población objeto de estudio se encuentra “totalmente de acuerdo”, en que su superior aporta con capacitaciones por su buen desempeño laboral.

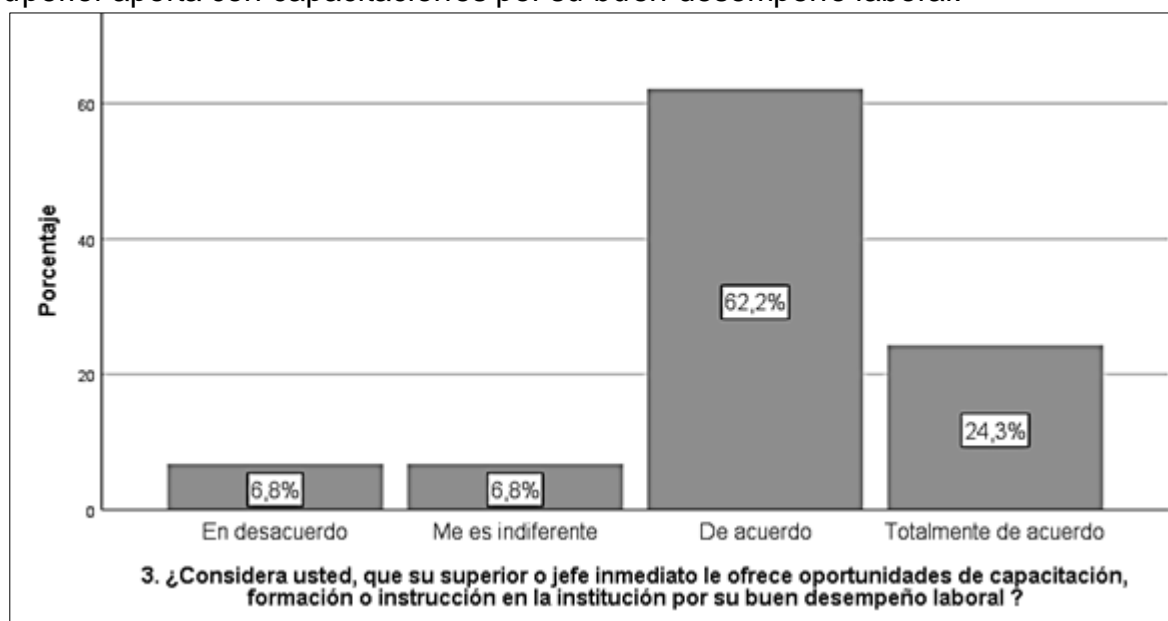


Figura 26 Grafico estadístico de ítem de pregunta LT3. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

4. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato de manera personalizada, le ayuda a buscar soluciones frente a situaciones de problemas, tomando en cuenta su punto de vista y sus posibles soluciones en el desarrollo de su trabajo?

De los datos levantados a través de la encuesta, se pudo determinar que el 74.3% de la población objeto de estudio, se encuentra satisfactoriamente “de acuerdo”, en que su superior o jefe inmediato ayuda a cada colaborador a buscar soluciones, tomando en cuenta el criterio del colaborador ante posibles soluciones en el desarrollo de su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	1	1,4	1,4	2,7
	Me es indiferente	3	4,1	4,1	6,8
	De acuerdo	55	74,3	74,3	81,1
	Totalmente de acuerdo	14	18,9	18,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 27. Ítem de pregunta LT4. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional.

Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Así también, el 18.9% de la población objeto de estudio se pudo establecer que se encuentra “totalmente de acuerdo”, en que su superior o jefe inmediato ayuda a cada colaborador a buscar soluciones, tomando en cuenta el criterio del colaborador ante posibles soluciones en el desarrollo de su trabajo.

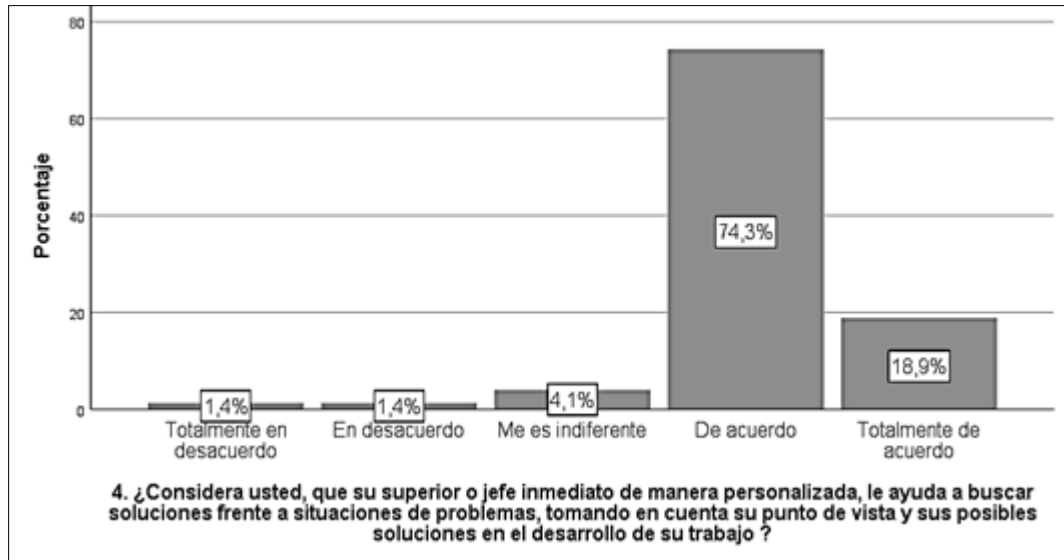


Figura 28. Gráfico estadístico de ítem de pregunta LT4. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

5. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato le otorga la libertad de implementar alternativas novedosas para dar soluciones frente a situaciones de problemas en el desarrollo de su trabajo?

De acuerdo a los datos levantados se determinó que el 64.9% de la población objeto de estudio, se encuentra satisfactoriamente “de acuerdo” en que su superior o jefe inmediato le da la libertad de dar soluciones frente a problemas en el desarrollo de su trabajo con alternativas novedosas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Me es indiferente	7	9,5	9,5	13,5
	De acuerdo	48	64,9	64,9	78,4
	Totalmente de acuerdo	16	21,6	21,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 29 Ítem de pregunta LT5. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional.

Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Por otro, lado el 21.6% de la población objeto de estudio, indicó que se encuentra “totalmente de acuerdo”, en que superior o jefe inmediato le da la libertad de dar soluciones frente a problemas en el desarrollo de su trabajo con alternativas novedosas.

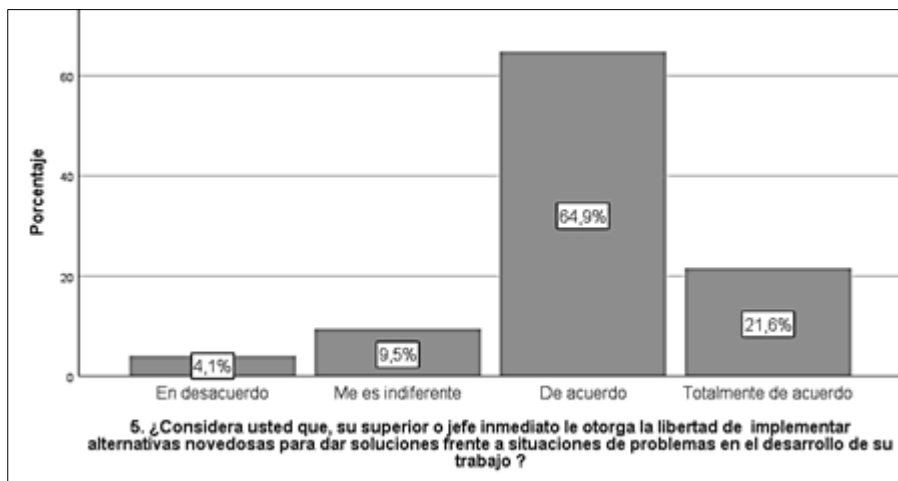


Figura 30. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta LT5. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

6. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato impulsa su crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución, con el objetivo de mejorar el desarrollo de su trabajo?

De acuerdo a la información levantada a través de la encuesta se determinó que el 68.9% de la población objeto de estudio se encuentra “de acuerdo” en que su superior o jefe inmediato impulsa el crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución, para mejorar el desarrollo de su trabajo.

6. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato impulsa su crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución, con el objetivo de mejorar el desarrollo de su trabajo ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	5,4	5,4	5,4
	Me es indiferente	4	5,4	5,4	10,8
	De acuerdo	51	68,9	68,9	79,7
	Totalmente de acuerdo	15	20,3	20,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 31. Ítem de pregunta LT6. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional.

Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Por otra parte, el 20.3% de la población objeto de estudio indica que se encuentra “totalmente de acuerdo” en que su superior o jefe inmediato impulsa el crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución, para mejorar el desarrollo de su trabajo.

