

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ESTUDIO CORRELACIONAL DEL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y CUMPLIMIENTO DE METAS DE
MIPYMES COMERCIALES EN AZOGUES – ECUADOR**

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

AUTOR: JONNATHAN IVÁN SIGUENCIA NARVÁEZ

DIRECTOR: ING. JORGE EDWIN ORMAZA ANDRADE, MBA.

AZOGUES - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Jonnathan Iván Siguencia Narváez portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302625744**. Declaro ser el autor de la obra: **“Estudio Correlacional del liderazgo transformacional y cumplimiento de metas de MiPymes comerciales en Azogues – Ecuador”**, 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.

Azogues, **18 de julio de 2023**

F:

Jonnathan Iván Siguencia Narváez

C.I. 0302625744

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Ing. Jorge Edwin Ormaza Andrade, MBA.

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: "**Estudio Correlacional del liderazgo transformacional y cumplimiento de metas de MiPymes comerciales en Azogues – Ecuador**", realizado por: **Jonnathan Iván Sigüencia Narváez**, con documentos de identidad: **0302625744**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Administración de Empresas** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues, 18 de julio de 2023


Ing. Jorge Edwin Ormaza Andrade, MBA.
0301248829
DIRECTOR

DEDICATORIA

La finalización de este trabajo, es el resultado del apoyo de varias personas importantes en mi vida personal, por ello quiero dedicárselo con mucha consideración:

A Dios, porque todas las bendiciones recibidas a lo largo de este reto educativo.

A mi madre por todo el sacrificio que hace diariamente, para convertirme en una persona de bien; Dios me regaló un ángel que no creo haber merecido en ningún momento.

A mi hermano por estar siempre a mi lado y apoyarme como amigo gracias por todo a pesar de las peleas somos hermanos y siempre estaremos juntos.

A mi padre que Dios lo tiene en su santa gloria y ahora es un ángel en mi vida y sé que se encuentra muy orgulloso de su hijo y desde donde está me bendice.

AGRADECIMIENTO

Al omnipotente, porque a pesar de acordarme de ti solo cuando te necesitaba, tú nunca me dejaste sola en cada una de las situaciones que he tenido que afrontar en mi diario desenvolverse.

A Rosa Narváez, mi madre, porque se convirtió en el ser más importante de mi vida, siendo ejemplo de constancia, esfuerzo y responsabilidad. Gracias por todo lo que haces por mí; sé que muchas veces me he equivocado en mis decisiones, pero para usted siempre sigo siendo bueno. Le adoro viejita.

Al **Ing. Jorge Ormaza Andrade**, tutor de este trabajo, quien, con su tiempo y experiencia personal, me ayudó a culminar el estudio de manera favorable; sus palabras de motivación fueron más que necesarias durante este reto educativo.

Estudio Correlacional del liderazgo transformacional y cumplimiento de metas de MiPymes comerciales en Azogues – Ecuador

Jonnathan Iván Siguencia Narvárez – Ing. Jorge Edwin Ormaza Andrade, MBA.
Universidad Católica de Cuenca jisiguencian44@est.ucacue.edu.ec

RESUMEN

El liderazgo transformacional, es un enfoque que permite a cualquier organización, afrontar los continuos cambios que suscitan en un nicho de mercado, motivando al grupo de trabajo para que se empoderen y propicien una continua mejora de sus capacidades, contribuyendo al funcionamiento de la empresa y la consecución de las metas establecidas a corto y largo plazo. Objetivo: determinar el nivel de correlación entre el liderazgo transformacional y el cumplimiento de metas en MiPymes comerciales de Azogues-Ecuador. Metodología: la presente investigación tuvo un alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, fue de corte transversal y se llevó a cabo bajo un diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población considerada fueron 205 socios de la Cámara de Comercio de la ciudad de Azogues, de los cuales se trabajó con una muestra de 133, a quienes se les aplicó una encuesta mediante el instrumento de medición denominado cuestionario, orientado a comprobar la hipótesis: El liderazgo transformacional es un factor asociado al cumplimiento de metas. Resultados: El 85% de las MiPymes comerciales de la ciudad de Azogues, evidencian un nivel intermedio del liderazgo transformacional; de igual manera, el 84% de dichas organizaciones presentaron un óptimo cumplimiento de sus metas establecidas. Conclusiones: Se pudo determinar que si hay correlación entre el liderazgo transformacional y el cumplimiento de las metas establecidas por las MiPymes comerciales de la ciudad de Azogues-Ecuador, siendo percibido como un elemento fundamental en el funcionamiento y operatividad de cualquier organización empresarial, indistintamente del tamaño y sector mercantil en el que se desenvuelve.

Palabras clave: Cumplimiento, estilos de liderazgo, liderazgo transformacional, metas, MiPymes

Correlational Study of Transformational Leadership and Goal Achievement of Commercial MSMEs in Azogues - Ecuador

Jonnathan Ivan Siguencia Narváez — Engr. Jorge Edwin Ormaza Andrade, MBA
Catholic University of Cuenca iisiguencian44@est.ucacue.edu.ec

ABSTRACT

Transformational leadership is an approach that enables any organization to confront the continuous changes that arise in a market niche, motivating the workgroup to empower themselves and promote continuous improvement of their capabilities, contributing to the company's operation and goal achievement established in the short and long term. Objective: To determine the level of correlation between transformational leadership and goal achievement in commercial MSMEs (Micro, Small, and Medium-sized Enterprises) in Azogues-Ecuador. Methodology: This research had an exploratory, descriptive, and correlational scope. It was cross-sectional and conducted using a nonexperimental design with a quantitative approach. The population considered was 205 members of the Chamber of Commerce in Azogues. A sample of 133 was surveyed using a questionnaire measuring instrument to test the hypothesis: Transformational leadership is a factor associated with achieving goals. Results: Eighty-five percent of the commercial MSMEs in Azogues demonstrated an intermediate level of transformational leadership; similarly, 84% of these organizations showed optimal compliance with their established goals. Conclusions: It was possible to determine that there is a correlation between transformational leadership and the goal achievement established by the commercial MSMEs in Azogues-Ecuador, being perceived as a fundamental element in the functioning and operation of any business organization, regardless of the size and commercial sector in which it operates.

Keywords: Achievement, leadership styles, transformational leadership goals, MSMEs

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
INTRODUCCIÓN	1
SUSTENTACIÓN TEÓRICA.....	6
METODOLOGÍA.....	12
RESULTADOS	16
Análisis descriptivo del contexto del fenómeno de estudio.....	16
Valoración del liderazgo transformacional en las MiPymes comerciales de Azogues – Ecuador	17
Valoración del cumplimiento de metas de las MiPymes comerciales de Azogues – Ecuador	18
Correlación entre variables – Pearson	20
DISCUSIÓN.....	22
CONCLUSIONES.....	24
ANEXOS	31
Anexo 1: Análisis de resultados sobre el liderazgo transformacional.....	31
Anexo 2: Análisis de resultados sobre el cumplimiento de metas de las MiPyMES	33

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los múltiples acontecimientos que se vienen generando en el ámbito social, económico y político, influyen en la dinámica de la población humana de todo el mundo, dando lugar a un sin número de necesidades que debe ser satisfechas oportunamente, por cuanto están ligadas de manera directa, con el bienestar y calidad de vida del ser humano. Esta situación ha configurado un escenario factible para que continuamente se instituyan muchas micro, pequeñas y medianas empresas [MiPyMES], cuya operatividad está enfocada en ofertar una serie de productos y/o servicios que coadyuven en la satisfacción de dichos requerimientos de forma accesible y fiable (Coniglio & Connolly, 2022).

