



UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO
DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”.**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciadas en Administración de Empresas.

AUTORAS:

Cabrera Parco ErikaNathalia.

Chuma Iguamba Melissa Brigitte

TUTOR:

Mg. Efrén Montenegro.

LATACUNGA -ECUADOR

AGOSTO-2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

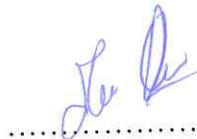
Nosotras, Cabrera Parco Erika Nathalia y Chuma Iguamba Melissa Brigitte declaramos ser las autoras del presente proyecto de investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA**, siendo el Mg. Efrén Montenegro tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



Cabrera Parco Erika Nathalia

C.I.:17247726 92



Chuma Iguamba Melissa Brigitte

C.I.: 1727468884

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”, de Cabrera Parco Erika Nathalia y Chuma Iguamba Melissa Brigitte, de la carrera de Administración de Empresas , considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto del 2023



Tutor: Mg. Efrén Montenegro
CI10502209992

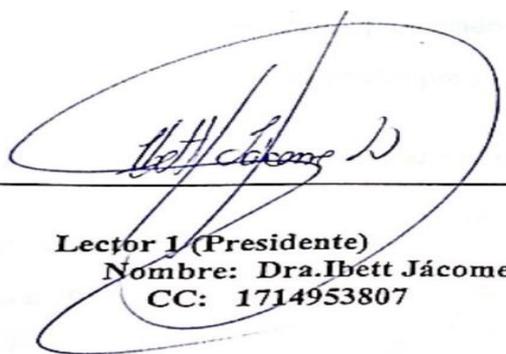
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: Cabrera Parco Erika Nathalia y Chuma Iguamba Melissa Brigitte con el título de Proyecto de Investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA** han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

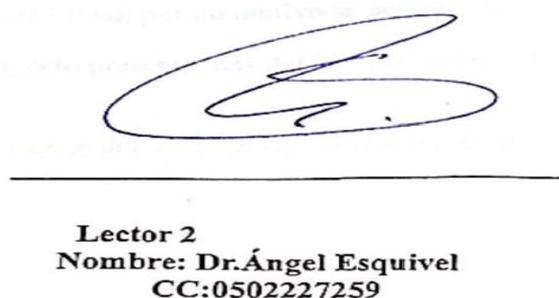
Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto 2023

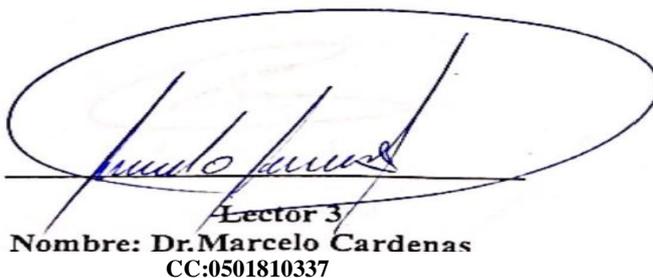
Para constancia



Lector 1 (Presidente)
Nombre: Dra. Ibett Jácome
CC: 1714953807



Lector 2
Nombre: Dr. Ángel Esquivel
CC: 0502227259



Lector 3
Nombre: Dr. Marcelo Cardenas
CC: 0501810337

AGRADECIMIENTO 1

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas y entidades que contribuyeron a la realización de este estudio sobre liderazgo transformacional y desempeño organizacional en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento I de la Ciudad de Latacunga.

En primer lugar, agradezco a los directivos y empleados de las cooperativas que participaron en la encuesta y proporcionaron la información necesaria para llevar a cabo este análisis. Su colaboración fue fundamental para el éxito de este proyecto.

También quiero agradecer a nuestro Tutor Mg. Efrén Montenegro, cuya orientación y apoyo fueron de gran ayuda para diseñar el estudio, seleccionar las técnicas de análisis e interpretar los resultados de manera adecuada. Agradezco a la Universidad Técnica de Cotopaxi por brindarme los recursos y el tiempo necesarios para llevar a cabo esta investigación de manera efectiva.

Finalmente, quiero agradecer a mis familiares y seres queridos por su comprensión y apoyo durante todo el proceso de investigación. Su aliento y motivación fueron fundamentales para mantenerme enfocada y comprometida en este proyecto. Este estudio no habría sido posible sin el esfuerzo y la colaboración de todas estas personas, estoy sinceramente agradecidos por su contribución a este trabajo. Esperamos que los resultados y conclusiones de este estudio sean de utilidad y contribuyan al avance del conocimiento en el campo del liderazgo transformacional y el desempeño organizacional.

¡Gracias a todos!

Erika Nathalia Cabrera Parco

AGRADECIMIENTO 2

Es grato para mí expresar mis agradecimientos primeramente a Dios, por ser mi guía en los momentos más débiles, por no dejarme decaer y por ser en mi vida algo indispensable.

Es así como empiezo y agradezco a las entidades de segmento 1 de la Ciudad de Latacunga que fueron la clave para desarrollar esa investigación y poder continuar con éxito la metodología aplicada a este sector financiero.

Agradezco de manera significativa y de fervor a nuestro tutor Mg. Efrén Montenegro quien nos acompañó con emoción, ganas y con actitud positiva para el logro de este objetivo tan anhelado para nosotras como estudiantes y futuras profesionales. Agradecerle a mi padre que me acompañó estos años de forma directa tanto económicamente como de forma moral para lograr el término de este. También agradecerme a mí por creer en mí y a toda mi familia que ha sido parte de todo este proceso de formación, de los consejos, buenas y malas noches por todos esos días que me recogían a mitad del camino y por esas madrugadas cuando por entrega y dedicación tenía que regresar, por todo aquello y lo fundamental que han sido para mis estos años. A mi familia que se unió hace poco más de dos años y ha sido importante por sus palabras de aliento, desde lo más sincero de mi corazón agradezco por acompañarme en este logro tan importante de mi vida.

Melissa Brigitte Chuma Iguamba

DEDICATORIA 1

Este proyecto de investigación fruto de mi esfuerzo y perseverancia lo dedico con cariño a mi padre Wilsón y mi madre Gladys ya que con su inmenso sacrificio me han brindado una excelente educación quienes me impulsan a ser mejor cada día y me ayudan a levantarme en cada caída, con su amor incondicional de padres me han dado fuerzas y motivación para alcanzar cada una de mis metas propuestas. A mis abuelitos por brindarme su apoyo moral. También agradezco Ángel por su paciencia y cariño brindado por sus palabras de aliento y apoyo incondicional en mi proceso académico. Finalmente, a mis compañeros de vida mis mascotas quienes me acompañaron en mis noches de desvelo.