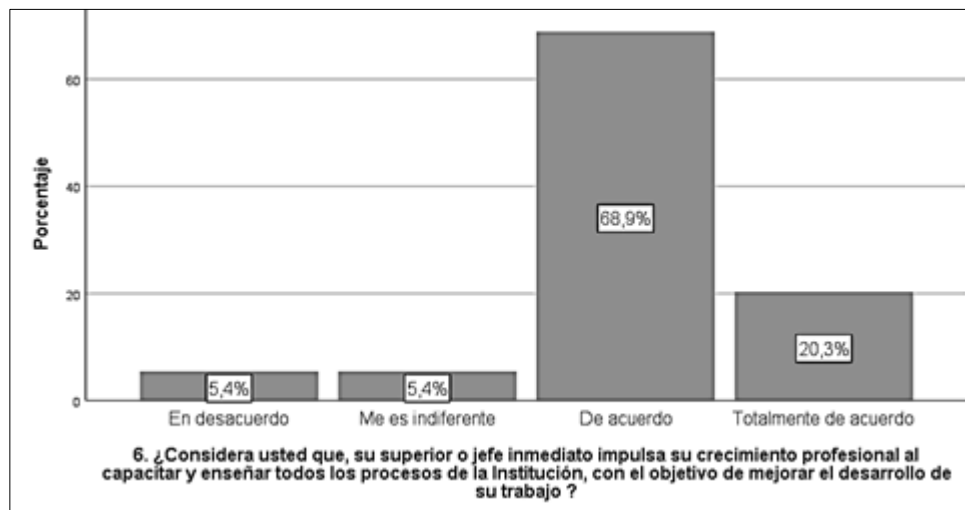


Figura 32. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta LT6. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

7. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato impulsa su crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución, con el objetivo de mejorar el desarrollo de su trabajo?

De la información levantada a través de la encuesta se determinó que el 60.8% de la población objeto de estudio, se encuentra satisfactoriamente “de acuerdo” en que su superior o jefe inmediato impulsa su crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	7	9,5	9,5	10,8
	Me es indiferente	6	8,1	8,1	18,9
	De acuerdo	45	60,8	60,8	79,7
	Totalmente de acuerdo	15	20,3	20,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 33. Ítem de pregunta LT7. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Por otra, parte el 20.3% de la población objeto de estudio, indica que se encuentra “totalmente de acuerdo” en que su superior o jefe inmediato impulsa su crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución.

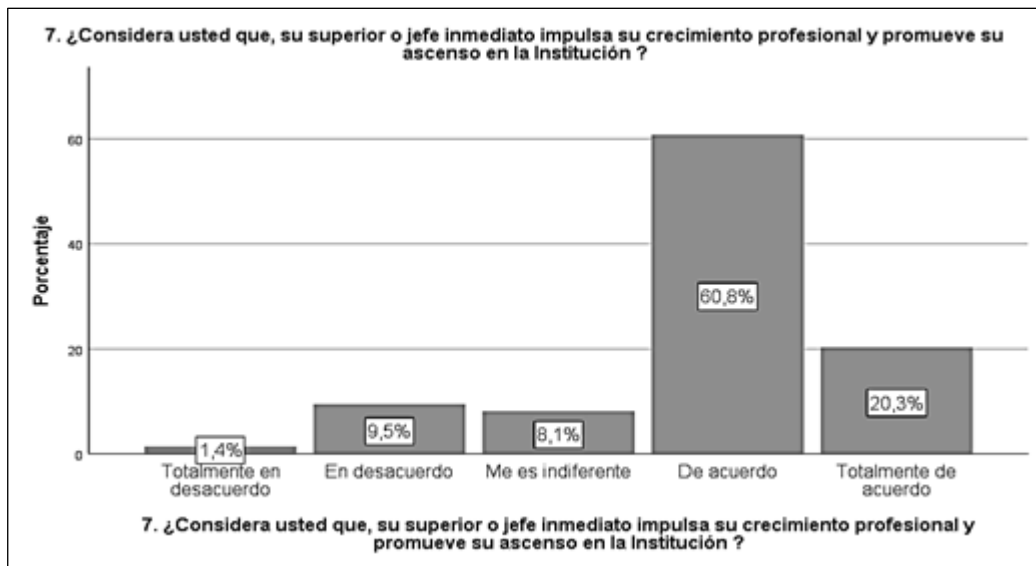


Figura 34. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta LT7. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

8. ¿Considera usted estar satisfecho con la supervisión que realiza su superior o jefe inmediato, en la ejecución de sus actividades?

De acuerdo a la información levantada, se determinó que el 66.2% de la población objeto de estudio, se encuentra “de acuerdo” en la

supervisión que realiza su superior o jefe inmediato, en la ejecución de sus actividades.

8. ¿Considera usted, estar satisfecho con la supervisión que realiza su superior o jefe inmediato, en la ejecución de sus actividades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Me es indiferente	6	8,1	8,1	12,2
	De acuerdo	49	66,2	66,2	78,4
	Totalmente de acuerdo	16	21,6	21,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 35. Ítem de pregunta SL8. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral.

Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Así también el 21.6% de la población objeto de estudio se encuentra “totalmente de acuerdo” en la supervisión que realiza su superior o jefe inmediato, en la ejecución de sus actividades.

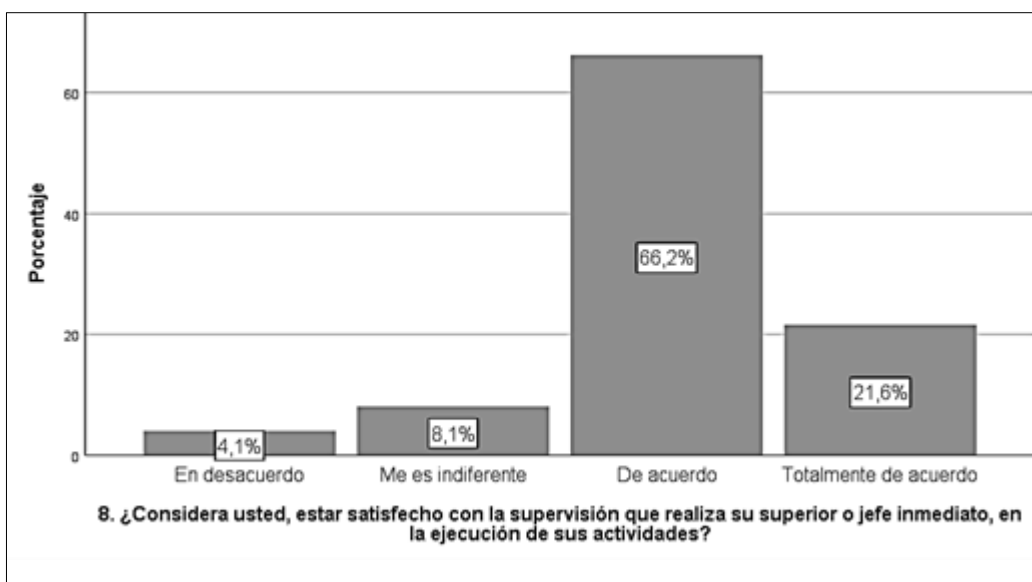


Figura 36. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta SL8. Encuesta

sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

9. ¿Considera usted que, la retroalimentación que recibe por parte de su superior o jefe inmediato se realiza con respecto y con propuestas de mejora continua en el desempeño de sus actividades?

De acuerdo a la información levantada, se determinó que el 58.1% de la población objeto de estudio, se encuentra “de acuerdo” con la retroalimentación realizada por su superior o jefe inmediato.

9. ¿Considera usted que, la retroalimentación que recibe por parte de su superior o jefe inmediato se realiza con respecto y con propuestas de mejora continua en el desempeño de sus actividades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,1	4,1	4,1
	Me es indiferente	3	4,1	4,1	8,1
	De acuerdo	43	58,1	58,1	66,2
	Totalmente de acuerdo	25	33,8	33,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 37. Ítem de pregunta SL9. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral.

Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

En tanto que el 33.8% de la población objeto de estudio se determinó que se encuentra “totalmente de acuerdo”, con la retroalimentación realizada por su superior o jefe inmediato.