Al respecto, según Acosta & Avilés (2018), estas organizaciones empresariales se desenvuelven en un entorno mercantil que se caracteriza por las continuas variaciones socioeconómicas que se presentan de forma continua, a consecuencia del acelerado proceso de globalización. Ante esta realidad, resulta fundamental que las MiPyMES implementen estrategias de carácter innovador, acorde a los desafíos de la actualidad, con la finalidad de conseguir un desenvolvemento de vanguardia, que vaya a la par de las exigencias evidenciadas por el mercado al cual se dirige y las metas que se pretende conseguir en un periodo de tiempo determinado.

En este sentido, una de las estrategias claves a considerar es precisamente el liderazgo, referido por Riquelme et al., (2020), como “la capacidad del ser humano para influir en el accionar de otras personas y lograr concretar un propósito puesto de manifiesto en cualquier ámbito social” (p. 136); es decir, una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que le permite a una persona influir en el pensamiento y motivar el accionar de otro individuo o un colectivo que se desenvuelve en cierto entorno laboral, logrando que su desenvolvemento tenga lugar de manera entusiasta y vehemente con los objetivos pretendidos.

En el ámbito empresarial, como lo refiere Villar & Araya (2019), la práctica de un buen liderazgo permite obtener un mejor control de los recursos disponibles en la organización y direccionar el talento humano de forma apropiada, aspectos que

inciden en la consecución de un mayor rendimiento y competitividad dentro de un escenario mercantil determinado; por ello, cualquier empresa indistintamente del rubro mercantil en el que se desenvuelva, debe promover las acciones y/o espacios necesarios para formar grandiosos equipos de trabajo, liderados por individuos que alienten, escuchen, inspiren y sobre todo motiven hacia el logro de las metas establecidas a corto o largo plazo.

Ahora bien, la manera en que actúan los líderes dentro de una organización empresarial, varía según el estilo de liderazgo que se haya adoptado. Entre estos se encuentra precisamente el transformacional, referido por Avellan et al., (2022), como “un enfoque donde el líder se centra en alentar o motivar al personal para que ejecuten innovaciones que contribuyan al crecimiento de la empresa” (p. 132); en otras palabras, dicho accionar busca promover cambios significativos que coadyuven en el éxito de una entidad, poniendo énfasis en que los empleados se comprometan con los compañeros de labor y se motiven a conseguir las metas pretendidas.

Según Serrano et al., (2022), los diferentes líderes que actúan bajo el estilo transformacional, son personas que comunican las ideas de forma clara y precisa, se convierten en una fuente de inspiración y compromiso, lo que empodera al personal de la organización a crear nuevas ideas o plantear soluciones alternativas ante ciertos conflictos o problemas que se pueden presentar en la operatividad diaria de la empresa; en este sentido, la aplicación de este liderazgo fomenta el desarrollo personal y profesional de los subordinados, hecho que deriva en empleados más preparados y comprometidos con las funciones para las que fueron contratados, lo que incide de forma directa en la consecución de una mejor productividad de la entidad empresarial.

Hoy en día, frente a los desafíos globales que enfrentan las micro, pequeñas y medianas empresas, el liderazgo transformacional toma cierta relevancia dentro del ámbito empresarial de todo el mundo, por cuanto este tipo de líderes reúnen las características necesarias para transformar las debilidades y amenazas que van surgiendo en el diario desenvolverse de la organización, en fortalezas y oportunidades que vayan acorde a las metas pretendidas. Esta realidad contempla un proceso de influencia continua y favorable para el personal, experimentando cambios

comportamentales que ayuden a conseguir un mejor desempeño laboral (Mendoza & Ortiz, 2019).

De acuerdo al informe propiciado por Martínez (2019), aproximadamente el 47% de micro, pequeñas y medianas empresas de todo el mundo, decidieron implementar un estilo de liderazgo transformacional, convirtiéndose en entidades flexibles, que continuamente adopten mecanismos o estrategias innovadoras que coadyuven en la consecución de una mejor productividad y rentabilidad. De igual manera, según Díaz et al., (2019), se estima que el 67% de los profesionales de este tipo de organizaciones, decidieron capacitarse en ciertos ámbitos de su accionar, lo que mejoró significativamente su desempeño laboral, mostrándose motivados y predispuestos a colaborar en las metas establecidas.

Estos datos concuerdan con lo expuesto por García et al., (2022), el 43% de empresas de diferentes tamaños y rubros comerciales, presentaron deficientes resultados en cuanto al cumplimiento de sus metas establecidas, a consecuencia de problemas relacionados con el desempeño laboral de sus empleados, abordando la falta de capacitación y profesionalización, la incidencia del síndrome de burnout, el poco interés o motivación en su diario desenvolverse, un accionar individualista y la dificultad para trabajar de forma colectiva. Ante esta realidad, una de las estrategias que permitió contrarrestar dicha situación de manera fiable, fue promover un liderazgo transformacional, poniendo énfasis en habilidades como la escucha activa, la incentivación hacia el empoderamiento del personal, la actualización de saberes y la innovación, lo que permitió configurar un escenario laboral de calidad, integrador e incluyente.

A nivel de América Latina, según Villafuerte & Verdezoto (2021), son contadas las organizaciones empresariales que disponen de buenos líderes, dejando entrever una mezcla entre varios estilos de liderazgo, no obstante, las cualidades y actitudes del autocrático es lo que mayormente sobresale. Además, durante la última década, se estima que un porcentaje menor al 25% de empresas asentadas en esta región, acogieron el liderazgo transformacional como el modelo que guía el accionar de su personal, fortaleciendo la autorrealización de los trabajadores, quienes incrementan

sus capacidades y habilidades personales, lo que deriva en una mejor productividad y la consecución de las metas establecidas.

Esta premisa es corroborada por el informe propuesto por la Comisión Económica para América Latina y El Caribe [CEPAL] (2022), donde se recomienda que cualquier organización empresarial, debe considerar un estilo de liderazgo transformacional, por cuanto es una alternativa viable para dirigir a su personal y conseguir motivarlas hacia su desarrollo profesional, lo que implica la adquisición de nuevos saberes, habilidades y capacidades que contribuyan en la consecución de las metas establecidas; por consiguiente, los líderes que sustentan su accionar en este modelo de dirección, influyen en el empoderamiento de su equipo de trabajo, los impulsan diariamente a que enfrenten los problemas y busquen soluciones innovadoras, acorde a las entidades y recursos disponibles.

A nivel del Ecuador, como lo refiere Chere (2018), la dinámica socioeconómica y política que se pone de manifiesto en todo el territorio nacional, ha influido para que gran parte de las micro, pequeñas y medianas empresas [MiPyMES] requieran líderes transformacionales, con sentido de compromiso y motivación, que inspiren e influyan de manera positiva en el desarrollo personal de su grupo de trabajo, configurando un escenario favorable para el crecimiento de estas organizaciones.

Esta premisa guarda relación con lo expuesto por Londoño (2022), en la actualidad todas las micro, pequeñas y mediana empresas asentadas en el territorio ecuatoriano, deben promover la creatividad y la innovación, aspectos fundamentales dentro del estilo de liderazgo transformacional. Esta decisión permitirá aprovechar todas las oportunidades de la empresa y aumentar su nivel de competitividad, consiguiendo un personal en constante capacitación y realmente comprometidos con las metas pretendidas por la empresa; no obstante, han sido pocos los estudios abordados en torno a las implicaciones que conlleva la aplicación de dicho liderazgo en el funcionamiento de las organizaciones empresariales y el cumplimiento de sus metas.