¡Este estudio es para todos ustedes, gracias por ser parte de este importante proyecto!

Erika Nathalia Cabrera Parco

DEDICATORIA 2

Este proyecto dirijo al creador de todas las cosas por mantenerme en pie, dedicarle este trabajo de titulación a mi Padre y Abuelo Elías que ya no está conmigo en este mundo, pero por él fue que todo este sueño se empezó a construir, a mi Madre y Abuela Rosa quien me ha apoyado sin mirar todas aquellas faltas que he tenido. Dedico esto a mis Hermanos Stalin, Rene y Sidney que fueron también parte. A mi tío Gerardo quien es alguien que ha sido importante durante mi formación profesional. También agradezco a mi pareja quien me acompañó al final de todo este trayecto que ha sido arduo y a mi Hijo/a que viene en camino como algo tan bello que anhelo y quiero desde que supe que estaba en camino.

¡Dedicado para mi Dios y las personas importantes de mi vida!

Melissa Brigitte Chuma Iguamba

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
TÍTULO: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS
DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD
DE LATACUNGA”.

Autoras:

Cabrera Parco Erika Nathalia.

Chuma Iguamba Melissa Brigitte

RESUMEN

Esta investigación se orienta a establecer la existencia de una relación de causalidad significativa entre dos variables: "liderazgo transformacional" como variable independiente y "desempeño organizacional" como variable dependiente, dentro del contexto de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 en la ciudad de Latacunga. Para lograr este objetivo, se empleó un diseño de investigación con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y explicativo, metodología que involucró el análisis factorial exploratorio (AFE) y el análisis factorial confirmatorio (AFC). En primera instancia se procedió a levantar datos mediante dos instrumentos recuperados de estudios anteriores publicados en medios de difusión científica, mediante una escala de Likert con puntuaciones de 1-5. Luego, con la data disponible se aplicó el análisis factorial exploratorio (AFE), permitiendo identificar la relación y estructura de las variables subyacentes del “liderazgo transformacional” y del “desempeño organizacional”. Posteriormente se desarrolló un análisis factorial confirmatorio (AFC), tanto individual por cada constructo y en conjunto, con la finalidad de evaluar y confirmar la estructura subyacente de las variables observadas en función del modelo teórico previamente especificado, validando de esta manera los constructos del modelo propuesto, y a la vez, comprobando de manera más rigurosa si el modelo hipotético se ajusta bien a los datos observados. Finalmente, en este caso en particular, con la metodología aplicada se pudo demostrar que existe una correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 en la ciudad de Latacunga.

Palabras clave: Análisis factorial confirmatorio, análisis factorial exploratorio, desempeño organizacional, liderazgo transformacional.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES
TITLE: "TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL
PERFORMANCE IN THE SAVINGS AND CREDIT COOPERATIVES OF
SEGMENT 1 OF THE CITY OF LATACUNGA".

Authors:

Cabrera Parco Erika Nathalia.
Chuma Iguamba Melissa Brigitte.

ABSTRACT

This research is aimed at establishing the existence of a significant causal relationship between two variables: "transformational leadership" as an independent variable and "organizational performance" as a dependent variable, within the context of the Savings and Credit Cooperatives of segment 1 in the city. from Latacunga. To achieve this objective, a research design with a quantitative, correlational and explanatory approach was used, a methodology that involved exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). In the first instance, data was collected using two instruments recovered from previous studies published in scientific media, using a Likert scale with scores from 1-5. Then, with the available data, the exploratory factor analysis (EFA) was applied, allowing to identify the relationship and structure of the underlying variables of "transformational leadership" and "organizational performance". Subsequently, a confirmatory factor analysis (CFA) was developed, both individually for each construct and as a whole, in order to evaluate and confirm the underlying structure of the variables observed based on the previously specified theoretical model, thus validating the model constructs. proposed, and at the same time, checking more rigorously if the hypothetical model fits the observed data well. Finally, in this particular case, with the applied methodology it was possible to demonstrate that there is a relationship between transformational leadership and organizational performance in the Savings and Credit Cooperatives of segment 1 in the city of Latacunga.

Keywords: Confirmatory factor analysis, exploratory factor analysis, organizational performance, transformational leadership.

AVAL DE TRADUCCIÓN

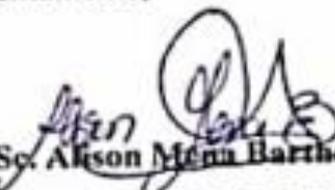
En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO I DE LA CIUDAD DE LATACUNGA"**, presentado por: **Cabrera Parco Erika Nathalia y Chuma Iguamba Melissa Brigitte** egresadas de la Carrera de Administración de Empresas perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto del 2023

Atentamente,



MSc. Alison Méndez Barthelotty

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CI: 0501801252



**CENTRO
DE IDIOMAS**

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Declaración de autoría	ii
Aval del Tutor	iii
Aprobación del tribunal	iv
Agradecimiento 1	v
Agradecimiento 2	vi
Dedicatoria 1	vii
Dedicatoria 2	viii
Resumen	ix
Abstrac	x
Aval de traducción	xi
Información general	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Formulación del problema de investigación.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVOS	4
3.1. Objetivo general.....	4
3.2. Objetivos Específicos.....	5
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	7
5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	8

5.1. Antecedentes Investigativos	8
6. FUNAMENTACIÓN TEORICA.....	11
6.1. Definición de liderazgo	11
6.2. Origen del liderazgo Transformacional.....	12
6.3. Liderazgo Transformacional	13
6.4. Importancia del Liderazgo transformacional	16
6.5. Características de Liderazgo Transformacional.....	17
6.6. Dimensiones o factores del liderazgo transformacional	18
6.7. Teorías de Liderazgo.....	19
6.8. Desempeño.....	21
6.9. Desempeño organizacional	23
6.10. Factores de medición del desempeño organizacional	27
6.11. Importancia de evaluar el Desempeño Organizacional.....	30
6.12. Evaluación subjetiva del desempeño organizacional.....	31
6.13. Cooperativas de ahorro y crédito.....	32
7. HIPOTESIS.....	32
8. METODOLOGÍA EMPLEADA	32
8.1. Enfoque de investigación.....	32
8.2. Diseño de la Investigación.....	33
8.3. Tipos de Investigación.....	34
8.4. Alcance explicativo	34
8.5. Técnicas de investigación	35
8.6. Instrumentos Utilizados	36