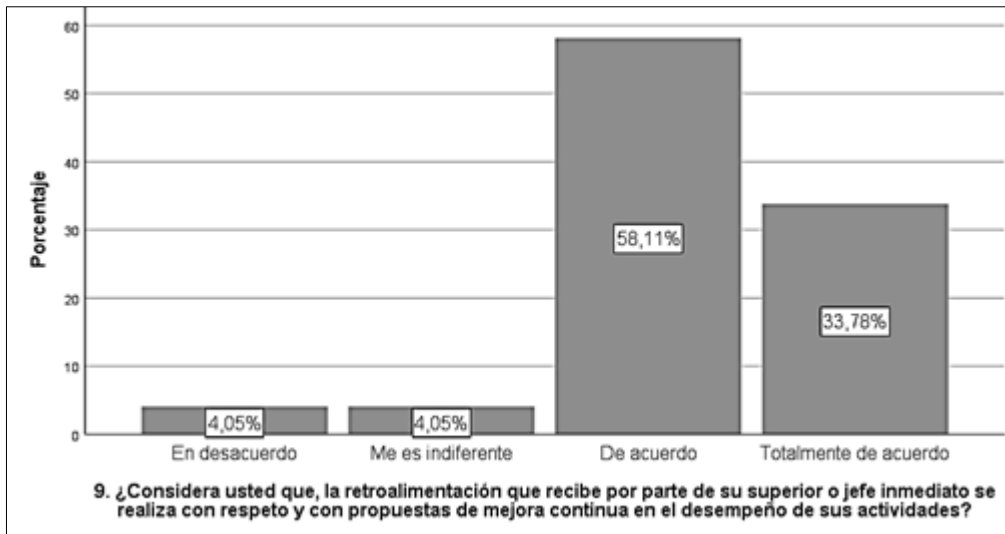


Figura 38. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta SL9. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

10. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato le da la apertura para que pueda participar en la toma de decisiones de su área de trabajo?

De acuerdo a la información levantada, se determinó que el 60,8% de la población objeto de estudio se encuentra “de acuerdo”, en que su superior o jefe inmediato brinda la apertura para que pueda participar en la toma de decisiones de su área de trabajo.

10 ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato le da apertura para que pueda participar en la toma de decisiones de su área de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Me es indiferente	10	13,5	13,5	16,2
	De acuerdo	45	60,8	60,8	77,0
	Totalmente de acuerdo	17	23,0	23,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 39. Ítem de pregunta SL10. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Así también, el 23% de la población objeto de estudio, indica se encuentra “totalmente de acuerdo” en que su superior o jefe inmediato brinda la apertura para que pueda participar en la toma de decisiones de su área de trabajo.

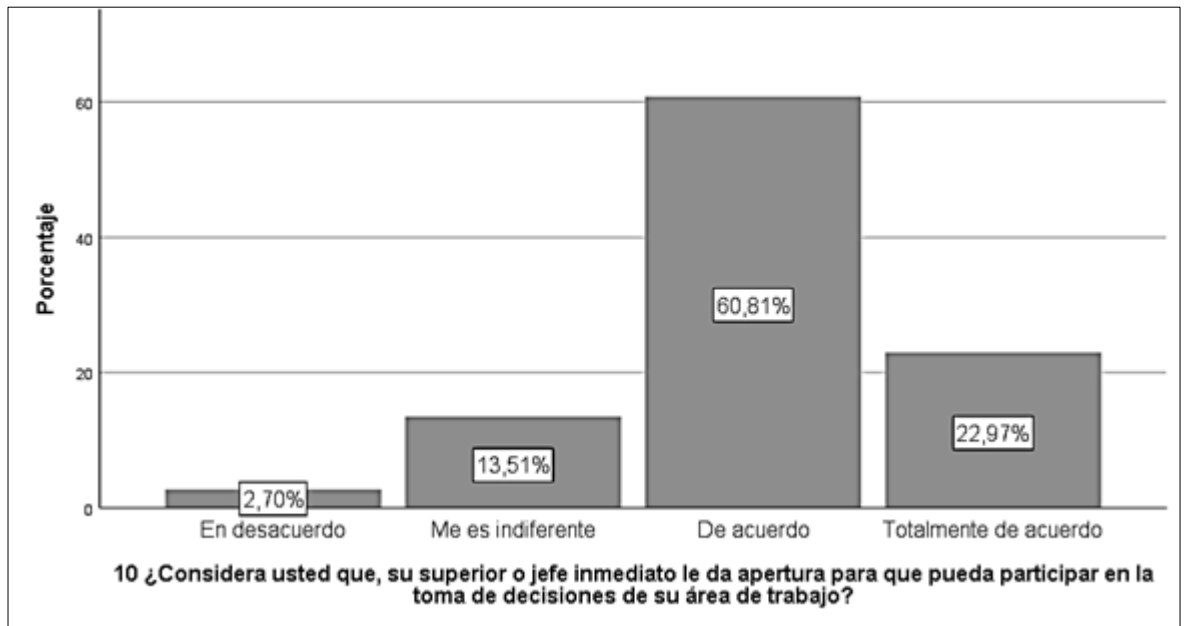


Figura 40. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta SL10. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

11. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato acepta las recomendaciones que usted pueda generar para la solución de problemas?

De acuerdo a la información levantada, se determinó que el 63.5% de la población objeto de estudio se encuentra “de acuerdo”, en que su superior o jefe inmediato acepta las recomendaciones que usted pueda generar para la solución de problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	2	2,7	2,7	4,1
	Me es indiferente	9	12,2	12,2	16,2
	De acuerdo	47	63,5	63,5	79,7
	Totalmente de acuerdo	15	20,3	20,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 41. Ítem de pregunta SL11. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Por otro lado, el 20.3% de la población objeto de estudio se encuentra “totalmente de acuerdo” en que su superior o jefe inmediato acepta las recomendaciones que usted pueda generar para la solución de problemas.

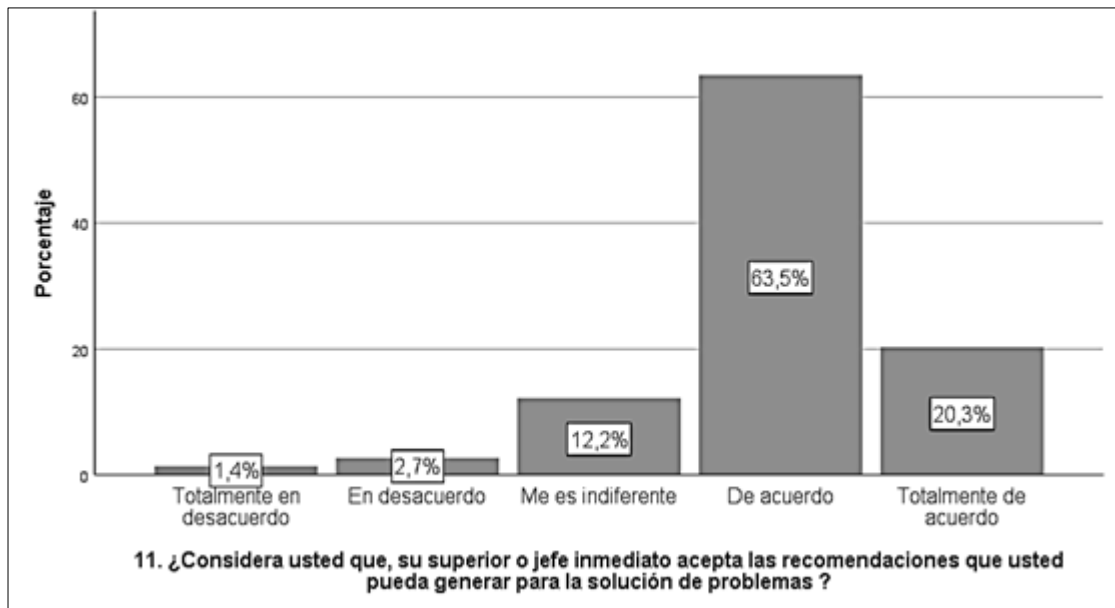


Figura 42. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta SL11. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

12. ¿Considera usted estar satisfecho con las instalaciones e infraestructura para la ejecución de sus actividades?

De acuerdo a la información levantada, se determinó que el 54.1% de la población objeto de estudio se encuentra “de acuerdo”, en su satisfacción con

las instalaciones e infraestructura que posee la institución para la ejecución de sus actividades.

12. ¿Considera usted, estar satisfecho con las instalaciones e infraestructura para la ejecución de sus actividades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	Me es indiferente	9	12,2	12,2	18,9
	De acuerdo	40	54,1	54,1	73,0
	Totalmente de acuerdo	20	27,0	27,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 43. Ítem de pregunta SL12. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Así también el 27.0% del total de la población objeto de estudio, se encuentra “totalmente de acuerdo” en su satisfacción con las instalaciones e infraestructura que posee la institución para la ejecución de sus actividades.

