



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS**

**ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**EL IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA VISIÓN  
COMPARTIDA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU  
EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL: UN ESTUDIO EN EMPRESAS  
DE SERVICIOS**

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

**AUTOR: GRACIELA MAJOMI PÉREZ ÁVILA**

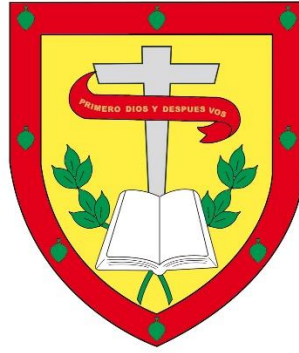
**JOSELYN GRACIELA PÉREZ ÁVILA**

**DIRECTOR: DR. WILSON GEOVANNY PESANTEZ MOLINA**

**LA TRONCAL-ECUADOR**

**2025**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS**

**ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“EL IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA VISIÓN  
COMPARTIDA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU  
EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL: UN ESTUDIO EN EMPRESAS  
DE SERVICIOS”**

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

**AUTOR: GRACIELA MAJOMI PÉREZ ÁVILA**

**JOSELYN GRACIELA PÉREZ ÁVILA**

**DIRECTOR: DR. WILSON GEOVANNY PESANTEZ MOLINA**

**LA TRONCAL - ECUADOR**

**2025**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – LA TRONCAL  
UNIDAD DE TITULACIÓN**

La Troncal, 02 de junio del 2025.

**Sección:** UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES.

**Asunto:** Aprobación de presentación del Trabajo de Titulación.

**Dr.**

**Carlos Orellana Orellana, PhD.**

**UNIDAD DE TITULACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**EXTENSIÓN SAN PABLO DE LA TRONCAL.**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA.**

De mi consideración:

El suscrito tutor del trabajo de titulación, con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias, y a su vez certificar que el trabajo de **“EL IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA VISIÓN COMPARTIDA EN LA INNOVACION ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL: UN ESTUDIO EN EMPRESAS DE SERVICIOS”** desarrollado por **PEREZ AVILA JOSELYN GRACIELA** con cédula de identidad No **0954962742**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple con las normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que hacemos de su conocimiento para los fines legales consiguientes, suscribo, no sin antes exteriorizar nuestra consideración.

**Atentamente.**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO.**

**DR.  
GEOVANNY  
PESANTEZ,  
PhD**

Firmado digitalmente  
por DR. GEOVANNY  
PESANTEZ, PhD  
Ubicación:  
Fecha: 2025-06-03  
08:41-05:00

**Dr. Geovanny Pesantez M, PhD.**

**TUTOR DE TESIS**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – LA TRONCAL  
UNIDAD DE TITULACIÓN**

La Troncal, 02 de junio del 2025.

**Sección:** UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES.

**Asunto:** Aprobación de presentación del Trabajo de Titulación.

**Dr.**

**Carlos Orellana Orellana, PhD.**

**UNIDAD DE TITULACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**EXTENSIÓN SAN PABLO DE LA TRONCAL.**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA.**

De mi consideración:

El suscrito tutor del trabajo de titulación, con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para desearle éxitos en sus funciones diarias, y a su vez certificar que el trabajo de **“EL IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA VISIÓN COMPARTIDA EN LA INNOVACION ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL: UN ESTUDIO EN EMPRESAS DE SERVICIOS”** desarrollado por **PEREZ AVILA GRACIELA MAJOMI** con cédula de identidad No **0954962858**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple con las normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que hacemos de su conocimiento para los fines legales consiguientes, suscribo, no sin antes exteriorizar nuestra consideración.

**Atentamente.**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO.**

**DR.  
GEOVANNY  
PESANTEZ,  
PhD**

Firmado digitalmente  
por DR. GEOVANNY  
PESANTEZ, PhD  
Ubicación:  
Fecha: 2025-06-03  
08:39:05.00

**Dr. Geovanny Pesantez M, PhD.  
TUTOR DE TESIS**

**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**Joselyn Graciela Pérez Ávila** portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º **0954962742**. Declaro ser el autor de la obra: **"El impacto del liderazgo transformacional y la visión compartida en la innovación organizacional y su efecto en el desempeño laboral: un estudio en empresas de servicios."**, 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, **miércoles 11 de junio del 2025**

F: 

**Joselyn Graciela Pérez Ávila**

**C.I. 0954962742**



**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**Graciela Majomi Pérez Ávila** portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º **0954962858**. Declaro ser el autor de la obra: **"El impacto del liderazgo transformacional y la visión compartida en la innovación organizacional y su efecto en el desempeño laboral: un estudio en empresas de servicios."**, 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, **miércoles 11 de junio del 2025**

F: 

**Graciela Majomi Pérez Ávila**

**C.I. 0954962858**

## DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento y el alma llena de emoción, dedico esta tesis a quienes han sido mi refugio, mi fuerza y mi mayor inspiración en este camino. Este logro no habría sido posible sin el apoyo incondicional, los gestos silenciosos de amor, las interminables muestras de paciencia y esas palabras que, en los momentos más difíciles, me devolvieron la esperanza.

A **Dios**, fuente inagotable de sabiduría, fortaleza y amor. Gracias por iluminar mi camino en los momentos de incertidumbre, por darme fuerzas cuando sentí que flaqueaba y por bendecirme con la perseverancia necesaria para culminar esta etapa. Sin tu guía y tu presencia constante en mi vida, este logro no habría sido posible. A Ti encomiendo cada paso que doy, confiando siempre en tus tiempos perfectos

A mi querida madre, **María Ávila**, té agradezco por tu constante apoyo y por ser el faro que siempre me ha orientado en mis días inciertos. Tu amor y dedicación han sido el sustento que me permitió superar cada obstáculo y seguir adelante con esperanza. Gracias por tu paciencia infinita y por creer en mí cuando yo dudaba. Este logro también es fruto de tu sacrificio y tu entrega con todo mi amor y gratitud.

A mi amado padre, **Ángel Pérez**, No hay palabras suficientes para expresar la inmensa gratitud y el profundo amor que siento por ti. Has sido mucho más que un padre; has sido mi guía, mi fortaleza y mi ejemplo constante de vida. En cada paso que doy, llevo conmigo tus enseñanzas, tus consejos y ese amor incondicional que solo un padre puede dar. Cada logro mío lleva impresa tu huella, porque sé que sin ti nada de esto habría sido posible.

A mi querida hermana mayor, **Sonia Pérez**, desde que tengo memoria, has sido mi ejemplo y mi guía. Has sido esa luz que me ha iluminado en los momentos oscuros, la voz sabia que siempre

sabe qué decir, y el abrazo cálido que reconforta el alma. Gracias por cada consejo, por cada gesto de amor, por tu paciencia infinita y por creer siempre en mí, incluso cuando yo dudaba.

A mi querida hermana menor, **Yuli**, desde que llegaste a mi vida, todo cambió para mejor. Eres ese rayo de luz que ilumina mis días, la alegría que nunca falta y el amor más puro que conozco. Gracias por ser mi compañera inseparable, por esos momentos de risas interminables, por el apoyo en los días difíciles y por esa confianza que solo entre hermanas puede existir. A pesar de las diferencias, de las peleas pequeñas y las bromas, siempre has estado ahí, firme y sincera, mostrando un corazón gigante y una fuerza admirable.

A mi amado compañero de vida y futuro esposo, **Daniel López**, esta tesis es también tuya, porque ha sido escrita con tus ánimos, tus palabras de aliento, tu apoyo incondicional y tu amor constante. Desde el primer día, estuviste a mi lado, creyendo en mí incluso cuando yo dudaba, sosteniéndome en mis momentos de agotamiento y celebrando conmigo cada pequeño logro en este largo camino. Te amo con todo lo que soy, Daniel, y te agradezco infinitamente por caminar conmigo, por sostenerme y por inspirarme a ser la mejor versión de mí misma.

A mi querido amigo **David**, gracias por estar presente en cada paso, por las conversaciones profundas y por esos momentos simples que se convierten en recuerdos eternos. Tu amistad me ha enseñado el valor de la confianza, la empatía y la solidaridad.

A mi querida familia, por ser mi refugio en los días difíciles, mi impulso en los momentos de duda y mi alegría en cada logro. Gracias por su amor incondicional, por cada palabra de aliento, por su paciencia infinita y por enseñarme que los sueños se construyen con esfuerzo, fe y unidad. Este logro es tan mío como suyo, porque sin ustedes, este camino no habría sido posible. Con todo mi amor y gratitud, les dedico esta meta alcanzada.

A mis amigos, los que siempre estuvieron allí, en los buenos y malos momentos, los que hicieron cada desafío más llevadero y cada alegría más grande. Gracias por ser mi apoyo incondicional, por las risas interminables, las conversaciones hasta tarde y por recordarme siempre que no estoy solo en este camino.

A mí, por no rendirme pese a las dificultades, por la constancia en cada paso y la pasión que puse en este sueño. Por las noches de esfuerzo, la paciencia en los momentos de incertidumbre y la valentía para seguir adelante cuando parecía difícil. Este logro es testimonio de mi fuerza, mi perseverancia y mi compromiso conmigo mismo. Gracias por confiar en tus capacidades y por demostrar que con dedicación todo es posible. Que este sea solo el comienzo de muchos éxitos más.

Su amor y apoyo permanecen grabados en lo más profundo de mi alma, y los llevaré conmigo, hoy y siempre.

Graciela Pérez

## DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento y emoción, dedico este logro a quienes han sido mi apoyo incondicional, mi inspiración y mi fuerza en los momentos más desafiantes. Este trabajo no representa solo mi esfuerzo, sino también el amor compartido, los gestos silenciosos y el aliento constante que me acompañaron a lo largo de este camino.

A **Dios**, fuente de vida, sabiduría y fortaleza, dedico con humilde y profundo agradecimiento este logro. Gracias Señor, por haber guiado mis pasos en los momentos de incertidumbre, por sostenerme cuando sentí que no podía continuar, y por darme la paz que necesitaba para seguir adelante. Tu presencia fue mi refugio en las noches de cansancio, mi luz en los días de duda y mi impulso silencioso en cada nuevo desafío.

A mi madre, **María Ávila**, gracias por ser mi guía, mi consuelo y mi fuerza en cada paso de esta etapa. Tu amor incondicional ha sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Tu voz alentándome, tu paciencia, tus consejos y tu fe en mi fueron fundamentales para no rendirme cuando sentía que las fuerzas me faltaban. Has sido mi ejemplo de lucha, de entrega y de amor verdadero. Si hoy he llegado hasta aquí, en gran parte es por ti.

A mi padre, **Ángel Pérez**, gracias por ser mi ejemplo de esfuerzo, responsabilidad y honestidad. Desde pequeña te vi luchar con valentía para darnos lo mejor, incluso cuando las circunstancias no eran fáciles. Tu manera de enfrentar la vida, con integridad y humildad, me enseñó que los verdaderos logros se construyen con trabajo constante y corazón firme. Cada paso que di durante esta etapa académica estuvo acompañado de tu apoyo presente. Tus palabras sencillas, tus gestos de cariño, tu preocupación constante y tu fe en mi me dieron fuerzas cuando más las necesitaba.

A mi hermana mayor **Sonia Pérez**, gracias por ser más que una hermana: por ser mi guía, mi consejera y muchas veces mi refugio. A lo largo de este camino, tu apoyo ha sido una fuente constante de fuerza y motivación. Siempre has estado presente, celebrando mis logros con alegría genuina y brindándome ánimos cuando las cosas se complicaban. Esta tesis es también el reflejo del amor y la unión que compartimos, te amo tanto.

A mi hermana menor **Yuli**, gracias por tu ternura, tu alegría y por estar siempre a mi lado con una sonrisa. Tu cariño ha sido un consuelo en los momentos difíciles y una motivación constante para seguir adelante, espero que puedas ver en mí una motivación y que jamás dejes de creer en ti y en la capacidad que tienes de lograrlo todo. Este logro también es para ti con todo mi amor.

A mi compañero de vida **Andrés Vera**, gracias por caminar a mi lado en este proceso, por tu amor constante, tu paciencia infinita y por ser mi refugio en mis momentos difíciles. Tu apoyo ha sido incondicional, incluso cuando yo dudaba de mí misma, y tu presencia ha sido luz en los días más oscuros y alegría en los momentos de triunfo. Has creído en mí cuando más lo necesitaba, me has alentado a seguir cuando sentía que no podía más, y me has acompañado con amor, respeto y comprensión en cada paso de este camino.

A mi amada familia, gracias por ser mi base, mi impulso y mi mayor motivo para seguir adelante. Cada uno de ustedes ha sido parte esencial de este camino: con su amor, su apoyo y su fe incondicional en mí.

A mis amigos, por estar presente en cada etapa de este camino, por sus palabras de aliento, su compañía sincera, cada risa compartida, cada conversación y cada gesto de amistad ha sido un respiro en medio del esfuerzo.

Este logro es el reflejo de mi esfuerzo, de mi constancia y de mi crecimiento. A esos momentos de duda que supere con paciencia y valentía, a las noches largas de estudio y esfuerzo constante. Que este trabajo sea un recordatorio de que puedo alcanzar mis sueños y un incentivo para seguir adelante en todos los retos que decida enfrentar en el futuro. Hoy me abrazo con orgullo y gratitud por todo lo que logre ser y por todo lo que aun puedo llegar a ser.

Gracias por sostenerme cuando más los necesitaba.

Los guardo en mi corazón, por siempre.

Joselyn Pérez

## AGRADECIMIENTO

A un ser maravilloso que hizo posible la creación del universo con sus misterios y maravillas, permitiendo la procreación del hombre, para dar vida. Gracias a Él estoy aquí viendo alcanzada una meta más en mi vida. No hay por qué imaginar su nombre, porque de sólo pronunciarlo es amor ese ser es Dios, el Rey Supremo y Celestial del Universo.

A mis queridos padres Ángel Pérez y Pilar Ávila este logro académico es un reflejo del incansable esfuerzo que han invertido para brindarme una educación sólida. Cada sacrificio que han hecho, cada día de trabajo duro y cada decisión que tomaron en mi nombre son el fundamento de mi éxito. Esta tesis es un testimonio de su sacrificio y amor, y me llena de orgullo honrarlos de esta manera. Gracias por ser los faros en mi vida, por iluminar el camino hacia el conocimiento y por inculcarme la importancia del trabajo duro y la educación. Los amo profundamente.

A mi querida hermana Yuli, que más que hermana ha sido como una hija para mí. Cada paso que he dado ha estado impulsado por el deseo de ser un ejemplo para ti, y cada logro, como este, lo comparto contigo con el corazón lleno de gratitud y orgullo. Te amo profundamente.

A mi hermana mayor Priscila, mi fuerza inspiradora, por ser un pilar en mi vida, una guía en los momentos difíciles y un refugio en los días nublados. Tu apoyo ha sido luz en mi camino y tu presencia, una bendición que valoro profundamente. Este logro también es tuyo.

A Daniel, mi futuro esposo, gracias por estar a mi lado en cada paso de este camino, por tu paciencia en los días difíciles, por tu fe en mí cuando más lo necesitaba, y por tu amor incondicional que me ha dado fuerzas para seguir adelante. Gracias por ser mi mayor motivación.

A David, mi mejor amigo, por estar presente en cada momento, con palabras de aliento, compañía sincera y una amistad que trasciende todo.

Al Dr. Geovanny Pesantez, mi docente tutor de tesis, por su guía, exigencia, compromiso durante todo este proceso y por su valiosa paciencia.

A mi director de carrera, Fernando Orellana, por su respaldo y dedicación a nuestra formación profesional, por convertirse en un segundo padre a lo largo de nuestra vida universitaria. Al Ing. Carlos Orellana, por sus enseñanzas, dedicación y por compartir con nosotros sus conocimientos con pasión y vocación. Gracias por ser parte esencial de este logro académico.

A mis sobrinas y sobrinos, con amor los bendigo y que este triunfo que hoy alcanzo les sirva de estímulo para que, en un futuro, comprendan el significado de trazarse metas y luchar hasta alcanzarla.

A mi familia y amigos, quienes compartieron conmigo cada etapa de esta carrera, celebrando los logros y acompañándome en los desafíos. Gracias por su cariño y por ser parte esencial de este logro.

Este trabajo es para todos ustedes, con todo mi corazón.

Graciela Pérez

## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a las personas que han sido parte fundamental en la realización de esta tesis y en mi formación personal y profesional.

Agradezco primeramente a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por haberme acompañado en cada paso de este camino. Sin su guía y bendición, este logro no habría sido posible.

A mis padres, Ángel Pérez y María Ávila, gracias por su amor incondicional, por ser mi base, mi ejemplo de esfuerzo y perseverancia. Su apoyo constante ha sido el motor que me impulso a alcanzar esta meta. Este logro también es suyo.

A mi compañero de vida, Andrés Vera, por estar a mi lado en los momentos más exigentes, por su paciencia, comprensión y aliento constante. Gracias por caminar conmigo en este proceso con amor.

A mi hermana mayor, Sonia, por ser una inspiración y un apoyo firme en mi vida. Tu ejemplo, tus consejos, tus palabras de aliento y tu presencia han sido una gran fuente de motivación.

A mi hermana menor, Yuli, por su cariño, su alegría y por darme razón para sonreír incluso en los días más exigentes. Tu apoyo, aunque silencioso, ha sido muy valioso para mí.

A mis sobrinas y sobrino, gracias por ser una fuente de alegría y motivación constante. Su amor y sonrisa hicieron este camino más llevadero.

Al Doctor Geovanny Pesantez, mi docente de tesis, por su compromiso, su paciencia y por compartir con generosidad sus conocimientos, ayudándome a dar forma a este proyecto con claridad y enfoque.

Al Ingeniero Fernando Orellana, director de carrera, por su respaldo, por creer en el potencial de sus estudiantes y por fomentar un entorno académico que promueve el crecimiento profesional y personal.

A mi familia y amigos, gracias por acompañarme, por su cariño, por sus palabras de ánimo y por compartir conmigo las alegrías y desafíos de este camino. Cada uno ha dejado una huella en este logro.

Con sincera gratitud, a todos ustedes: gracias por ser parte de este sueño hecho realidad.

Joselyn Pérez

## **Resumen**

La presente investigación analiza el impacto del liderazgo transformacional en la innovación organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector comercial de La Troncal, Cañar. En un entorno empresarial caracterizado por la competitividad y la constante evolución del mercado, se identificó que la falta de liderazgo limita la capacidad de innovación y la productividad de los empleados. A partir de un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales ADANCO PLS-SEM para comprobar las relaciones entre variables.

El estudio se fundamenta en teorías del liderazgo, especialmente la de Burns y Bass sobre el liderazgo transformacional, que destaca dimensiones como la motivación inspiradora, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la influencia idealizada. Además, se apoya en el Manual de Oslo para abordar la innovación y en teorías de la expectativa de Vroom para explicar el desempeño laboral.

Los resultados confirman que el liderazgo transformacional influye significativamente en la innovación y el desempeño laboral, y que la innovación actúa como una variable mediadora entre ambas. Se concluye que fomentar un liderazgo transformacional es clave para potenciar la creatividad, el compromiso de los colaboradores y la competitividad empresarial. Este estudio aporta evidencia empírica útil para diseñar estrategias organizacionales sostenibles que impulsen el crecimiento y la eficiencia en el sector comercial de la región.

*Palabras claves:* Liderazgo Transformacional, Innovación Organizacional, Desempeño Laboral, Competitividad Empresarial.

## **Abstract**

This study analyzes the impact of transformational leadership on organizational innovation and job performance in commercial sector companies in La Troncal, Cañar. In a business environment marked by competitiveness and constant market evolution, it was identified that a lack of leadership limits employees' capacity for innovation and productivity. Using a mixed-methods approach (quantitative and qualitative), the software ADANCO for partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) was applied to examine the relationships between variables. The study is grounded in leadership theories, particularly Burns and Bass's transformational leadership theory, which highlights dimensions such as inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, and idealized influence. Additionally, it draws on the Oslo Manual to address innovation and Vroom's expectancy theory to explain job performance. The results confirm that transformational leadership significantly influences innovation and job performance, with innovation serving as a mediating variable between the two. The study concludes that fostering transformational leadership is essential for enhancing creativity, employee engagement, and business competitiveness. This research provides empirical useful evidence for designing sustainable organizational strategies that drive growth and efficiency in the region's commercial sector.

*Keywords:* transformational leadership, organizational innovation, job performance, business competitiveness.