De igual manera, el liderazgo transformacional es el proceso en el cual líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y

motivación. Este enfoque crea un cambio significativo en la vida de las personas y en las organizaciones empresariales, permite rediseñar las percepciones y los valores personales, hecho que deriva en un cambio de las expectativas y las aspiraciones de los trabajadores; contrario al enfoque transaccional, no está basado en una relación “dar y recibir”, sino en la personalidad del líder y su habilidad para provocar cambios a través del ejemplo, la articulación de una visión energizante y metas retadoras.

De igual manera, en Ecuador no existe a la fecha un estudio que explique o intente explicar el por qué algunas empresas tienen más éxito que otras en relación a su desempeño. Teniendo en cuenta todas las aseveraciones antes expuestas, surgió el presente estudio que consiste en un artículo académico con el objetivo de determinar el nivel de correlación entre el liderazgo transformacional y el cumplimiento de metas en MiPymes comerciales de Azogues-Ecuador mediante investigación aplicada para la generación de estrategias e intervención.

En cuanto a los objetivos específicos que se desprenden del presente estudio, se encuentran los siguientes: Conocer el contexto del fenómeno de estudio mediante una caracterización; Rastrear los aportes teóricos mediante una revisión exhaustiva de la literatura; Desarrollar la investigación aplicada de acuerdo con los modelos estadísticos; Presentar los resultados de la investigación aplicada.

En lo que concierne al aporte del presente estudio, consiste en brindar un antecedente fiable y actualizado que pueda ser utilizados en futuras investigaciones donde se contemplen las variables que hacen parte de la temática propuesta.

La interrogante que guió el desarrollo del presente estudio fue la siguiente: ¿Es posible determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y el cumplimiento de metas en MiPymes comerciales de Azogues-Ecuador?

SUSTENTACIÓN TEÓRICA

El liderazgo en el ámbito empresarial y su importancia

El liderazgo es referido por Pedraja (2019), como “una serie de cualidades y actitudes, que le permite a un individuo influenciar en el comportamiento de otra persona, logrando que su accionar apunte a ciertos objetivos por difíciles y/o complejos que pudieran parecer” (p. 4); en otras palabras, un conjunto de habilidades, destrezas y competencias que sirven para guiar o acompañar el desenvolverse de un colectivo social, lo que implica también, proporcionar ideas innovadoras y motivarlos a ser mejores, acorde a las necesidades y características del contexto donde se desenvuelven, siendo un elemento clave en la consecución de ciertas metas en el ámbito social, personal, familiar y/o laboral.

Esta premisa es corroborada por Castillo et al., (2019) quienes refieren que el liderazgo depende en gran medida del escenario social donde interactúan las personas, por ello, se puede desarrollar de diversas maneras e incide de forma directa en la transformación individual y/o colectiva; es decir, cualquier individuo puede convertirse en líder, no obstante, nada garantiza que su desenvolverse sea bueno o únicamente se centre en lograr con el cumplimiento de un objetivo.

El liderazgo no es una capacidad innata, al contrario, durante cada una de las etapas de transición que afronta el ser humano en su desarrollo vital, las personas pueden ir adquiriendo todas las cualidades y actitudes necesarias para convertirse en un buen o mal líder; se deduce entonces, que liderar contempla un acto de influir y motivar en los demás para que actúen de cierta manera y coadyuven en la consecución de un objetivo del cual también saldrían beneficiados (Martínez J. , 2019).

En este sentido, el liderazgo puede ser percibido como una oportunidad y/o potencial del ser humano que debe ser aprovechada de manera positiva, contribuyendo al bienestar de la sociedad en general. Bajo esta premisa, según Pedraja (2019), se puede establecer las siguientes habilidades, como las principales cualidades de un buen líder: el saber utilizar el poder eficientemente y con responsabilidad, sin abusar de las demás personas o actuando de manera autoritaria;

comprender que todos los individuos tienen distintas cuestiones u objetivos que motivan su diario accionar; inspirar o ser referencia del colectivo al que se dirige y actuar esperando conseguir un clima organizacional asertivo y saludable, donde todos pueden expresar sus ideas sin temor alguno.

En el ámbito empresarial, como lo señala Enderica et al., (2018), el liderazgo contempla la capacidad de un individuo para ejecutar acciones que influyan en el comportamiento del personal a su cargo, permitiéndole dirigir o guiar su desenvolverse hacia la consecución de los objetivos o metas establecidas por una organización, indistintamente del tamaño y/o rubro mercantil; es decir, la influencia que reciben los subordinados en una empresa y deriva en un trabajo conjunto y motivador orientando por ciertos propósitos que se deben cumplir en un periodo de tiempo determinado.

Las decisiones que planifica y ejecuta un buen líder en el marco empresarial, garantiza que la organización pueda superar cualquier adversidad que condicione su correcta operatividad y permita solventar los requerimientos pretendidos por un entorno mercantil determinado; por consiguiente, los líderes tienen la tarea de motivar e inspirar a todo el personal humano que se encuentra a su cargo, con la finalidad de conseguir un desempeño activo, dinámico y sobre todo motivador, lo que implica que cumpla con las funciones para las cuales fue contratado sin la necesidad de sentirse perseguido (Gómez, 2018).

Paralelo a lo referido, un buen líder empresarial debe reunir las habilidades y actitudes necesarias que le permitan adaptarse al entorno socioeconómico donde se desenvuelve la organización, el cual, dicho de paso, cambia permanentemente, presentando nuevos desafíos y oportunidades que pueden ser debidamente aprovechadas teniendo como objetivo principal, motivar al personal para concretar las metas establecidas.

En definitiva, el liderazgo empresarial consistente es un elemento fundamental en el éxito de cualquier organización empresarial, por ello, los líderes tienen la responsabilidad de establecer objetivos, motivar al personal de la empresa, incentivar hacia el trabajo en conjunto y servir de mediadores entre los subordinados y los gerentes que se encuentran a la cabeza.

Entre las habilidades que contempla el liderazgo empresarial, denotan las siguientes: el líder debe tener capacidad para analizar de manera crítica reflexiva, cualquier acontecimiento que suscite dentro de la organización y afecte su operatividad, esto le permitirá tomar decisiones responsables y acorde a las necesidades del momento; tienen que ser empáticos y asertivos al momento de establecer un acto comunicativo; su desenvolverse debe darse dentro del marco de la honestidad, la escucha activa y la ética profesional; el pensamiento de estos líderes, se caracteriza por ser estratégico y holístico, sirviendo de ejemplo o influencia positiva en los empleados, lo que deriva en relaciones interpersonales sólidas, donde todos aporten de una u otra manera, en la consecución de una meta previamente establecida (Londoño, 2022).

Los estilos de liderazgo aplicados en el ámbito empresarial

Según Coniglio & Connolly (2022), la puesta en práctica del liderazgo empresarial es contextual, es decir, varía según la organización empresarial, la ubicación geográfica donde se localice y las características socioculturales en las que se encuentren inmersos tanto los líderes como los subordinados. En este sentido, se puede diferenciar cinco estilos diferentes, los cuales se detallan a continuación:

Estilo autoritario; de acuerdo a Londoño (2022), el líder no acepta la creatividad de los subordinados, su accionar se caracteriza por ser severo, inculca miedo y elimina cualquier accionar o pensamiento que vaya en contra de su percepción; en otras palabras, los líderes mandan u ordenan, y los empleados tienen a obedecer sin poner oposición alguna.