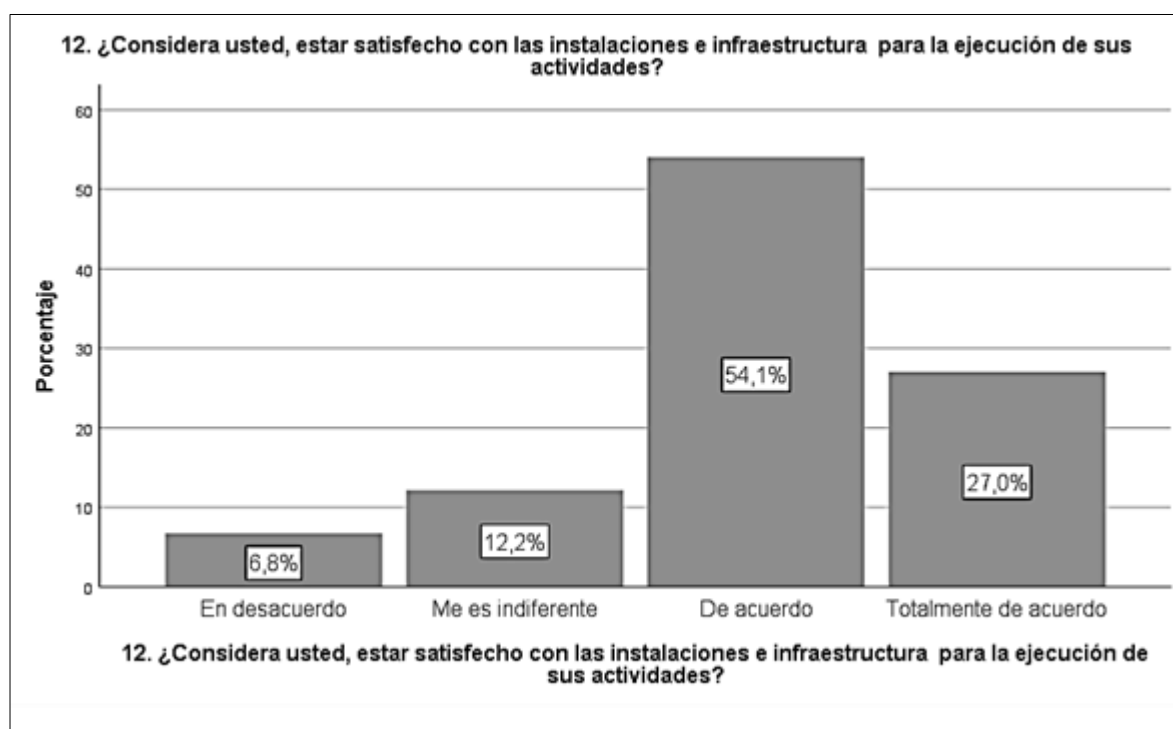


Figura 44. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta SL12. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

13. ¿Considera usted estar satisfecho con la remuneración que recibe actualmente en la Institución?

De acuerdo a la información levantada a través de la encuesta, se determinó que el 66.2% de la población objeto de estudio se encuentra “de acuerdo”, en su satisfacción con la remuneración que recibe actualmente en la Institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	3	4,1	4,1	5,4
	Me es indiferente	5	6,8	6,8	12,2
	De acuerdo	49	66,2	66,2	78,4
	Totalmente de acuerdo	16	21,6	21,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Figura 45. Ítem de pregunta SL13. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

Así también el 21.6% del total de la población objeto de estudio, se encuentra “totalmente de acuerdo” en su satisfacción con la remuneración que recibe actualmente en la Institución.

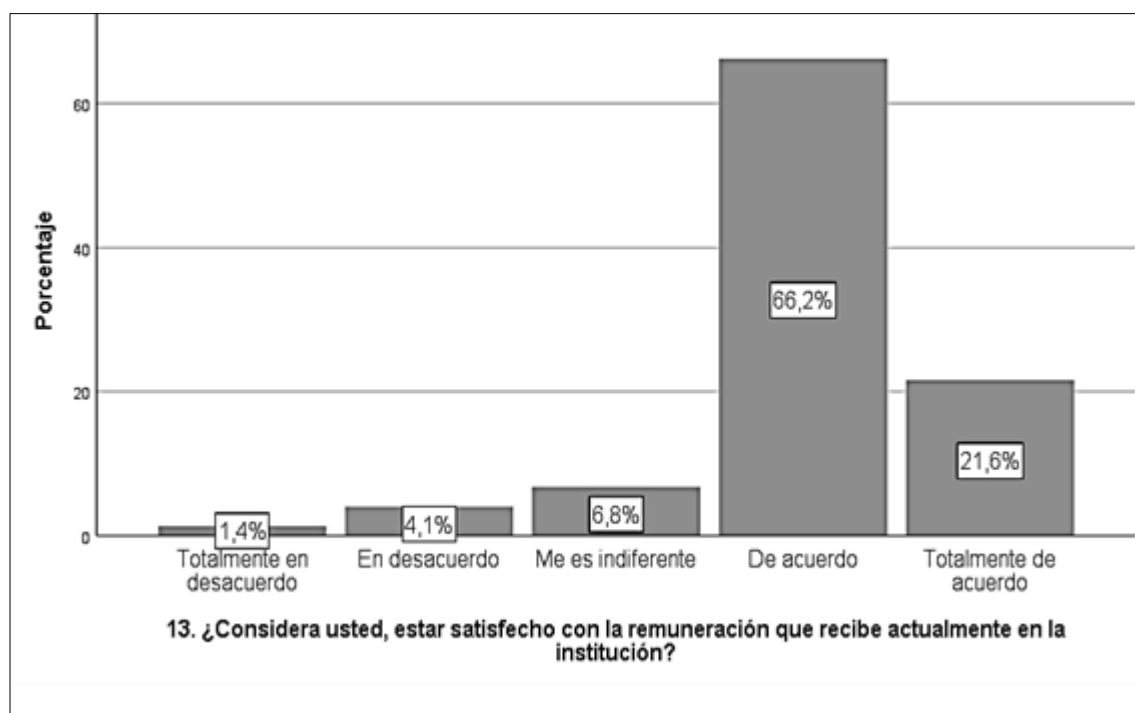


Figura 46. Gráfico estadístico porcentual de ítem de pregunta SL13. Encuesta sobre la Satisfacción Laboral. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Autor (2023)

4.2 Análisis de correlación de las variables

Para realizar el análisis de correlación de las variables de estudio, es necesario realizar la prueba de normalidad de los datos a evaluar, dado que nos permite conocer que prueba estadística a emplear que puede ser: estadística paramétrica o no paramétrica.

4.2.1 Prueba de normalidad

Para determinar la prueba de normalidad nos planteamos las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

4.2.2 Nivel de significancia

Confianza: 95%

Significancia (alfa): 5%

4.2.3 Prueba estadística a emplear

Entre las pruebas de estadística a emplear, existe la de Shapiro -Wilk y la de Kolmogorov- Smirnov, que dependen su empleabilidad según del número de la población, de acuerdo a la información detallada en la Figura 47:

Shapiro - Wilk	Kolmogorov – Smirnov
n<=50	n>50

Figura 47 Modelos de pruebas estadísticas, para efectuar la prueba de normalidad. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

Bajo ese esquema y dado que nuestra población de estudio corresponde a 74 datos, se realiza la prueba de kolmogorov-Smirnov.

Se debe de considerar que la variable de liderazgo transformacional comprende los ítems de preguntas desde la LT1 a LT7, en tanto que la Satisfacción laboral comprende desde los ítems de SL8 a SL13.

Por lo anterior y aplicado el análisis del total de la población en el sistema SPSS arrojaron los siguientes resultados, Figura 48:

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo_transformacio nal	,171	74	,000	,953	74	,008
Satisfaccion_laboral	,217	74	,000	,933	74	,001
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Figura 48 Prueba de normalidad de Kolmogorov. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

Bajo los resultados del análisis anterior, se detalla la prueba de normalidad aplicada al estudio; y se obtiene la siguiente información, misma que se expone en la Tabla 1.

Tabla 1

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	p
Liderazgo transformacional	0,171	74	0,000
Satisfacción Laboral	0,217	74	0,000

4.2.4 Criterio de decisión

Por lo anterior, se indica lo siguiente:

Sí $p < 0,05$ se rechaza las H_0 y se acepta la H_a .

Sí $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a .

4.2.5 Decisión y conclusión

Como $P < 0,05$ se rechaza las H_0 y se acepta la H_a ; esto quiere decir que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará una estadística no paramétrica y se utiliza la correlación de Spearman.

4.2.6 Aplicación de correlación de Spearman

De acuerdo al análisis efectuado anteriormente, se ejecuta la correlación de Spearman, teniendo en cuenta que la variable de liderazgo transformacional es la independiente, y la variable dependiente es la satisfacción laboral.