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO 1.....</b>	<b>4</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Antecedentes y contextos del fenómeno a investigar .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Descripción y contexto del caso .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Preguntas de investigación.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3.1 Pregunta principal .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3.2 Preguntas secundarias .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Objetivo de Investigación.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.1 Objetivo principal .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Hipótesis .....</b>	<b>9</b>
<b>1.6 Justificación del Problema .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPITULO 2.....</b>	<b>12</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Antecedes teóricos.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Teorías del Liderazgo .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.1 La Teoría del gran hombre .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.2 La Teoría de los rasgos .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.3 La Teoría conductual.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.3.1 Estudios realizados por la Universidad Estatal de Ohio .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.4 La Teoría de la contingencia del liderazgo .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5 La Teoría de la contingencia del liderazgo de Hersey y Blanchard .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.5.1 Estilos de liderazgo según Hersey y Blanchard.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.6 La Teoría del Liderazgo transaccional .....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.6.1 Liderazgo transaccional según Max Weber (1947).....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.6.2 Liderazgo transaccional según Bernard Bass (1985,1990).....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.6.3 Liderazgo transaccional según James MarcGregor Burns (1978) .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.7 Liderazgo transformacional.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.7.1 Dimensiones del liderazgo transformacional.....</b>	<b>24</b>

2.2.7.2 Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño organizacional según Bernard Bass (1985).....	26
2.2.8 Tipo de liderazgo adoptado en esta investigación.....	26
2.3 Desempeño laboral .....	27
2.3.1 Definición.....	27
2.3.2 Teoría de las características del puesto.....	28
2.3.3 Teoría de la expectativa de Vroom.....	29
2.3.3.1 Dimensiones de la teoría de la expectativa de Vroom.....	30
2.3.4 Teoría del capital humano.....	31
2.3.4.1 Dimensiones de la teoría del capital humano .....	32
2.3.5 Teoría de desempeño laboral, adoptado en esta investigación .....	33
2.4 Innovación .....	34
2.4.1 Definición.....	34
2.4.2 Teoría de la innovación y el desarrollo económico .....	35
2.4.3 La destrucción creativa .....	35
2.4.4 Tipos de innovación según Schumpeter .....	35
2.4.5 El ciclo de la innovación y su impacto en el crecimiento económico.....	36
2.4.6 La teoría de la innovación como disciplina.....	37
2.4.7 Teoría de la Innovación según el Manual de Oslo (1997).....	40
2.4.7.1 Dimensiones de la teoría de la innovación según el Manual de Oslo .....	41
2.4.8 Teoría de innovación adoptada en esta investigación.....	43
2.5 Modelo de ecuación estructural de investigación según el problema planteado .....	43
<b>CAPITULO 3.....</b>	<b>45</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>45</b>
3.1 Método científico aplicado en la investigación.....	45
3.1.1 Enfoque metodológico .....	45
3.1.2 Diseño de la investigación.....	45
3.1.3 Tipo de estudios empleados en la investigación .....	46
3.2 Población y muestra .....	47
3.2.1 Población.....	47
3.2.2 Tamaño de la muestra .....	48
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.3.1 La encuesta .....	50

3.3.2 Justificación de la metodología de investigación adoptada.....	50
3.4 Descripción de las variables de investigación.....	50
3.5. Operacionalización de las variables.....	51
3.6 Cálculo de la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición aplicados a esta investigación.....	54
<b>CAPITULO 4.....</b>	<b>55</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>55</b>
4.1 Análisis de los resultados .....	55
4.1.1 Análisis de datos sociodemográficos.....	55
4.1.2 Análisis de las preguntas de la encuesta basadas en las variables de estudio.....	59
4.1.2.1 Liderazgo transformacional.....	59
4.1.2.2 Desempeño Laboral .....	64
4.1.2.3 Innovación .....	69
4.2 MODELO DE MEDIDA PLS SEM.....	76
4.2.1 La bondad de ajuste del modelo (modelo saturado) .....	78
4.2.2 Modelo exterior (construir la fiabilidad) .....	79
4.2.3 Modelo exterior (Validez Convergente).....	80
4.2.4 Modelo exterior (Validez discriminante: Fornell-Larcker Criterion).....	81
4.2.5 Modelo exterior (Cargas) .....	82
4.2.6 Modelo estructural.....	84
4.2.7 Modelo estructural (R-Cuadillo) .....	85
4.2.8 Modelo estructural (Descripción del efecto).....	85
4.2.9 Bootstrapping .....	86
4.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	88
4.3.1 Conclusiones .....	88
4.3.2 Recomendaciones .....	91
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>94</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1</b> LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD .....	19
<b>FIGURA 2</b> <i>MODELO ESTRUCTURAL</i> .....	44
<b>FIGURA 3</b> <i>POBLACIÓN DE EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL</i> .....	48
<b>FIGURA 6</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE DATOS DEMOGRÁFICOS DE SEXO DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO</i>	56
<b>FIGURA 7</b> <i>DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE EDAD</i> .....	57
<b>FIGURA 8</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA ESTRUCTURA DEL SECTOR COMERCIAL DEL CANTÓN LA TRONCAL, CLASIFICADO POR TIPO DE EMPRESA</i> .....	58
<b>FIGURA 9</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL SOBRE LA PREGUNTA 1</i> .....	60
<b>FIGURA 10</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL SOBRE LA PREGUNTA 2</i> .....	61
<b>FIGURA 11</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA PREGUNTA 3</i> .....	62
<b>FIGURA 12</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL A LA PREGUNTA 4</i> .....	64
<b>FIGURA 13</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA PREGUNTA 5</i> .....	65
<b>FIGURA 14</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA PREGUNTA 6</i> .....	67
<b>FIGURA 15</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA PREGUNTA 7</i> .....	68
<b>FIGURA 16</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA PREGUNTA 8</i> .....	70
<b>FIGURA 17</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA PREGUNTA 9</i> .....	72
<b>FIGURA 18</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA PREGUNTA 10</i> .....	74
<b>FIGURA 19</b> <i>GRÁFICA PORCENTUAL DE LA PREGUNTA 11</i> .....	76
<b>FIGURA 20</b> <i>MODELO ESTIMADO</i> .....	77
<b>FIGURA 21</b> <i>MODELO ESTRUCTURADO</i> .....	78
<b>FIGURA 22</b> <i>ANEXO DE ENCUESTA LEVANTADA A TRAVÉS DE GOOGLE FORMS ;ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</i>	
<b>FIGURA 23</b> <i>ENCUESTA APLICADA EN LA INVESTIGACIÓN</i> ..... ; <b>ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>	

## INDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1</b> OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	51
<b>TABLA 2</b> VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO .....	54
<b>TABLA 3</b> DATOS DEMOGRÁFICOS DE SEXO DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO .....	55
<b>TABLA 4</b> CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS .....	57
<b>TABLA 5</b> RESULTADOS DE LA BONDAD DE AJUSTE DEL MODELO (MODELO SATURADO) .....	79
<b>TABLA 6</b> INTERPRETACIÓN DE MEDIDAS .....	79
<b>TABLA 7</b> FIABILIDAD DEL CONSTRUCTO.....	80
<b>TABLA 8</b> FIABILIDAD DEL CONSTRUCTO.....	81
<b>TABLA 9</b> VALIDEZ DISCRIMINANTE: FORNELL-LARCKER.....	82
<b>TABLA 10</b> RESULTADOS DE CARGAS FACTORIALES.....	83
<b>TABLA 11</b> RESULTADOS R2 .....	85
<b>TABLA 12</b> RESULTADOS DEL TAMAÑO .....	86
<b>TABLA 13</b> RESULTADOS DEL BOOTSTRAPPING .....	87
<b>TABLA 14</b> RESULTADOS DEL ANÁLISIS ESTRUCTURAL.....	87

## **INTRODUCCIÓN**

El liderazgo transformacional en los últimos años ha tenido mayor enfoque de atención como un recurso clave para competitividad empresarial en el mundo de negocios; debido a que los entornos y mercados cada vez se vuelven más competitivos. Es así que este tipo de liderazgo se convierte en un factor esencial para el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas. Entre las diversas teorías del liderazgo, el de tipo transformacional se caracteriza por su capacidad de motivar, inspirar y fortalecer el talento humano de la empresa. (Tapia & Antequera, 2020) Así también, las empresas que fomentan una cultura innovadora les permiten estar a la vanguardia de mercado, lo que impulsa a estas empresas en el mundo de los negocios a mejorar día a día todos sus procesos, optimizando recursos, procesos y adaptarse con mayor rapidez a la demanda y gusto del cliente o usuario, por tal sentido el liderazgo transformacional desempeña un rol clave ya que incide en la capacidad de las empresas para generar ideas y crear nuevos productos. Por lo que este tipo de líderes fomentan un entorno propicio para la creatividad, impulsan el pensamiento crítico y motivan a su equipo a desafiar los esquemas tradicionales. Además, en el contexto empresarial actual caracterizado por la competitividad y la constante innovación y evolución del mercado, el desempeño laboral toma un rol ponderante y un factor clave para el éxito organizacional. La productividad, eficiencia y compromiso de los empleados influyen en la rentabilidad, y sostenibilidad de las empresas, es en este sentido, el tipo de liderazgo adoptado dentro de una organización juega un papel crucial pues puede potenciar o limitar el rendimiento de los colaboradores.

En el sector comercial del cantón La Troncal dónde las empresas enfrentan retos como la competencia y exigencia de los consumidores cuyo propósito de toda empresa es atraer más consumidores o usuarios para aumentar la rentabilidad y ganancias de la misma; contar con un

liderazgo transformacional efectivo resulta esencial para mejorar la competitividad, la innovación y el desempeño laboral. Por tal sentido esta investigación tiene como objetivo analizar el liderazgo transformacional en la innovación y el desempeño laboral en empresas del sector comercial de La Troncal, Cañar, proporcionando evidencia empírica que contribuya al desarrollo de estrategias organizacionales más efectivas.

Bajo ese contexto, esta investigación se desarrolla en cuatro capítulos, mismos que se describen a continuación:

En el capítulo 1 se aborda el planteamiento del problema, donde se describe el contexto, los antecedentes y la situación que origina la investigación. También se presenta el caso de estudio, a partir del cual se formula la pregunta principal y las preguntas específicas. Además, se definen los objetivos generales y específicos, se señala el modelo que será analizado y se explica porque la investigación resulta relevante.

En el capítulo 2 está dedicado al desarrollo del marco teórico, donde se analizan a profundidad las variables involucradas en el estudio, tanto la independencia como las dependientes. Para cada una, se presenta su definición, se revisan investigaciones previas relacionadas, se explica su importancia dentro del contexto del estudio y se plantean las hipótesis que orientaran el análisis posterior.

El capítulo 3 está dedicado a la metodología utilizada en la investigación. En él se explica el enfoque adoptado, el método científico aplicado, así como los instrumentos que se emplearon para la recolección de datos. También se detalla cómo se procesaron los datos obtenidos y se describe el análisis estadístico llevado a cabo con el software IBM SPSS Statistics, en su versión 30.

En el capítulo 4 presenta los hallazgos del análisis realizado, alineados cuidadosamente con los objetivos establecidos en la investigación. Se incluyen los resultados obtenidos sobre la relación entre las variables analizadas, así como las conclusiones derivadas del estudio, las recomendaciones propuestas y las fuentes consultadas para respaldar la recolección de información.

Es así que esta investigación, tiene como propósito analizar el impacto del liderazgo transformacional en la innovación y el desempeño laboral en las empresas del sector comercial de La Troncal, Cañar. Su propósito es proporcionar evidencia empírica que respalde el desarrollo de estrategias orientadas a lograr organizaciones más eficientes y efectivas.

## CAPITULO 1

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Antecedentes y contextos del fenómeno a investigar

En los tiempos históricos el liderazgo juega un papel muy significativo y es estudiado a lo largo de la historia, evolucionando así enfoques centrados en características propias del líder hasta modelos más dinámicos que examinan la interacción con los seguidores y el entorno. Diferentes autores han apoyado con sus teorías para percibir mejor este fenómeno.

Un enfoque principal proveniente de la teoría del liderazgo de rasgos, popularizado a inicios del siglo XX. Autores como Stogdill (1948) subrayaron que ciertas características personales, como la inteligencia, la confianza en sí mismo y la determinación, diversificaban a los líderes de los seguidores. Sin embargo, estudios posteriores indicaron que los rasgos por sí solos no respaldan un liderazgo efectivo, ya que el contexto y las interacciones también juegan un papel fundamental.

En los años de 1950, incrementaron teorías basadas en el comportamiento del líder. Exploraciones como las de Lewin, Lippitt y White (1939) vincularon tres estilos principales de liderazgo: autocrático, democrático y laissez-faire. Por su parte, los estudios de la Universidad de Ohio y la Universidad de Michigan en la misma época resaltaron la importancia de dos dimensiones clave en el liderazgo: la orientación hacia la tarea y la orientación hacia las personas.

Posteriormente, en los años 1960 y 1970, surgieron teorías situacionales y contingenciales, como la propuesta de Fiedler (1967), quien argumentó que la efectividad del liderazgo dependía tanto de las características del líder como de la situación en la que opera. Modelos como el liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1977) refuerzan esta idea al señalar que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según el nivel de madurez y competencia de sus seguidores.

Posteriormente, en los años 1960 y 1970, nacieron teorías situacionales y contingenciales, como la propuesta de Fiedler (1967), quien demostró que la efectividad del liderazgo dependía tanto de las características del líder como la situación en la que opera. Modelos como el liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1977) fortalecen esta idea al señalar que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según el nivel de madurez y competencia de sus seguidores.

En las últimas décadas, el liderazgo transformacional ha percibido relevancia, propuesto por Burns (1978) y ampliado por Bass (1985). Destacándose en este modelo la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores a obtener metas más allá de sus propios intereses, impulsando el cambio organizacional y el desarrollo personal.

Así también, la innovación por su parte se ha fortalecido como un factor clave e importante en el desarrollo empresarial y organizacional. Schumpeter (1934) la describió como un proceso de destrucción creativa, en donde nuevas ideas y tecnologías surgen a las existentes para crear crecimiento económico. Posteriormente, Rogers (1995) ahonda en la difusión de la innovación, demostrando como las ideas novedosas se adoptan en una organización. Por lo tanto, se puede demostrar que el liderazgo cumple un papel crucial, ya que los líderes transformaciones impulsan a culturas de cambio y aprendizaje continuo que nos permite implementar innovaciones.

En la administración y la psicología organizacional el desempeño ha sido un objeto de múltiples estudios. Desde una directriz clara, Taylor (1911) planteo la administración científica como un modelo para maximizar la eficiencia laboral. Con el tiempo, autores como Herzberg (1959) destacaron cuán importante es la innovación en el rendimiento, demostrando factores como el reconocimiento y el crecimiento profesional predominan en la productividad. Mas recientemente, estudios como los de Locke y Latham (1990) sobre la teoría de la fijación de metas demuestra

como el liderazgo efectivo renueva el desempeño laboral estableciendo objetivos claros y desafiantes para los empleados.

## **1.2 Descripción y contexto del caso**

En el sector comercial del cantón La Troncal, en la provincia del Cañar ejerce un papel primordial en la economía local, ya que reúne gran variedad de negocios que incluyen tiendas minoristas, supermercados, ferreterías, entre otros. Sin embargo, a pesar de su relevancia, muchas de estas empresas se enfrentan a desafíos organizacionales derivados a la falta de liderazgo efectivo, generando un impacto negativo en su desempeño y competitividad.

La principal problemática identificada en estas empresas es la deficiencia en la organización interna, lo que produce descoordinaciones actividades diarias y una baja eficiencia operativa. Debido a la carencia de estrategias de liderazgo esta situación demuestra una desmejora en la creatividad y la innovación, elementos clave para distinguir un mercado cada vez más dinámico y exigente. La capacidad de adaptación de los negocios en las tendencias de consumo y en las condiciones de mercados limita ante la falta de impulso hacia la mejora.

Otro aspecto crítico es la lentitud en la toma de decisiones, lo que afecta la capacidad de respuesta de las empresas frente a oportunidades y desafíos comerciales. Muchos gerentes o propietarios de negocios tienden a centralizar las decisiones sin delegar responsabilidades, lo que genera una sobrecarga de trabajo y reduce la eficiencia en la gestión empresarial. Esta falta de delegación no solo ralentiza los procesos, sino que también disminuye la motivación y el sentido de compromiso de los empleados, quienes pueden percibir un entorno laboral poco participativo y sin oportunidades de desarrollo.

El desempeño laboral de los colaboradores en consecuencia de estos factores se ve comprometido. La falta de liderazgo impacta en la innovación y el desempeño laboral, generando un resultado bajo significativo en la rentabilidad de la empresa. En un entorno comercial donde la atención y la experiencia del consumidor son fundamentales para la fidelización, afectando no solo a la sostenibilidad si no también al crecimiento de los negocios en el cantón.

Ante esta problemática, es esencial reforzar el liderazgo dentro de las empresas comerciales de La Troncal, fomentando un enfoque transformacional que impulse la innovación agilizando la toma de decisiones y creando un ambiente de trabajo colaborativo. Para que los negocios sean más competitivos y sostenibles en el tiempo, es necesario crear mejoras en estas áreas así también tendremos una optimización en el desempeño laboral.

Es así que esta investigación tiene como objetivo analizar la influencia del liderazgo transformacional en la innovación y el desempeño laboral dentro de las empresas del sector comercial de La Troncal, Cañar. De manera que genere y proporcione evidencia empírica fundamentada que permita entender de forma más precisa la relación entre el liderazgo transformacional, la innovación y el desempeño laboral. Sirviendo como base esta información para el desarrollo de estrategias que promuevan una gestión más eficiente, mediante la optimización de procesos internos y fortaleciendo la efectividad organizacional, de esta manera se permite que las empresas del sector comercial de La Troncal sean más competitivas y sostenibles.

### **1.3 Preguntas de investigación**

#### **1.3.1 Pregunta principal**

¿Cómo impacta el liderazgo transformacional en la innovación y el desempeño laboral en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar?

### **1.3.2 Preguntas secundarias**

¿De qué manera el liderazgo transformacional impacta en el desempeño laboral en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar?

¿De qué manera el liderazgo transformacional impacta en la innovación dentro de las empresas del sector comercial del Cantón La Troncal?

¿De qué manera la innovación impacta en el desempeño laboral en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar?

¿De qué manera el liderazgo transformacional impacta en el desempeño teniendo como variable mediadora la innovación?

## **1.4 Objetivo de Investigación**

### **1.4.1 Objetivo principal**

Analizar el impacto del liderazgo transformacional en la innovación y el desempeño laboral en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar.
2. Evaluar el impacto del liderazgo transformacional en la innovación dentro de las organizaciones comerciales del cantón La Troncal, Cañar.

3. Analizar la relación entre la innovación y el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar.
4. Examinar el efecto mediador de la innovación en la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

### **1.5 Hipótesis**

H1: El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en el desempeño laboral como efecto directo.

Ho: El liderazgo transformacional no impacta positiva y significativamente en el desempeño laboral de manera directa.

H2: El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en la innovación.

Ho: El liderazgo transformacional no impacta positiva y significativamente en la innovación.

H3: La innovación impacta positiva y significativamente en el desempeño laboral.

Ho: La innovación no impacta positiva y significativamente en el desempeño laboral.

H4: El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente de manera indirecta en el desempeño laboral por el efecto de la variable mediadora innovación.

Ho: El liderazgo transformacional no impacta positiva y significativamente de manera indirecta en el desempeño laboral por el efecto de la variable mediadora innovación.

## **1.6 Justificación del Problema**

El presente estudio examina el sector comercial del cantón La Troncal, en la provincia de Cañar, debido a su papel fundamental en la economía local. Sin embargo, muchas de estas empresas enfrentan dificultades organizacionales que limitan su crecimiento y competitividad, siendo la falta de liderazgo efectivo uno de los factores más relevantes que afectan su desempeño. La ausencia de un liderazgo sólido se traduce en desorganización interna, resistencia a la innovación y lentitud en la toma de decisiones, lo que compromete la productividad y la sostenibilidad de los negocios en un entorno cada vez más dinámico y competitivo.

El liderazgo transformacional se reconoce como una herramienta valiosa para mejorar el desempeño del personal y promover tanto la creatividad como la innovación dentro de las organizaciones. Sin embargo, en las empresas comerciales de La Troncal, la información disponible sobre sus efectos en la eficiencia operativa y en la competitividad es limitada. En este sentido, la presente investigación busca aportar evidencia clara que permita comprender cómo este estilo de liderazgo contribuye al fortalecimiento organizacional, a la mejora de los procesos internos y a una mayor capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno comercial.

Desde un enfoque práctico, esta investigación pretende ofrecer datos relevantes que faciliten el desarrollo de estrategias de gestión respaldadas por evidencia, con el propósito de impulsar el liderazgo transformacional en las organizaciones locales. La puesta en marcha de estas acciones no solo favorecerá el desarrollo y la consolidación del sector comercial, lo cual nos dará un efecto positivo en la economía regional, al estimular empresas más eficaces, creativas y sostenibles.

En el ámbito académico, esta investigación enriquecerá el conocimiento sobre la relación entre liderazgo, innovación y desempeño laboral en entornos comerciales, ofreciendo un marco de referencia para futuros estudios en administración, liderazgo y gestión organizacional. De esta manera, la presente investigación no solo responde a una necesidad del sector empresarial, sino que también aporta valor al desarrollo económico de La Troncal, consolidando un modelo de liderazgo que favorezca el crecimiento de las empresas y la estabilidad laboral en la región.

## **CAPITULO 2**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedes teóricos**

El estudio de los antecedentes teóricos del liderazgo, la innovación y el desempeño laboral ha sido objeto de diversas teorías y enfoques a lo largo del tiempo. Estas tres áreas están estrechamente vinculadas, y la intersección de sus impactos permite comprender cómo el liderazgo influye en el desarrollo de la innovación y el desempeño de los empleados dentro de las organizaciones. A continuación, se presenta un análisis de los principales enfoques teóricos sobre estos temas.

#### **2.2 Teorías del Liderazgo**

El liderazgo ha sido una idea clave en la teoría de la empresa desde la primera investigación sobre el liderazgo del equipo y el impacto social. A lo largo de la historia, han surgido diferentes ideas para describir cómo los líderes afectan a sus seguidores y cómo su forma de manejar afecta el éxito y la efectividad de los grupos. (Cernas Ortiz & Mercado Salgado, 2022). El liderazgo requiere no solo la habilidad para guiar y tomar decisiones, sino también la capacidad de alentar, energizar y dirigir el personal hacia los objetivos de la compañía, fomentar un lugar de trabajo productivo e imaginativo. Con el tiempo, diferentes escritores e ideas han intentado definir el liderazgo, describiendo cómo los líderes pueden afectar a sus grupos y cómo sus acciones afectan la productividad y el entorno laboral; estos se detallan a continuación.

### 2.2.1 La Teoría del gran hombre

La teoría del gran hombre, considerada uno de los enfoques más antiguos para comprender el liderazgo, sostiene que los líderes poseen cualidades innatas que los convierten en figuras excepcionalmente capaces de ejercer influencia sobre los demás. Según (Cherry, 2023), esta perspectiva se originó en el siglo XIX y encontró un importante sustento en los planteamientos del filósofo y sociólogo Thomas Carlyle. En su obra “*On Heroes, Hero-Worship. And the Heroic in History*” publicada en 1841, Carlyle afirmaba que la historia está determinada por la acción de los grandes hombres, es decir, aquellos líderes con características extraordinarias que moldean los acontecimientos históricos y sociales.

De acuerdo con esta teoría, los líderes no se forman a través del aprendizaje o la experiencia, sino que poseen de manera innata cualidades distintivas como la valentía, la inteligencia, la visión, el carisma y la habilidad para tomar decisiones en situaciones de alta presión. Los proponentes de esta perspectiva argumentaban que los grandes líderes eran individuos extraordinarios, casi enigmáticos, destinados a desempeñar un papel singular en la historia, conduciendo a las sociedades hacia el progreso o la conquista.

Autores como Bass (1990) y Northouse (2016) sugieren que la teoría del gran hombre fue un precursor de las teorías de liderazgo basadas en rasgos, ya que ambas enfocaban la atención en las características personales del líder. Sin embargo, la teoría del gran hombre fue criticada por su enfoque determinista, al insinuar que solo algunos individuos tenían las cualidades necesarias para ser líderes, sin considerar el contexto, la cultura o las circunstancias. (Garcia, Martin, & Duque, 2011)

### 2.2.2 La Teoría de los rasgos

La teoría de los rasgos es una de las pioneras, en el estudio del liderazgo y sostiene que los líderes eficaces poseen ciertos rasgos o características inherentes que los distinguen de los seguidores. Esta teoría se desarrolló en la primera mitad del siglo XX, basándose en la idea de que el liderazgo puede explicarse a través de un conjunto de atributos o cualidades personales que los líderes poseen de manera innata.