Estilo transaccional; es un modelo que se sustenta en el uso de ciertos estímulos, el líder procede a premiar al trabajador que realice sus tareas de la manera esperada y castiga a aquellos que no cumplen con los estándares establecidos por la empresa, es decir, se basa en una interacción social generada por los estímulos o condicionantes propuestos por el jefe (Coniglio & Connolly, 2022).

Estos líderes no encajan con nuevos proyectos de emprendimientos, por cuanto el éxito de los mismos necesita acciones innovadoras, donde prevalezca la

imaginación y creatividad de todos los miembros de un equipo de trabajo. Este estilo de liderazgo tiene lugar porque el líder asume que los subordinados no se auto motivan al momento de ejecutar sus labores, requiriendo continua supervisión o seguimiento (Coniglio & Connolly, 2022).

Estilo participativo; el accionar de estos líderes, se sustenta en el diálogo y la escucha activa, es decir, las decisiones se toman en base a la opinión y punto de vista de todo el colectivo de trabajo, lo que permite que los empleados trabajen por motivación propia y tenga como principal objetivo, concretar las metas establecidas por la empresa. Estos líderes toman la decisión final, no obstante, el dialogo propuesto permite contar con un sin número de ideas que coadyuven a conseguir un mejor desempeño por parte del personal (Coniglio & Connolly, 2022).

Estilo laissez-faire; es un modelo no autoritario, donde los subordinados realizan lo que deben hacer, sin recibir demasiadas instrucciones o algún estímulo interpersonal, por cuanto el líder confía en la experiencia y en la motivación de los empleados al momento de cumplir con las funciones para las cuales fue debidamente contratado por la organización empresarial (Coniglio & Connolly, 2022).

Estilo transformacional; en este modelo de liderazgo, el líder evidencia una comunicación permanente y fluida con todos los subordinados, mostrando un desenvolverse lleno de naturalidad y carisma, lo que le brinda al empleado cierta confianza para auscultar dudas o descubrir nuevos estímulos que aumenten su motivación laboral (Coniglio & Connolly, 2022).

De igual manera, según Londoño (2022), en este estilo de liderazgo los profesionales se empoderan y buscan potenciar sus capacidades personales, lo que incide de manera directa en la consecución de una mejor productividad; a consecuencia de un accionar innovador y creativo.

El liderazgo transformacional y su incidencia en el cumplimiento de metas

El liderazgo transformacional que enfatiza la influencia idealizada, la simulación intelectual, la motivación inspiradora, el cumplimiento de metas, la consideración

individual y la influencia de los valores éticos pueden aumentar la creatividad y mejora total del desempeño para el logro de metas. El trabajo en equipo que enfatiza las metas del grupo, la participación activa de los miembros, priorizando la unión, la comunicación entre ellos, la complementariedad y el intercambio pueden mejorar la calidad de los servicios y del desempeño de los trabajadores. Compromiso laboral que enfatiza la participación activa en el trabajo, competencia, importancia del trabajo, oportunidades de desarrollo (Pareja & Dávila, 2022).

En este estilo de liderazgo, según Páez et al., (2019), la meta es crear un cambio positivo en el personal que labora dentro de una organización empresarial, para lo cual, el líder debe promover las acciones necesarias que permitan empoderar al equipo de trabajo, es decir, que sus capacidades y habilidades sean perfeccionadas y mejoradas, lo que contribuye de manera directa en la operatividad y los resultados de la empresa. Esta situación consolida un escenario laboral armónico, donde todos se ayudan de forma mutua y enfocados en la consecución de las metas establecidas por la empresa para un periodo de tiempo determinado.

Por consiguiente, de acuerdo a Martínez et al., (2020), la comunicación y las relaciones interpersonales son la base para un buen liderazgo transformacional; además, este estilo incide en una menor tasa de rotación o despidos laborales, lo que aumenta la motivación y predisposición de los trabajadores. A pesar de que muchos individuos desarrollan de forma innata las habilidades y cualidades que se requiere para ser un buen líder, todo individuo tiene la capacidad de aprender lo necesario y adoptar cualquier estilo de liderazgo enfocado en potenciar el desempeño de todo el personal de una organización, mejorando la operatividad empresarial y la consecución de las metas que haya establecido una entidad determinada.

Teorías que sustentan el liderazgo transformacional

a. Teoría del emprendimiento

Una teoría consiste en un enunciado alrededor de un concepto que se pretende predecir y explicar. En el caso de la teoría del emprendimiento se considera su padre al economista austriaco Schumpeter (1934) quien plantea la frase “destrucción creativa”

con la que explica la necesidad de los emprendimientos innovadores para satisfacer las crecientes demandas de bienes y servicios.

En todos los ámbitos de la empresa, la administración siempre está relacionada con cuestiones empresariales, lo que significa que sin la base empresarial estratégica que surge en un contexto particular, la economía no sería lo mismo, ni una fuente de empleo promotora del desarrollo. Por lo tanto, los involucrados en el proceso de negocio, ante situaciones que se presentan en el ambiente de trabajo, deben comprender el tema, estar totalmente comprometidos con el logro de los objetivos de la organización y, sobre todo, tomar las mejores decisiones posibles. En beneficio de la organización, para desarrollarse en el tiempo, y sobre todo para aliviar la incertidumbre que pueda surgir (Terán & Guerrero, 2020).

b. Teoría de la difusión e innovación

En este sentido según Alvarado (2019), la difusión de la innovación intenta explicar cómo y a qué velocidad se visualizan nuevas ideas y tecnologías a lo largo del tiempo en diferentes culturas; por esta razón, el objetivo principal de la mayoría de las innovaciones en la industria manufacturera es desarrollar estrategias que ayuden a expandir los diversos modelos y enfoques innovadores que ayuden a las empresas a prosperar en su entorno. Un negocio en el que la difusión de la innovación es un aspecto esencial, ya que las nuevas tecnologías y métodos utilizados en la gestión son cada vez más avanzados, y los gerentes que ingresan al mundo empresarial enfrentan un desafío importante en la sociedad, que es innovar continuamente, y lo más importante la sostenibilidad.

c. Teoría del cumplimiento de metas

Mediante la Directiva N° 018-2016-CG/PLAN de la Contraloría General de la República, indica que es una parte cuantificable de la meta que se pretende alcanzar mediante la realización de la acción. Los objetivos pueden ser objetivos de desempeño si se refieren a la cantidad de producción de bienes o servicios logrados, y resultados si se refieren a los resultados logrados.

De acuerdo a Ramírez et al., (2022), el logro de objetivos juega un papel importante en cualquier institución porque su trabajo se basa en los objetivos planteados para lograr los objetivos planteados desde un inicio.

METODOLOGÍA

Según Chipana (2020), el alcance correlacional contempla un proceso de indagación ordenado y minucioso, que permite analizar y determinar la relación existente entre dos variables que interactúan en un contexto y periodo de tiempo determinado, sin que el investigador intervenga en ellas y su accionar se limite únicamente a observar. Bajo esta premisa, el presente estudio fue una investigación de alcance correlacional, donde se abordó las siguientes variables: el liderazgo transformacional y el cumplimiento de las metas en MiPymes comerciales.