Por tal motivo, se plantean las siguientes hipótesis:

$H_0: \rho = 0$ (No existe correlación)

$H_a: \rho \neq 0$ (Si existe correlación)

4.2.7 Nivel de significancia

Se considerará un error del 5%, es decir:

Significancia (alfa): $p = 5\%$

Prueba Estadística

Correlación de Spearman en SPSS

Se aplicó la prueba de correlación de Spearman, en base a los 74 datos de la población total de los colaboradores del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, arrojando los siguientes resultados:

Correlaciones			Liderazgo_transformacional	Satisfaccion_laboral
Rho de Spearman	Liderazgo_transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Satisfaccion_laboral	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 49. Determinación de la correlación de variables. No tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará una estadística no paramétrica y se utiliza la correlación de Spearman. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

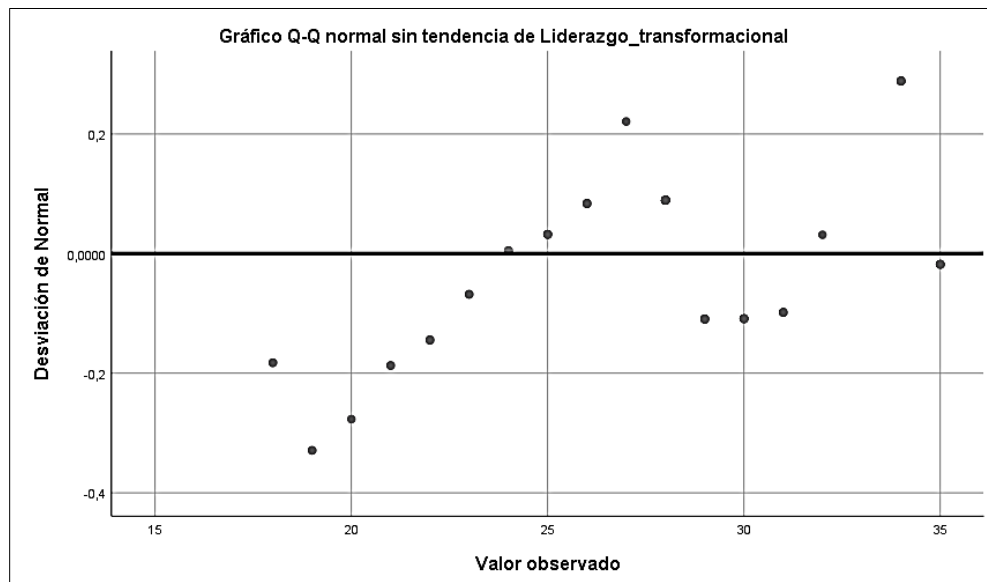


Figura 50. Grafica de la distribución de la variable de liderazgo transformacional. No tiene una distribución normal, por lo tanto, se aplicará una estadística no paramétrica y se utiliza la correlación de Spearman. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

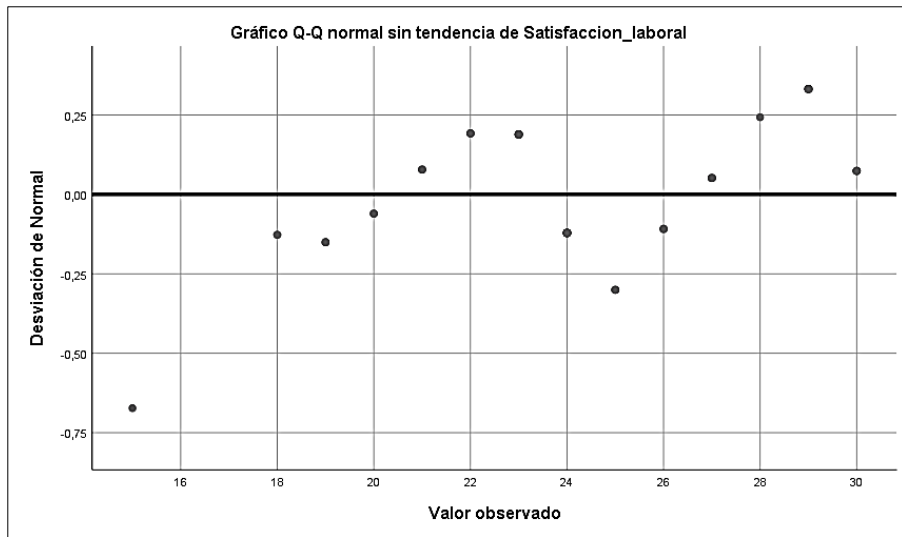


Figura 51. Grafica de la distribución de la variable de Satisfacción laboral. No tiene una distribución normal, por lo tanto, se aplicará una estadística no paramétrica y se utiliza la correlación de Spearman. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

4.2.8 Baremación a considerar

A efectos de medición de la correlación existente bajo los parámetros de correlación de Spearman, se detalla el instrumento de baremación de resultados, según la Figura 52 detallada a continuación:

ρ	relación	correlación
$\rho = 0$	No existe	nula
$0,00 < \rho \leq 0,20$	muy poco intensa	pequeña
$0,20 < \rho \leq 0,40$	pequeña/apreciab.	baja
$0,40 < \rho \leq 0,60$	considerable	regular
$0,60 < \rho \leq 0,80$	intensa	alta
$0,80 < \rho \leq 1,00$	muy intensa	muy alta

Figura 52. Baremación de la correlación de Spearman. Sistema Estadístico SPSS. Fuente: Pérez (2019).

Regla de decisión

De acuerdo a las hipótesis planteadas en aplicación de la correlación de Spearman, se detalla la regla de decisión:

Si $p < 0,05$, aceptamos la H_a y rechazamos la H_0

Si $p \geq 0,05$, rechazamos la H_a y aceptamos la H_0

4.2.9 Resultados y conclusiones

De acuerdo al análisis de correlación de Spearman en el sistema estadístico SPSS, se describe la Tabla 2, de correlación de las variables de estudio:

Tabla 2

Correlación de Spearman del liderazgo transformacional y satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal

	ρ	p	N
Liderazgo transformacional – Satisfacción laboral	0.777	0	74

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayores índices de liderazgo transformacional existe una mayor satisfacción laboral, además la correlación es alta ($\rho = 0.777$), según la baremación del instrumento.

Por lo tanto, se concluye que las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, poseen actualmente en sus filas a personas con liderazgo en los niveles jerárquicos, y esto permite mejorar la percepción de satisfacción laboral en los subordinados de la institución afianzando la buena relación laboral y el clima de trabajo.

Análisis de correlación de Spearman de dimensiones de las variables de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral:

Dimensión Influencia Idealizada

Correlaciones			Influencia_idealizada	Satisfaccion_laboral
Rho de Spearman	Influencia_idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Satisfaccion_laboral	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 53. Determinación de la correlación de la dimensión influencia idealizada del Liderazgo transformacional con la satisfacción laboral. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

Regla de decisión

De acuerdo a las hipótesis planteadas en aplicación de la correlación de Spearman, se detalla la regla de decisión:

Si $p < 0,05$, aceptamos la H_a y rechazamos la H_0

Si $p \geq 0,05$, rechazamos la H_a y aceptamos la H_0

Resultados y conclusiones

De acuerdo a al análisis de correlación de Spearman en el sistema estadístico SPSS, se describe la siguiente tabla de correlación de las variables de estudio, para influencia idealizada según la Tabla 3:

Tabla 3

Correlación de Spearman de dimensión influencia idealizada y satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal

	ρ	p	N
Influencia idealizada –			
Satisfacción laboral	0.638	0	74

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayores índices de influencia idealizada existe una mayor satisfacción laboral, además la correlación es alta ($\rho = 0.638$), según la baremación del instrumento.

Dimensión Motivación Inspiradora

Correlaciones			Motivación_inspiradora	Satisfaccion_laboral
Rho de Spearman	Motivación_inspiradora	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Satisfaccion_laboral	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 54. Determinación de la correlación de la dimensión motivación inspiradora del Liderazgo transformacional con la satisfacción laboral. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

Regla de decisión

De acuerdo a las hipótesis planteadas en aplicación de la correlación de Spearman, se detalla la regla de decisión:

Si $p < 0,05$, aceptamos la H_a y rechazamos la H_0

Si $p \geq 0,05$, rechazamos la H_a y aceptamos la H_0

Resultados y conclusiones

De acuerdo a al análisis de correlación de Spearman en el sistema estadístico SPSS, se describe la siguiente tabla de correlación de las variables de estudio, para motivación inspiradora según la Tabla 4:

Tabla 4

Correlación de Spearman de dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal

	ρ	p	N
Motivación inspiradora –			
Satisfacción laboral	0.719	0	74

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayores índices de motivación inspiradora existe una mayor satisfacción laboral, además la correlación es alta ($\rho = 0.719$), según la baremación del instrumento.

Dimensión Consideración Individual

Correlaciones			Consideración individual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 55. Determinación de la correlación de la dimensión consideración individual del Liderazgo transformacional con la satisfacción laboral. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

Regla de decisión

De acuerdo a las hipótesis planteadas en aplicación de la correlación de Spearman, se detalla la regla de decisión:

Si $p < 0,05$, aceptamos la H_a y rechazamos la H_0

Si $p \geq 0,05$, rechazamos la H_a y aceptamos la H_o

Resultados y conclusiones

De acuerdo a al análisis de correlación de Spearman en el sistema estadístico SPSS, se describe la siguiente tabla de correlación de las variables de estudio, de consideración individual según lo detallado en la Tabla 5:

Tabla 5

Correlación de Spearman de dimensión consideración individual y satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal

	ρ	p	N
Consideración individual –			
Satisfacción laboral	0.691	0	74

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de consideración individual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayores índices de consideración individual existe una mayor satisfacción laboral, además la relación es alta ($\rho = 0.691$), según la baremación del instrumento.