8.7.Población.....	37
8.8.Diseño Muestral.....	38
9. PROCESAMIENTO Y ANALIS DE LA INFORMACIÓN	39
10. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
10.1.Análisis Factorial Exploratorio (AFE).....	40
10.2.KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett.....	41
10.3.Extracción de Factores.....	41
10.4. Las comunalidades.....	42
10.5. La varianza total explicada.....	45
10.6. La matriz patrón.....	46
10.7. Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).....	51
10.8.Análisis factorial confirmatorio conjunto (AFC).....	55
11. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
12. IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES	
O ECONÓMICOS)	59
13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
14. ANEXOS.....	63
15. BIBLIOGRAFIA CITADA.....	75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sistema de tareas en relación a los objetivos específicos	5
Tabla 2: Variable independiente – Liderazgo transformacional.....	37
Tabla 3: Variable dependiente – Desempeño organizaciona.....	38
Tabla 4: Universo Poblacional	38
Tabla 5: Prueba de KMO y Bartlett- Liderazgo Transformacional	40
Tabla 6: Prueba de KMO y Bartlett- Desempeño Organizacional.....	43
Tabla 7: Matriz de Comunalidades-Liderazgo Transformacional	44
Tabla 8: Matriz de Comunalidades-Desempeño Organizacional.....	45
Tabla 9: Tabla de varianza – Liderazgo Transformacional.....	45
Tabla 10: Tabla de varianza – Desempeño Organizacional.....	46
Tabla 11: Matriz Patrón – Liderazgo transformacional	47
Tabla 12: Matriz Patrón – Desempeño Organizacional	48
Tabla 13: Matriz de correlaciones factorial-Liderazgo Transformacional....	50
Tabla 14: Matriz de correlaciones factorial-Desempeño Organizacional.....	51
Tabla 15: Medidas-Liderazgo Transformacional.....	52
Tabla 16: Tabla de Medidas-Desempeño Organizacional	53
Tabla 17: Medidas de ajuste absoluto e incremental	54
Tabla 18: Medidas de correlación.....	57
Tabla 19: Tabla de impactos.....	60

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Esquema del liderazgo transformacional.....	15
Ilustración 2. Proceso del desempeño organizacional.....	26
Ilustración 3. Modelo para la medición para liderazgo.	50
Ilustración 4. Modelo para el desempeño organizacional	52
Ilustración 5. Modelo global.....	53

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta.	62
Anexo2. Datos del docente tutor.....	65
Anexo 3. Datos de los estudiantes.	66
Anexo 4. Cartas de aceptación de las entidades.	68
Anexo5. Desarrollo de encuestas.....	74

INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto.

“Liderazgo Transformacional y Desempeño Organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Segmento 1 de la Ciudad de Latacunga”.

Fecha de inicio:	Octubre-22
Fecha de finalización:	Agosto-23
Lugar de ejecución:	Cooperativas de segmento 1 del Cantón Latacunga
Facultad auspiciada:	Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Carrera auspiciada:	Administración de Empresas
Equipo de trabajo:	<ul style="list-style-type: none">• Mgs. Efrén Montenegro.• Srta. Erika Nathalia Cabrera Parco• Srta. Melissa Brigitte Chuma Iguamba
Área de investigación:	Educación comercial y administración.
Línea de investigación:	Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.
Sub línea de investigación de la Carrera:	Productividad

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 en la ciudad de Latacunga, se enfrentan a desafíos para mejorar su desempeño organizacional y satisfacer las necesidades cambiantes de sus miembros en un entorno competitivo. El liderazgo es un factor crucial para el éxito y la supervivencia de estas cooperativas, y el enfoque transformacional del liderazgo ha sido ampliamente estudiado y asociado con mejoras significativas en el desempeño en otros contextos organizacionales. Sin embargo, se desconoce si este tipo de liderazgo tiene un impacto similar en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 de la ciudad de Latacunga.

Rondón (2020) manifiesta que “el liderazgo ha evolucionado hacia un enfoque transformador que busca generar cambios tanto en individuos como en sistemas sociales. Este enfoque considera valiosos y positivos los cambios que se persiguen, y su principal objetivo es la formación y desarrollo de líderes competentes” (p.24). El modelo teórico de James MacGregor Burns sobre el liderazgo transformacional se centra en motivar, elevar la moral y mejorar el desempeño de los seguidores a través de diversas estrategias. Estas estrategias incluyen conectar la identidad y el sentido de pertenencia de los seguidores con la misión y la identidad colectiva de la organización, así como ser ejemplos a seguir que inspiren a sus seguidores y desafíen a asumir mayor responsabilidad en su trabajo.

Además, aunque existen estudios sobre liderazgo en general y desempeño organizacional en el contexto de cooperativas, la mayoría de ellos no se enfocan específicamente en el liderazgo transformacional ni utilizan técnicas avanzadas de

análisis estadístico para establecer relaciones causales entre el liderazgo y el desempeño organizacional.

Por lo tanto, surge la necesidad de realizar una investigación enfocada en el liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño organizacional de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 en la ciudad de Latacunga. La comprensión de esta relación permitirá identificar estrategias efectivas de liderazgo que contribuyan al crecimiento, supervivencia y rentabilidad de estas cooperativas, y mejorar así su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno competitivo actual. Asimismo, se pretende proporcionar información relevante y práctica para la formación y desarrollo de líderes competentes que puedan guiar a sus equipos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el éxito organizacional.

1.1. Formulación del problema de investigación

¿Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 de la ciudad de Latacunga?

2. JUSTIFICACIÓN

En este estudio, el propósito es analizar la relación de causalidad entre dos variables: el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 en la ciudad de Latacunga. Para lograr esto, se utilizarán técnicas estadísticas como el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para evaluar la validez y fiabilidad de las mediciones de las variables. El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) se empleará inicialmente para explorar y comprender la estructura subyacente de las

variables, es decir, cómo se agrupan y se relacionan las distintas dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño organizacional.