El nivel descriptivo de una investigación es referido por Díaz & Calzadilla (2018), como un proceso que permite analizar de forma detallada las diferentes características de una población o fenómeno abordado, sin centrarse en las posibles relaciones que suscite entre las mismas. En este sentido, con el desarrollo del presente estudio, se describió las implicaciones que conlleva la aplicación del liderazgo transformacional en las MiPymes comerciales de Azogues-Ecuador y su incidencia en el cumplimiento de las metas establecidas por dichas organizaciones empresariales.

Adicionalmente, el diseño de la investigación es no experimental, por cuanto según Ponce et al., (2021) las variables que hicieron parte de la temática abordada no fueron manipuladas por el investigador; de igual manera, la población que aportó la información necesaria para concretar el objetivo pretendido no recibió estímulo alguno, lo cual permitió conseguir información real, misma que fue debidamente contrastada con el sustento teórico indagado en diferentes fuentes de información.

Por otro lado, el desarrollo de la investigación fue de corte transversal, por cuanto la información que se generó tras la aplicación de los instrumentos pertinentes, fueron expuestos tal cual se presentaron en un contexto determinado; en este caso,

los socios que forman parte de las organizaciones empresariales de la Cámara de Comercio de la ciudad de Azogues (Díaz & Calzadilla, 2018).

El estudio fue de tipo cuantitativo, por cuanto abordó un proceso de recolección y análisis de datos cuantificables, utilizando la estadística para establecer de forma exacta los patrones comportamentales de una población, información que sirvió de base para contestar las interrogantes de investigación y comprobar la hipótesis previamente establecida (Cadena et al., 2019).

El alcance de la investigación fue exploratorio, descriptivo y correlacional; además, el estudio también sobresalió por ser probabilístico, aleatorio simple o irrestricto aleatorio.

La población es referida como la totalidad de individuos que habitan o se desenvuelven en un contexto donde se pone de manifiesto un fenómeno o la situación problemática abordada en la investigación; en tanto que la muestra es un subconjunto o parte del universo en donde se realiza un estudio determinado (Salas, 2020).

En lo que concierne al universo o población total del estudio, estuvo conformada por 205 individuos, de acuerdo al registro de socios de la Cámara de Comercio de la ciudad de Azogues. De igual manera, el tamaño de la muestra fue de 133 personas, respondiendo a un valor crítico de 1,96 con un nivel de confianza del 95% (2 desviaciones estándar); para lo cual se hizo uso de la siguiente fórmula:

N: población = 205

p: proporción poblacional 0,5

q: (1-p)

e: límite de error de estimación 0,05

z: valor crítico de (1,96)

n: tamaño de la muestra

$$n = \frac{N * p * q}{(N - 1) \left(\frac{e}{Z}\right)^2 + p * q} =$$

$$n = \frac{205 * 0.5 * 0.5}{(205 - 1) \left(\frac{0.05}{1.96}\right)^2 + 0.25} = \underline{\underline{133}}$$

La investigación de campo recurrió a la técnica de la encuesta referida por Mireia (2021), como un método de recolección de datos o información que utiliza una serie de preguntas que serían aplicadas de forma directa o indirecta a la población que hiciera parte de un estudio, mediante el instrumento de medición denominado cuestionario.

En la presente investigación, dicho cuestionario fue validado por la opinión de expertos y para medir la consistencia interna del instrumento se calculó el coeficiente de Alpha de Cronbach; para ello, la escala general tomada en cuenta, refiere que 0,6 es un coeficiente umbral o mínimo.

En lo que concierne a la hipótesis, fueron: H1: El liderazgo transformacional es un factor asociado al cumplimiento de metas. La variable independiente se refería al: Liderazgo transformacional; y la dependiente fue el cumplimiento de metas en MiPymes comerciales.

Finalmente, la confiabilidad de los instrumentos aplicados en el presente estudio, pudo ser determinada con el análisis de Alfa de Cronbach, definido por Mitjana (2019), como un recurso utilizado para determinar el nivel de fiabilidad de una escala o test, lo que deriva de la media de las correlaciones entre las variables que forman parte de dicho instrumento. En la presente investigación, se procedió a realizar una pequeña prueba piloto, para lo cual se procedió a aplicar la siguiente formula:

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$

Donde

K: número de ítems del instrumento

$\sum V_i$: Varianza de cada ítem

Vt: Varianza total

a. En el caso del primer instrumento:

K: 11 items

$\sum V_i$: 10.75

Vt: 61.77

$$a = \frac{11}{11 - 1} \left(1 - \frac{10.75}{61.77} \right)$$

Alfa: 0.90

El coeficiente de Alfa es mayor igual a 0.9, lo que indica que el instrumento 1 es **Excelente**.

b. En el caso del segundo instrumento:

K: 10 items

$\sum V_i$: 9.63

Vt: 47.12

$$a = \frac{10}{10 - 1} \left(1 - \frac{9.63}{47.12} \right)$$

Alfa: 0.87

El coeficiente de Alfa es mayor igual a 0.8, lo que indica que el instrumento 1 es **Bueno**.

RESULTADOS

Análisis descriptivo del contexto del fenómeno de estudio

Tabla 1

Aspectos sociodemográficos de la población en estudio

	Alternativas	#	%
Sexo	Masculino	87	65%
	Femenino	46	35%
	Total	133	100%
Edad	20 – 30 años	23	17%
	31- 40 años	61	46%
	41 – 50 años	31	23%
	Mas de 51 años	18	14%
	Total	133	100%
	Nivel académico	Primaria	17
Secundaria		75	56%
Tecnológico		28	21%
Tercer nivel		13	10%
Cuarto nivel		0	0%
Ninguna		0	0%
Total		133	100%
Tiempo de servicio en la organización	Menos de un año	19	14%
	Entre 1 a 2 años	25	19%
	Entre 3 a 4 años	53	40%
	Mas de 4 años	36	27%
	Total	133	100%

Fuente: Elaboración propia (2023)

Interpretación

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 1 con relación a los aspectos sociodemográficos de la población que hizo parte del presente estudio, se puede destacar lo siguiente: el 65% de los participantes se identificaron como hombres; el 46% se encuentran en una edad que oscila entre los 31 a 40 años, seguidos del 23% quienes tiene una edad que bordean entre los 41 a 50 años, el 17% se ubica entre los 20 a 30 años y el 14% más de 51 años. En lo que concierne al grado académico, se debe mencionar que el 56% afirmaron haber terminado la secundario; en tanto que el

21% alcanzaron un nivel tecnológico; el 10% disponen de un título de tercer nivel y el 13% únicamente terminaron la primaria. Finalmente, en lo que se refiere al tiempo de servicio en la organización, se pudo concluir que el 40% viene haciéndolo entre 3 a 4 años; el 27% por más de 4 años y el 33% por menos de dos años.

Esta información deja entrever que los representantes de las organizaciones que participaron en el presente estudio, cumplen con cierto perfil que les permitiría ejercer un buen liderazgo transformacional en sus organizaciones y contribuir a la consecución de las metas u objetivos establecidos para un periodo de tiempo determinado.

Valoración del liderazgo transformacional en las MiPymes comerciales de Azogues – Ecuador

Con la finalidad de determinar el nivel de valoración que evidenciaron los socios encuestados, en lo que concierne a la aplicación del estilo de liderazgo transformacional, se procedió a analizar las categorías que hicieron parte de la Escala de Likert aplicada a dicha población de estudio (Ver Anexo 1), la cual contempla una puntuación que fluctúa entre 1 a 5.