Dimensión Estimulación Intelectual

Correlaciones			Estimulación _intelectual	Satisfaccion_I aboral
Rho de Spearman	Estimulación_intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Satisfaccion_laboral	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 56. Determinación de la correlación de la dimensión estimulación intelectual del Liderazgo transformacional con la satisfacción laboral. Sistema Estadístico SPSS-. Fuente: Autor (2023)

Regla de decisión

De acuerdo a las hipótesis planteadas en aplicación de la correlación de Spearman, se detalla la regla de decisión:

Si $p < 0,05$, aceptamos la H_a y rechazamos la H_0

Si $p \geq 0,05$, rechazamos la H_a y aceptamos la H_0

Resultados y conclusiones

De acuerdo a al análisis de correlación de Spearman en el sistema estadístico SPSS, se describe la siguiente tabla de correlación de las variables de estudio, de estimulación intelectual según la Tabla 6:

Tabla 6

Correlación de Spearman de dimensión estimación intelectual y satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal

	ρ	p	N
Estimulación Intelectual –			
Satisfacción laboral	0.722	0	74

Como $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de estimación intelectual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayores índices de estimación intelectual existe una mayor satisfacción laboral, además la relación es alta ($\rho = 0.722$), según la baremación del instrumento.

4.3 Discusión de Resultados

De acuerdo a los datos sociodemográficos, se detalla que el 71.6% de la población de estudio (colaboradores de las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria), corresponden al género femenino, es decir las plazas de trabajo dentro de este sector, en el cantón La Troncal, mayormente se encuentran ocupadas por mujeres, dónde se determina que no existe una equidad de género.

Así también, se determinó que, de las plazas ocupadas en este sector, de acuerdo al grupo etario, corresponden las edades desde 24 a 29 años alcanzando un 45.95%; seguido de edades entre los 30 a 35 años con el 31.08%. Por lo que se establece que este sector, alberga gente joven.

Por otra parte, de acuerdo con el nivel de instrucción que poseen los colaboradores de este sector, se determinó que el 73.08% poseen título de tercer nivel; el 4.1% posee título de cuarto nivel; el 13.5% bachillerato, los demás poseen títulos a nivel tecnológico, por lo que se establece que la gente de este sector es instruida a nivel superior universitario; cuyas carreras afines corresponden las administrativas.

Dentro de la modalidad contractual se destaca, el tipo de contrato indefinido con el 58.1%, seguido del 28.4% de contratos de temporada, característicos del régimen de código de trabajo, dado que son empresas privadas; conociendo así que, dentro de este sector, en el cantón La Troncal, más de la mitad de los colaboradores al menos poseen cierta estabilidad laboral.

Se conoció, además que, respecto del tiempo de labores del personal en las Instituciones de este sector, el 31.1% posee al menos de 2 a 3 años de

labores; el 27.0% posee antigüedad de 0 a 1 año de labores; seguido del 21.6% que posee antigüedad entre 4 a 5 años. Por lo tanto, es un sector con alta rotación de personal debido a los índices de antigüedad determinados.

Así también se pudo establecer, que las instituciones que se encuentran dentro de este sector; generan plazas de trabajo que aportan al desarrollo y economía de las familias del cantón La Troncal donde el 39.2% de estas instituciones poseen de 21 trabajadores en adelante, así también el 17.6% alberga al menos de 11 a 15 trabajadores.

Por otra parte, se determinó que, dentro de este sector, las instituciones poseen en los puestos jerárquicos a mujeres, donde el 62.2% del total de la población indicó que el género de su jefe es femenino.

En cuanto a los ítems de preguntas generadas en relación con el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral se determinó lo siguiente;

De acuerdo a LT1, el 58.1% los subordinados mencionan estar de acuerdo, el 27% estar totalmente de acuerdo; motivo por el cual confían plenamente en las ordenes que el jefe o superior le otorgue dado que posee un vasto conocimiento y conoce los procesos de la Institución. En tanto que en LT2, el 52.7% se encuentra de acuerdo, y el 21.6% totalmente de acuerdo, en que su superior haya realizado algún tipo de reconocimiento que lo motive a desarrollar con éxito su trabajo, por lo que se determina que las personas que están en los puestos jerárquicos de este sector motivan a su personal para mejorar los resultados. Así también en LT3, el 62.2% de la población de estudio, se mostró estar de acuerdo, y el 24.3% estar totalmente de acuerdo en que su superior ha aportado con capacitaciones por su buen desempeño laboral, por lo que se determina que los jefes se preocupan por que su colaborador este capacitado. En cuanto a LT4, se determinó que el 74.3% de la población de estudio, está de acuerdo, en que su superior si le proporciona ayuda y a buscar soluciones, tomando en cuenta su criterio y posibles soluciones ante un evento de problema en el trabajo. Así también para LT5, se estableció que el 64.9% de la población de estudio, está de acuerdo en que su jefe le otorga libertad de dar soluciones frente a situaciones de problemas en el desarrollo de su trabajo. Por otro lado, en LT6, el 68.9% de la población objeto de estudio, indicó está de acuerdo, en

que su jefe impulsa su desarrollo profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución con el objetivo de mejorar el desarrollo de su trabajo; conociendo así que al menos, menos de la mitad de las personas que se encuentran en los puestos jerárquicos no poseen un celo profesional. En tanto que para LT7, se conoció que el 60.8% de la población objeto de estudio, indica estar de acuerdo en que su superior o jefe inmediato impulsa su crecimiento profesional y promueve su ascenso en la Institución; corroborando así que el celo profesional dentro de este sector, de las personas que ocupan cargos jerárquicos, es muy baja; es decir existe compañerismo y trabajo en equipo.

De acuerdo a los ítems, referentes a la Satisfacción Laboral, donde SL8 se conoció que el 66.2% de a población de estudio, indicó estar de acuerdo, en la supervisión que realiza su jefe o su superior en la ejecución de sus actividades. Es decir, los subordinados no se encuentran hostigados o perseguidos en la ejecución de sus labores. En tanto que para SL9, se determinó que el 58.11% del total de la población, indicó estar de acuerdo; el 33.78% estar totalmente de acuerdo, en que la retroalimentación de su jefe se realiza con respecto y con propuestas de mejora continua; es decir, dentro de este sector existe una retroalimentación de parte de los niveles jerárquicos que influye de manera positiva en la percepción de los subordinados. Así también, para SL10 se determinó que el 60.81% del total de la población, se mostró estar de acuerdo; el 22.97% indicó estar totalmente de acuerdo, en que su superior o jefe inmediato le brinda apertura para que pueda participar en la toma de decisiones de su área de trabajo. Bajo este ítem se pudo determinar que no existe una concentración del poder de los niveles jerárquicos de las instituciones de este sector, sino que incluyen a los subordinados para la toma de decisiones, resultando ser beneficioso y gran aporte en la mejora continua de las instituciones de este sector; en relación a la toma de decisiones de su área de trabajo. Para SL11, de determinó que el 63.5% de la población de estudio, se encuentra de acuerdo; el 20.3% de mostró estar totalmente de acuerdo con que su superior o jefe inmediato acepta las recomendaciones que se puedan generar para la solución de problemas. Para SL12 se estableció que el 54.1% de la población se encuentra de acuerdo; el 27.0% indicó estar totalmente de acuerdo, y satisfecho con las instalaciones e infraestructura para la ejecución de actividades laborales.

Por otro lado, en torno a SL13, se determinó que el 66.2% del total de la población de estudio se encuentra de acuerdo; el 21.6% se mostró totalmente de acuerdo en la remuneración que actualmente percibe. En conclusión, se puede indicar que el personal que labora en este sector se encuentra satisfecho con la remuneración percibida en la actualidad, por lo que no se sienten limitados o frustrados por esta condición.

4.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, fines de la investigación y objetivo general, se concluye lo siguiente:

Objetivo General: Analizar el liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

El liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, dicho resultado se corrobora, en la prueba de normalidad dónde se determinó emplear la estadística no paramétrica en la que se utiliza la correlación de Spearman.

Dicha correlación estableció que existe una relación directa y alta entre la variable del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, existiendo una relación significativa de ($\rho = 0.777$); en el análisis de datos en el programa estadístico SPSS, se consideró un nivel de error (significancia) del 5%.

Por lo tanto, se concluye que las instituciones del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal, poseen actualmente en sus filas a personas con liderazgo en los niveles jerárquicos, y esto permite mejorar la percepción de satisfacción laboral en los subordinados de la institución afianzando la buena relación laboral y el clima de trabajo.