Posteriormente, el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) permitirá validar las hipótesis establecidas en el estudio y confirmar si los datos recopilados se ajustan adecuadamente al modelo teórico propuesto. En función de lo indicado anteriormente se realizó un análisis y discusión de los resultados obtenidos en la aplicación de estas técnicas, llegando a la conclusión que, el liderazgo transformacional tiene un impacto causal significativo en el desempeño organizacional de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 en la ciudad de Latacunga.

Es importante mencionar que la información del equipo de trabajo de las cooperativas será crucial para recopilar datos sobre el liderazgo ejercido dentro de las organizaciones y el desempeño alcanzado en cada una de ellas. El estudio tiene el potencial de proporcionar información valiosa sobre cómo el liderazgo transformacional puede influir en el desempeño de las cooperativas de ahorro y crédito en esta área específica. La investigación podría contribuir al desarrollo de estrategias de liderazgo más efectivas para mejorar el rendimiento organizacional y, en última instancia, beneficiar a los miembros y clientes de las cooperativas.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Analizar la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 en la Ciudad de Latacunga.

3.2. Objetivos Específicos

- Realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño organizacional en el ámbito de las cooperativas de ahorro y crédito.
- Realizar el análisis factorial exploratorio (AFE) para identificar las dimensiones subyacentes de las variables "liderazgo transformacional" y "desempeño organizacional", y determinar su estructura.
- Realizar el análisis factorial confirmatorio (AFC) para validar las hipótesis planteadas y evaluar la validez de los datos recopilados en relación con el modelo teórico propuesto.
- Interpretar y discutir los resultados obtenidos, identificando las implicaciones prácticas y teóricas del estudio, así como posibles recomendaciones para mejorar el desempeño de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Latacunga.

Tabla 1:

Sistema de tareas en relación a los objetivos específicos.

Objetivos Específicos	Actividades	Cronograma	Productos
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño organizacional en el ámbito de las 	Realizar búsquedas en bases de datos académicas (por ejemplo, PubMed, Scopus, Web of Science) y bibliotecas virtuales (por ejemplo,	Desde marzo del 2023 a junio de 2023.	Establecer el marco teórico adecuado para el estudio.

cooperativas de ahorro y crédito.	Google Scholar) utilizando los criterios de búsqueda definidos.		
<ul style="list-style-type: none"> Realizar el análisis factorial exploratorio (AFE) para identificar las dimensiones subyacentes de las variables "liderazgo transformacional" y "desempeño organizacional", y determinar su estructura. 	Selección de variables relevantes, cálculo de las correlaciones entre las variables seleccionadas, extracción de factores, rotación de factores oblimin para simplificar la estructura de los factores, interpretación de los resultados.	Desde marzo del 2023 a junio de 2023.	Informe final del AFE
<ul style="list-style-type: none"> Realizar el análisis factorial confirmatorio (AFC) para validar las hipótesis planteadas y evaluar la validez de los datos recopilados en relación con el modelo teórico propuesto. 	Selección de variables y factores, utilización de técnicas estadísticas como la máxima verosimilitud, evaluación de ajustes del modelo.	Desde marzo del 2023 a junio de 2023.	Validación del modelo teórico propuesto
<ul style="list-style-type: none"> Interpretar y discutir los resultados obtenidos, identificando las implicaciones prácticas y teóricas del estudio, así como 	Análisis de resultados, interpretación de hallazgos	Desde junio del 2023 a julio 2023.	Informe de resultados, discusión

posibles
recomendaciones
para mejorar el
desempeño de las
cooperativas de
ahorro y crédito
en la Ciudad de
Latacunga.

Nota. Elaboración propia en base a los objetivos específicos propuestos.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los beneficiarios del presente proyecto son diversos y se clasifican en:

- **Cooperativas de Ahorro y Crédito del segmento 1 de la Ciudad de Latacunga:** Los resultados y conclusiones de este estudio pueden beneficiar directamente a las cooperativas participantes al proporcionar información y recomendaciones específicas para mejorar su desempeño organizacional a través del liderazgo transformacional. Al comprender mejor la relación entre el liderazgo y el desempeño, estas cooperativas podrían implementar estrategias más efectivas para alcanzar sus objetivos y satisfacer las necesidades de sus miembros.
- **Directivos y líderes de las cooperativas:** Los líderes y directivos de las cooperativas serían beneficiarios clave del proyecto, ya que la investigación busca analizar la importancia y el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño organizacional. Los resultados podrían proporcionarles información valiosa para mejorar su estilo de liderazgo y adaptarse a prácticas más efectivas.

- **Empleados y colaboradores:** Los empleados y colaboradores de las cooperativas también pueden verse beneficiados, ya que un liderazgo transformacional efectivo puede contribuir a un ambiente de trabajo más motivador y positivo. Esto puede traducirse en mayor satisfacción laboral, compromiso y productividad, lo que a su vez podría reflejarse en un mejor desempeño organizacional.
- **Socios de las cooperativas:** Los miembros de las cooperativas de ahorro y crédito podrían beneficiarse indirectamente del estudio, ya que un mejor desempeño organizacional puede conducir a una mayor estabilidad y eficiencia en la prestación de servicios financieros. Esto puede traducirse en una mejor atención al cliente, tasas de interés competitivas y mayores beneficios para los miembros.
- **Comunidad y sociedad:** En un nivel más amplio, la sociedad en la Ciudad de Latacunga podría beneficiarse si las cooperativas de ahorro y crédito fortalecen su desempeño organizacional. Estas instituciones financieras cooperativas desempeñan un papel importante en el desarrollo económico y social de la comunidad, y un liderazgo efectivo y un desempeño sólido pueden tener un impacto positivo en el bienestar general de la población.

5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

5.1. Antecedentes Investigativos

El desarrollo del proyecto de investigación se encuentra sustentado por diferentes investigaciones científicas que brindan información acerca de las variables a estudiar y como estas se encuentran relacionadas.

En este sentido, Mendoza Torres & Ortiz Riaga (2006), han llevado a cabo una investigación con el propósito de explorar las dimensiones que componen el liderazgo transformacional y analizar cómo su ejercicio influye en la cultura organizacional y en la eficacia global de la organización.