Stogdill (1948), reconocido como uno de los precursores en el estudio de liderazgo, sostiene que los rasgos de un líder comprenden atributos de personalidad, habilidades y capacidades que determinan su aptitud para influir en los demás. Dentro de la literatura sobre liderazgo, se destacan comúnmente rasgos como la inteligencia, la confianza en uno mismo, la habilidad para tomar decisiones, la sociabilidad, la perseverancia, la energía, la visión y la capacidad de comunicarse de manera efectiva. (Stogdill, *Personal factors associated with leadership: A survey of the literature*. *The Journal of Psychology*, 1948)

La teoría de los rasgos sostiene que ciertos atributos específicos tienen la capacidad de predecir el éxito de un líder. Dentro de este marco, Bass (1990) planteó que aquellos líderes que poseen cualidades como una inteligencia superior, habilidades avanzadas para la toma de decisiones, un manejo eficaz de las relaciones interpersonales y un alto nivel de motivación tienden a obtener resultados más destacados en su desempeño. Asimismo, esta perspectiva teórica fue pionera al proponer que el liderazgo no necesariamente está condicionada por las circunstancias o el contexto en el que se ejerce, sino que reside fundamentalmente en las características personales del líder.

No obstante, esta teoría recibió numerosas críticas por parte de estudios posteriores, entre ellos los de Kirkpatrick y Locke (1991), quienes destacaron que no todos los líderes excepcionales poseen los mismos rasgos. Los detractores sostienen que, si bien los rasgos pueden tener relevancia, no bastan por sí solos para justificar el éxito en el liderazgo, ya que factores como el contexto, la interacción con los seguidores y las circunstancias específicas en las que se ejerce el liderazgo también resultan determinantes.

### **2.2.3 La Teoría conductual**

La teoría conductual del liderazgo se basa en el estudio del comportamiento observable de los líderes, dejando de lado sus características personales o rasgos innatos. A diferencia de enfoques previos, como la teoría de los rasgos que sostenía que los líderes nacían con cualidades específicas, este enfoque plantea que el liderazgo es una habilidad adquirida que puede desarrollarse a través de acciones y conductas concretas. Surgió en la década de 1940, cuando los investigadores empezaron a analizar cómo las acciones de los líderes influían en el desempeño y el ambiente laboral dentro de las organizaciones.

Kurt Lewin, reconocido por su significativa contribución al avance de la teoría conductual, delineó tres estilos fundamentales de liderazgo: autocrático, democrático y *laissez-faire*. Según el estudio llevado a cabo por (Lewin, Lippitt, & White, 1939), los líderes autocráticos se caracterizan por la toma de decisiones unilaterales y el ejercicio de un control riguroso sobre sus subordinados. En contraste, los líderes democráticos promueven activamente la participación de sus empleados en el proceso decisorio. Por otro lado, los líderes que adoptan un estilo *laissez-faire* implementan un enfoque más pasivo, otorgando a sus empleados un considerable grado de autonomía y proporcionando una supervisión mínima.

Un autor destacado en la evolución de la teoría conductual es Ralph Stogdill (1974), quien profundizó en el análisis de los comportamientos de los líderes. Planteó que el liderazgo efectivo no se limita únicamente a la habilidad del líder para construir relaciones y organizar tareas, sino que también depende de su capacidad para adaptarse a las necesidades del grupo y las circunstancias específicas.

La teoría conductual del liderazgo se caracteriza por centrar su enfoque en las acciones del líder en lugar de sus atributos internos o inherentes. Esta perspectiva sostiene que el liderazgo no constituye una habilidad estática, sino que puede desarrollarse mediante procesos de práctica y aprendizaje continuo. En este sentido, aquellos líderes que exhiben comportamientos competentes en ámbitos como la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de conflictos presentan una mayor probabilidad de alcanzar el éxito en sus funciones. Un ejemplo destacado de esta aproximación es el modelo propuesto por Blake y Mouton en 1964, conocido como el Modelo de la Gestión del Liderazgo. Este marco conceptual introduce un Cuadrante de Liderazgo que articula la interacción entre dos dimensiones fundamentales: la preocupación por las personas y la preocupación por los resultados o la producción. Dicho modelo resulta particularmente útil para identificar cuáles estilos de liderazgo pueden ser más efectivos según las demandas específicas de diferentes contextos organizacionales.

La teoría conductual resultó innovadora al proponer que el liderazgo es una habilidad adquirida, pero no estuvo exenta de críticas. Bass, en 1990, destacó que, aunque los comportamientos del líder tienen un papel fundamental, el éxito del liderazgo depende igualmente de factores adicionales, como la motivación de los seguidores y el contexto organizacional. No obstante, estas críticas, la teoría conductual mantiene su vigencia al sentar las bases para el desarrollo de líderes y la optimización de habilidades de liderazgo en las organizaciones.

### **2.2.3.1 Estudios realizados por la Universidad Estatal de Ohio**

Investigaciones llevadas a cabo en la Universidad Estatal de Ohio durante la década de 1950 identificaron dos dimensiones esenciales en el comportamiento del liderazgo: la consideración y la estructura. La dimensión de la consideración se relaciona con el nivel en que un líder demuestra interés por el bienestar y las necesidades de sus seguidores, fomentando relaciones interpersonales basadas en el apoyo y la confianza. Por otro lado, la dimensión de estructuración se vincula con la capacidad del líder para organizar, diseñar y delinear las tareas y funciones dentro del grupo, estableciendo de manera explícita las expectativas en torno al desempeño. (Stogdill & Shartle, 1955)

### **2.2.4 La Teoría de la contingencia del liderazgo**

Según esta teoría, no hay estilo universal de liderazgo que garantice la efectividad en cualquier circunstancia. En cambio, su éxito depende de diversos factores contextuales, como las cualidades del líder, las necesidades del grupo y las condiciones específicas del entorno organizacional. A diferencia de enfoques anteriores, como las teorías de los rasgos o la conductual, que buscaban definir el “mejor” estilo de liderazgo, la teoría de la contingencia subraya que la eficacia del liderazgo está determinada por la situación concreta en la que se desarrolla. (Fiedler, 1967)

Uno de los más destacados representantes de esta teoría fue Fred Fiedler (1967), quien formuló el Modelo de Contingencia de Fiedler. De acuerdo con este enfoque, la eficacia del liderazgo está determinada por la interacción entre el estilo de liderazgo del individuo y el nivel de control que este posea sobre las condiciones situacionales. Fiedler identificó dos estilos principales de liderazgo: orientado a las tareas, donde el líder se enfoca en la planificación y cumplimiento de

objetivos, y orientado a las relaciones, en el que el líder prioriza la interacción y el bienestar del equipo. Para determinar qué estilo es más adecuado, Fiedler estableció tres variables situacionales clave:

1. **Relación líder-miembro:** Nivel de confianza y aceptación que los subordinados tienen hacia el líder.
2. **Estructura de la tarea:** Grado en que las tareas son claras y estructuradas.
3. **Poder del líder:** Autoridad formal que tiene el líder dentro del grupo.

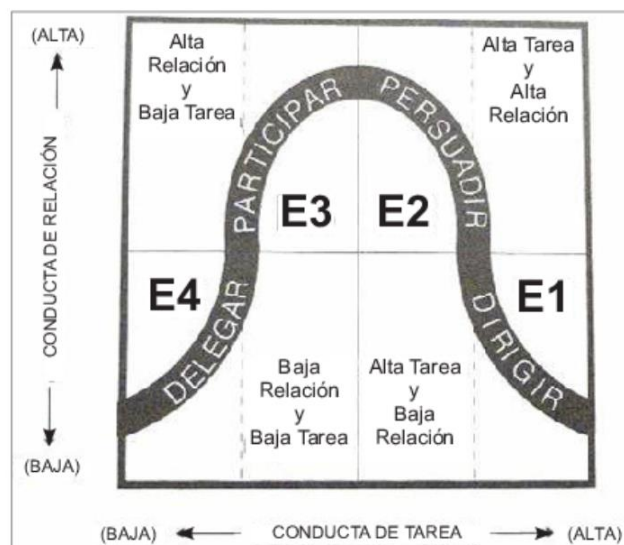
Según Fiedler, los líderes orientados a las tareas son más efectivos en situaciones extremas (muy favorables o muy desfavorables), mientras que los líderes orientados a las relaciones funcionan mejor en situaciones intermedias.

### **2.2.5 La Teoría de la contingencia del liderazgo de Hersey y Blanchard**

Esta teoría plantea que el liderazgo efectivo depende de la capacidad del líder para adaptar su estilo en función del nivel de madurez, competencia y compromiso de sus seguidores. Esta teoría fue propuesta por Paul Hersey y Kenneth Blanchard (1977) y se basa en la premisa de que no existe un único estilo de liderazgo óptimo, sino que la efectividad del líder radica en su flexibilidad para ajustarse a las circunstancias y necesidades del equipo. Véase Figura 1.

## Figura 1

### Liderazgo transformacional de Hersey y Blanchard



*Nota.* Adaptado de Modelo de liderazgo transformacional de Hersey y Blanchard. Fuente. Domínguez (2008)

Según Hersey y Blanchard (1977), la clave del liderazgo radica en evaluar la madurez de los seguidores, entendida como la combinación de su competencia (habilidades y conocimientos) y su compromiso (motivación y disposición para asumir responsabilidades). En función de esta evaluación, el líder debe adoptar diferentes enfoques para guiar a su equipo de manera efectiva.

#### 2.2.5.1 Estilos de liderazgo según Hersey y Blanchard

La teoría identifica cuatro estilos de liderazgo que varían en función del grado de dirección (tarea) y apoyo (relación interpersonal) que proporciona el líder:

##### 1. Dirigir (Estilo Directivo - Alta orientación a la tarea, baja orientación a la relación)

- Se aplica cuando los seguidores tienen baja competencia y bajo compromiso.

- El líder debe proporcionar instrucciones detalladas, supervisión constante y tomar decisiones sin delegar responsabilidades.
2. **Persuadir (Estilo de Coaching - Alta orientación a la tarea, alta orientación a la relación)**
- Es útil cuando los seguidores tienen cierta competencia, pero baja confianza o motivación.
  - El líder sigue brindando instrucciones claras, pero fomenta la participación, motiva a los colaboradores y refuerza su autoconfianza.
3. **Participar (Estilo de Apoyo - Baja orientación a la tarea, alta orientación a la relación)**
- Se aplica cuando los seguidores tienen competencia suficiente, pero necesitan apoyo y confianza.
  - El líder actúa como facilitador, promoviendo la toma de decisiones en equipo y brindando respaldo emocional.
4. **Delegar (Estilo Delegativo - Baja orientación a la tarea, baja orientación a la relación)**
- Se usa cuando los seguidores son altamente competentes y están comprometidos.
  - El líder otorga autonomía y solo supervisa de manera general, confiando en que los colaboradores ejecutarán sus tareas eficientemente.

## **2.2.6 La Teoría del Liderazgo transaccional**

La teoría del liderazgo transaccional sostiene que este estilo de liderazgo se fundamenta en un proceso de intercambio, donde líderes y seguidores interactúan mediante recompensas y castigos que dependen del desempeño y del cumplimiento de los objetivos establecidos. Este enfoque pone su énfasis en la supervisión, la organización y una ejecución eficaz de las tareas, priorizando la estabilidad y el control dentro de las estructuras organizativas (Mendoza & Ortiz, 2006) Originalmente planteada por Max Weber y posteriormente ampliada por Bernard Bass, esta teoría incluye un marco más detallado sobre su aplicación en contextos organizacionales. De acuerdo con diversos estudios, el liderazgo transaccional; en cambio, su objetivo principal es garantizar la obtención de resultados concretos a corto plazo, apoyándose en la supervisión constante y en el establecimiento de metas bien definidas.

### **2.2.6.1 Liderazgo transaccional según Max Weber (1947)**

Max Weber fue un pionero en la conceptualización del liderazgo transaccional al introducir la idea de la autoridad legal-racional. Según Weber, este estilo de liderazgo se define por un sistema de reglas y normas formales que los líderes deben observar, lo que significa que el poder del líder reside en su habilidad para gestionar y controlar los procesos organizativos a través del cumplimiento de dichas reglas. Los seguidores, por su parte, obtienen recompensas al seguir estas normas y pueden enfrentar sanciones si no lo hacen. (Auerbach, 2021)

### **2.2.6.2 Liderazgo transaccional según Bernard Bass (1985,1990)**

De acuerdo con Bass, el liderazgo transaccional se caracteriza por la relación entre líderes y seguidores basadas en un sistema de intercambios bien definidos. En este modelo, el líder establece metas claras y detalla las expectativas, ofreciendo recompensas a quienes alcancen dichas

metas y aplicando sanciones en caso de resultados insatisfactorios. Este enfoque resulta especialmente efectivo en contextos orientados al cumplimiento de tareas o cuando se requiere mantener la estabilidad dentro de una organización. Según Bass, este tipo de liderazgo incluye tres componentes principales: (Ramírez & Sgambatti, 2008)

- **Recompensa contingente:** El líder otorga recompensas a los seguidores cuando cumplen con las metas y expectativas definidas. Estas recompensas pueden ser tangibles, como promociones o incentivos financieros, o intangibles, como el reconocimiento y elogios.
- **Gestión por excepción activa:** El líder supervisa constantemente el desempeño de los seguidores, tomando medidas correctivas inmediatas si se desvían de los estándares establecidos. La intervención es activa y orientada a solucionar problemas de manera rápida.
- **Gestión por excepción pasiva:** En este caso, el líder solo interviene cuando los problemas ya son evidentes, es decir, cuando los seguidores no cumplen con los estándares o cuando los resultados negativos se hacen notorios. La intervención no es tan constante ni proactiva como en la gestión activa.

### **2.2.6.3 Liderazgo transaccional según James Marc Gregor Burns (1978)**

James MacGregor Burns, en su obra publicada en 1978, fue uno de los pioneros en establecer una distinción teórica entre el liderazgo transaccional y el transformacional, categorías que han adquirido un papel central dentro de los estudios sobre liderazgo. En su influyente libro “*Leadership*”, Burns caracteriza el liderazgo transaccional como un enfoque que se sustenta en un intercambio explícito de recompensas y expectativas entre líderes y seguidores. Este modelo de liderazgo resulta particularmente eficaz para alcanzar objetivos inmediatos, mantener el control organizacional y garantizar la eficiencia operativa. No obstante, su alcance está restringido a la

realización de metas específicas y carece de un enfoque orientado hacia la transformación de las organizaciones o a inspirar cambios profundos en los seguidores. (Fernández & Quintero, 2017)

Este enfoque es especialmente útil en entornos donde la estabilidad, la supervisión y la eficiencia son esenciales, pero puede no ser suficiente para fomentar un alto nivel de compromiso, creatividad o innovación dentro de la organización.

### **2.2.7 Liderazgo transformacional**

La teoría del liderazgo transformacional, introducida por James MacGregor Burns en 1978 y posteriormente ampliada por Bernard Bass durante la década de 1980, se centra en los líderes que poseen la habilidad de inspirar, motivar y generar un cambio profundo en sus seguidores. Estos líderes van más allá del interés individual para perseguir metas más elevadas, tanto a nivel personal como organizacional

De acuerdo con Burns (1978), el liderazgo transformacional se centra en la interacción entre el líder y sus seguidores, destacándose por ir más allá de la mera influencia en el cumplimiento de tareas cotidianas. Este enfoque busca generar transformaciones significativas en las creencias, valores y expectativas de los seguidores. Además, se orienta hacia la construcción de una visión compartida y al desarrollo de una cultura organizacional que promueva tanto el compromiso como el entusiasmo colectivo.

Bass (1985) realizó una contribución significativa al ampliar la teoría del liderazgo transformacional que, en un principio, fue desarrollado por James MacGregor Burns. Su enfoque brindó una perspectiva más detallada y comprensiva sobre la manera en que este estilo de liderazgo impacta tanto a las organizaciones como al comportamiento de los seguidores. En su propuesta, Bass formuló una teoría que identifica cuatro componentes esenciales del liderazgo

transformacional, los cuales no solo son críticos para inspirar y motivar a los seguidores, sino que también desempeñan un papel crucial en el logro del éxito organizacional sostenido. (Pérez , Arango, & Sepulveda, 2015)

Para (Pesantez Molina W. , 2024) , al referirse acerca del liderazgo transformacional indica que es “*una teoría que ha tenido en los últimos años y sigue siendo en la actualidad una de las más adoptadas en los estudios empíricos sobre liderazgo, es la teoría transformacional, su precursor James Mac Gregor Burns (1978)*” (p.4)., sus afirmaciones indican que pese a que ha transcurrido mucho tiempo, el enfoque de dicha teoría sigue vigente en los tiempos actuales.

### **2.2.7.1 Dimensiones del liderazgo transformacional**

Dentro de las dimensiones del liderazgo según los estudios de Burns y Bass se encuentran las siguientes:

***Motivación inspiradora:*** La motivación inspiradora, uno de los pilares del liderazgo transformacional según Bass, refiere a la capacidad del líder para generar entusiasmo y compromiso hacia una visión o misión organizacional. Los líderes transformacionales no solo dirigen, sino que inspiran a sus seguidores a través de la comunicación clara de objetivos trascendentes y la creación de una visión atractiva y convincente del futuro. Este componente fomenta la percepción de que el trabajo de cada miembro tiene un impacto significativo en el logro de metas importantes. Bass sostiene que los líderes transformacionales utilizan su habilidad para comunicar una visión para transformar el ánimo y la disposición de los seguidores, empoderándolos para que se enfoquen en metas más allá de sus intereses inmediatos y personales.

***Consideración individualizada:*** Este componente destaca la importancia de que el líder actúe de manera individualizada con cada uno de sus seguidores. Según Bass, los líderes transformacionales son altamente atentos a las necesidades y deseos de desarrollo personal de cada miembro de su equipo. La consideración individualizada implica que el líder demuestra un interés genuino en el bienestar de los seguidores, proporcionando apoyo, retroalimentación y orientación, lo cual fomenta una relación de confianza y respeto. Este enfoque personalizado ayuda a los empleados a sentirse valorados, lo que a su vez incrementa su motivación, satisfacción y sentido de pertenencia dentro de la organización.

***Estimulación intelectual:*** Bass también destaca la estimulación intelectual como un aspecto fundamental del liderazgo transformacional. Este componente se refiere a la habilidad del líder para fomentar el pensamiento crítico y la creatividad en sus seguidores. Los líderes transformacionales alientan a los miembros de su equipo a cuestionar suposiciones previas, desafiar el statu quo y proponer nuevas ideas o soluciones innovadoras. En lugar de imponer respuestas o procedimientos rígidos, estos líderes promueven un ambiente en el que la experimentación y el aprendizaje continuo son valorados. Esto no solo mejora la capacidad de la organización para adaptarse y prosperar, sino que también empodera a los empleados al darles la libertad para explorar nuevas maneras de abordar problemas y tareas.

***Influencia idealizada:*** Este componente se refiere a la capacidad del líder para ser percibido como un modelo a seguir. Bass explicó que los líderes transformacionales actúan de manera ética y ejemplar, estableciendo altos estándares de conducta, lo que les otorga un nivel de respeto y admiración por parte de sus seguidores. Este carisma o idealización de influencia crea un lazo emocional entre el líder y los seguidores, lo cual genera lealtad y confianza. Los seguidores no solo admiran al líder por sus habilidades o logros, sino que también los perciben

como individuos que encarnan los valores y principios de la organización, lo cual refuerza el compromiso organizacional y la motivación colectiva.

### **2.2.7.2 Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño organizacional según Bernard Bass (1985)**

De acuerdo con las investigaciones realizadas por Bass, el liderazgo transformacional ejerce una influencia favorable tanto en el comportamiento individual de los subordinados como en los resultados de las organizaciones. Al inspirar a los empleados para que desarrollen su máximo potencial, el líder transformacional promueve mejoras significativas en la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral. Asimismo, los hallazgos de Bass revelan que este enfoque de liderazgo facilita los procesos de cambio organizacional y estimula la innovación, dado que impulsa la creación de una cultura basada en la flexibilidad, adaptabilidad y el compromiso con la mejora constante.

Bass también diferenció el liderazgo transformacional del liderazgo transaccional, que se basa más en recompensas e incentivos para cumplir con tareas específicas. A diferencia del liderazgo transaccional, que se enfoca en la administración de tareas y el cumplimiento de expectativas inmediatas, el liderazgo transformacional se concentra en motivar a los seguidores a trascender sus propios intereses y trabajar hacia objetivos a largo plazo que beneficien tanto a los individuos como a la organización en su conjunto.

### **2.2.8 Tipo de liderazgo adoptado en esta investigación**

En esta investigación se adoptó el modelo de liderazgo transformacional debido a sus características y principios fundamentales que se alinean con los objetivos del estudio, que se centra

en el impacto de los líderes sobre la innovación, el desempeño laboral y la motivación dentro de las organizaciones, específicamente en el contexto de empresas comerciales en La Troncal, Cañar.

## **2.3 Desempeño laboral**

### **2.3.1 Definición**

El desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados cumplen con las tareas y responsabilidades que se les asignan dentro de una organización, y cómo su trabajo contribuye al logro de los objetivos organizacionales. A lo largo de los años, diversos autores han propuesto diferentes definiciones y modelos para explicar el desempeño laboral, reconociendo su naturaleza compleja y multifacética. (Bautista, Cienfuegos, & Aquilar, 2020)

De acuerdo con Chiavenato (2011), el desempeño laboral se relaciona con la forma en que un empleado lleva a cabo las tareas y obligaciones que le han sido asignadas dentro de una organización. Este desempeño no solo se evalúa en función de la cantidad de trabajo realizado, sino también considerando la calidad y efectividad con la que se ejecutan dichas actividades. En este sentido, un trabajador con un buen desempeño no solo cumple con sus responsabilidades, sino que lo hace de manera eficiente, optimizando los recursos disponibles y alineándose con los estándares establecidos por la empresa.

Por su parte, Robbins y Judge (2013) explican el desempeño laboral como el resultado del esfuerzo que un empleado realiza en su puesto de trabajo en relación con los objetivos de la organización. En este contexto, el desempeño no depende únicamente de las habilidades técnicas o conocimientos del trabajador, sino también de su nivel de motivación y la forma en que percibe su entorno laboral. Factores como el reconocimiento, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo influyen directamente en cómo un trabajador rinde en sus tareas. (Donawa, 2018)

Desde la perspectiva de Dessler (2015), el desempeño laboral se entiende como la capacidad que tiene un empleado para cumplir con los objetivos y expectativas de su cargo. Este desempeño puede evaluarse a través de distintos indicadores, como la productividad, la calidad del trabajo realizado y el compromiso con la empresa. Un desempeño óptimo implica no solo alcanzar los resultados esperados, sino también contribuir al crecimiento y éxito de la organización.