Cumplimiento de objetivos

De acuerdo con los objetivos específicos, se detalla que todos fueron evaluados arrojando los siguientes resultados:

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera la influencia idealizada incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal

- La influencia idealizada incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal; existiendo una relación significativa de ($\rho = 0.638$); es decir una relación intensa y correlación alta según la baremación a considerar. Así también, en el análisis de datos en el programa estadístico SPSS, se consideró un nivel de error (significancia) del 5%.

Objetivo específico 2: Establecer de qué forma la motivación inspiradora incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

- La motivación inspiradora incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal; existiendo una correlación de ($\rho = 0.719$); es decir una relación intensa y correlación alta según la baremación a considerar. Además, considerando un margen de error de $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Objetivo específico 3: Conocer de qué manera la consideración individual incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

- La consideración individual incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La

Troncal; existiendo una correlación de ($\rho = 0.691$); es decir una relación intensa y correlación alta según la baremación a considerar. Además, considerando un margen de error de $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de consideración individual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Objetivo específico 4: Determinar de qué forma la estimulación intelectual incide en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

- La estimulación intelectual incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal; existiendo una correlación de ($\rho = 0.722$); es decir una relación intensa y correlación alta según la baremación a considerar. Además, considerando un margen de error de $p = 0 < 0,05$, por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis de investigación.

H1: El liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal

Ho: El liderazgo transformacional no incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

De acuerdo a la investigación realizada, se pudo comprobar que el liderazgo transformacional incide positivamente en la satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal; por lo cual aceptamos la H1 y rechazamos las H0.

4.5 Recomendaciones

- En vista de que la dimensión del liderazgo transformacional: *influencia idealizada* arrojó relativamente menor significancia, es necesario acrecentar programas o reuniones para mejorar la relación entre jefe y subordinado; en la que se den a conocer los procesos, así como todas las dudas de los subordinados, sean solventadas.
- En vista de que la dimensión del liderazgo transformacional: *consideración individual* arrojó relativamente menor significancia, es necesario que las personas del nivel jerárquicos, que están en jefaturas, conozcan el desempeño y lo que hace cada colaborador, dónde además de conocer, brinde posibles soluciones en caso de suscitarse problemas en el desarrollo de la actividad laboral del colaborador, tomando en cuenta el punto de vista del colaborador de manera participativa.
- Mantener en los puestos de niveles jerárquicos a personas con características notables de liderazgo, trabajo en equipo y que permita la participación activa de los subordinados en la toma de decisiones relativas a su puesto de trabajo.
- Mejorar la participación de género de una manera equitativa de las plazas de trabajo del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.
- Mantener los programas de capacitaciones que permiten desarrollar y potenciar las habilidades de los colaboradores en el desarrollo de su trabajo.
- Mantener desde los niveles jerárquicos hacia los subordinados, la respectiva retroalimentación de manera efectiva de los procesos que genere aporte a la mejora continua.

4.6 Bibliografía

- Álvarez, L., López, L., & Silva, N. (16 de 06 de 2019). <https://revistas.uees.edu.ec/>. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>
- Bartesaghi, I., Bonomo, A., Krauss, C., Melgar, N., Vázquez, G., Rychtenberg, B., . . . González, L. (06 de 2022). <https://dialogopolitico.org/>. Obtenido de <https://dialogopolitico.org/wp-content/uploads/2022/06/LAS-PYMES-EN-LATINOAMERICA.pdf>
- Cárdenas, G., & Michel, R. (09 de 2018). <http://tiempoeconomico.azc.uam.mx/>. Obtenido de <http://tiempoeconomico.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2020/01/40te3.pdf>
- Castillo, M. (09 de 2011). <http://www.revistainternacionaldelmundoeconomicoydelderecho.net/>. Obtenido de <http://www.revistainternacionaldelmundoeconomicoydelderecho.net/wp-content/uploads/RIMED-Pol%C3%ADtica-econ%C3%B3mica.pdf>
- Castro, M. (2020). <https://repositorio.usmp.edu.pe/>. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charaja, Y., & Mamani, J. (06 de 2014). <http://www.scielo.org.pe/>. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001#:~:text=2.1%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL.&text=En%20ese%20sentido%2C%20Shaun%20\(1998,por%20perteneer%20a%20la%20organizaci%C3%B3n%22](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001#:~:text=2.1%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL.&text=En%20ese%20sentido%2C%20Shaun%20(1998,por%20perteneer%20a%20la%20organizaci%C3%B3n%22)

- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Cuadrado, G., Ordóñez, J., Buitrago, A., Tinto, J., & Velasteguí, E. (2022). <https://rus.ucf.edu.cu/>. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3495/3439>
- Delgado, C., & Gahona, O. (12 de 2022). <https://www.scielo.cl/>. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Fernández, M., & Puig, P. (01 de 01 de 2020). <https://publications.iadb.org/>. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Los-desafios-del-comercio-electronico-para-las-PyME-Principales-claves-en-el-proceso-de-digitalizacion.pdf>
- García , M., Pantoja, M., & Duque, L. (2010). EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES: Un Análisis Descriptivo. 111.
- Gómez, M. (2020). <https://bdigital.uexternado.edu.co/>. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/e4b7ffa7-cf5f-47ab-8f5e-fe897e7ff5d6/content>
- Grupo Financiero BBVA México. (2023). <https://www.bbva.mx>. Obtenido de <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/que-es-el-desarrollo-economico.html>
- Lozano Monroy, F. (2010). <http://www.scielo.org.co>. Obtenido de 12: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-30632010000200007#:~:text=La%20asociatividad%20se%20entiende%](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-30632010000200007#:~:text=La%20asociatividad%20se%20entiende%20)

20como,b%C3%BAsqueda%20de%20un%20objetivo%20com%C3%BA
n%C2%BB

Márquez, L., Cuétara, L., Cartay, R., & Labarca, N. (06 de 12 de 2019).

<https://www.redalyc.org/>. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/280/28063104020/html/>

Medina, A., & Avila, A. (2022). <http://pepsic.bvsalud.org/>. Obtenido de

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

Mendoza, M., & Ortiz, C. (06 de 2006). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Mendoza, M., García, J., & Avelar, L. (05 de 2020). <http://cathi.uacj.mx/>. Obtenido

de

<http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16032/EI%20Lideraz>

[go%20Transformacional%20-](http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16032/EI%20Lideraz)

[%20Una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAll](http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16032/EI%20Lideraz)

[owed=y](http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16032/EI%20Lideraz)

Montaño, J. (2019). <https://www.lifeder.com/>. Obtenido de

<https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>

Mora, Ó. (12 de 2006). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/4795/479548749004.pdf>

Nahuat, J., Gaona, L., & Estrella, Y. (11 de 2015).

Omar, A. (02 de 2011). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/686/68622584003.pdf>

Ordoñez, M., Botello, B., & Moreno, L. (2017). <https://www.revistaespacios.com/>.

Obtenido

de

<https://www.revistaespacios.com/a17v38n61/a17v38n61p11.pdf>

- Pacheco, F. (01 de 2019). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/673/Pacheco%20Cabezas%2c%20Fiorella%20Damaris.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perez, J. (25 de 11 de 2019). <https://www.youtube.com/>. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=g8sl2yoeqGo>
- Pesantez, W. (05 de 2017). <https://ru.dgb.unam.mx/>. Obtenido de https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000758143/3/0758143.pdf
- Pujol, L., & Dabos, G. (03 de 2018). <http://www.scielo.org.co/>. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quinde, J. (2019). <https://repositorio.uta.edu.ec/>. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35280/1/141%20GTH.pdf>
- Quinde, J. (2022). <https://repositorio.uta.edu.ec/>. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35280/1/141%20GTH.pdf>
- Raymundo, D. (2019). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1482/Raymundo%20Rojas%2c%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, R., & Aviles, V. (11 de 08 de 2020). <https://www.593dp.com/>. doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337
- Salazar, L., & Ospina, Y. (05 de 2019). <https://repository.upb.edu.co/>. Obtenido de

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/>. Obtenido de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

Sánchez, M., & García, M. (06 de 2017). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Santa, G., Hernández, J., & Pabón, H. (02 de 01 de 2019). <https://ciencia.lasalle.edu.co/>. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1295&context=eq>

Santiago, D., Cruz, B., Acevedo, J., Ruíz, A., & Maldonado, J. (06 de 2015). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/141/14132408003.pdf>

Silva, A. (2015). Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7316>

Universidad Nacional de Ingeniería. (2023). <https://posgrado.uni.edu.ni/>. Obtenido de <https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/>

Vázquez Barquero, A. (04 de 02 de 1988). <https://repositorio.cepal.org/>. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31392/S00020088_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zevallos, E. (06 de 2006). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360735259004.pdf>

Anexos

Encuesta para conocer sobre el Liderazgo Transformacional y su incidencia en la Satisfacción laboral del sector financiero de la economía popular y solidaria del cantón La Troncal.