El estudio se basa en la dinámica de las interacciones entre el líder y el grupo en situaciones específicas. Se presenta un marco teórico que identifica posibles relaciones entre la eficacia organizacional y el liderazgo ejercido en la misma. Además, se reflexiona sobre cómo la dinámica resultante de la relación líder-grupo puede influir en la mejora de la eficacia de la organización. Finalmente, se establece la relación entre el modelo de liderazgo transformacional y el nivel de eficacia alcanzado por la organización. (p.10)

Es necesario resaltar la investigación propuesta por Amina, Hamidah y Gunawan (2020), tiene el propósito de examinar los efectos del Liderazgo transformacional, la distancia de poder y el seguimiento de la capacidad de toma de decisiones de los oficiales en Kostrad.

Se empleó el método de encuesta, donde se recolectaron datos de 293 encuestados, y se utilizaron técnicas de investigación cuantitativa con análisis de rutas para el análisis de datos. Los resultados del estudio mostraron lo siguiente: El Liderazgo Transformacional tuvo un efecto positivo directo en las capacidades de toma de decisiones, la distancia de poder tuvo un efecto positivo directo en las capacidades de toma de decisiones, el seguimiento tuvo un efecto positivo directo en las capacidades de toma de decisiones. (p.06)

Dentro de este marco la investigación elaborada por Atan, Mahmood (2019), propone analizar el impacto del estilo de liderazgo transformacional ejercido por los líderes de una organización en el desarrollo de la competencia de sus empleados y su consecuente influencia en el desempeño organizacional.

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo mediante el uso de encuestas distribuidas a 232 supervisores en tres industrias de fabricación de alimentos, abarcando diversos niveles de supervisión, departamentos y secciones de la línea de producción. Los datos recopilados fueron sometidos a análisis estadístico mediante el software IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) y mínimos cuadrados parciales (PLS SEM) SmartPLS versión 3.0. Los resultados revelaron una relación significativa entre los estilos de liderazgo transformacional, la competencia de los empleados y el desempeño organizacional. Se encontró que los líderes que aplicaban el estilo de liderazgo transformacional contribuían significativamente al desarrollo de la competencia de sus empleados, y, a su vez, esto repercutía positivamente en el desempeño general de la organización. (p.12)

Los hallazgos también sugieren que la competencia de los empleados tiene un papel mediador en la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el desempeño organizacional. En consecuencia, este estudio proporciona evidencia sustancial sobre la relevancia y la influencia del liderazgo transformacional en el crecimiento y éxito de la organización a través del desarrollo de las capacidades de su talento humano.

6. FUNAMENTACIÓN TEORICA

6.1. Definición de liderazgo

Chiavenato (2001) manifiesta:

El liderazgo se define como el proceso de influir en las actividades de un grupo de personas para lograr un objetivo común. Es la capacidad de una persona para guiar, dirigir, motivar y coordinar a los miembros de un equipo u organización, inspirándolos y generando un sentido de compromiso hacia el logro de metas y objetivos establecidos. El liderazgo implica habilidades de comunicación efectiva, toma de decisiones, resolución de problemas y la capacidad de adaptarse y enfrentar los desafíos y cambios del entorno. Además, el líder debe ser capaz de identificar y desarrollar el potencial de cada miembro del grupo, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. (p.205)

Quinde (2022) conceptualiza:

“El liderazgo constituye la relación de influencia entre líderes y colaboradores, los cuales buscan metas reales, que provocan cambios mutuos” (pág. 14).

El liderazgo también puede ser entendido como una relación de influencia entre los líderes y sus seguidores, donde ambas partes se comprometen a trabajar juntas para alcanzar una meta común y lograr resultados tangibles en el proyecto compartido

En la actualidad, la mayoría de las empresas y organizaciones buscan mejorar su ventaja competitiva y productividad mediante supervisores altamente capacitados, capaces de liderar a su valioso capital humano. El objetivo es fomentar un trabajo en

equipo que se caracterice por la responsabilidad y eficiencia, lo que permitirá alcanzar satisfactoriamente las metas establecidas por la organización (Rondón, 2020).

De acuerdo con Bermeo (2022), define:

El liderazgo puede describirse como la “capacidad de un individuo de influir en los demás para actuar de cierta manera, apoyado por la orientación, la inspiración para convencer a los seguidores de aceptar los retos y lograr las metas que podrían percibirse como difíciles o inalcanzables” (p.13), ser líder incluye generar el compromiso entre los seguidores de lograr una meta, así como la convicción de los miembros del equipo de seguir al líder (Durán, 2020, pág. 52).

6.2. Origen del liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional se originó en la teoría desarrollada por James MacGregor Burns en la década de 1970 y fue presentado en su libro "Leadership" publicado en 1978. Burns contrastó el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional, que se enfoca en el intercambio de recompensas y cumplimiento de metas a cambio de obediencia.

El liderazgo transformacional, por su parte, se centra en generar cambios profundos y positivos en los seguidores y en la organización. Busca inspirar a los seguidores, motivarlos a superar sus intereses personales y trabajar por el bien común, y fomentar un compromiso genuino hacia los objetivos y valores de la organización.

Bernard Bass, otro investigador destacado en este campo, amplió y desarrolló el concepto de liderazgo transformacional, enfatizando la importancia de los líderes en la transformación positiva de sus seguidores, influyendo en su desarrollo personal

y profesional, y promoviendo un cambio profundo en la cultura y el desempeño organizacional.

Desde entonces, el liderazgo transformacional ha sido objeto de numerosos estudios y aplicaciones en diversas organizaciones, convirtiéndose en uno de los enfoques más influyentes en el ámbito del liderazgo. Se ha demostrado que este estilo de liderazgo puede tener un impacto significativo en el compromiso, la motivación y el desempeño de los empleados, así como en el éxito y la efectividad general de las organizaciones.

6.3.Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional se caracteriza por el estímulo, inspiración y motivación que los líderes proporcionan a los empleados para fomentar la innovación y el crecimiento futuro de la empresa. Este estilo de liderazgo busca brindar a los empleados mayor espacio para la creatividad, la visión de futuro y la búsqueda de soluciones novedosas a problemas antiguos. Además, los empleados que siguen este camino de liderazgo son preparados para convertirse en líderes transformacionales a través de tutoría y capacitación (Maraboto, 2021).