Finalmente, Mondy y Martocchio (2016) señalan que el desempeño laboral está vinculado al grado en que un empleado logra cumplir tanto sus metas individuales como los objetivos organizacionales. Este concepto no solo se enfoca en la cantidad de trabajo realizado, sino también en la calidad y en el impacto que tiene en el conjunto de la empresa.

A continuación, se presentan algunas de las principales teorías sobre el desempeño laboral según diversas investigaciones.

### **2.3.2 Teoría de las características del puesto**

Esta teoría, desarrollada por Hackman y Oldham (1976), sostiene que el diseño del trabajo influye directamente en la motivación, satisfacción y desempeño laboral de los empleados. Su enfoque se basa en la idea de que ciertos atributos o características del puesto pueden generar mayor compromiso y eficiencia en los trabajadores, e indica que el desempeño laboral está influenciado por cinco características clave del puesto: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significancia de la tarea, autonomía y retroalimentación.

Dentro de las dimensiones de esta teoría se encuentran cinco dimensiones fundamentales que determinan la motivación y el desempeño laboral:

- **Variedad de habilidades:** Se refiere al grado en que un trabajo requiere diferentes habilidades y talentos para su ejecución. Un puesto que exige una variedad de capacidades tiende a ser más motivador.
- **Identidad de la tarea:** Es la percepción del trabajador sobre si su trabajo implica completar una tarea de principio a fin con un resultado visible. Cuando una persona siente que su trabajo tiene un propósito integral, su motivación aumenta.
- **Significancia de la tarea:** Mide el impacto que el trabajo tiene en otras personas, dentro o fuera de la organización. Cuanto más significativo se perciba un puesto, mayor será el compromiso del empleado.
- **Autonomía:** Se refiere a la libertad y responsabilidad que tiene el trabajador para tomar decisiones sobre cómo realizar su trabajo. Una mayor autonomía generalmente conduce a una mayor satisfacción y desempeño.
- **Retroalimentación:** Es la cantidad de información que recibe el empleado sobre el desempeño de su trabajo. La retroalimentación frecuente permite a los trabajadores ajustar y mejorar sus esfuerzos.

Cuando estas características están presentes en el trabajo, los empleados tienden a sentirse más motivados y comprometidos, lo que mejora su desempeño.

### **2.3.3 Teoría de la expectativa de Vroom**

Según la Teoría de la Expectativa, desarrollada por Víctor Vroom en 1964, sostiene que el desempeño laboral de un empleado está determinado por su expectativa de que sus esfuerzos conducirán a un buen rendimiento y que dicho rendimiento será recompensado con incentivos valiosos. (Ruiz, 2019)

Esta teoría se basa en la idea de que las personas toman decisiones sobre cómo se comportarán en función de sus expectativas sobre los resultados de esas decisiones. En otras palabras, Vroom argumenta que el comportamiento de los empleados está motivado por la creencia de que sus esfuerzos conducen a ciertos resultados que son valorados por ellos.

Dentro de las dimensiones desarrolladas por Vroom en el estudio del desempeño laboral se encuentran tres:

### **2.3.3.1 Dimensiones de la teoría de la expectativa de Vroom**

#### **Expectativa**

Se basa en la confianza que tiene un trabajador en que su esfuerzo se verá reflejado en un buen desempeño. Es decir, si una persona cree que al esforzarse logrará mejorar su rendimiento, estará más motivada para dar lo mejor de sí.

#### **Instrumentalidad**

Se refiere a la percepción del empleado sobre la relación entre su desempeño y las recompensas que puede recibir, es decir, la creencia de que un desempeño determinado resultará en una recompensa específica. En resumen, mide cómo el rendimiento de un empleado está vinculado a las recompensas que obtiene.

#### **Valencia**

Se refiere al valor que un empleado asigna a las recompensas que podría recibir por su trabajo. No todos los empleados valoran las recompensas de la misma manera, ya que lo que motiva a una persona puede no tener el mismo impacto en otra.

En resumen, la Teoría de la Expectativa destaca que el desempeño laboral no depende solo de habilidades o condiciones externas, sino también de la percepción individual del trabajador sobre el esfuerzo que debe hacer, las recompensas que puede obtener y el valor que les asignan.

#### **2.3.4 Teoría del capital humano**

Respecto de esta teoría, formulada por Gary Becker en 1964, es una de las teorías más influyentes en la economía del trabajo y la sociología. Esta teoría sostiene que las personas invierten en su educación, formación y experiencia laboral con el objetivo de mejorar sus habilidades y, por lo tanto, aumentar su productividad y valor en el mercado laboral. A través de este proceso de inversión, los individuos se convierten en "capital humano", lo que les permite generar mayores ingresos y tener mejores oportunidades laborales. (Quintero, 2019)

Además, la Teoría del Capital Humano enfatiza la importancia de una combinación de factores para el desarrollo y el crecimiento del individuo en el mercado laboral. La educación, la capacitación, la experiencia, las habilidades específicas, la salud, la motivación, son factores fundamentales que contribuyen a la formación del capital humano. Estos elementos no solo mejoran el desempeño individual, sino que también tienen un impacto positivo en la productividad general de las organizaciones y en el crecimiento económico de un país. (Becker, 1964)

Dentro de las dimensiones desarrolladas por Becker respecto de la teoría del capital humano se encuentran cuatro:

### **2.3.4.1 Dimensiones de la teoría del capital humano**

Se describen a continuación las dimensiones.

#### **Educación Formal**

Dentro de esta dimensión se refiere a la capacitación recibida a través de sistemas educativos estructurados, como escuelas, universidades y programas de formación técnica. Esta es una de las principales inversiones en capital humano, ya que proporciona a los individuos los conocimientos básicos y especializados necesarios para desempeñarse en una variedad de trabajos. La educación formal puede variar desde la educación primaria hasta los grados universitarios y la formación profesional avanzada; y se espera que, a medida que una persona recibe más educación formal, sus habilidades y conocimientos aumentan, lo que generalmente mejora sus perspectivas laborales y su capacidad para acceder a empleos mejor remunerados.

#### **Capacitación y Desarrollo Profesional**

Esta dimensión destaca la importancia de que además de la educación formal; la capacitación y el desarrollo profesional son esenciales para el capital humano. Esto incluye el aprendizaje continuo en el lugar de trabajo, cursos adicionales, seminarios, programas de certificación y otras formas de educación no formal. La capacitación puede ser específica de la industria o del puesto, mejorando las habilidades de los empleados y permitiéndoles adaptarse a cambios en el mercado laboral y la tecnología. Es así que esta dimensión abarca la premisa de que, si los empleados reciben capacitación adicional, estos desarrollan habilidades más especializadas, lo que aumenta su productividad y su valor en el mercado. Además, les permite mantenerse actualizados con las tendencias y demandas de la industria.

## **Experiencia laboral**

Respecto de la dimensión de experiencia laboral, se refiere al conocimiento y las habilidades que un individuo adquiere a través del tiempo trabajando en un sector o puesto determinado. La experiencia acumulada mejora la capacidad de resolución de problemas, el manejo de situaciones complejas y la eficiencia en el trabajo. Esta dimensión abarca la premisa de que, a medida que los trabajadores ganan experiencia, su capacidad para desempeñar tareas más complejas y aumentar la productividad crece. Las personas con más experiencia suelen ser más valiosas para los viajes y tienen un mejor potencial para ocupar cargos más altos o especializados.

## **Salud y bienestar**

Siguiendo con la Teoría del capital humano, se detalla la dimensión de salud y bienestar, dado que el rendimiento de la empresa se ve influenciado por la salud física y mental de los empleados. La buena salud no solo mejora el rendimiento de los trabajadores, sino que también reduce el ausentismo y mejora la productividad general. Las inversiones en salud (como acceso a atención médica, programas de bienestar y prevención) son consideradas una parte importante del capital humano. Por lo tanto, esta dimensión integra la premisa que, una población laboral saludable es más productiva y genera menos días de enfermedad. Las empresas que invierten en la salud de sus empleados tienen trabajadores más eficientes y comprometidos.

### **2.3.5 Teoría de desempeño laboral, adoptado en esta investigación**

Se adopta la **teoría de la expectativa de Vroom**, porque proporciona una explicación clara y práctica sobre cómo las expectativas de los empleados, influenciadas por el liderazgo transformacional, afectan su motivación, desempeño e innovación. Al integrar esta teoría, el estudio puede profundizar en cómo las percepciones de los empleados sobre sus esfuerzos, los

resultados y las recompensas influyen en su actitud hacia el trabajo, y cómo los líderes pueden gestionar estas expectativas para mejorar el rendimiento organizacional.

## **2.4 Innovación**

### **2.4.1 Definición**

Según Schumpeter (1934), considera que la innovación es el motor principal del desarrollo económico. Se refiere a la implementación de novedades en productos, procesos, métodos de producción, mercados y fuentes de materias primas. Para él, la innovación es esencial para transformar la economía y garantizar un crecimiento económico sostenido. (Montoya, 2004)

Así también, Drucker (1985) indica que la innovación es una herramienta crucial para los emprendedores, quienes la utilizan para convertir ideas o conocimientos en productos o servicios que proporcionan valor a los consumidores. Drucker resalta que la innovación no solo se refiere a avances tecnológicos, sino también a la reorganización y la optimización de los recursos dentro de una empresa.

Autores como Freeman (1982), define a la innovación como un proceso técnico que abarca el diseño, fabricación, gestión y comercialización de productos o servicios, ya sea completamente nuevos o mejorados. Para Freeman, la innovación involucra la colaboración entre diversas disciplinas y actores, lo cual es clave para su éxito.

Rogers (2003) describe la innovación como una idea, práctica u objeto que es percibido como nuevo por una persona o una organización. La novedad no solo se encuentra en su creación, sino en cómo estas ideas son adoptadas y aplicadas por los individuos u organizaciones. (Rogers, 2003)

Por lo tanto, aunque cada autor tiene un enfoque particular, todos coinciden en la que la innovación implica la creación, cambio, adopción o implementación de algo nuevo que genera valor en términos económicos, organizacionales y sociales.

A continuación, se presentan algunas de las principales teorías sobre la innovación según diversos estudios.

#### **2.4.2 Teoría de la innovación y el desarrollo económico**

Esta teoría es presentada por Schumpeter (1934) considerado el padre de la teoría de la innovación, ya que fue uno de los primeros en conceptualizar la innovación como un factor clave para el crecimiento económico y el cambio estructural en las economías. Según su obra "*Teoría del Desarrollo Económico*", la innovación se define como la introducción de "nuevas combinaciones" en el mercado. Estas nuevas combinaciones no solo implican mejoras, sino transformaciones profundas que favorecen el crecimiento en las economías capitalistas.

#### **2.4.3 La destrucción creativa**

Schumpeter (1934) introdujo este concepto para describir cómo las innovaciones destruyen las estructuras antiguas y, al mismo tiempo, crean nuevas formas de crecimiento económico. Las innovaciones impulsan el cambio disruptivo en los mercados, desplazando tecnologías y empresas antiguas, pero al mismo tiempo abriendo nuevas oportunidades económicas.

#### **2.4.4 Tipos de innovación según Schumpeter**

Schumpeter en su teoría, clasifica las innovaciones en cinco tipos fundamentales, que son los motores del progreso económico:

***Nuevo producto:*** La creación de un nuevo bien o servicio que no existía previamente en el mercado.

***Nuevo método de producción:*** Un método innovador de producir productos, que puede incluir avances tecnológicos o mejoras en la eficiencia de producción.

***Nuevo mercado:*** La apertura de un mercado nuevo para un producto existente, lo que puede significar la expansión de los productos a zonas geográficas donde antes no estaban disponibles los segmentos de consumidores no explotados.

***Nueva fuente de suministro de materia prima:*** La búsqueda de fuentes de materiales que antes no se habían utilizado, lo que puede reducir costos de producción o crear productos innovadores.

***Nueva forma de organización:*** La implementación de una nueva estructura organizativa o modelo de negocio, que puede mejorar la eficiencia y productividad de las empresas.

Cada uno de estos tipos de innovación contribuye al cambio en la estructura de la economía y, en consecuencia, al crecimiento económico lo que favorece a la rentabilidad de las empresas.

#### **2.4.5 El ciclo de la innovación y su impacto en el crecimiento económico**

Para Schumpeter, el ciclo de la innovación es cíclico. Las innovaciones pueden comenzar con un único cambio en la tecnología o la organización, pero su impacto no es inmediato. Cuando un empresario introduce una innovación, puede crear una ventaja temporal competitiva. Esta ventaja, sin embargo, no durará por siempre, ya que otros competidores intentarán imitarla o desarrollarla aún más. Este ciclo de innovación y es lo que genera un dinamismo constante en la economía, estimulando tanto el crecimiento económico como la competencia.

El resultado de esta competencia fomenta innovaciones frescas, lo que a su vez promueve un crecimiento económico sostenido a largo plazo. Sin embargo, Schumpeter también señala que este proceso puede provocar desigualdades y desajustes en el corto plazo, ya que algunas empresas y trabajadores podrían verse desplazados por estas innovaciones.

#### **2.4.6 La teoría de la innovación como disciplina**

Esta teoría formulada por Peter Drucker (1985), en su obra *"Innovation and Entrepreneurship"*, plantea que la innovación no debe ser vista como un proceso azaroso o fortuito, sino como una disciplina organizada y sistemática que puede ser aprendida y aplicada de manera efectiva en cualquier organización. Drucker, considerado uno de los más influyentes pensadores sobre gestión y negocios, destaca que la innovación es fundamental para el éxito empresarial y el crecimiento económico.

A diferencia de otras teorías que ven la innovación como algo creativo o esporádico, Drucker sugiere que la innovación puede y debe ser gestionada de manera rigurosa, y que el emprendedor innovador puede crear valor y transformar mercados mediante la aplicación de ciertas metodologías y estrategias.

#### **Dimensiones de la teoría de la innovación como disciplina**

Según Peter Drucker (1985), respecto de la innovación se basa en varias dimensiones clave que ayudan a conceptualizar la innovación no como un proceso aleatorio, sino como un conjunto de prácticas gestionadas de manera sistemática. Aunque Drucker no presenta formalmente "dimensiones" en su teoría, sus conceptos y aspectos claves pueden organizarse en varias categorías que reflejan los aspectos fundamentales de su enfoque sobre la innovación. A continuación, se detallan los cinco elementos clave que Drucker presenta en su teoría de la innovación:

## **La Innovación como disciplina**

Según Drucker, la innovación no es solo un destello de creatividad que surge de la nada, sino más bien una disciplina que se puede enseñar, aprender y aplicar de manera sistemática. Esto implica que cualquier organización, no solo las grandes empresas tecnológicas, puede manejar el proceso de innovación de forma ordenada y predecible. Para Drucker, la innovación se puede ver como una habilidad que abarca tanto el análisis del entorno como la toma de decisiones estratégicas que ayuden a desarrollar nuevos productos, procesos o servicios.

## **Oportunidades de innovación**

Drucker destaca que las oportunidades para innovar no solo surgen de los avances tecnológicos, sino que también provienen de una variedad de fuentes sistemáticas que los emprendedores y gerentes deben saber identificar. Estas fuentes incluyen:

***Cambios en el mercado o en la industria:*** Alteraciones en la demanda de los consumidores, modificaciones en los hábitos de compra o en las necesidades que las empresas actuales aún no han satisfecho.

***Nuevas tecnologías o descubrimientos científicos:*** La invención de nuevas herramientas, procesos o conocimientos que permiten mejorar productos o servicios.

***Incongruencias:*** Las diferencias entre lo que se promete y lo que realmente se entrega, lo que puede abrir la puerta a nuevas oportunidades de innovación.

***Cambios en la estructura social, política o económica:*** Las transformaciones en la sociedad, la política o la economía pueden generar nuevas oportunidades para innovar.

***Cambios en la percepción de los consumidores:*** La forma en que los consumidores ven ciertos productos o servicios puede ser una fuente de innovación, especialmente cuando comienzan a demandar más o diferentes beneficios

### **La innovación como proceso**

Para Drucker, la innovación es un viaje que se compone de seis pasos clave:

***Análisis de las oportunidades:*** Se trata de detectar cambios y tendencias en el entorno que puedan abrir la puerta a nuevas innovaciones. Esto implica estar alerta a las necesidades insatisfechas de los consumidores, las tecnologías emergentes y otros factores relevantes.

***Desarrollo de ideas:*** Aquí es donde transformamos esas oportunidades en ideas concretas que se pueden desarrollar y aplicar dentro de la empresa.

***Evaluación de las ideas:*** Es fundamental filtrar y evaluar las ideas de innovación para asegurarnos de que sean viables y realmente aporten valor a la empresa.

***Creación de valor:*** Este paso consiste en desarrollar nuevos productos, servicios o procesos que generen un valor tangible y sostenible.

***Implementación:*** Ahora es el momento de poner la innovación en práctica dentro de la empresa, lo que puede requerir rediseñar procesos, estructuras y recursos.

***Retroalimentación:*** Finalmente, es crucial evaluar los resultados de la innovación y realizar los ajustes necesarios para mejorar su efectividad con el tiempo.

## **El rol de emprendedor**

Aunque la innovación puede ser gestionada en cualquier organización, Drucker también subraya la importancia fundamental del emprendedor en este proceso. Es el emprendedor quien detecta las oportunidades, asume los riesgos y da vida a las ideas. Según Drucker, son los emprendedores innovadores quienes guían el cambio dentro de la organización, asegurando que esta se mantenga competitiva y relevante.

## **Innovación en la gestión de recursos**

Drucker también menciona que la gestión de recursos es clave para que la innovación tenga éxito. No se trata únicamente de tener ideas creativas, sino de manejar de manera efectiva los recursos humanos, financieros y tecnológicos para convertir esas ideas en realidad. Además, la innovación exige que las organizaciones transformen su mentalidad y su estructura para crear un ambiente que estimule la creatividad y el intercambio de ideas.

Es así que, la Teoría de la Innovación de Peter Drucker destaca lo crucial que es abordar la innovación como un proceso bien estructurado y gestionado de forma sistemática. Con este enfoque, Drucker propone que las empresas no solo pueden abrir nuevas oportunidades de negocio, sino también transformar su entorno y crear un valor duradero para los consumidores. Al considerarse una disciplina, la innovación se vuelve accesible y puede ser aprovechada por cualquier organización dispuesta y capaz de gestionar estratégicamente el cambio y la creatividad.

### **2.4.7 Teoría de la Innovación según el Manual de Oslo (1997)**

El Manual de Oslo, que fue publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 1997), es considerado una de las guías más importantes para estudiar y medir la innovación en empresas y economías. Esta teoría se centra en ofrecer un marco

conceptual y metodológico que nos ayude a analizar la innovación en diversos contextos, subrayando su papel crucial como motor del crecimiento económico y la competitividad.

En el Manual de Oslo, la innovación se define como la implementación de un producto, servicio, proceso, método de marketing o método organizativo que sea nuevo o que haya sido significativamente mejorado dentro de una organización. Su enfoque se dirige a cómo las empresas generan, desarrollan y adoptan innovaciones para adaptarse a un entorno que está en constante cambio. (OCDE, 1997)

Dentro de las dimensiones consideradas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el Manual de Oslo, respecto de la teoría de la innovación detalla 4 dimensiones.

#### **2.4.7.1 Dimensiones de la teoría de la innovación según el Manual de Oslo**

Las dimensiones propuestas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el *Manual de Oslo* en relación con la teoría de la innovación destacan cuatro áreas fundamentales: innovación de producto, innovación de proceso, innovación de marketing e innovación organizativa. Estas dimensiones abarcan diferentes enfoques mediante los cuales las empresas pueden implementar cambios significativos para mejorar su competitividad, adaptarse a los desafíos del entorno y fomentar el desarrollo económico. A continuación, se detallan las dimensiones:

##### **Innovación de Producto**

Esta categoría abarca el desarrollo o la llegada al mercado de bienes o servicios que son nuevos o que han sido mejorados de manera significativa. Esto puede incluir cambios en las características técnicas, los componentes, los materiales, el software integrado o incluso en su

funcionalidad. Por ejemplo, el lanzamiento de un nuevo teléfono móvil con características avanzadas.

La innovación de producto se centra tanto en satisfacer las necesidades actuales de los clientes como en abrir nuevas oportunidades de mercado a través de bienes o servicios innovadores.

### **Innovación de proceso**

La innovación de proceso se refiere a la adopción de nuevos métodos para producir o distribuir bienes y servicios. Esto abarca desde mejoras en la tecnología y herramientas hasta nuevas técnicas que se utilizan en la creación o entrega de un producto. Por ejemplo, la automatización de las líneas de ensamblaje.

Este tipo de innovación tiene como objetivo principal aumentar la eficiencia, reducir gastos y mejorar la calidad de lo que ofrecemos.

### **Innovación de Marketing**

Esta categoría se refiere a la incorporación de nuevos métodos de comercialización que pueden incluir modificaciones en el diseño del producto, el empaque, las estrategias de precios, la distribución o la promoción. Por ejemplo, la implementación de estrategias de marketing digital que utilizan inteligencia artificial.

El objetivo es mejorar el posicionamiento del producto o servicio, aumentar su demanda y enriquecer la experiencia del cliente.

### **Innovación organizativa**

La innovación organizativa se refiere a la incorporación de nuevos enfoques en las prácticas comerciales, la disposición del espacio de trabajo o las interacciones externas. Por ejemplo,

implementar estructuras organizativas más flexibles o adoptar nuevos modelos de gestión, como metodologías ágiles o un diseño organizacional centrado en equipos.

Esta categoría tiene como objetivo mejorar la eficiencia de la organización, estimular la creatividad y adaptarse a las transformaciones del entorno empresarial.

#### **2.4.8 Teoría de innovación adoptada en esta investigación**

En esta investigación se adopta la teoría de la innovación según el Manual de Oslo propuestas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 1997), pues garantiza una perspectiva completa para entender y mejorar las dinámicas organizativas en el sector comercial de La Troncal, Cañar, con un enfoque en la sostenibilidad, el crecimiento y la competitividad empresarial.

Además, se caracteriza por su clasificación en cuatro dimensiones clave: innovación de producto, proceso, marketing y organizativa. Este enfoque permite identificar cómo el liderazgo transformacional influye de manera directa o indirecta en cada una de estas áreas, promoviendo no solo la creación de nuevos productos o servicios, sino también la mejora de procesos, estrategias de comercialización y prácticas organizativas. Esto resulta particularmente relevante en el sector comercial, donde la competitividad depende en gran medida de la capacidad de las empresas para adaptarse e innovar.