Reciba un cordial saludo de parte de Lady Macías Urgilés y, Carlos Lucero Juncal, estudiantes de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Católica de Cuenca.

El presente cuestionario, forma parte de un trabajo académico y no tiene ningún tipo de interés comercial, va dirigido a todos los colaboradores que forman parte de alguna institución financiera del sector de la economía popular y solidaria dentro del cantón La Troncal

La información que usted proporcione será anónima y tratada de forma conjunta con la información de los demás encuestados.

Muchas gracias!

DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

Genero

Masculino

Femenino

Grupo etario(edad)

18 a 23 años

24 a 29 años

30 a 35 años

36 a 41 años

42 años en adelante.

Nivel de instrucción (Escoger el último nivel de formación)

Bachillerato

Técnico Superior (Tercer nivel)

Tecnológico Superior (Tercer nivel)

Universitario (Tercer nivel)

Posgrados Tecnológicos (Cuarto nivel)

Posgrados Universitarios Profesionalizantes (Cuarto nivel)

Tipo de contrato.

Contrato de prueba

Contrato por temporada

Contrato eventual

Contrato por tarea

Contrato a tiempo indefinido

Contrato a tiempo parcial

Contratos ocasionales

Otro tipo de contrato

Tiempo que labora en su Institución.

0 a 1 años

2 a 3 años

4 a 5 años

6 a 7 años

8 años en adelante.

Cuantos trabajadores hay su Institución.(Agencia cantón La Troncal)

0 a 5 trabajadores

6 a 10 trabajadores

11 a 15 trabajadores

16 a 20 trabajadores

21 trabajadores en adelante.

Cuál es el genero de su superior o jefe inmediato. (Jefe de la agencia del cantón La Troncal)

Masculino

Femenino

Las siguientes preguntas están basadas en una escala de Likert, por favor considere 1 para valores bajos y 5 para valores altos

1- Totalmente en desacuerdo

2- En desacuerdo

3- Me es indiferente

4- De acuerdo

5- Totalmente de acuerdo

Preguntas sobre Liderazgo Transformacional

	1- Totalmente en desacuerdo	2- En desacuerdo	3- Me es indiferente	4- De acuerdo	5- Totalmente de acuerdo
1. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato posee un vasto conocimiento y conoce todos los procesos de la Institución y los desarrolla con éxito; de manera que usted confía plenamente en las órdenes que éste le otorgue?					
2. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato realiza o ha realizado algún tipo de reconocimiento que lo motive a usted a desarrollar con éxito su trabajo?					
3. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato le ofrece oportunidades de capacitación, formación o instrucción en la institución por su buen desempeño laboral ?					
4. ¿Considera usted, que su superior o jefe inmediato de manera personalizada, le ayuda a buscar soluciones frente a situaciones de problemas, tomando en cuenta su punto de vista y sus posibles soluciones en el					
5. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato le otorga la libertad de implementar alternativas novedosas para dar soluciones frente a situaciones de problemas en el desarrollo de su trabajo ?					
6. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato impulsa su crecimiento profesional al capacitar y enseñar todos los procesos de la Institución, con el objetivo de mejorar el desarrollo de su trabajo ?					
7. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato impulsa su crecimiento profesional y promueve su ascenso en la Institución ?					

Preguntas sobre Satisfacción Laboral

8. ¿Considera usted, estar satisfecho con la supervisión que realiza su superior o jefe inmediato, en la ejecución de sus actividades?					
9. ¿Considera usted que, la retroalimentación que recibe por parte de su superior o jefe inmediato se realiza con respeto y con propuestas de mejora continua en el desempeño de sus actividades?					
10. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato le da apertura para que pueda participar en la toma de decisiones de su área de trabajo?					
11. ¿Considera usted que, su superior o jefe inmediato acepta las recomendaciones que usted pueda generar para la solución de problemas ?					
12. ¿Considera usted, estar satisfecho con las instalaciones e infraestructura para la ejecución de sus actividades?					
13. ¿Considera usted, estar satisfecho con la remuneración que recibe actualmente en la institución?					

Figura 57: Encuesta sobre la Satisfacción laboral. Adaptado del instrumento S20/23 elaborado por Meliá y Peiró (1989 como se citó en Chiang, Salazar y Núñez, 2007)

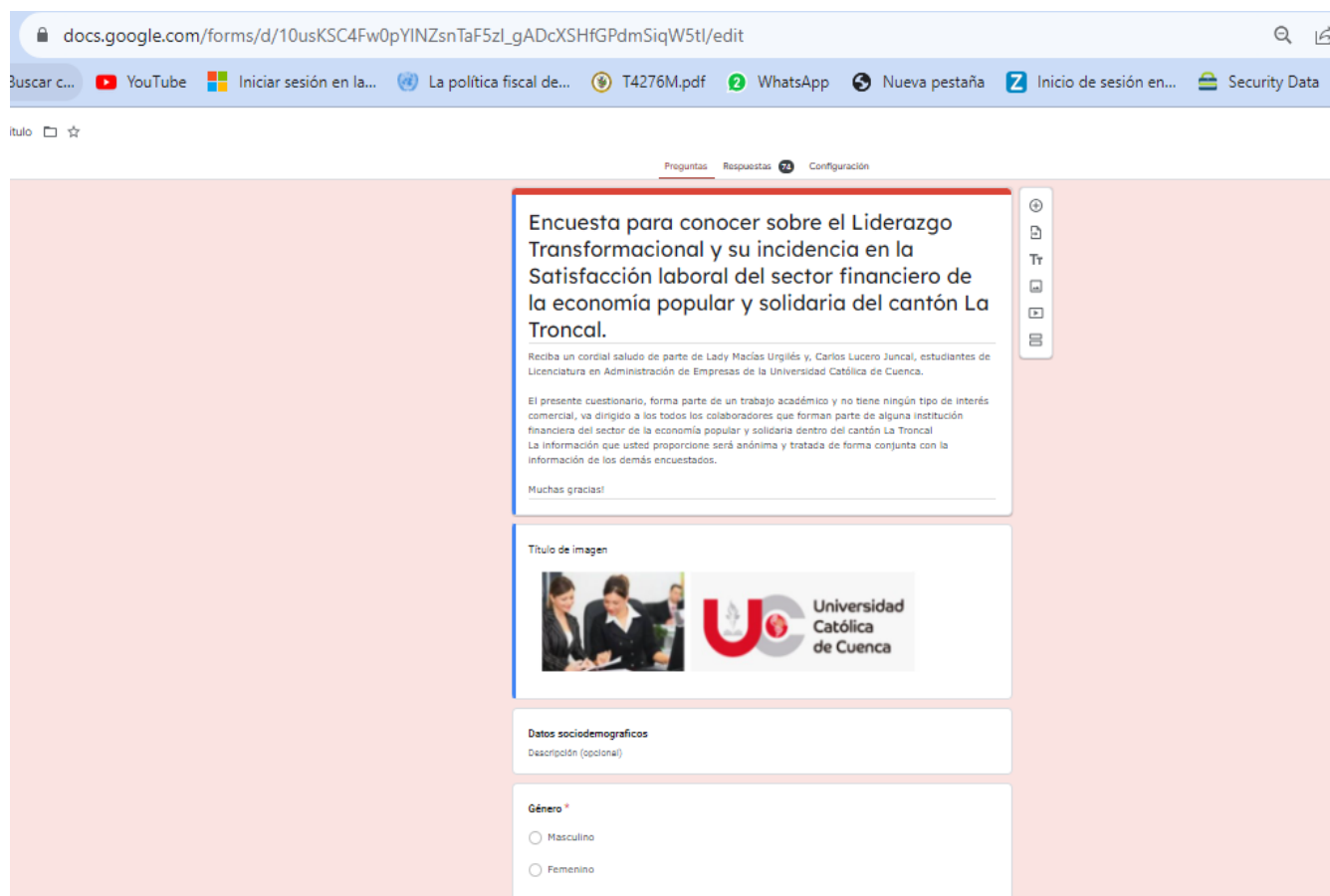


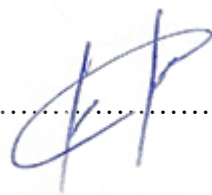
Figura 58 Encuesta levantada a través de Google forms sobre el Liderazgo transformacional. Adaptado del modelo del liderazgo transformacional del Bernard Bass. Fuente: Bernard Bass (1987 como se citó en Vilchez y Yarlaqué, 2016)

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL**

CARLOS ALFREDO LUCERO JUNCAL portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302283940**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación “**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA 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, **19/09/2023**

F:



CARLOS ALFREDO LUCERO JUNCAL

C.I. 0302283940

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL**

LADY LISBETH MACIAS URGILES portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302868666**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación “**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACIÓN LABORAL DEL SECTOR FINANCIERO DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA 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, **19/09/2023**



F:

Lady Lisbeth Macias Urgiles

C.I. 0302868666