Orellana (2019) también destaca el liderazgo transformacional como la capacidad que algunas personas tienen para influir positivamente en las ocupaciones de otros. Estos líderes son capaces de motivar y fomentar el desarrollo personal de los individuos con quienes trabajan.

Vera (2021) señala que, en el contexto de la cultura organizacional, el liderazgo transformacional implica la capacidad de un líder para adaptar las reacciones, creencias y valores de sus subordinados a las demandas del entorno empresarial.

Este enfoque se centra en el bienestar colectivo y busca modificar la organización a través de la motivación y el desarrollo de habilidades de los colaboradores, lo que les permite alcanzar niveles más altos de satisfacción y rendimiento. De esta manera, los colaboradores pueden alcanzar resultados significativamente mejores de lo que lograrían por sí solos.

El liderazgo transformacional ocupa una posición fundamental dentro de las teorías del liderazgo, ya que busca potenciar lo mejor de las personas y trasciende las meras tareas. Se caracteriza por ser carismático y visionario, logrando impactar la percepción de éxito de los colaboradores (Alvarado & Zambrano, 2021, pág. 27).

Este enfoque va más allá de la simple gestión de tareas y se centra en inspirar a los miembros del equipo, impulsándolos hacia el logro de metas y objetivos más ambiciosos. Al contar con un líder transformacional, las personas se sienten motivadas y guiadas hacia un futuro promisorio, lo que les impulsa a alcanzar niveles superiores de rendimiento y compromiso. Este tipo de liderazgo es esencial en el contexto actual, donde las organizaciones enfrentan desafíos constantes y necesitan líderes capaces de impulsar el cambio y la innovación para mantenerse competitivas y exitosas.

Ilustración 1:*Esquema del liderazgo transformacional.*

Nota. Adaptado de Alvarado & Zambrano, 2021

En el liderazgo transformacional, como se muestra en la ilustración 1, se identifican cuatro ejes fundamentales: motivación, estimulación, consideración e influencia. El líder que adopta este enfoque debe destacarse por su visión renovadora, que atrae e inspira a las personas a seguir su dirección. Además, debe poseer habilidades de persuasión y una determinación y energía sobresalientes para implementar los cambios que propone (Arjomandi, 2022, pág. 10). Este tipo de líder no solo motiva a los miembros del equipo a lograr sus objetivos, sino que también promueve un ambiente de colaboración y apoyo, fomentando la creatividad y la innovación en la búsqueda de soluciones. La influencia del líder transformacional es poderosa, ya que logra generar un compromiso genuino y entusiasta entre los colaboradores, quienes se sienten inspirados a alcanzar metas más altas y a contribuir al éxito colectivo de la organización.

Un líder transformacional se caracteriza por ser reflexivo, proactivo, dinámico y persuasivo, lo que le permite generar una conciencia en sus seguidores para alcanzar metas colectivas y resultados destacables (Bermeo, 2022, pág. 13). Su enfoque se

dirige a generar cambios profundos en sus seguidores, abarcando actitudes, creencias, valores y necesidades, y no solo se limita a mejorar la calidad de la producción o el logro de objetivos específicos (Ayoub, 2010, pág. 83). Este tipo de líder no solo se preocupa por el rendimiento y los resultados, sino que también inspira a sus seguidores a crecer y desarrollarse tanto a nivel personal como profesional. Su influencia trasciende más allá de las tareas diarias, buscando transformar a las personas y la cultura organizacional para lograr un impacto duradero y significativo en la organización.

6.4.Importancia del Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional, al enfocarse en el bienestar y la motivación de los miembros del equipo, juega un papel crucial en situaciones desafiantes que enfrenta una empresa. Durante tiempos de crisis, el liderazgo transformacional ayuda a combatir los niveles de estrés y preocupación entre los empleados, lo que puede afectar negativamente el rendimiento y la productividad. Al adoptar un enfoque humano y sostenible, este tipo de liderazgo mantiene un alto nivel de motivación y compromiso en las responsabilidades laborales, empresariales y profesionales, y facilita la adaptación natural y positiva a los cambios que puedan surgir (Rodríguez, 2020).

Además, el liderazgo efectivo se ha reconocido cada vez más como un valor fundamental para las empresas, ya que se ha comprendido que los individuos son el recurso más valioso de una organización. Los líderes transformacionales actúan como ejemplos para comunicar una visión, objetivos y valores claros a los miembros del equipo. Ellos guían de manera coherente y desarrollan una perspectiva compartida,

asegurándose de que cada individuo pueda contribuir directamente a los objetivos de la empresa. Asimismo, se preocupan por brindar oportunidades de desarrollo continuo a su equipo, lo que les permite adquirir nuevas habilidades y competencias para diversas tareas (Chain, 2018).

En conjunto, el liderazgo transformacional no solo impulsa el bienestar emocional y la productividad de los empleados, sino que también contribuye al crecimiento y éxito sostenible de la empresa al fomentar una cultura de compromiso, desarrollo y adaptabilidad.

6.5. Características de Liderazgo Transformacional

Según Barcelo (2019), el liderazgo transformacional se caracteriza por varias cualidades esenciales:

- **Creatividad:** Los líderes transformacionales son creativos y capaces de combinar ideas para encontrar soluciones innovadoras a los problemas.
- **Comunicación efectiva:** Un líder transformacional comunica de manera clara y efectiva las reglas, métodos y tácticas de la organización para lograr una eficiente gestión. La comunicación es una de las características fundamentales de este tipo de líder.
- **Empoderamiento:** El líder transformacional empodera a sus subordinados al otorgarles poder y autoridad sobre su propio trabajo. Se considera esencial para lograr altos niveles de implicación y satisfacción en las organizaciones modernas.

Por su parte, Bellver (2016) destaca otros elementos del liderazgo transformacional:

- **Pasión:** Los líderes transformacionales muestran pasión por su trabajo y por las personas. La pasión es fundamental para mantener una visión y dirección sólidas.
- **Ética:** Los líderes transformacionales actúan con altos niveles de moralidad en todas las situaciones, tanto al alcanzar objetivos como al tomar decisiones, especialmente cuando afecta a las personas.
- **Imagen positiva:** Los líderes transformacionales gozan de una imagen positiva y de prestigio entre sus colaboradores. Esto se debe a la credibilidad, integridad, entusiasmo y confianza que transmiten.