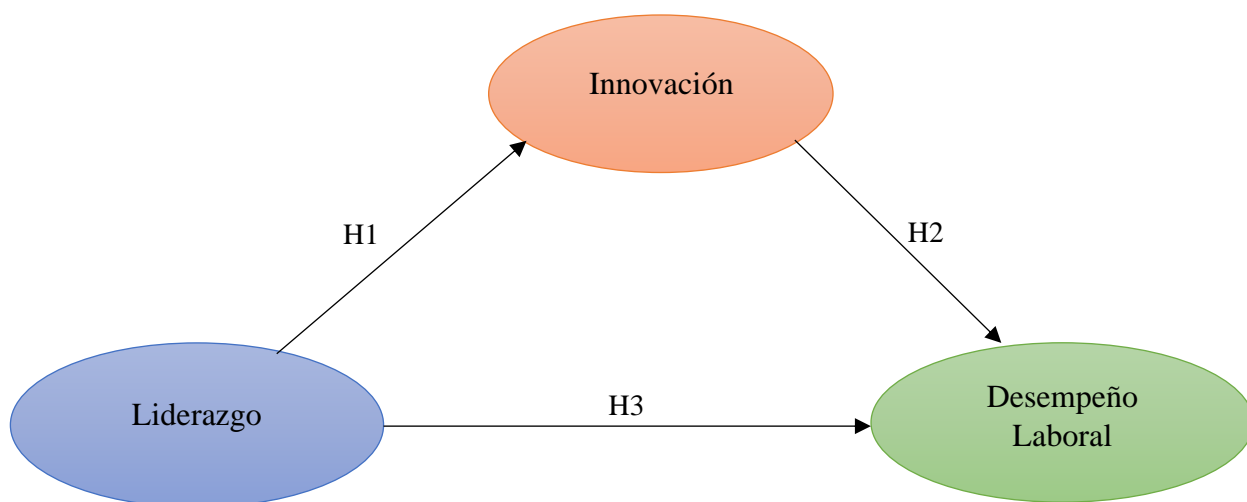
#### **2.5 Modelo de ecuación estructural de investigación según el problema planteado**

Este estudio busca analizar como el liderazgo transformacional, mediante sus principales componentes, impacta en la innovación organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector comercial del Cantón La Troncal, en la provincia del Cañar.

El modelo propuesto evalúa tanto el impacto directo del liderazgo en el desempeño laboral, como su efecto indirecto a través de la innovación, entendida como un factor mediador en esta relación. Además, se examina como la innovación influye directamente en el rendimiento de los empleados.

El objetivo general es analizar como el liderazgo transformacional influye en la productividad e innovación empresarial, con el fin de diseñar estrategias que fortalezcan el liderazgo, fomenten la innovación y mejoren el desempeño laboral, contribuyendo al desarrollo competitivo del sector comercial local.

**Figura 2**  
*Modelo estructural*



*Nota.* Modelo estructural SEM, sobre el liderazgo transformacional y su impacto en la innovación y desempeño laboral. Fuente. Elaboración propia

## CAPITULO 3

### MARCO METODOLÓGICO

#### **3.1 Método científico aplicado en la investigación**

El presente estudio empleó el método científico deductivo, esto significa que se comenzó analizando el fenómeno desde una perspectiva general y luego se adentra hacia los detalles específicos.

##### **3.1.1 Enfoque metodológico**

El estudio utilizó el enfoque mixto, ya que combina métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral del fenómeno estudiado. Por un lado, el enfoque cuantitativo permitió medir la correlación entre las variables de estudio utilizando el programa de ecuación estructurales SEM ADANCO versión 2.4.1.

Por otro lado, el enfoque cualitativo facilitó la búsqueda de las percepciones y experiencias de los participantes, así como también los datos sociodemográficos a través de la aplicación de encuestas, proporcionando una visión más profunda y detallada de la población objeto de estudio.

Además, adoptó un enfoque no experimental, dado que no se manipulan las variables objeto de análisis, sino que se observan tal como ocurren en su entorno natural.

##### **3.1.2 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, de tipo descriptivo, correlacional y explicativo, ya que tiene como propósito principal analizar la relación entre las variables de estudio: el liderazgo transformacional, la innovación y el desempeño laboral, dentro del contexto de las

empresas del sector comercial de La Troncal, Cañar. Además, para comprender mejor su comportamiento en este entorno.

### **3.1.3 Tipo de estudios empleados en la investigación**

La investigación que se llevó a cabo, utilizó los siguientes estudios para desarrollar los objetivos propuestos.

**Descriptivo:** Además de explorar relaciones, el diseño incluye la descripción detallada de las características y comportamientos de las variables en las empresas del sector comercial de La Troncal, permitiendo contextualizar los resultados en un entorno específico.

**No experimental:** Este diseño no implica la manipulación deliberada de las variables; por el contrario, estas se observan tal como ocurren en su entorno natural, sin intervención del investigador en los procesos internos de las empresas estudiadas.

**Correlacional:** Se enfoca en identificar si existe una relación significativa entre las variables y en determinar el grado de asociación entre el liderazgo transformacional, la innovación y el desempeño laboral.

**Transversal:** El horizonte temporal del estudio es transversal, ya que la recolección de datos se lleva a cabo en un único momento.

**Explicativo:** Se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación postfacto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. (Marroquín Peña, 2013)

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

La población de estudio está compuesta por las 1,798 empresas del sector comercial del cantón La Troncal, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023). Véase la Figura 3.

Para el levantamiento de datos, se estableció que por cada empresa se encuestará a dos personas, seleccionadas estratégicamente entre aquellos empleados involucrados en los procesos de toma de decisiones y actividades de innovación y operativas dentro de sus organizaciones.

Por lo cual la población objetiva de estudio abarca 3596 individuos.

Este enfoque busca capturar una visión integral del impacto del liderazgo transformacional, considerando tanto a los empleados que desempeñan funciones operativas y relacionadas con la innovación, como a los líderes o directivos que diseñan y aplican estrategias de liderazgo transformacional. La inclusión de estas perspectivas garantiza una comprensión más completa y representativa de cómo el liderazgo transformacional influye en la innovación y el desempeño laboral dentro del sector comercial de La Troncal.

Dentro de esas empresas constan como almacenes la ganga, comercial gran hogar, Tía, Comercial Valdivieso, Corporación Pañora, Farmacias Cruz azul, Farmacia Sana Sana, Artefacta, Almacenes La diferencia, Almacen Juanjol, Comercial Gabrielita, Kaprichos Boutique, Ferretería Romero, entre otras empresas que se encuentran dentro del sector comercial.

**Figura 3**  
*Población de empresas del sector comercial*



*Nota.* Adaptado del registro estadístico de empresas según información del Censo 2023, sobre el número de empresas del sector comercial del cantón La Troncal. Fuente. Instituto nacional de estadísticas y censos (2023)

Para garantizar la representatividad, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a los sujetos accesibles que representen los diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales.

### 3.2.2 Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula específica para calcular el tamaño de la muestra en poblaciones finitas.

### ***Fórmula del tamaño de la muestra***

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población (en este caso, 3596 individuos).

Z = Nivel de confianza en valor Z (por ejemplo, para 95% de confianza,  $Z=1.96$   $Z = 1.96$ ).

p = Proporción esperada de la población con la característica estudiada (usualmente se usa  $p=0.5$   $p = 0.5$   $p=0.5$ , que es el caso más conservador).

e = Margen de error tolerado (usualmente, 5% o 0.05).

Se calculó la muestra usando un nivel de confianza del 95% ( $Z=1.96$   $Z = 1.96$   $Z=1.96$ ), una proporción esperada de 0.5 ( $p=0.5$   $p = 0.5$   $p=0.5$ ) y un margen de error de 5% ( $e=0.05$   $e = 0.05$   $e=0.05$ ).

El tamaño de la muestra calculado es aproximadamente **347 individuos**.

Este número asegura un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, permitiendo que los resultados sean representativos de la población total de 3596 individuos.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la investigación titulada *"El impacto del liderazgo transformacional en la innovación y el desempeño laboral: Un estudio en empresas del sector comercial de La Troncal, Cañar"*, se

emplearon técnicas e instrumentos que garantizaran la obtención de información relevante, precisa y confiable. Entre estos, se destaca el uso del instrumento de la encuesta con escala de Likert diseñado específicamente para recopilar datos directamente de los colaboradores y líderes de las empresas participantes.

### **3.3.1 La encuesta**

La encuesta se estructuró con preguntas cerradas y escalas tipo Likert de 5 puntos, orientadas a medir las dimensiones del liderazgo transformacional, así como los niveles de innovación y desempeño laboral. Este instrumento permitió captar las percepciones, actitudes y prácticas relacionadas con el liderazgo dentro del contexto empresarial del sector comercial en La Troncal. La estructura del cuestionario incluye preguntas cerradas y escalas tipo Likert de 5 puntos, que oscilan entre "Totalmente en desacuerdo" y "Totalmente de acuerdo".

### **3.3.2 Justificación de la metodología de investigación adoptada**

La metodología aplicada en esta investigación, es no experimental de tipo descriptivo, correlacional y explicativo, ha sido elegida con base en los objetivos del estudio y las características del fenómeno a investigar. La justificación de la metodología se explica en función de varios aspectos clave que permiten abordar eficazmente el tema del impacto del liderazgo transformacional en la innovación y el desempeño laboral en las empresas del sector comercial de La Troncal, Cañar.

## **3.4 Descripción de las variables de investigación**

**Variable independiente:** Liderazgo transformacional

**Variables dependientes:** Desempeño laboral; Innovación

### 3.5. Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES/ELEMENTOS	INDICADORES	NRO. DE ÍTEMS	PREGUNTAS	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTOS	TÉCNICA
V.I: Liderazgo transformacional  Teoría de Bernard Bass (1985)	Según Bass (1985), el liderazgo transformacional es un estilo en el que los líderes inspiran y motivan a sus seguidores para alcanzar un desempeño superior, transformando sus valores, actitudes y aspiraciones. Este liderazgo fomenta un compromiso profundo con los objetivos organizacionales, impulsa la creatividad, la innovación y promueve el desarrollo personal y colectivo.	Motivación inspiradora	Capacidad del líder para infundir entusiasmo y optimismo en los empleados.	1	1. ¿Considera usted que su líder (jefe), transmite optimismo e inspira a trabajar con alegría y dedicación?	Trabajadores o colaboradores de las empresas del sector comercial dentro del cantón La Troncal; seleccionadas estratégicamente entre aquellos empleados involucrados en los procesos de toma de decisiones y actividades de innovación y operativas dentro de sus organizaciones.	Encuesta	Escala de Iker
		Consideración individualizada	Percepción de los empleados sobre el apoyo emocional y reconocimiento recibido del líder.	2	2. ¿Considera usted que su líder (jefe), reconoce su esfuerzo, trabajo y asegura de que usted se sienta reconocido por sus logros laborales?			
		Estimulación intelectual	Percepción de los empleados sobre cómo el líder los motiva a pensar de forma innovadora y a encontrar soluciones a los problemas.	3	3. ¿Considera usted que su líder (jefe), lo motiva a pensar y a buscar soluciones nuevas e innovadoras para enfrentar los desafíos laborales??			
		Influencia idealizada	Nivel de admiración y respeto hacia el líder como modelo a seguir.	4	4. ¿Considera usted que su líder (jefe) merece admiración, respeto y es un modelo a seguir en el ámbito laboral?			
V.D: Desempeño laboral  Teoría de	Según Robbins y Judge (2013), definen el desempeño laboral como el	Expectativa	Percepción sobre la relación esfuerzo- rendimiento	5	5. ¿Considera usted que su esfuerzo diario influye directamente en los resultados y el rendimiento de su trabajo?			

expectativa de Vroom (1964)	resultado del esfuerzo que un empleado realiza en su puesto de trabajo en relación con los objetivos de la organización. En este contexto, el desempeño no depende únicamente de las habilidades técnicas o conocimientos del trabajador, sino también de su nivel de motivación y la forma en que percibe su entorno laboral.	Instrumentalidad	Percepción sobre la distribución justa de las recompensas, basadas en el desempeño individual	6	6. ¿Considera usted que existe una distribución justa de las recompensas, basadas en el desempeño individual?			
		Valencia	Nivel de preferencia de los empleados sobre las recompensas	7	7. ¿Está de acuerdo con recibir recompensas en forma de reconocimiento o ascensos en lugar de bonos económicos por un buen desempeño laboral?			
V.D: Innovación Manual de Oslo (1997) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)	Según Schumpeter (1934), considera que la innovación es el motor principal del desarrollo económico. Se refiere a la implementación de novedades en productos, procesos, métodos de producción, mercados y fuentes de materias primas.	Innovación de producto	Nivel de crecimiento de nuevos productos desarrollados o significativamente mejorados	8	8. ¿Está de acuerdo en que el aumento en el desarrollo o mejora de nuevos productos ha contribuido positivamente en la empresa?			
		Innovación de proceso	Percepción sobre la implementación de nuevos procesos.	9	9. ¿Considera usted que se han implementado nuevos procesos impactando positivamente en mejora de la empresa?			
		Innovación de marketing	Percepción sobre la implementación de cambios significativos en el diseño o presentación del producto.	10	10. ¿Considera usted que se han implementado cambios significativos en el diseño o presentación del producto que ofrece la empresa?			

		Innovación organizativa	Percepción acerca de la implementación de nuevas estructuras o sistemas de organización.	11	11. ¿Considera usted que se ha implementado nuevas estructuras o sistemas de organización dentro de la empresa, que contribuyen a la mejora de la empresa?		
--	--	-------------------------	--	----	--	--	--

**Nota.** Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. La gráfica demuestra la operacionalización de las variables abordadas

en la investigación. Fuente. Elaboración propia

### 3.6 Cálculo de la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición aplicados a esta investigación

Para evaluar la validez y confiabilidad del instrumento en la investigación, se utilizó una encuesta con una escala de Likert, compuesta por 11 preguntas distribuidas de la siguiente manera: para la variable independiente "Liderazgo Transformacional" se aplicaron 4 preguntas (LT1, LT2, LT3 y LT4); para la variable dependiente "Innovación" se emplearon 4 preguntas (IN8, IN9, IN10 e IN11); y para la variable dependiente "Desempeño Laboral" se utilizaron 3 preguntas (DL5, DL6 y DL7); dónde arrojaron los siguientes resultados. Véase la Figura 4.

**Tabla 2**  
*Validez y confiabilidad del instrumento*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados</b>	<b>N de elementos</b>
0,867	0,866	11

*Nota:* Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. La gráfica demuestra la validez y confiabilidad del instrumento. *Fuente:* Elaboración propia

## CAPITULO 4

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de los resultados

Con el fin de facilitar la comprensión del análisis de los datos recolectados de la totalidad de la población de estudio a través de su muestra, se organiza en dos secciones. La primera sección presenta una descripción de las características sociodemográficas de los participantes. La segunda sección expone los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta tipo Likert, los cuales permiten analizar tanto las variables dependientes como la independiente.

##### 4.1.1 Análisis de datos sociodemográficos

##### Sexo

**Tabla 3**

*Datos demográficos de sexo de la población de estudio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	180	51,9	51,9	51,9
	Femenino	167	48,1	48,1	100,0
	Total	347	100,0	100,0	

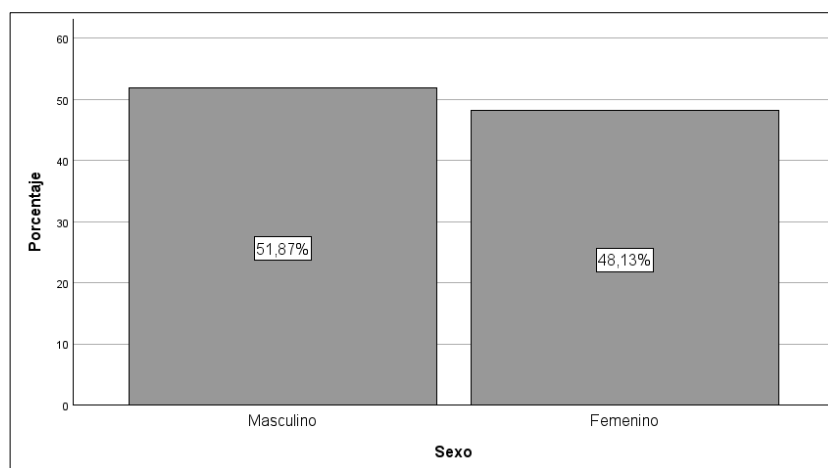
*Nota:* Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. La figura demuestra la información de sexo de la población de estudio. *Fuente:* Elaboración propia

De acuerdo al tamaño de la muestra de 347 individuos que representa a la población de 3596 individuos; se pudo constatar que el sector comercial del cantón La Troncal está compuesto mayoritariamente por una fuerza laboral masculina, con un 51,9%, mientras que el 48,1%

corresponde al sexo femenino. Estos datos indican que la representación masculina supera ligeramente a la femenina en el sector comercial de la zona, como se puede apreciar en la Figura 6.

#### **Figura 4**

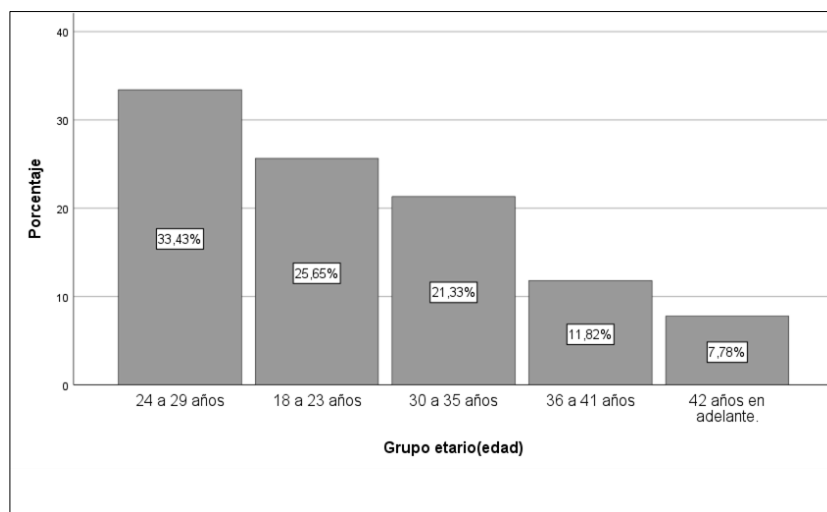
*Gráfica porcentual de datos demográficos de sexo de la población de estudio*



*Nota.* Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Gráfica porcentual sobre datos demográficos de sexo de la población de estudio. Fuente. Elaboración propia

#### **Grupo etario (edad)**

De acuerdo a la investigación realizada, y en base a un intervalo de edades de 6 años, la edad de la fuerza laboral que predomina en el sector comercial es de 24 a 29 años con el 33,4%; seguido del 25,6% para los trabajadores de este sector en las edades de 18 a 23 años; y del 21,3% para aquellos colaboradores de entre edades de 30 a 35 años; y entre otros intervalos de edades tal como se detalla en la Figura 7.

**Figura 5***Datos sociodemográficos de edad*

*Nota.* Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Gráfica porcentual sobre datos demográficos de edad según intervalo de 6 años. Fuente. Elaboración propia

### **Número de trabajadores que laboran por tipo de empresa**

Se consideró consultar a la población de estudio, el número de trabajadores que existen en la empresa dónde labora, con el propósito de establecer el tipo de empresa que predomina en el sector comercial del cantón La Troncal, para ello se clasificó el tipo de empresa por el número de trabajadores, como se demuestra en la Tabla 2.

**Tabla 4***Clasificación de empresas*

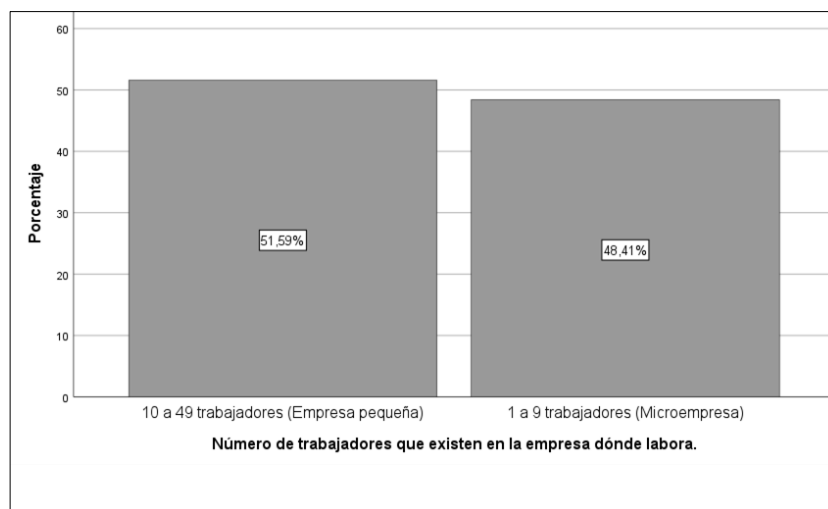
<b>Tipo de empresa</b>	<b>Nro. de trabajadores</b>
Microempresa	1 a 9 trabajadores
Empresa pequeña	10 a 49 trabajadores
Empresa mediana	50 a 199 trabajadores
Empresa grande	Más de 200 trabajadores

*Nota.* Clasificación de empresas por número de trabajadores según el marco legal ecuatoriano. Fuente. Banco Pichincha (2021)

A partir del análisis de la información obtenida de la población objeto de estudio, se identificó que el sector comercial del cantón La Troncal está conformado mayoritariamente por pequeñas empresas, que representan el 51,59% del total, mientras que el 48,41% corresponde a microempresas, tal como se detalla en la Figura 8.

### Figura 6

*Gráfica porcentual de la estructura del sector comercial del cantón La Troncal, clasificado por tipo de empresa*



*Nota.* Gráfica porcentual de la estructura del sector comercial del cantón La Troncal, clasificado por tipo de empresa según el número de trabajadores. Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Fuente. Elaboración propia

En base a la información de los datos sociodemográficos se evidenció que el sector comercial del cantón La Troncal se caracteriza por una fuerza laboral predominantemente joven, concentrada en el rango de edad de 24 a 29 años, que representa el 33,4% del total, seguido por los grupos de 18 a 23 años (25,6%) y de 30 a 35 años (21,3%), lo que evidencia una participación

significativa de personas en etapas tempranas de su vida laboral. Asimismo, se constató una ligera mayoría de trabajadores de sexo masculino (51,9%) frente al 48,1% femenino, reflejando una distribución de género relativamente equilibrada. En cuanto a la estructura empresarial, el sector está compuesto principalmente por pequeñas empresas (51,59%), seguidas de microempresas (48,41%), lo que revela una preponderancia de unidades productivas de menor tamaño, pero con un leve predominio de aquellas que superan el umbral de microempresa según el marco legal ecuatoriano. Estos resultados permiten comprender con mayor claridad la composición demográfica y empresarial del sector, lo cual es fundamental para el diseño de estrategias de desarrollo económico y social en la localidad.