El rango de respuesta fue clasificado en función de las puntuaciones que se obtuvieron en dicha Escala, logrando separar tres categorías:

- **Baja valoración:** la sumatoria de todas las respuestas con un valor de 1 (nunca), cuyo resultado se dividió para las 11 categorías analizadas.
- **Intermedia valoración:** la sumatoria de todas las respuestas con un valor de 2 – 3 - 4 (rara vez, a veces, a menudo), cuyo resultado se dividió para las 11 categorías analizadas.
- **Alta valoración:** la sumatoria de todas las respuestas con un valor de 5 (frecuentemente), cuyo resultado se dividió para las 11 categorías analizadas.

Una vez obtenido los resultados de dichas sumatorias y posteriores divisiones, se procedió a realizar un análisis porcentual que permitió determinar de forma resumida la valoración que los encuestados hicieron con respecto a su percepción de liderazgo transformacional.

Tabla 2

Niveles de valoración del liderazgo transformacional

		Nivel de valoración	#	%
Nivel de liderazgo transformacional ejercido	Baja (puntuación 1 – Escala de Likert)		5	4%
	Intermedia (puntuación 2, 3, 4 – Escala de Likert)		113	85%
	Alta (puntuación 5 – Escala de Likert)		15	11%
	Total		133	100%

Fuente: Elaboración propia (2023)

Interpretación

Según los datos expuestos en la Tabla 2, el 85% de las MiPymes que hicieron parte del presente estudio, reflejan un nivel intermedio de liderazgo transformacional; en tanto que el 11% ejercen un alto nivel de dicho estilo de liderazgo y el 4% presentan una baja valoración. Esta correlación deja entrever que el funcionamiento de las organizaciones empresariales de la ciudad de Azogues, se sustenta en diferentes aspectos que hacen parte del liderazgo transformacional, lo cual configura un panorama óptimo para poder competir con otras entidades y concretar las metas establecidas a corto o largo plazo.

Valoración del cumplimiento de metas de las MiPymes comerciales de Azogues – Ecuador

Con la finalidad de determinar el nivel de cumplimiento de las metas establecidas por las MiPyMES, se procedió de igual manera, a analizar las categorías que hicieron parte de la Escala de Likert aplicada (Ver Anexo 2), la cual contempla una puntuación que fluctúa entre 1 a 5.

El rango de respuesta fue clasificado en función de las puntuaciones que se obtuvieron en dicha Escala, logrando separar tres categorías:

- **Mínimo cumplimiento:** la sumatoria de todas las respuestas con un valor de 1 (nunca), cuyo resultado se dividió para las 10 categorías analizadas.
- **Óptimo cumplimiento:** la sumatoria de todas las respuestas con un valor de 2 – 3 - 4 (rara vez, a veces, a menudo), cuyo resultado se dividió para las 10 categorías analizadas.
- **Máximo cumplimiento:** la sumatoria de todas las respuestas con un valor de 5 (frecuentemente), cuyo resultado se dividió para 10.

Una vez obtenido los resultados de dichas sumatorias y posteriores divisiones, se procedió a realizar un análisis porcentual que permitió determinar de forma resumida la valoración que los encuestados hicieron con respecto al nivel de cumplimiento de las metas propuestas por las MiPyMES.

Tabla 3

Niveles de valoración del cumplimiento de las metas

		Alternativas	#	%
Nivel cumplimiento de metas	Mínimo cumplimiento (puntuación 1 – Escala de Likert)		5	4%
	Óptimo cumplimiento (puntuación 2, 3, 4 – Escala de Likert)		112	84%
	Máximo cumplimiento (puntuación 5 – Escala de Likert)		16	12%
	Total		133	100%

Fuente: Elaboración propia (2023)

Interpretación

De acuerdo a lo expuesto en la Tabla 3, el 84% de las MiPyMES que hicieron parte del presente estudio, reflejan un óptimo cumplimiento de sus metas establecidas; en tanto que el 12% evidencian un máximo cumplimiento y en el 4% de dicho cumplimiento es mínimo. Estos datos dejan entrever que el desenvolver y operatividad de las organizaciones empresariales de la ciudad de Azogues, se ajustan

a los continuos cambios propiciados en el nicho de mercado al cual se dirigen, lo que ha permitido solventar los requerimientos de los clientes o usuarios de manera, derivando en buenos resultados para dichas empresas.

Correlación entre variables – Pearson

Con la finalidad de determinar la correlación existente entre la **variable independiente:** Liderazgo transformacional, y la **variable dependiente:** cumplimiento de metas en MiPymes comerciales; se procedió a aplicar el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual contempló la siguiente fórmula:

$$\rho_{XY} = \frac{Cov(X, Y)}{\sqrt{Var(X) \cdot Var(Y)}}$$

Donde:

Cov = Covariancia / (X) = Variable 1 / (Y) = Variable 2 / Var = Varianza

En el presente estudio, el cálculo del Coeficiente de Correlación de Pearson se llevó a cabo mediante el aplicativo SPSS Versión 25.

El Coeficiente de Correlación de Pearson oscila entre -1 y +1; el resultado obtenido se interpretó de acuerdo a la siguiente escala:

- Un valor menor que 0, refiere que existe una **correlación negativa.**
- Un valor mayor que 0, refiere que existe una **correlación positiva.**
- Una correlación de 0, o próximo a 0, refiere que **no hay relación entre las variables.**

Tabla 4
Sumatoria de variables

Variable 1					Variable 2				
P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5
7	20	59	32	16	5	18	52	42	16

Fuente: Elaboración propia (2023)

Tabla 5

Correlaciones

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	0,951*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	5	5
VD	Correlación de Pearson	0,951*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	5	5

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia (2023)

Interpretación

Tras la aplicación de la fórmula pertinente, se obtuvo una **Correlación de Pearson de 0,95**, resultado que fue corroborado por el aplicativo SPSS; es decir, se pudo determinar que existe una correlación positiva entre las variables que hicieron parte del presente estudio, es decir, efectivamente el liderazgo transformacional sí es un factor asociado al cumplimiento de metas.

DISCUSIÓN

La consecución de la presente investigación, permitió en primera instancia, dar contestación a la interrogante que guio su respectivo desarrollo, concluyendo que si es posible determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y el cumplimiento de metas en MiPymes comerciales de Azogues-Ecuador. Este proceso incluyó el análisis de Correlación de Pearson, el cual dio como resultado un valor de 0.95, es decir, la hipótesis planteada es positiva, demostrando que existe una relación entre las dos variables que fueron debidamente abordadas.

En este sentido, los resultados obtenidos tras la obtención del Coeficiente de Correlación de Pearson, indican que el liderazgo de tipo transformacional es un factor asociado al cumplimiento de las metas establecidas por las MiPymes comerciales de la ciudad de Azogues – Ecuador. Estos hallazgos concuerdan con el estudio abordado por Vanegas (2019), quien refiere que dicho estilo de liderar una organización empresarial, contribuyó de manera positiva en el desarrollo profesional del talento humano de la empresa Cadenas Sulicolor S.A.S., hecho que permitió conseguir un mejor desempeño laboral y el uso eficiente de los recursos disponibles en la entidad, configurando un escenario favorable para la consecución de las metas establecidas en relación al incremento de ventas y acceso en nuevos mercados.