En conjunto, el liderazgo transformacional se caracteriza por la creatividad, la comunicación efectiva, el empoderamiento, la pasión, la ética y una imagen positiva entre los seguidores. Estas características contribuyen a la efectividad del líder en inspirar y motivar a su equipo para alcanzar metas significativas y generar un cambio positivo en la organización.

6.6. Dimensiones o factores del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional contempla cuatro características básicas, según Alvarado y Zambrano (2021), son:

- **Influencia idealizada:** Las actuaciones del líder son admiradas e imitadas por los seguidores, el líder se convierte en un referente y se

distingue de los demás por su particular personalidad y el desarrollo de sus capacidades;

- **Motivación inspiradora:** El líder transformacional expone una visión atractiva a los colaboradores, es capaz de expresar de modo convincente la visión con sus palabras y con sus actos; demuestra un compromiso personal y entusiasmo por la visión; de esta forma consigue transmitir entusiasmo a los demás y alentarlos a emprender los objetivos;
- **Estimulo intelectual:** El líder realiza un ejercicio permanente de buscar solución a nuevos problemas, inclusive anticipándose a ellos; adicionalmente fomenta en su equipo el interés por la investigación: por cuestionarse su entorno, por permitir que ensayen y fracasen, etc. De este modo el equipo se fortalece y crece;
- **Consideración individualizada:** El líder conoce las necesidades de cada miembro del equipo y sirve de guía para desarrollar su potencial, se convierte en un mentor que genera oportunidades de aprendizaje, sabe escuchar y brinda retroalimentación a su subordinado para fomentar su desarrollo. (Álvarez de Mon et al., 2001).

6.7. Teorías de Liderazgo

a. Teoría del gran hombre: Esta teoría sostiene que los líderes poseen características innatas y excepcionales que los diferencian de los demás, lo que les otorga una ventaja natural para ejercer el liderazgo. Se cree que los líderes nacen con estas cualidades y no se pueden desarrollar a lo largo de la vida.

b. Teoría de los rasgos: Esta teoría también se centra en las características personales de los líderes, pero difiere de la teoría del gran hombre al considerar que ciertos rasgos de personalidad pueden identificar a quienes tienen potencial para ser líderes. Algunos de los rasgos identificados incluyen altos niveles de energía, inteligencia, intuición y habilidad para prever y persuadir.

c. Teoría del comportamiento: Esta teoría analiza el comportamiento del líder en relación con sus seguidores. Se considera la interacción del líder con el equipo y cómo logra liderarlos. Se identifican dos estilos principales de liderazgo: el liderazgo autocrático, donde el líder centraliza la autoridad y controla de manera impositiva, y el liderazgo democrático, donde el líder delega autoridad, favorece la participación y toma en cuenta a sus seguidores.

d. Teoría de la contingencia o situacional: Esta teoría reconoce que el liderazgo no es estático y que la efectividad del líder puede depender del contexto o situación en la que se encuentre. Los líderes pueden adaptar sus actitudes y comportamientos según las características del entorno en el que operan, lo que implica que no hay un enfoque de liderazgo único y fijo para todas las situaciones.

La teoría situacional del liderazgo se centra en la relación entre las conductas del líder hacia las tareas y hacia las relaciones, así como la preparación de los seguidores. Esto da lugar a diferentes estilos de liderazgo, que varían según el grado de dirección y apoyo ofrecido por el líder y la preparación de los seguidores.

Los estilos de liderazgo identificados son: estilo de decir, estilo persuasivo, estilo participativo y estilo delegativo, y están influenciados por el nivel de preparación de los seguidores, que puede ser escasa, moderada/incapaz, moderada/capaz o elevada.

a. La teoría de la influencia se enfoca en la percepción que los seguidores tienen del líder y sus atributos. En este tipo de liderazgo, la autoridad no se basa en la posición jerárquica, sino en las cualidades y personalidad carismática del líder. Un líder carismático posee rasgos y cualidades auténticas que lo hacen único y extraordinario, lo que le permite atraer naturalmente a sus seguidores.

b. La teoría de las relaciones o transformacional considera aspectos relacionados con la transformación de individuos y organizaciones. Se presentan dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional. El liderazgo transaccional se basa en el intercambio de beneficios según el rendimiento del equipo, ya sea en forma de recompensas o sanciones. Incluye la recompensa contingente, que ofrece recompensas por un desempeño aceptable, y la gestión por excepción, que se enfoca en corregir desviaciones dentro del equipo.

6.8.Desempeño

Según Rojas et al. (2021), “el desempeño se refiere conceptualmente a la actuación de las personas orientada hacia un resultado específico. Este desempeño puede ser verificado mediante eventos o acciones palpables, así como a través de los efectos generados por dichas acciones” (pág.42). En esencia, el desempeño es una combinación compleja de acciones que las personas llevan a cabo con el propósito de lograr un resultado deseado.

La noción de desempeño implica que las acciones de las personas están dirigidas hacia metas concretas y medibles. Es a través de estos resultados que se puede evaluar el desempeño de un individuo, equipo o incluso de toda una organización. La observación y medición de los eventos y efectos generados por las acciones permiten determinar si se está alcanzando el desempeño esperado.

De acuerdo con los criterios de Barradas et al. (2021) :

El desempeño organizacional se define como el comportamiento de un trabajador en la búsqueda y consecución de los objetivos establecidos. Este desempeño se considera como la estrategia individual que el trabajador emplea para alcanzar dichos objetivos, y está estrechamente relacionado con la búsqueda conjunta de los objetivos trazados por la organización. (pág17).

El desempeño organizacional se manifiesta de manera individual y está influenciado por diversas características personales, tales como capacidades, habilidades, necesidades y cualidades. Estos atributos interactúan con la naturaleza del trabajo y las particularidades de la organización, generando conductas que impactan los resultados obtenidos.

En esencia, el desempeño organizacional se entiende como la forma en que cada trabajador lleva a cabo sus tareas y acciones para alcanzar los objetivos propuestos, considerando tanto las expectativas de la organización como las particularidades individuales que influyen en su desempeño. Estas conductas individuales se enmarcan en el contexto organizacional y contribuyen al logro de los resultados deseados por la empresa.

De acuerdo con Barradas et al. (2021), “el desempeño organizacional no se limita simplemente a un resultado o a una acción aislada. Más bien, se refiere a la acción humana intencional y dirigida conscientemente hacia la obtención de un resultado específico” (p.78). Es decir, implica una acción con un propósito consciente y deliberado, en la cual intervienen las capacidades y habilidades propias de la persona, así como las interacciones sociales y laborales en las que se encuentra inmersa.