Una vez, examinados los datos sociodemográficos se procedió a analizar las preguntas de la encuesta aplicada en base a las variables dependientes e independiente, para ello se estableció lo siguiente: las preguntas direccionadas a la variable independiente “liderazgo transformacional” está abreviada con las letras “LT”; mientras que las preguntas que están direccionadas a la variable dependiente “desempeño laboral” están abreviadas con las letras “DL”, y para concluir, la variable dependiente de “innovación” esta abreviada con las letras “IN”; todas las abreviaciones indicadas anteriormente están acompañadas del número de pregunta según la aplicación de la encuesta.

#### **4.1.2 Análisis de las preguntas de la encuesta basadas en las variables de estudio**

##### **4.1.2.1 Liderazgo transformacional**

En el análisis de las preguntas basadas en relación a la variable independiente “liderazgo transformacional”, se establecieron 4 preguntas es decir LT1, LT2, LT3 y LT4; las mismas fueron levantadas mediante una escala de Likert de cinco puntos, donde 1 representa “*totalmente en desacuerdo*” y 5 representa a “*totalmente de acuerdo*”, con el fin de medir el nivel de percepción

de los encuestados respecto al estilo de liderazgo ejercido en su entorno laboral. Mismas que se detallan a continuación:

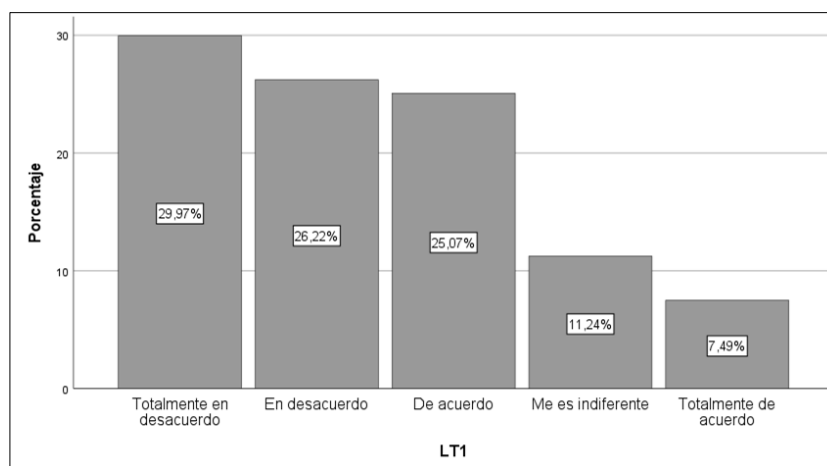
## LT1

### 1. *¿Considera usted que su líder (jefe), transmite optimismo e inspira a trabajar con alegría y dedicación?*

Los resultados obtenidos permiten evidenciar una percepción predominantemente negativa por parte de los colaboradores respecto a la capacidad de sus líderes para transmitir optimismo e inspirar entusiasmo en el entorno laboral. En este sentido, un 29,97% de los encuestados indicó estar *totalmente en desacuerdo* y un porcentaje 26,22% manifestó estar *en desacuerdo*, lo cual representa un 56,19% del total, reflejando un nivel considerable de insatisfacción en esta dimensión del liderazgo transformacional, tal como se demuestra en la Figura 9.

### Figura 7

Gráfica porcentual sobre la pregunta 1



*Nota.* *¿Considera usted que su líder (jefe), transmite optimismo e inspira a trabajar con alegría y dedicación?* Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Fuente. Elaboración propia

Continuando con el análisis de los datos recopilados, se detalla a continuación la información correspondiente a la pregunta 2.

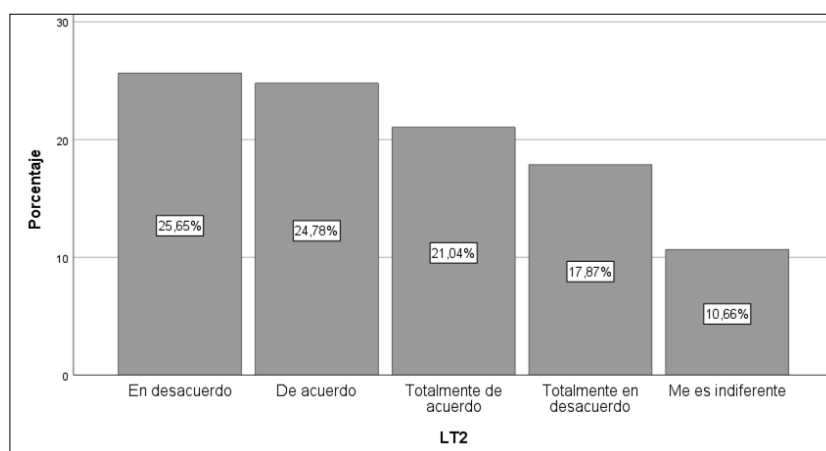
## LT2

2. *¿Considera usted que su líder (jefe), reconoce su esfuerzo, trabajo y asegura de que usted se sienta reconocido por sus logros laborales?*

En la pregunta 2, se constató que, en cuanto a los resultados, estos indican una percepción mixta respecto al reconocimiento del esfuerzo y logros laborales por parte de los líderes. 25,65 % de los encuestados se mostraron *en desacuerdo* con la afirmación, lo que sugiere que una porción significativa de los colaboradores no percibe que sus esfuerzos sean adecuadamente reconocidos por sus líderes. Por otro lado, un 17,87% de los participantes se mostró *totalmente en desacuerdo*, lo cual refleja una desconfianza o una experiencia negativa con respecto a este aspecto del liderazgo. Véase la Figura 10.

**Figura 8**

*Gráfica porcentual sobre la pregunta 2*



*Nota.* *¿Considera usted que su líder (jefe), reconoce su esfuerzo, trabajo y asegura de que usted se sienta reconocido por sus logros laborales?* Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Fuente. Elaboración propia

### LT3

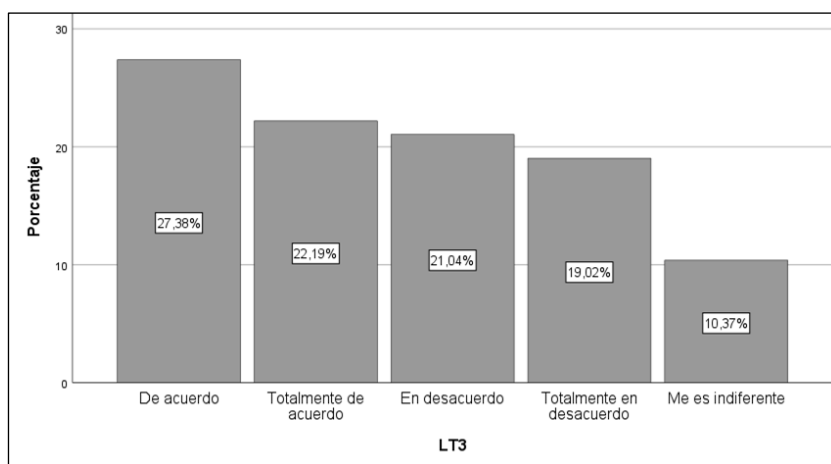
3. *¿Considera usted que su líder (jefe), lo motiva a pensar y a buscar soluciones nuevas e innovadoras para enfrentar los desafíos laborales?*

Los resultados obtenidos reflejan una percepción positiva en general, pero con una distribución mixta en cuanto a la motivación hacia la innovación y la búsqueda de soluciones. Un 27,38% de los encuestados indicó estar *de acuerdo* con la afirmación, mientras que un 22,19% manifestó estar *totalmente de acuerdo*. En conjunto, estas respuestas positivas suman un 49,57%, lo que sugiere que casi la mitad de los colaboradores percibe que sus líderes los motivan a ser innovadores ya buscar soluciones creativas para los desafíos laborales.

Sin embargo, un 21,04% de los participantes expresaron estar *en desacuerdo*, y un 19,02 % se mostró *totalmente en desacuerdo*, lo que representa un 40,06 % de respuestas negativas. Este dato indica que una parte significativa de los trabajadores no percibe una motivación efectiva por parte de su líder para fomentar la creatividad y la innovación en el entorno laboral. Véase la Figura 11.

### Figura 9

Gráfica porcentual de la pregunta 3



*Nota.* ¿Considera usted que su líder (jefe), lo motiva a pensar y a buscar soluciones nuevas e innovadoras para enfrentar los desafíos laborales? Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Fuente. Elaboración propia

En general, estos resultados reflejan que, aunque una mayoría de los trabajadores reconoce cierto nivel de motivación hacia la innovación, existe un grupo considerable que percibe que sus líderes no están promoviendo este enfoque suficientemente. Esto podría señalar la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional en el área de la innovación dentro del sector comercial del cantón La Troncal.

#### **LT4**

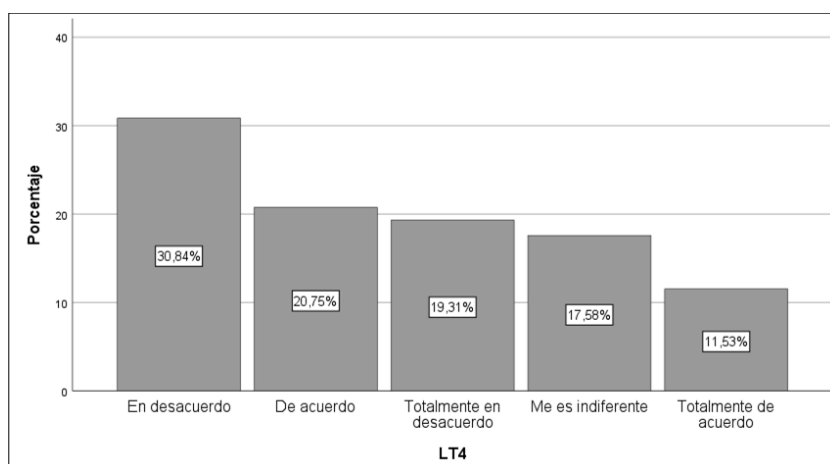
4. ¿Considera usted que su líder (jefe) merece admiración, respeto y es un modelo a seguir en el ámbito laboral?

Se evidenció que los resultados obtenidos revelan una percepción predominantemente negativa respecto a la figura de liderazgo en términos de admiración, respeto y ser un modelo a seguir. Un 30,84% de los encuestados manifestó estar *en desacuerdo* con la afirmación, y un 19,31% se mostró *totalmente en desacuerdo*, lo que representa un 50,15% de respuestas desfavorables. Esto sugiere que una mayoría significativa de los colaboradores no considera a sus líderes como figuras dignas de admiración ni de respeto, y percibe que no son modelos a seguir en el contexto laboral.

Por otro lado, un 20,75% de los participantes indicó estar *de acuerdo*, y un 11,53% se mostró *totalmente de acuerdo*, sumando un 32,28% de respuestas positivas. Aunque esta cifra refleja una cierta apreciación por parte de algunos trabajadores hacia sus líderes, la cantidad de respuestas favorables es considerablemente menor que las negativas. Véase la Figura 12.

**Figura 10**

Gráfica porcentual a la pregunta 4



*Nota.* ¿Considera usted que su líder (jefe) merece admiración, respeto y es un modelo a seguir en el ámbito laboral? Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30.

*Fuente.* Elaboración propia

En general, estos resultados indican que una porción considerable de los colaboradores no percibe a sus líderes como figuras admirables ni como ejemplos a seguir, lo que podría estar afectando negativamente el clima laboral, la motivación y el compromiso de los empleados en el sector comercial del cantón La Troncal.

#### 4.1.2.2 Desempeño Laboral

En el análisis de las preguntas basadas en relación a la variable dependiente “desempeño laboral”, se establecieron 4 preguntas es decir DL5, DL6 y DL7: las mismas fueron levantadas mediante una escala de Likert de cinco puntos, donde 1 representa “*totalmente en desacuerdo*” y 5 representa a “*totalmente de acuerdo*”, con el fin de medir el nivel de percepción de los encuestados respecto del desempeño laboral ejercido en su entorno laboral.

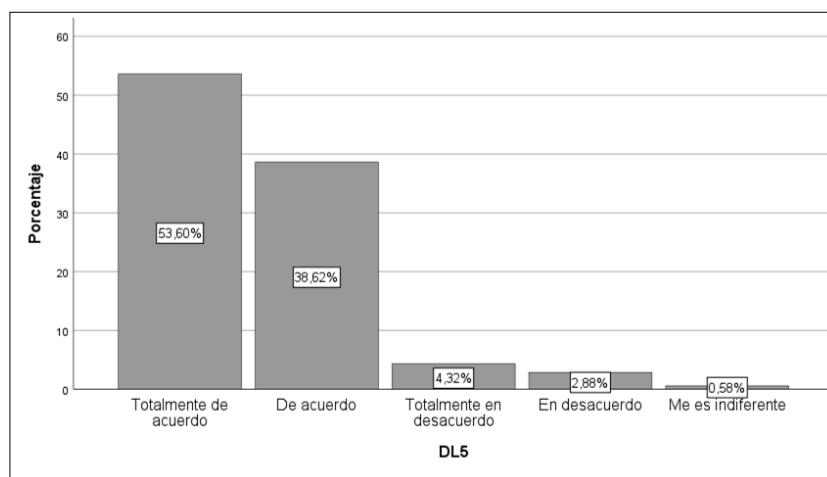
## DL5

5. *¿Considera usted que su esfuerzo diario influye directamente en los resultados y el rendimiento de su trabajo?*

De acuerdo a los resultados obtenidos muestran una percepción mayoritariamente positiva en cuanto a la relación entre el esfuerzo diario de los trabajadores y los resultados de su desempeño. Un 53,60% de los encuestados expresó estar *totalmente de acuerdo*, y un 38,62% indicó estar *de acuerdo* con la afirmación, lo que significa que un 92,22% de los participantes reconoce que su esfuerzo diario tiene un impacto directo en los resultados y el rendimiento de su trabajo. Esta alta proporción de respuestas positivas refleja una fuerte identificación de los trabajadores con la importancia de su dedicación diaria en la consecución de buenos resultados laborales. Véase Figura 13.

**Figura 11**

*Gráfica porcentual de la pregunta 5*



*Nota.* *¿Considera usted que su esfuerzo diario influye directamente en los resultados y el rendimiento de su trabajo?* Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. *Fuente.*

Elaboración propia

Por otro lado, un 4,32% de los encuestados indicó estar *totalmente en desacuerdo*, y un 2,88% expresó estar *en desacuerdo*, lo que representa solo un 7,20% de respuestas negativas. Estos datos sugieren que una proporción mínima de los trabajadores no percibe una compensación clara entre su esfuerzo y el rendimiento laboral, lo cual podría deberse a diversos factores, como la percepción de barreras externas o falta de reconocimiento.

En general, los resultados indican que la mayoría de los colaboradores en el sector comercial del cantón La Troncal percibe que su esfuerzo diario tiene un impacto significativo en su desempeño laboral, lo cual es positivo para fomentar la motivación y la productividad dentro de la organización.

## **DL6**

6. *¿Considera usted que existe una distribución justa de las recompensas, basadas en el desempeño individual?*

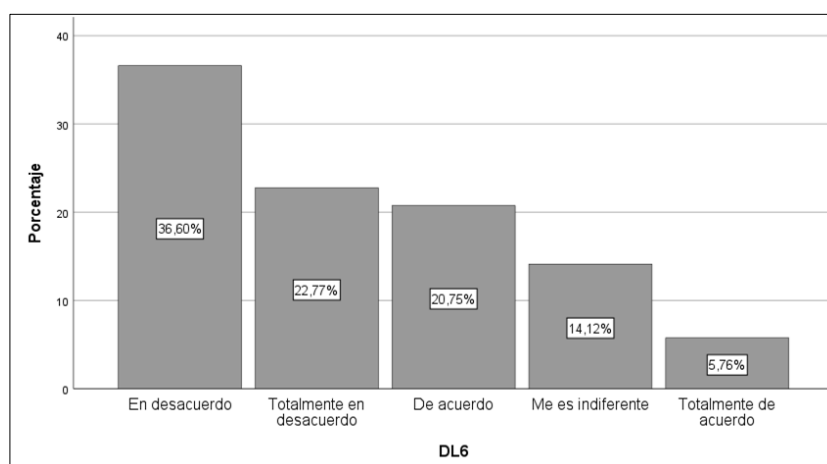
De acuerdo a la información levantada, los resultados obtenidos reflejan una percepción predominantemente negativa sobre la justicia en la distribución de recompensas según el desempeño individual. Un 36,60% de los encuestados indicó estar *en desacuerdo* con la afirmación, y un 22,77% manifestó estar *totalmente en desacuerdo*, lo que representa un 59,37% de respuestas desfavorables. Este dato sugiere que una mayoría significativa de los trabajadores no percibe que las recompensas estén siendo distribuidas de manera justa, en función del esfuerzo y el desempeño individual, lo cual podría generar desmotivación y desconfianza en el sistema de recompensas.

Por otro lado, un 20,75% de los participantes indicó estar *de acuerdo* con la afirmación, y un 5,76% se mostró *totalmente de acuerdo*, lo que representa un 26,51% de respuestas positivas.

Aunque esta cifra refleja una apreciación de parte de los trabajadores respecto a la justicia en la distribución de recompensas, la proporción es considerablemente menor que la de respuestas negativas, lo que indica que la mayoría no percibe un trato equitativo en este sentido. Véase Figura 14.

### Figura 12

Gráfica porcentual de la pregunta 6



*Nota.* ¿Considera usted que existe una distribución justa de las recompensas, basadas en el desempeño individual? Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. *Fuente.* Elaboración propia

Los resultados indican que existe una gran insatisfacción en torno a la justicia en la distribución de recompensas basada en el desempeño individual, lo que podría tener un impacto negativo en la motivación y el compromiso de los trabajadores en el sector comercial del cantón La Troncal.

### DL7

7. ¿Está de acuerdo con recibir recompensas en forma de reconocimiento o ascensos en lugar de bonos económicos por un buen desempeño laboral?

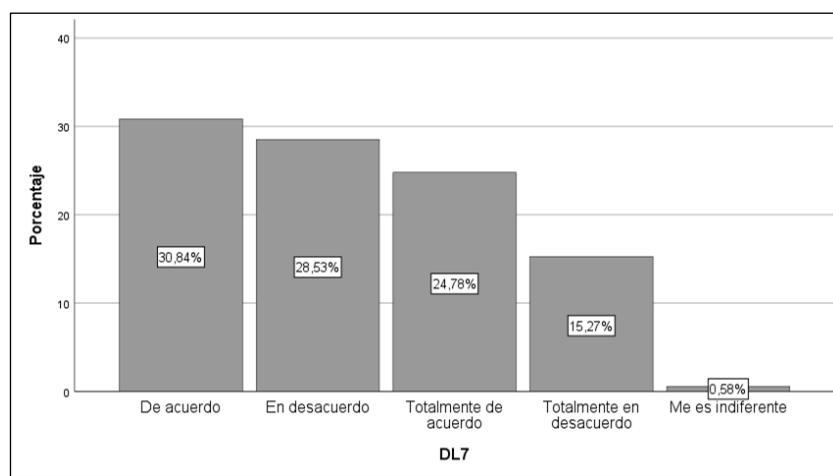
En el análisis se pudo conocer que los resultados de esta pregunta revelan una inclinación mayoritaria de los encuestados hacia las recompensas no económicas, como el reconocimiento o los ascensos, frente a incentivos monetarios. Un 30,84% de los participantes indicó estar *de acuerdo* con la afirmación, y un 24,78% expresó estar *totalmente de acuerdo*, lo que representa un 55,62% de respuestas favorables. Esta tendencia sugiere que más de la mitad de los trabajadores valora positivamente el reconocimiento simbólico o el crecimiento profesional como forma de recompensa por su buen desempeño, por encima de las gratificaciones económicas.

Por otro lado, un 28,53% de los encuestados manifestó estar *en desacuerdo* y un 15,27% se mostró *totalmente en desacuerdo*, sumando un 43,80% de respuestas negativas. Esta cifra, aunque menor, también es significativa y refleja que una proporción considerable de colaboradores continúa priorizando los incentivos económicos como forma preferente de recompensa laboral.

Véase la Figura 15.

### Figura 13

Gráfica porcentual de la pregunta 7



*Nota.* ¿Está de acuerdo con recibir recompensas en forma de reconocimiento o ascensos en lugar de bonos económicos por un buen desempeño laboral? Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. *Fuente.* Elaboración propia

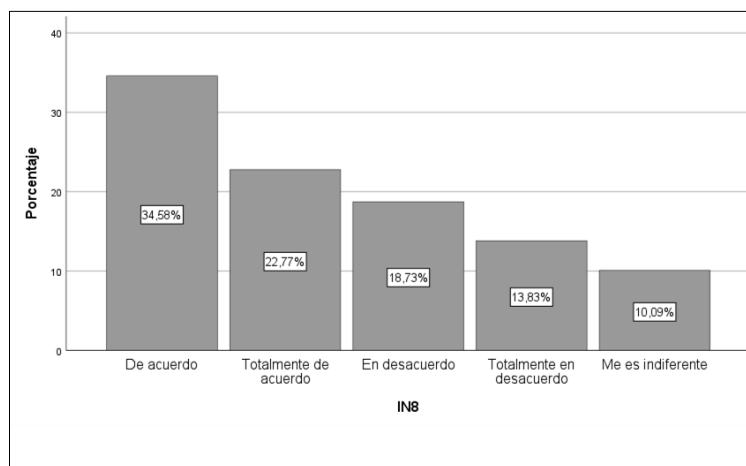
Por lo anterior se indica que, aunque existe una división relativamente equilibrada entre quienes prefieren el reconocimiento no monetario y quienes optan por incentivos económicos, la mayoría de los trabajadores del sector comercial del cantón La Troncal muestra una tendencia favorable hacia recompensas que valoren su desarrollo profesional y su contribución, más allá del aspecto financiero. Esto resalta la importancia de implementar estrategias de motivación laboral que integren ambos enfoques de manera equilibrada.

#### **4.1.2.3 Innovación**

En el análisis de las preguntas basadas en relación a la variable dependiente “innovación”, se establecieron 4 preguntas es decir IN8, IN9, IN10 y IN11 las mismas fueron levantadas mediante una escala de Likert de cinco puntos, donde 1 representa “*totalmente en desacuerdo*” y 5 representa a “*totalmente de acuerdo*”, con el fin de medir el nivel de percepción de los encuestados respecto del desempeño laboral ejercido en su entorno laboral.