De igual manera, en la publicación realizada por Hermosilla et al., (2020) se concluye que el liderazgo transformacional ha sido uno de los factores fundamentales para que la empresa Euskal Herriko – España, concrete sus metas establecidas hasta en un 83%, abordando una serie de aspectos relacionados con su rentabilidad económica, desempeño profesional por parte de sus empleados y la correcta gestión de sus recursos disponibles; esta decisión también facilito desarrollar ciertas estrategias que mejoren su nivel de competitividad en el nicho de mercado en el que se desenvuelve.

Adicionalmente, la correlación existente entre el liderazgo transformacional y el cumplimiento de las metas establecidas por las MiPymes de la ciudad de Azogues, coinciden también con lo expuesto por Bohórquez & Sandoya (2021), quienes refieren que este estilo de liderazgo permitió a las organizaciones empresariales del sector

farmacéutico, cumplir con los objetivos que tenían planteados dentro de su operatividad, propiciando un mejor margen de rentabilidad y desarrollo profesional de su personal, aspectos fundamentales para solventar las obligaciones financieras y establecerse como empresas competitivas.

A pesar de que los resultados obtenidos con la finalización del presente estudio, se centran en el entorno empresarial de la ciudad de Azogues – Ecuador, estudios como el abordado por Palma et al., (2019) dejan entrever cierta tendencia hacia el liderazgo transformación en toda la región de América Latina, a tal punto de ser referido como uno de los aspectos fundamentales en la consecución de las metas establecidas por la organización, indistintamente del tamaño o el sector mercantil en el que se desenvuelva. Ante esta realidad, según Montoya (2020), es recomendable que las diferentes estrategias que guiaran el desenvolverse y operatividad de las empresas, consideren los diferentes fundamentos y principios del liderazgo transformacional, por ser un pilar clave para concretar los fines pretendidos en un periodo de tiempo determinado.

CONCLUSIONES

Los líderes que sustentan su accionar en el estilo de liderazgo transformacional, se caracterizan por motivar y despertar el interés en su grupo de trabajo, hacia la adquisición de aptitudes o destrezas positivas que contribuyan en su formación personal y desempeño profesional.

El liderazgo transformacional dentro del ámbito empresarial, contempla un cambio motivador en toda la organización, lo que deriva en un progreso conjunto entre los líderes y el personal que forma parte del talento humano, configurando un escenario favorable para la consecución de las metas establecidas en un periodo de tiempo determinado; además, coadyuva a consolidarse como una opción competitiva dentro de un nicho de mercado, lo que deriva en una mejor rentabilidad financiera que permita solventar los gastos que incurra su operatividad.

En cuanto a la caracterización del fenómeno de estudio, se concluye que hay una supremacía del género masculino sobre el femenino, con una edad promedio que oscila entre los 30 a 45 años, donde la mayor parte de representantes de las MiPymes han terminado sus estudios secundarios y/o tecnológicos; y finalmente, la mayor parte de organizaciones empresariales están al servicio de la colectividad por un tiempo que supera los 3 años.

Existe una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el cumplimiento de metas en MiPymes comerciales de Azogues-Ecuador; lo cual se pudo determinar mediante la aplicación del Coeficiente de Correlación de Pearson, herramienta que arrojó un valor de 0.95.

El 85% de las MiPymes comerciales de la ciudad de Azogues – Ecuador, evidencian un nivel intermedio del liderazgo transformacional; el 11% de dichas organizaciones empresariales reflejan un alto nivel y en el 4% es bajo.

El 84% de las MiPymes comerciales de la ciudad de Azogues – Ecuador, presentaron un óptimo cumplimiento de sus metas establecidas, el 12% alcanzan un cumplimiento máximo y en el 4% de organizaciones, dicho cumplimiento es mínimo.

Se pudo determinar que si hay correlación entre el liderazgo transformacional y el cumplimiento de las metas establecidas por las MiPymes comerciales de la ciudad de Azogues-Ecuador, siendo percibido como un elemento fundamental en el funcionamiento y operatividad de cualquier organización empresarial, indistintamente del tamaño y sector mercantil en el que se desenvuelve.

El liderazgo transformacional es un factor asociado al cumplimiento de las metas establecidas por las MiPymes; por ello, resulta clave promover las acciones y espacios necesarios que permitan implementar dicho enfoque en el desenvolverse de una organización empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, G., & Avilés, B. (2018). Influencia de la globalización financiera en el mercado de valores ecuatoriano. *Rev Cienc Unemi*, 11(27), 52-65. Obtenido de <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss27.2018pp52-65p>
- Alvadrado, R. (2019). El modelo de difusión de innovaciones de Rogers en la bibliometría mexicana. *Rev Universidad Nacional de La Plata*, 9(1), 28-33. Obtenido de <https://doi.org/10.24215/18539912e071>
- Avellan, L., Salvatierra, M., Vera, A., & García, F. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Rev Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 5(9), 130-142. Obtenido de <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>
- Bohórquez, J., & Sandoya, E. (2019). El liderazgo transformacional y la competitividad de las PYMES del sector farmacéutico de la ciudad de Babahoyo. *Revista Científica Ciencia Y Tecnología*, 21(30), 69-85. Obtenido de <https://doi.org/10.47189/rcct.v30i30.443>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., & Salinas, E. (2019). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603&lng=es&nrm=iso
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Chere, B. (2018). Liderazgo transformacional para la transformación social del Ecuador. *Rev Dialnet*, 54(61), 61-69. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/54/61>

- Chipana, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académica profesional de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (26 de Octubre de 2022). *Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe...* Obtenido de Trigésimo noveno período de sesiones de la CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48308/3/S2200584_es.pdf
- Coniglio, A., & Connolly, C. (2022). El impacto social de los nuevos modelos de negocios. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, 12(106), 28-48. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-35232022000500028
- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2018). Metodología de la Investigación, procesos de investigación. *Revista Uninorte*, 34(1), 76-83. Obtenido de <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.10367>
- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Rev Información tecnológica*, 30(5), 121-130. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Enderica, O., Almeida, K., Chamba, S., & Tinoco, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia Unemi*, 11(26), 96-105. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/html/>
- García, B., Mendoza, I., & Jesús, O. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario Investigación Administrativa. *Rev Instituto Politécnico Nacional, México*, 51(129), 236-247. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456069571008>
- Gómez, R. (2018). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & Gestión*, 8(24), 157-

194. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-627620080001007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., & Pàez, D. (2020). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo en Euskal Herriko. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3). Obtenido de <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Londoño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista de Comunicación*, 21(1), 251-272. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.26441/rc21.1-2022-a13>
- Martínez, G., Santos, J., Leal, E., & Hernández, A. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Rev Educación Médica Superior*, 34(2), 16-23. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007
- Martínez, J. (28 de Mayo de 2019). *El liderazgo empresarial: importancia y características*. Obtenido de RRHH Digital, El primer periódico Online de Recursos Humanos : <https://www.rrhhdigital.com/secciones/136868/el-liderazgo-empresarial-importancia-y-caracteristicas>
- Mendoza, M., & Ortíz, C. (2019). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/909007.pdf>
- Mireia, U. (2021). Las encuestas online y la falsa ilusión de la n grande. A propósito de una encuesta sobre la eutanasia en profesionales médicos. *Rev Nota Metodológica*, 34(5), 518-520. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.07.009>
- Montoya, S., Zuluaga, Y., & López, E. (2020). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 649-662. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/29058775009.pdf>

- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. (2019). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista EAN*, 8(76). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602014000100003#:~:text=2.3%20Liderazgo%20transformacional,y%20fo menta%20su%20desarrol
- Palma, A., Cevallos, A., & López, M. (2019). Liderança nas PMEs da América Latina. Uma abordagem ao contexto equatoriano. *Rev Cient Dominio de las Ciencias*, 3(8), 390-406. doi:10.23857/dc.v3i3 mon.649
- Pareja, L., & Dávila, R. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200211
- Pedraja, L., Choque, I., & Espinosa, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Rev Liderazgo y cultura organizaci*, 13(5), 3-14. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Ponce, H., Cervantes, D., & Anguiano, B. (2021). Análisis de calidad de artículos educativos con diseños experimentales. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), 3-11. Obtenido de <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.981>
- Ramírez, G., Medina, E., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Rev Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20). Obtenido de <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Rev Formación Universitaria*, 13(1), 135-144. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

- Salas, D. (25 de Febrero de 2020). *La muestra en la investigación cualitativa*. Obtenido de Investigalia : <https://investigaliacr.com/investigacion/la-muestra-en-la-investigacion-cualitativa/>
- Serrano, K., Jaramillo, M., & Prieto, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. *Rev Dialnet*, 7(1), 11-19. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>
- Terán, E., & Guerrero, A. (2020). Teorías de emprendimiento: revisión crítica de la literatura y sugerencias para futuras investigaciones. *Rev Espacios*, 41(7). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n07/20410707.html>
- Vanegas, Y. (2019). Liderazgo transformacional para la formación y consolidación de equipos por parte de los ejecutivos de alta dirección en la empresa Cadenas Sulicolor SAS – Colombia. *Rev de la Univ Militar Nueva Granada*, 6(2), 1-34. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/286064448.pdf>
- Villafuerte, J., & Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Rev Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(5), 1-21. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074
- Villar, M., & Araya, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & Gestión*, 46(8), 187-221. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100187

ANEXOS

Anexo 1: Análisis de resultados sobre el liderazgo transformacional

Tabla 6

Componentes del liderazgo transformacional

Incógnitas del cuestionario	Alternativas	#	%
1. Se relaciona personalmente con cada uno de sus colaboradores	Nunca	0	0%
	Rara vez	31	23%
	A veces	78	59%
	A menudo	15	11%
	Frecuentemente	9	7%
	Total	133	100%
2. Tiende estimular a los demás para que expresen sus ideas y opiniones sobre el entorno laboral y las posibles necesidades	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	16	12%
	A veces	83	62%
	A menudo	13	10%
	Frecuentemente	21	16%
Total	133	100%	
3. Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	Alternativas	#	%
	Nunca	15	11%
	Rara vez	23	17%
	A veces	57	43%
	A menudo	12	9%
	Frecuentemente	26	20%
Total	133	100%	
4. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas	Alternativas	#	%
	Nunca	9	7%
	Rara vez	13	10%
	A veces	51	38%
	A menudo	37	28%
	Frecuentemente	23	17%
Total	133	100%	
5. Las personas que trabajan con usted, tienen confianza en sus juicios y decisiones	Alternativas	#	%
	Nunca	25	19%
	Rara vez	19	14%
	A veces	68	51%
	A menudo	12	9%
	Frecuentemente	9	7%
Total	133	100%	
6. Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	16	12%
	A veces	27	20%
	A menudo	69	52%
	Frecuentemente	21	16%
Total	133	100%	
	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%

7. Intenta mostrar coherencia entre lo que dice y hace	Rara vez	12	9%
	A veces	97	73%
	A menudo	21	16%
	Frecuentemente	3	2%
	Total	133	100%
8. Actúa de modo que se gana el respeto de los demás	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	10	8%
	A veces	23	17%
	A menudo	87	65%
	Frecuentemente	13	10%
	Total	133	100%
9. Mantiene una comunicación asertiva y respeta el punto de vista de los demás	Alternativas	#	%
	Nunca	5	4%
	Rara vez	33	25%
	A veces	72	54%
	A menudo	13	10%
	Frecuentemente	10	8%
	Total	133	100%
10. Intenta ser un modelo a seguir para los demás	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	41	31%
	A veces	51	38%
	A menudo	26	20%
	Frecuentemente	15	11%
	Total	133	100%
11. Motiva al personal a que se capaciten continuamente	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	15	11%
	A veces	39	29%
	A menudo	61	46%
	Frecuentemente	18	14%
	Total	133	100%

Fuente: Elaboración propia (2023)

Anexo 2: Análisis de resultados sobre el cumplimiento de metas de las MiPyMES

Tabla 7

Componentes del cumplimiento de metas de las MiPyMES

Incógnitas del cuestionario	Alternativas	#	%
1. Se cumple las funciones de manera debida sin importar las circunstancias	Nunca	0	0%
	Rara vez	28	21%
	A veces	80	60%
	A menudo	25	19%
	Frecuentemente	0	0%
	Total	133	100%
2. Se conoce las metas pretendidas por la empresa a corto y largo plazo	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	5	4%
	A veces	21	16%
	A menudo	90	68%
	Frecuentemente	17	13%
Total	133	100%	
3. Se cumple con las metas diarias de cada personal a su cargo	Alternativas	#	%
	Nunca	5	4%
	Rara vez	15	11%
	A veces	23	17%
	A menudo	65	49%
	Frecuentemente	25	19%
Total	133	100%	
4. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas	Alternativas	#	%
	Nunca	8	6%
	Rara vez	22	17%
	A veces	63	47%
	A menudo	28	21%
	Frecuentemente	12	9%
Total	133	100%	
5. Se cuenta con los recursos necesarios para cumplir con las metas establecidas	Alternativas	#	%
	Nunca	10	8%
	Rara vez	19	14%
	A veces	69	52%
	A menudo	22	17%
	Frecuentemente	13	10%
Total	133	100%	
6. Se cuenta con predisposición e interés para cumplir con las metas de la empresa	Alternativas	#	%
	Nunca	11	8%
	Rara vez	19	14%
	A veces	58	44%
	A menudo	31	23%
	Frecuentemente	14	11%
Total	133	100%	
7. El liderazgo ejercido ayuda en la consecución de las metas establecidas	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	15	11%
	A veces	65	49%


	A menudo	33	25%
	Frecuentemente	20	15%
	Total	133	100%
8. Se reconoce los aspectos negativos que inciden en la consecución de las metas establecidas por la empresa	Alternativas	#	%
	Nunca	5	4%
	Rara vez	18	14%
	A veces	35	26%
	A menudo	58	44%
	Frecuentemente	17	13%
	Total	133	100%
9. Propongo actividades innovadoras en mi diario accionar	Alternativas	#	%
	Nunca	12	9%
	Rara vez	29	22%
	A veces	38	29%
	A menudo	31	23%
	Frecuentemente	23	17%
	Total	133	100%
10. Me capacito sobre nuevos temas que ayuden a concretar las metas de la empresa	Alternativas	#	%
	Nunca	0	0%
	Rara vez	11	8%
	A veces	71	53%
	A menudo	33	25%
	Frecuentemente	18	14%
	Total	133	100%

Fuente: Elaboración propia (2023)



Jonnathan Iván Siguencia Narváez portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302625744**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“Estudio Correlacional del liderazgo transformacional y cumplimiento de metas de MiPymes comerciales en Azogues – Ecuador”** 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 éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, **18 de julio de 2023**

F: 

Jonnathan Iván Siguencia Narváez

C.I. 0302625744