##### **IN8**

8. *¿Está de acuerdo en que el aumento en el desarrollo o mejora de nuevos productos ha contribuido positivamente a la rentabilidad y competitividad de la empresa?*

**Figura 14***Gráfica porcentual de la pregunta 8*

*Nota.* ¿Está de acuerdo en que el aumento en el desarrollo o mejora de nuevos productos ha contribuido positivamente a la rentabilidad y competitividad de la empresa? Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Fuente. Elaboración propia

Se pudo constatar que los resultados obtenidos reflejan una percepción mayoritariamente positiva respecto al impacto que tiene la innovación de productos sobre la rentabilidad y competitividad empresarial. Un 57,35% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que evidencia una valoración favorable del desarrollo o mejora de productos como estrategia clave para el fortalecimiento del desempeño organizacional.

Esta mayoría permite inferir que existe una conciencia generalizada sobre el papel que juega la innovación en la generación de ventajas competitivas sostenibles, tanto en términos de diferenciación de mercado como de mejora en los márgenes de rentabilidad. Desde esta perspectiva, los datos respaldan la hipótesis de que el crecimiento en el portafolio de productos, ya sea a través de la creación de nuevos bienes o la mejora significativa de los existentes, representa un factor estratégico para el posicionamiento empresarial.

No obstante, también se identifica un 32,56% de respuestas negativas (18,73% en desacuerdo y 13,83% totalmente en desacuerdo), lo que sugiere la existencia de barreras o limitaciones en la percepción del impacto de la innovación. Este grupo podría estar influenciado por factores como una inadecuada implementación de procesos innovadores, ausencia de resultados financieros inmediatos o falta de alineación entre las innovaciones y las necesidades del mercado.

Estos resultados indican que, si bien la innovación de productos es percibida mayoritariamente como un motor de rentabilidad y competitividad, aún persiste una brecha en cuanto a su implementación efectiva y al reconocimiento uniforme de sus beneficios en todos los niveles de la empresa. Por lo tanto, se hace necesario fortalecer las estrategias de innovación con una planificación más integral, mecanismos de medición claros y una mayor socialización interna para consolidar una cultura empresarial orientada al cambio y la mejora continua.

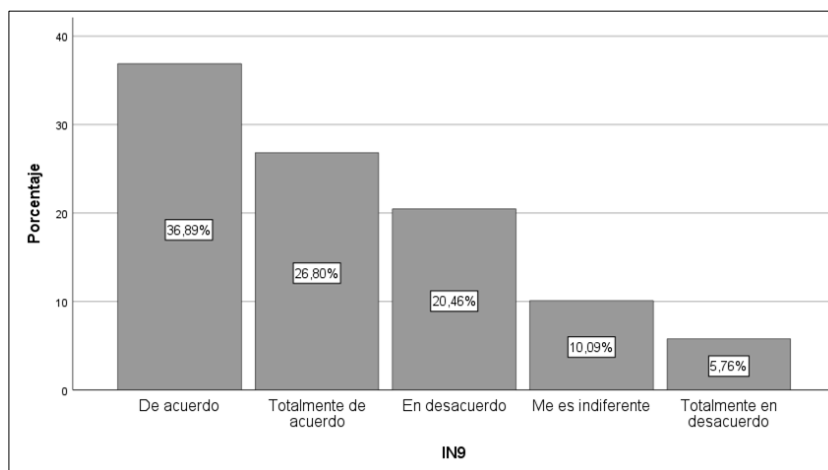
## **IN9**

*9. ¿Considera usted que se han implementado nuevos procesos impactando positivamente en mejora de la empresa?*

Al analizar la pregunta 9, se pudo constatar que los resultados obtenidos reflejan una percepción predominantemente positiva respecto a la implementación de nuevos procesos dentro de la empresa. Un 63,69% de los encuestados (36,89% de acuerdo y 26,80% totalmente de acuerdo) considera que estos cambios han tenido un impacto favorable en la mejora organizacional. Esta mayoría significativa permite inferir que las iniciativas orientadas a la optimización de procesos han sido reconocidas como una vía efectiva para elevar la eficiencia operativa, la calidad del servicio o producto, y la capacidad de respuesta frente a los desafíos del entorno.

Sin embargo, se observa que un 20,46% manifestó estar en desacuerdo y un 5,76% totalmente en desacuerdo, lo que representa un 26,22% de percepción negativa. Este grupo podría estar asociado a experiencias en las que los nuevos procesos no han sido adecuadamente comunicados, implementados sin la capacitación necesaria, o no han generado beneficios visibles para el personal o los clientes. Esta discrepancia señala la necesidad de mejorar la gestión del cambio, involucrando a todos los niveles de la organización en el diseño, aplicación y evaluación de los procesos.

**Figura 15**  
*Gráfica porcentual de la pregunta 9*



*Nota.* ¿Considera usted que se han implementado nuevos procesos impactando positivamente en mejora de la empresa? Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Fuente. Elaboración propia

Aunque la mayoría de los encuestados percibe una mejora significativa derivada de la implementación de nuevos procesos, todavía existen espacios de mejora en términos de comunicación, formación y seguimiento. Para consolidar una cultura organizacional orientada a la mejora continua, es imprescindible promover una participación activa de todos los actores y

establecer mecanismos de evaluación que permitan visualizar claramente los beneficios alcanzados.

## **IN10**

*10. ¿Considera usted que se han implementado cambios significativos en el diseño o presentación del producto que ofrece la empresa?*

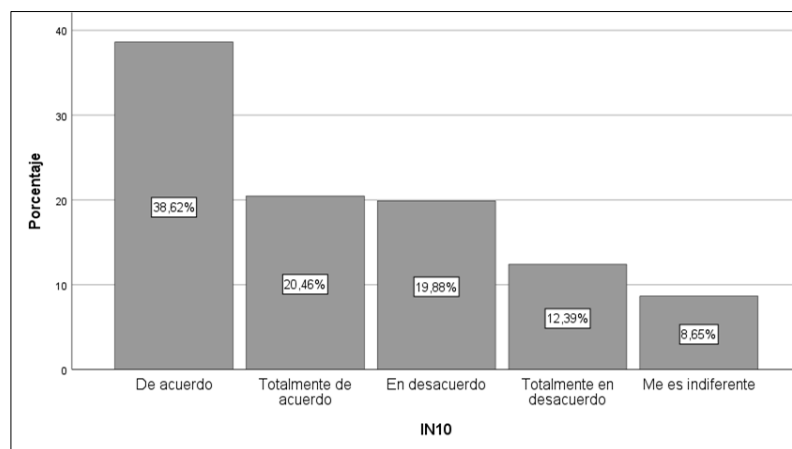
De acuerdo a los resultados reflejan que una mayoría de los encuestados percibe que la empresa ha realizado esfuerzos en la mejora del diseño o presentación de sus productos. En efecto, un 59,08% (38,62% de acuerdo y 20,46% totalmente de acuerdo) considera que se han implementado cambios significativos, lo cual sugiere un compromiso por parte de la empresa con la innovación visual, funcional o estructural de su oferta comercial.

Esta percepción positiva indica que las transformaciones en la apariencia o presentación del producto han sido lo suficientemente evidentes como para ser reconocidas por los colaboradores. Este tipo de mejoras puede influir directamente en la valoración del cliente, el posicionamiento de marca y la diferenciación frente a la competencia, aspectos clave para fortalecer la competitividad de la empresa en mercados cada vez más exigentes.

No obstante, un 32,27% de los encuestados mantiene una opinión contraria (19,88% en desacuerdo y 12,39% totalmente en desacuerdo), lo que revela una percepción dividida que podría estar relacionada con varios factores. Entre ellos se puede considerar que los cambios implementados no han sido comunicados adecuadamente a todos los niveles organizacionales, o que dichos cambios no han tenido el impacto esperado en términos de aceptación o mejora de la experiencia del usuario. También podría indicar que las mejoras han sido parciales o poco consistentes.

**Figura 16**

*Gráfica porcentual de la pregunta 10*



*Nota.* ¿Considera usted que se han implementado cambios significativos en el diseño o presentación del producto que ofrece la empresa? Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Fuente. Elaboración propia

En efecto si bien existe una mayoría que reconoce avances significativos en el diseño o presentación del producto, la presencia de una proporción considerable de respuestas negativas o indiferentes sugiere que los cambios no han sido uniformemente valorados. Esto evidencia la necesidad de fortalecer la comunicación interna sobre los procesos de rediseño y, al mismo tiempo, asegurar que dichas modificaciones estén alineadas con las expectativas tanto del cliente externo como del personal interno, lo que permitirá maximizar su impacto en la percepción de valor y la competitividad empresarial.

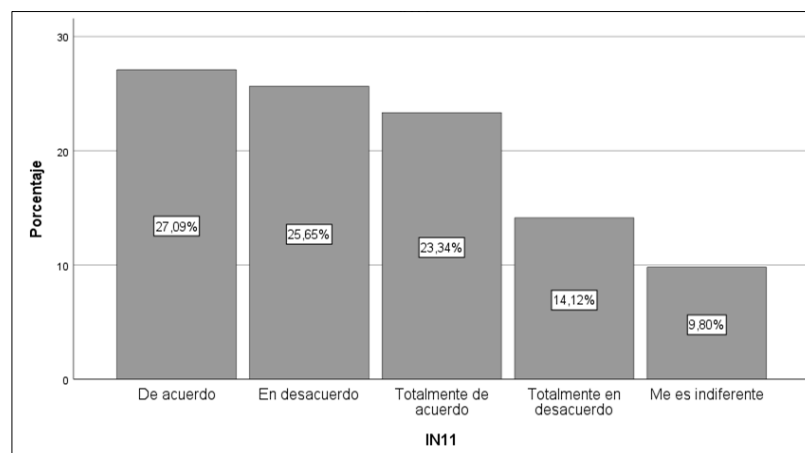
## **IN11**

11. ¿Considera usted que se ha implementado nuevas estructuras o sistemas de organización dentro de la empresa, que contribuyen a la mejora de la empresa?

En cuanto a la información analizada, los resultados revelan una distribución de opiniones relativamente equilibrada entre quienes perciben una transformación organizacional positiva y quienes no identifican mejoras sustanciales en la estructura o los sistemas internos de la empresa.

Por un lado, un 50,43% de los encuestados (27,09% de acuerdo y 23,34% totalmente de acuerdo) considera que sí se han implementado nuevas estructuras o sistemas organizacionales que contribuyen a la mejora. Este grupo refleja una percepción favorable hacia los procesos de reestructuración interna, como podrían ser la creación de nuevas áreas, la adopción de tecnologías de gestión, la redefinición de funciones o la mejora de canales de comunicación, elementos que son clave para el fortalecimiento institucional y la adaptabilidad organizacional.

Sin embargo, un 39,77% manifestó una percepción negativa (25,65% en desacuerdo y 14,12% totalmente en desacuerdo), lo cual evidencia una división importante en la apreciación del impacto de estos cambios. Esta discrepancia podría deberse a una falta de socialización de los nuevos sistemas organizativos, una implementación poco efectiva o a la resistencia natural al cambio por parte del personal. Además, la percepción negativa también podría estar relacionada con experiencias previas donde las reestructuraciones no han generado mejoras visibles o han provocado tensiones internas.

**Figura 17***Gráfica porcentual de la pregunta 11*

*Nota.* ¿Considera usted que se ha implementado nuevas estructuras o sistemas de organización dentro de la empresa, que contribuyen a la mejora de la empresa? Adaptada del programa IBM SPSS Statistics, versión 30. Fuente. Elaboración propia

Aunque hay una mayoría que percibe avances en la estructura organizacional, existe un porcentaje significativo que no identifica mejoras o que ha tenido experiencias desfavorables en este sentido. Esto sugiere la necesidad de mejorar la planificación, comunicación e inclusión del talento humano en los procesos de transformación estructural, con el objetivo de lograr un mayor compromiso y eficacia en la implementación de sistemas organizativos que impulsen la mejora continua y la competitividad empresarial.

#### **4.2 MODELO DE MEDIDA PLS SEM**

Para el levantamiento de datos, se estableció que por cada empresa se encuestará a dos personas, seleccionadas estratégicamente entre aquellos empleados involucrados en los procesos de toma de decisiones y actividades de innovación y operativas dentro de sus organizaciones.

Por lo cual la población objetiva de estudio abarca 3596 individuos.

El tamaño de la muestra calculado es aproximadamente **347 individuos**.

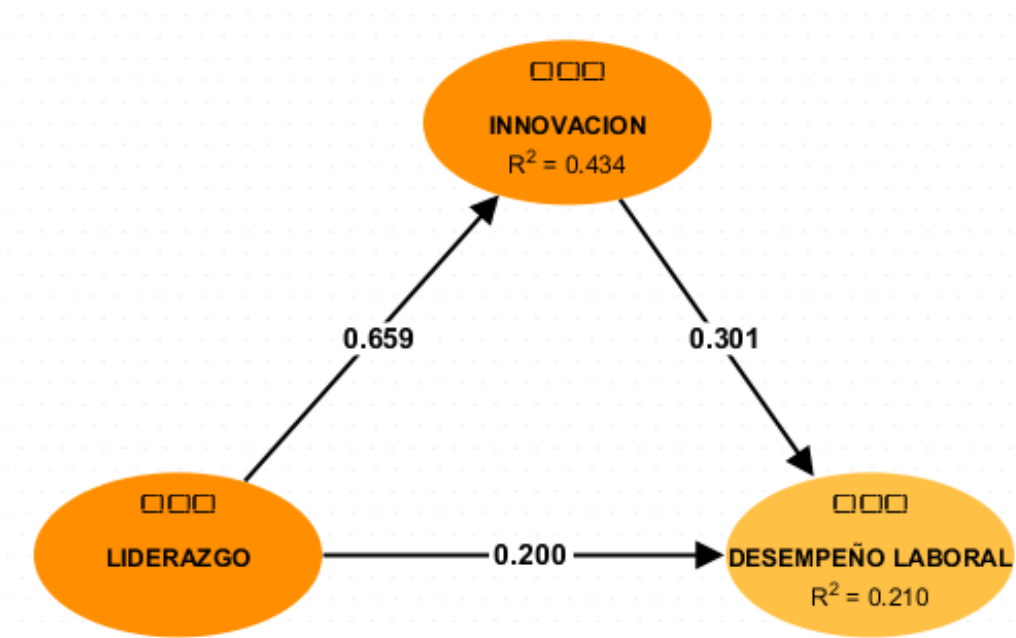
Este número asegura un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, permitiendo que los resultados sean representativos de la población total de 3596 individuos

ADANCO es un software para el modelado de ecuaciones estructurales basados en compuestos, específicamente para el análisis de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) utilizando variables latentes y observables.

La investigación fue realizada utilizando el modelo de ecuaciones estructurales, aplicando el software ADANCO PLS-SEM para analizar las hipótesis y extraer conclusiones. Se optó por el método PLS como técnica para evaluar el modelo propuesto, un enfoque centrado en la modelación de ecuaciones estructurales basado en la varianza. La figura 20 muestra una representación visual del modelo estimado mediante el programa ADANCO PLS-SEM.

**Figura 18**

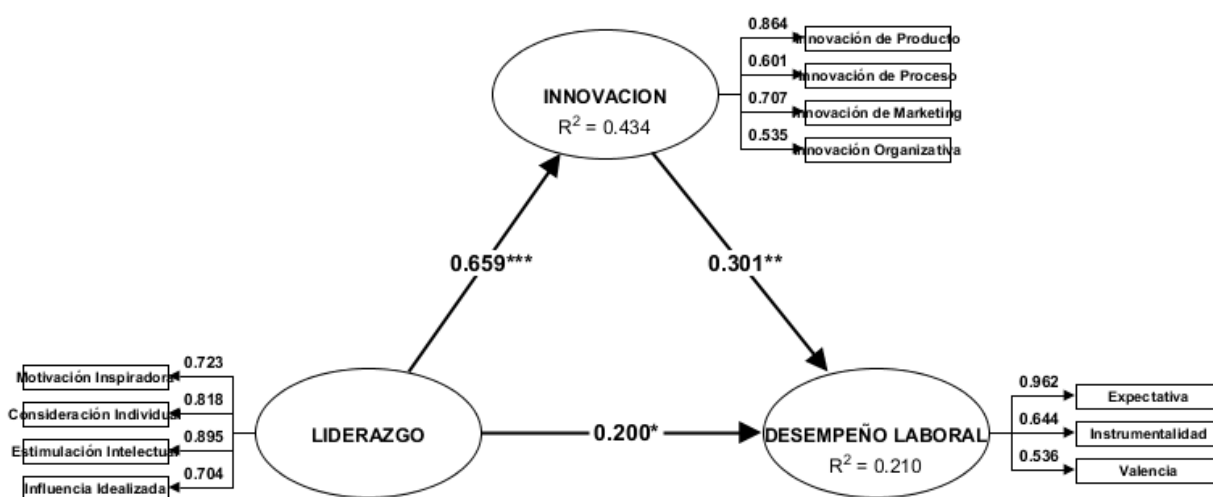
*Modelo estimado*



*Fuente:* Elaboración propia utilizando el software ADANCO PLS-SEM

A partir del modelo mostrado en la figura 20, se realizó un análisis de verificación con el fin de comprobar la consistencia interna y la validez convergente de las variables analizadas y posteriormente se llevó a cabo la evaluación de la fiabilidad compuesta (ver figura 21).

**Figura 19**  
*Modelo estructurado*



*Fuente:* Elaboración propia utilizando el software ADANCO PLS-SEM.

#### 4.2.1 La bondad de ajuste del modelo (modelo saturado)

La bondad de ajuste de modelo saturado en ADANCO (advance analysis of covariance), permite evaluar la capacidad de un modelo propuesto para capturar variabilidad en los datos de manera adecuada.

Si el SRMR del modelo saturado está por debajo del umbral recomendado (normalmente 0.08 o 0.10), se puede decir que el modelo tiene una buena bondad de ajuste. En la tabla 5 se puede

observar que nuestro SRMR es de 0.0563, indicando que el modelo estructural se ajusta adecuadamente a los datos, está dentro del umbral comúnmente aceptado.

**Tabla 5**

*Resultados de la bondad de ajuste del modelo (modelo saturado)*

	Valor
SRMR	0,0563

*Fuente:* Elaboración propia utilizando el software ADANCO PLS-SEM

#### 4.2.2 Modelo exterior (construir la fiabilidad)

La siguiente tabla 7 muestra los índices de fiabilidad de tres constructos (liderazgo, desempeño laboral, e innovación) utilizando tres medidas comunes:

1. Rho Dijkstra-Henseler (pA)
2. Rho de Júreskog (pc o fiabilidad compuesta)
3. Alfa de Cronbach

**Tabla 6**

*Interpretación de medidas*

Índice	Interpretación	Umbral recomendado
pA (Dijkstra-Henseler)	Fiabilidad alternativa considerada más precisa en PLS.	> 0.70
pc (Júreskog/Compuesta)	Similar al alfa, pero ajusta en modelos con cargas diferentes.	> 0.70
Alfa de Cronbach	Tradicional, pero más conservador (asume cargas iguales)	> 0.70

*Fuente:* Elaboración propia

Estas medidas se utilizan para medir la consistencia interna de los ítems que componen un constructo en un modelo de medición.

**Tabla 7**

*Fiabilidad del constructo*

<b>Constructo</b>	<b>Rho Dijkstra- Henseler</b>	<b>Rho Júreskog (<math>c_c</math>)</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Liderazgo	0,854	0,870	0,896
Desempeño Laboral	0,832	0,770	0,755
Innovación	0,804	0,776	0,780

*Fuente:* Elaboración propia utilizando el software ADANCO PLS-SEM

El coeficiente alfa de Cronbach obtenido para el instrumento que evalúa el liderazgo transformacional fue de 0,90. En cuanto a la escala de desempeño laboral, se obtuvo un valor de 0,76. Para el instrumento que mide la innovación, el alfa fue de 0,78.

Estos coeficientes fueron calculados utilizando el software ADANCO 2.4.1, como se muestra en la tabla 7.

#### **4.2.3 Modelo exterior (Validez Convergente)**

En el contexto estructural, el AVE significa (Varianza media Extraída) es un indicador importante para evaluar la calidad de un modelo estructural o de ecuaciones estructurales. Ayuda a determinar si los constructos están siendo medidas de manera valida y si los indicadores son adecuados para representar el constructo.

La regla general para interpretar el AVE es la siguiente:

- $AVE \geq 0,50$  = Buena validez convergente

- $AVE \leq 0,50$  = Problemas con la validez convergente; podría indicar que los ítems no representan bien el constructo.

**Tabla 8***Fiabilidad del constructo*

<b>Constructo</b>	<b>AVE</b>	<b>Interpretación</b>
Liderazgo	0,621	Adecuado: buena validez convergente
Desempeño Laboral	0,542	Adecuado: Validez convergente aceptable
Innovación	0,473	Débil: Validez Convergente insuficiente

---

*Fuente:* Elaboración propia utilizando el software ADANCO PLS-SEM

Para evaluar los resultados de los modelos de medida reflectivos, es necesario calcular tanto la validez convergente como la validez discriminante.

La validez convergente se refiere a que los distintos ítems o indicadores que miden un constructo realmente reflejan lo mismo; por lo tanto, estos ítems deben mostrar un buen ajuste y estar fuertemente correlacionados. Para evaluar esta validez, se utiliza la medida propuesta por Fornell y Larcker (1981), llamada varianza extraída media (AVE), la cual debe ser mayor a 0,50 en la tabla 8, se puede observar el AVE de liderazgo y desempeño laboral son confiables y representan bien lo que quiere medir, mientras que innovación no está capturando bien el concepto y es necesario revisar las preguntas o agregar mejores indicadores.

#### **4.2.4 Modelo exterior (Validez discriminante: Fornell-Larcker Criterion)**

La validez discriminante hace referencia al grado en que un constructo se distingue de otros constructos. Para que se considere que un constructo posee validez discriminante, debe mostrar correlaciones débiles con otras variables latentes que representan fenómenos distintos.

El criterio de Fornell-Larcker establece que la raíz cuadrada de la varianza promedio extraída (AVE) de un constructo debe ser superior a su correlación con cualquier otro constructo. En la tabla 9 se muestra la matriz de correlaciones entre variables latentes; los valores en diagonal representan la raíz cuadrada del AVE. Se observa que cada constructo presenta una correlación más alta consigo mismo que con los demás, lo cual respalda la validez discriminante.

**Tabla 9**

*Validez discriminante: Fornell-Larcker*

<b>Constructo</b>	<b>Liderazgo</b>	<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Innovación</b>
<b>Liderazgo</b>	<b>0,621</b>		
<b>Desempeño Laboral</b>	0,158	<b>0,542</b>	
<b>Innovación</b>	0,433	0,187	<b>0,473</b>

*Nota:* la tabla muestra correlaciones cuadradas y en la diagonal los valores AVE para los constructos. *Fuente:* Elaboración propia utilizando el software ADANCO PLS-SEM

La matriz de Fornell-Larcker muestra que los constructos latentes del modelo presentan una correlación positiva con sus respectivos indicadores, lo que evidencia una adecuada validez convergente. Además, las correlaciones entre los constructos son menores que las varianzas promedio extraídas (VPE), lo que respalda tanto la validez convergente como la discriminante del modelo, conforme a lo planteado por Fornell y Larcker (1981). Esto indica que los constructos se diferencian claramente entre sí y se relacionan correctamente con sus indicadores.

#### **4.2.5 Modelo exterior (Cargas)**

Una matriz de cargas factoriales (o de componentes principales) es una tabla que muestra la relación entre las variables observadas y los factores latentes (o componentes) obtenidos de un

análisis factorial explorativo (AFE), análisis factorial confirmatorio (AFC), o análisis de componentes principales (ACP).

Para validar la estructura de los constructos utilizados en esta investigación, se llevó a cabo un análisis factorial explorativo (AFE) con rotación Varimax. Los resultados obtenidos se presentan en la tabla 10, donde se observan las cargas factoriales de cada indicador sobre los factores: Liderazgo, Desempeño Laboral e Innovación.

**Tabla 10**  
*Resultados de cargas factoriales*

INDICADOR	LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL	INNOVACION
Motivación inspiradora	0,7227		
Consideración individual	0,8917		
Estimulación Intelectual	0,8949		
Influencia idealizada	0,7043		
Expectativa		0,9625	
Instrumentalidad		0,6443	
Valencia		0,5358	
Innovación de producto			0,8945
Innovación de proceso			0,6007
Innovación de marketing			0,7067
Innovación organizativa			0,535

*Fuente:* Elaboración propia utilizando el software ADANCO PLS-SEM

El análisis reveló una clara agrupación de las variables en tres factores diferenciados. En el factor liderazgo, las variables “motivación inspiradora” (0,7227); “consideración individual” (0,8917); “estimulación intelectual” (0,8949) e influencia idealizada (0,7043) presentaron cargas

superiores a 0,70, lo que indica una fuerte correlación con el constructo y evidencia validez y convergente,

En el factor desempeño laboral, las variables “expectativa” (0,9625), “instrumentalidad” (0,6443) y “valencia” (0,5358) también mostraron cargas significativas, especialmente la primera, que presenta una carga excepcionalmente alta, lo cual respalda su relevancia teórica dentro del modelo.

Por último, el factor innovación este compuesto por cuatro dimensiones: “innovación de producto” (0,8945), “innovación de proceso” (0,6007), “innovación de marketing” (0,7067) e “innovación organizativa” (0,5350), todas con cargas factoriales aceptables, lo que indica que representan adecuadamente el constructo.

#### **4.2.6 Modelo estructural**

El modelo estructural permite analizar el peso y la intensidad de las relaciones entre distintas variables latentes. Es fundamental conocer qué proporción de las variables endógenas puede atribuirse a los constructos que las explican y en qué grado estas variables predictoras aportan a la varianza de las variables dependientes. Para ello, se examinan los coeficientes de determinación ( $R^2$ ) junto con los coeficientes estandarizados  $\beta$  (path). El índice  $R^2$  se interpreta de manera similar a como se hace en un análisis de regresión múltiple. Según Falk y Miller (1992), el valor de  $R^2$  en las variables endógenas debe ser igual o superior a 0,1, ya que cifras inferiores, aunque puedan ser estadísticamente significativas, ofrecen escasa información relevante sobre las variables latentes endógenas. (Pesantez Molina W. G., 2015)

#### 4.2.7 Modelo estructural (R-Cuadillo)

El coeficiente de determinación  $R^2$  refleja que parte de la variación de la variable dependiente es explicada por las variables independientes dentro del modelo. es decir indica que tan bien el modelo logra representar el comportamiento de la variable que se analiza.

**Tabla 11**  
*Resultados  $R^2$*

<b>Constructo</b>	<b>(<math>R^2</math>)</b>	<b><math>R^2</math></b>
Desempeño laboral	0,2212	0,2056
Innovación	0,4338	0,421

*Nota:* Elaboración propia utilizando el software ADANCO PLS-SEM

Observando en la tabla 11, para el constructo desempeño laboral el valor  $R^2$  es 0,2212, lo que significa que aproximante el 22.12% de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser explicada por el modelo propuesto. El valor  $R^2$  ajustado es 0,2056, que es un valor corregido que toma en cuenta el número de variables y el tamaño de la muestra, indicando que alrededor del 20.56% de la variabilidad queda explicada cuando se ajusta el modelo para evitar sobreajuste.

Para el constructo innovación, el valor de  $R^2$  es mayor con un 43.38% lo que implica que el modelo explica una proporción más significativa de la variabilidad en innovación.

#### 4.2.8 Modelo estructural (Descripción del efecto)

Descripción efecto = explicación del impacto de una variable (independiente) sobre otra (dependiente) en un modelo estructural.

En la tabla 12 se muestran los resultados que los coeficientes betas determinan la relación entre el liderazgo y el desempeño, teniendo un efecto directo de (0,2000) y un efecto indirecto de

(0,1985), sumando un efecto total moderado de 0,3985. Además, el liderazgo tiene un impacto muy fuerte en la innovación (0,6586), lo que sugieren que un buen liderazgo fomenta entornos innovadores.

Por su parte, la innovación también mejora directamente el desempeño laboral (0,3014), reforzando su papel como un puente clave entre liderazgo y rendimiento.

**Tabla 12**  
*Resultados del tamaño*

Efecto	Beta	Efectos indirectos	Efecto total	Cohen es $f^2$
LIDERAZGO -- DESEMPEÑO LABORAL	0,2000	0.1985	0.3985	0,0287
LIDERAZGO - INNOVACION	0,6586		0,6586	0.7661
INNOVACION - DESEMPEÑO LABORAL	0.3014		0.3014	0,0651

*Nota:* Datos estadísticos del software ADANCO PLS-SEM *fuentes:* Elaboración propia

En términos de tamaño del efecto (cohen's  $f^2$ ): el liderazgo tiene un efecto pequeño sobre el desempeño laboral (0,0287), la innovación tiene un efecto moderado (0,0651) y el liderazgo sobre la innovación tiene un efecto grande (0,7661), siendo el más relevante del modelo.

#### 4.2.9 Bootstrapping

El bootstrapping constituye una técnica no paramétrica utilizada para evaluar la precisión de las estimaciones obtenidas a través del modelo ADANCO. En esta metodología se basa un proceso de re-muestreo, en el cual los datos originales del investigador se asumen como representativos de la población (Segovia, 2014). A partir de este re-muestreo, se calcula el estadístico T de Student lo que permite estimar el valor p y con ello, determinar la significancia estadística de las relaciones

planteadas en el modelo. En este contexto, valores de t iguales o superiores a 2 se consideran indicativos de significancia estadística.

**Tabla 13**

*Resultados del Bootstrapping*

Efecto	Coeficiente original	Resultados estándar de bootstrap			
		Valor medio	Error estándar	valor t	p-valor (2 caras)
LIDERAZGO -- DESEMPEÑO LABORAL	0,2000	0.1993	0.0913	2.1906	0,0287
LIDERAZGO - INNOVACION	0,6586	0,6572	0,0472	13.9492	0,00
INNOVACION - DESEMPEÑO LABORAL	0.3014	0.2996	0.1007	2.9924	0,0028

*Nota:* Datos estadísticos del software ADANCO PLS-SEM *fuentes*. Elaboración propia

Los datos muestran que todas las relaciones evaluadas son estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ). La relación más fuerte se observa entre el liderazgo e innovación (coef.= 0,6586), mientras que la influencia directa del liderazgo sobre el desempeño laboral es moderada (coef.= 0,2000). La innovación también se relaciona significativamente con el desempeño laboral (coef = 0,3014), sugiriendo un posible rol mediador de esta variable.

En la tabla 14 se observa los resultados de los coeficientes  $\beta$  estandarizados, la t-Student y la significancia de los modelos de trayectoria.

**Tabla 14**

*Resultados del análisis estructural*

Trayectoria	Beta	t-Student	Significativa
Liderazgo -- Desempeño laboral	0,2000	2,1906	significativa
Liderazgo – Innovación	0,6586	13,949	significativa
Innovación - Desempeño laboral	0,3014	2,9924	significativa

*Fuente:* Elaboración propia

Los resultados muestran que el liderazgo influye positivamente tanto en la innovación como en el desempeño laboral. Esta influencia es más fuerte en la innovación, lo que sugiere que un buen liderazgo puede promover un ambiente innovador dentro de la organización. Además, se comprobó que la innovación también mejora el desempeño laboral, lo que indica que no solo es el resultado del liderazgo, sino que además el liderazgo también afecta directamente al desempeño, su efecto es más fuerte cuando pasa por la innovación, lo que refuerza la idea de que la innovación puede actuar como un puente entre liderazgo y desempeño.

### **4.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.3.1 Conclusiones**

El análisis con ADANCO PLS-SEM muestra que el modelo se ajusta bien a los datos, con un SRMR de 0,0563. Además, los indicadores confirman la validez y confiabilidad de las relaciones entre liderazgo, innovación y desempeño laboral, así como la adecuada definición de los constructos.

El liderazgo influye de manera positiva tanto en el rendimiento laboral como en la capacidad de innovar. Sin embargo, su impacto es especialmente fuerte cuando se trata de fomentar la innovación, lo que demuestra que un buen liderazgo es clave para crear entornos creativos y abiertos al cambio dentro de las organizaciones. A su vez, la innovación también mejora notablemente el desempeño en el trabajo, lo que confirma su papel como un puente entre el liderazgo y el rendimiento.

El modelo es sólido y ofrece una visión clara y útil sobre cómo se relaciona liderazgo, innovación y desempeño, aportando a la gestión organizacional

**Conclusión de acuerdo al objetivo general:** El liderazgo transformacional ejerce una dirección significativa y positivo en la innovación y el desempeño laboral en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar. Las correlaciones obtenidas entre la variable liderazgo transformacional y las variables dependientes evidencian asociaciones considerables, lo que respalda la relevancia de este estilo de liderazgo para mejorar la gestión del talento humano y fomentar una cultura organizacional innovadora.

### **Conclusiones de acuerdo a la hipótesis planteada**

Los resultados de esta investigación permiten confirmar de manera solida la hipótesis planteadas el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en el sector comercial del cantón La Troncal, Cañar, siendo esta relación fortalecida pro la innovación como variable mediadora.

H1: El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en el desempeño laboral como efecto directo en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar.

De acuerdo a los resultados presentados se acepta la hipótesis de esta investigación, porque el Beta ( $\beta = 0,2000$ ) es positivo y el P valor es menor a 0,05, por tanto, es significativo, por lo que se acepta la hipótesis 1.

H2: El liderazgo transformacional impacta positiva y significativamente en la innovación en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar.

De acuerdo a los resultados presentados se acepta la hipótesis de esta investigación, porque el liderazgo transformacional tiene un impacto sobre la innovación con un Beta ( $\beta = 0,659$ ) positivo y el p-valor 0,000 lo que significa que tiene un efecto fuerte, positivo y altamente significativo sobre la innovación, por lo que se acepta la hipótesis 2.

H3: La innovación impacta positiva y significativamente en el desempeño laboral de manera directa en las organizaciones comerciales del cantón La Troncal, Cañar.

De acuerdo a los resultados presentados se acepta la hipótesis de esta investigación, porque la innovación tiene un efecto positivo y significativo sobre el desempeño laboral, con un Beta ( $\beta = 0,301$ ) positivo y el p-valor 0,0027 lo que confirma la existencia de una relación sólida entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis 3.

H4: El liderazgo impacta positiva y significativamente en el desempeño laboral de manera indirecta en el desempeño laboral por el efecto de la variable mediadora innovación.

De acuerdo a los resultados presentados se acepta la hipótesis de esta investigación, porque el efecto indirecto del liderazgo sobre el desempeño laboral a través de la innovación presenta coeficiente original de 0,1985, con un p-valor 0,00060 lo que es muy significativo, por lo que se acepta la hipótesis 4.

#### **Conclusión de acuerdo a los objetivos específicos orientados a:**

- **Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral:** El liderazgo transformacional tiene una dirección positiva y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector comercial del cantón La Troncal, Cañar. Aunque este efecto directo es moderado, confirma que un liderazgo inspirador y motivador contribuye a mejorar los resultados laborales de los empleados
- **Impacto del liderazgo transformacional en la innovación:** se evidencia una fuerte dirección del liderazgo transformacional sobre la innovación dentro de las organizaciones comerciales de La Troncal. Esto indica que un liderazgo efectivo

fomenta un entorno propicio para la creatividad, la generación de nuevas ideas y la implementación de mejores productos, procesos y organización.

- **Relación entre innovación y desempeño laboral:** la innovación muestra una dirección positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores, demostrando que los procesos innovadores dentro de las empresas no solo generan valor, sino que también mejoran la productividad y efectividad de los colaboradores.
- **Efecto mediador de la innovación en la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral:** la innovación actúa como un mediador clave en la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral, potenciando el efecto del liderazgo sobre los resultados laborales. Esto sugiere que el liderazgo transformacional promueva la innovación, la cual a su vez mejora el desempeño, creando una cadena de impacto positiva.
- **El desempeño laboral es una variable latente dependiente:** con un valor de ( $R^2=0,21$ ) que indica que el 21% de la variación del desempeño laboral es explicado por las variables latentes liderazgo e innovación. Por lo que se considera que el modelo propuesto es muy aceptable para incrementar el desempeño laboral.

#### 4.3.2 Recomendaciones

Para fomentar la formación en liderazgo transformacional, se recomienda a las empresas del sector comercial del cantón La Troncal implementar programas de capacitación y desarrollo para formar líderes con competencias transformacionales que puedan inspirar, motivar y guiar de forma efectiva a sus equipos.

- Fomentar estilos de liderazgo transformacional: Dado que el liderazgo tiene un efecto significativo, especialmente en la promoción de la innovación, se recomienda invertir en programas de formación para líderes que potencien habilidades como la estimulación intelectual, la motivación inspiradora y la consideración individual. Estos estilos de liderazgo no solo fortalecen el vínculo con los colaboradores, sino que también generan entornos más propensos a la creatividad y la mejora continua.
- Diseñar estrategias que impulsen la innovación organizacional: Los hallazgos demuestran que la innovación actúa como un factor mediador entre el liderazgo y el desempeño laboral. Por ello, se sugiere implementar políticas que fortalezcan la innovación en procesos, productos, marketing y estructuras organizativas. Estas estrategias deben estar alineadas con la cultura organizacional y contar con el respaldo de los líderes para tener un impacto sostenido.
- Promover una cultura organizacional basada en la confianza y la apertura al cambio: La innovación florece en ambientes donde se permite experimentar, equivocarse y aprender. Las organizaciones deben trabajar en crear una cultura donde se valoren las ideas nuevas, se escuche activamente al personal y se reconozcan los aportes innovadores.
- Medir de forma periódica el clima laboral, la percepción del liderazgo y los niveles de innovación: Incorporar herramientas de diagnóstico organizacional permitirá monitorear el impacto de las acciones implementadas y ajustar las estrategias de forma oportuna. Esto también ayuda a mantener alineados los objetivos organizacionales con el bienestar y el desarrollo de los colaboradores.

- Integrar innovación y liderazgo en los indicadores de desempeño: Las métricas de evaluación del rendimiento deben ir más allá de los resultados operativos e incluir dimensiones cualitativas como la capacidad de liderar, inspirar y generar propuestas innovadoras. Esto refuerza la importancia estratégica del liderazgo y la innovación dentro de la organización.

Estas conclusiones y recomendaciones sugieren que, para mejorar el desempeño laboral de forma sostenida, es necesario adoptar un enfoque integral que combine un liderazgo inspirador con una cultura organizacional innovadora. Solo así se logrará un entorno laboral dinámico, motivador y alineado con los desafíos actuales del entorno empresarial

## BIBLIOGRAFÍA

- Auerbach, M. (2021). <https://www.ebsco.com/>. Obtenido de Poder y autoridad: autoridad racional-legal: <https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/power-and-authority-rational-legal-authority>
- Banco Pichincha. (07 de 05 de 2021). *Banco Pichincha*. Obtenido de <https://www.pichincha.com/blog/>: <https://www.pichincha.com/blog/clasificacion-empresas-por-tamano>
- Bass, B. (1990). *Theory, research, and managerial applications (3rd ed.)*. Obtenido de <https://books.google.com/books?id=UT2uEAAAQBAJ>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (12 de 2020). <https://www.researchgate.net/>. Obtenido de El desempeño laboral desde una perspectiva teórica: [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica)
- Becker, G. (1964). *Capital humano: Un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación*.
- Cernas Ortiz, D., & Mercado Salgado, P. (27 de 04 de 2022). *Teorías de liderazgo en organizaciones: Clasificación paradigmática y oportunidades de investigación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/>: <https://www.redalyc.org/journal/104/10475688008/html/>
- Cruz, D., López de León, F., Pascual, L., & Battaglia, M. (2010). *Guía Técnica de producción de hongos comestibles de la especie de Hongos Ostra*.
- Cherry, K. (6 de 9 de 2023). <https://www.verywellmind.com/>. Obtenido de Teorías ¿Qué es la teoría del liderazgo del gran hombre?: <https://www.verywellmind.com/the-great-man-theory-of-leadership-2795311>
- Dessler, G. (2015). <https://www.pearson.com/>. Obtenido de Administración de recursos humanos: <https://www.pearson.com/store/p/administracion-de-recursos-humanos/P100000727274>
- Dominguez Santiago, M. (06 de 2008). Obtenido de [https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Modelo-de-liderazgo-situacional-adaptado-de-Hersey-y-Blanchard\\_fig1\\_242610092](https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Modelo-de-liderazgo-situacional-adaptado-de-Hersey-y-Blanchard_fig1_242610092)
- Donawa, Z. (1 de 12 de 2018). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de Comportamiento organizacional: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Drucker, P. (1985). <https://www.harpercollins.com/>. Obtenido de Innovación y emprendimiento: <https://www.harpercollins.com/products/innovation-and-entrepreneurship-peter-f-drucker?variant=32118080077858>
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 56-74.
- Fiedler, F. (1967). *A theory of leadership effectiveness*.

- García, M., Martín, P., & Duque, L. (26 de 09 de 2011). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES: Un Análisis Descriptivo*.
- Hackman, J., & Oldham, G. (08 de 1976). <https://www.sciencedirect.com/>. Obtenido de Motivación a través del diseño del trabajo: prueba de una teoría : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507376900167?via%3Dihub>
- Hersey, P., & Blanchard, K. (02 de 06 de 2014). *TEORIA DE LIDERAZGO SITUACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/02/teoria-de-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/>
- Instituto nacional de estadísticas y censos. (2023). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Kirkpatrick, S., & Locke, E. (1991). *Leadership: Do traits matter? Academy of Management Perspectives*. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ame.1991.4274679>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Marroquín Peña, R. (2013). <https://www.une.edu.pe/>. Obtenido de <https://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Mendoza, M., & Ortiz, C. (01 de 06 de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). <https://www.pearson.com/>. Obtenido de Administración de recursos humanos .
- Montoya, O. (08 de 2004). *SCHUMPETER, INNOVACIÓN Y DETERMINISMO TECNOLÓGICO*.
- OCDE. (1997). <https://www.oecd.org/>. Obtenido de Ciencia, tecnología e innovación: <https://acceso.prochile.cl/servicios/manualdeoslo.pdf>
- Pérez , G., Arango, M., & Sepulveda, L. (2015). El liderazgo transformacional: la percepción de los seguidores en las organizaciones no gubernamentales de Antioquia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 230-242.
- Pérez Rivera, J. (25 de 11 de 2019). <https://www.youtube.com/>. Obtenido de Correlación con SPSS: [https://www.youtube.com/watch?v=g8sl2yoeqGo&ab\\_channel=JessicaP%C3%A9rezRiviera](https://www.youtube.com/watch?v=g8sl2yoeqGo&ab_channel=JessicaP%C3%A9rezRiviera)

- Pesantez Molina, W. (2024). El liderazgo transformacional-transaccional y su relación con las variables: autoevaluaciones centrales, satisfacción, esfuerzo extra y efectividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(11 Especial), 554-573. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/42468/49418>
- Pesantez Molina, W. G. (2015). Estudio de diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de directivos de empresas del sector agroindustrial de la caña de azúcar en la zona costanera de la provincia del cañar. *XX Congreso Internacional de contaduría, administración e informática*.
- Quintero, W. (04 de 12 de 2019). Obtenido de La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación: <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>
- Ramírez, J., & Sgambatti, V. (2008). <https://www.redalyc.org/>. *Visión Gerencial*, 403-416. Obtenido de Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545879008.pdf>
- Rogers, E. (2003). <https://www.simonandschuster.com/>. Obtenido de Diffusion of innovations: <https://www.simonandschuster.com/books/Diffusion-of-Innovations-5th-Edition/Everett-M-Rogers/9780743222099>
- Ruiz, L. (04 de 07 de 2019). <https://psicologiyamente.com/>. Obtenido de Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo: <https://psicologiyamente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Stogdill, R. (1948). *Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. The Journal of Psychology*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Stogdill, R., & Shartle, C. (1955). *Estudios Ohio Investigadores Universidad Estatal Ohio Identificaron Dimensiones Comportamiento Liderazgo Estructura Inicial Líderes Enfatizan Cumplimiento Tareas Organización Claridad*. Obtenido de <https://fastercapital.com/es/palabra-clave/estudios-ohio-investigadores-universidad-estatal-ohio-identificaron-dimensiones-comportamiento-liderazgo-estructura-inicial-1%C3%ADderes-enfatizan-cumplimiento-tareas-organizaci%C3%B3n-claridad.html>
- Tapia, Z., & Antequera, J. (04 de 09 de 2020). *El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas*. doi:DOI: 10.21803/adgnosis.9.9.443

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b></p>	<p>CÓDIGO: F – DB – 30 VERSION: 01 FECHA: 2021-04-15 Página 1 de 1</p>
---	---	--

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

**Graciela Majomi Pérez Ávila** portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º 0954962858. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación **“El impacto del liderazgo transformacional y la visión compartida en la innovación organizacional y su efecto en el desempeño laboral: un estudio en empresas de servicios.”**, 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, **miércoles 11 de junio del 2025**

F: 

**Graciela Majomi Pérez Ávila**

C.I. 0954962858

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b></p>	<p>CÓDIGO: F – DB – 30 VERSION: 01 FECHA: 2021-04-15 Página 1 de 1</p>
---	---	--

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Joselyn Graciela Pérez Ávila portador(a) de la cédula de ciudadanía N.º 0954962742. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación **“El impacto del liderazgo transformacional y la visión compartida en la innovación organizacional y su efecto en el desempeño laboral: un estudio en empresas de servicios.”**, 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, miércoles 11 de junio del 2025

F: 

Joselyn Graciela Pérez Ávila

C.I. 0954962742