El desempeño organizacional abarca la manera en que los trabajadores utilizan sus habilidades y conocimientos para llevar a cabo tareas y actividades que contribuyan al logro de los objetivos establecidos. Es una combinación compleja de acciones y comportamientos que están dirigidos hacia metas y resultados específicos dentro del contexto laboral y organizacional.

En este sentido, el desempeño organizacional no se reduce a un acto aislado, sino que representa un proceso dinámico y continuo de acción, influenciado por las capacidades individuales, las interacciones sociales dentro del entorno laboral y los propósitos y objetivos organizacionales. Es el resultado de una serie de decisiones y elecciones conscientes que los trabajadores hacen para alcanzar los resultados deseados en su trabajo.

6.9.Desempeño organizacional

Según los criterios planteados por Durán (2020), “el desempeño organizacional es un concepto multidimensional y su evaluación implica un componente altamente subjetivo” (p89). En lugar de ser considerado como una

realidad objetiva que puede ser descubierta, medida y definida de manera objetiva, se concibe como una realidad que es construida socialmente.

Esto significa que el desempeño organizacional no es una entidad concreta y fija, sino que su significado y valoración pueden variar según las percepciones y valoraciones de diferentes actores dentro de la organización. Las interpretaciones del desempeño pueden estar influenciadas por factores como las expectativas individuales, los valores organizacionales, la cultura interna y otros elementos subjetivos.

En consecuencia, el análisis y comprensión del desempeño organizacional deben tener en cuenta esta naturaleza subjetiva y socialmente construida. Se deben considerar múltiples perspectivas y enfoques para evaluar el desempeño y tomar decisiones fundamentadas. Es fundamental reconocer que el desempeño organizacional es un concepto complejo y dinámico que requiere de una visión holística y contextualizada para ser adecuadamente comprendido y mejorado.

Según Camisión y Cruz (2008), “el desempeño organizacional se refiere al éxito de una empresa en lograr una gestión eficiente mediante la combinación adecuada de recursos disponibles y el desarrollo de estrategias específicas” (p.67). Esto le permite configurar una oferta de productos atractiva para una parte significativa del mercado y alcanzar una posición competitiva favorable. Además, busca mantener y aumentar su participación en el mercado, al tiempo que logra resultados financieros superiores y un crecimiento satisfactorio de las ganancias.

La visión de desempeño organizacional se fundamenta en la idea de que una organización es una asociación voluntaria de activos productivos, que incluyen

recursos humanos, físicos y de capital. Todos estos recursos se unen con el propósito de lograr un objetivo específico. En este contexto, el desempeño organizacional implica la capacidad de la empresa para optimizar y utilizar de manera efectiva todos estos recursos en función de sus objetivos comerciales y financieros.

Según Sánchez (2022), “el desempeño organizacional se refiere principalmente al logro de las metas establecidas por la empresa, en consonancia con sus objetivos y direcciones estratégicas” (p.45). Esta definición implica que existe un conjunto de parámetros comparativos que se utilizan para evaluar el desempeño en relación con los resultados esperados.

En otras palabras, el desempeño organizacional se mide en función de cómo la empresa ha alcanzado o superado sus metas y objetivos establecidos previamente. Estos objetivos pueden ser tanto financieros como no financieros y están en línea con la visión y misión de la organización. Es importante tener indicadores y criterios claros para evaluar el desempeño y determinar si la empresa ha tenido un rendimiento exitoso en términos de alcanzar sus metas estratégicas.

De esta forma, la evaluación del desempeño organizacional se convierte en un proceso fundamental para medir el progreso y el éxito de la empresa en el logro de sus objetivos, lo que permite tomar decisiones informadas y realizar ajustes necesarios para mejorar su rendimiento y alcanzar el éxito empresarial. (Ver ilustración 2).

Ilustración 2.

Proceso del desempeño organizacional.



Nota. Adaptado de Bermeo, 2022.

Por su parte, Pérez (2021) discute que lo que se puede considerar como desempeño organizacional es “todo lo que contribuye al alcance de los objetivos estratégicos” (p. 15), ampliando la concepción de desempeño más allá de los acuerdos o prospectivas establecidas con anterioridad y tomando en cuenta la totalidad de las acciones organizacionales, formales y no formales.

De acuerdo con Pérez (2021), “el desempeño organizacional abarca todo aquello que contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la empresa” (p.65). Esta perspectiva amplía la concepción tradicional del desempeño, que suele enfocarse en el cumplimiento de acuerdos o metas previamente establecidas.

En cambio, Pérez considera que el desempeño organizacional debe tener en cuenta todas las acciones, tanto formales como informales, que influyen en el logro de los objetivos estratégicos.

Esta visión más holística del desempeño implica que no solo se deben considerar los resultados cuantitativos, como cifras de ventas o indicadores financieros, sino también aspectos cualitativos y otros factores que pueden influir en el éxito de la empresa. Por ejemplo, el compromiso y la satisfacción de los empleados, la cultura organizacional, la innovación, la capacidad de adaptación al entorno cambiante, entre otros aspectos, también pueden ser considerados como componentes del desempeño organizacional.

6.10. Factores de medición del desempeño organizacional

Tras la revisión de la literatura relacionada con el desempeño organizacional, varios autores han señalado distintos elementos que influyen en dicho desempeño. Entre ellos, se han identificado diversas variables para evaluar el rendimiento de las personas en sus empleos. Por ejemplo, Davis y Newtrons (2000) “sostienen que el desempeño laboral puede verse afectado por factores tales como capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos y diseño del trabajo, todos los cuales contribuyen a maximizar el rendimiento en el entorno laboral” (p.78).

De acuerdo con Chiavenato (2002), “el desempeño organizacional se encuentra influenciado por dos factores: los actitudinales y los operativos” (p.67).

a) En cuanto a los factores actitudinales, Chiavenato hace referencia a los siguientes elementos:

- **Disciplina:** Refiere al cumplimiento de principios, disposiciones, órdenes y normas, así como al respeto del horario de trabajo establecido.
- **Actitud cooperativa:** Se relaciona con la capacidad de participar con esfuerzo y dinamismo en las actividades, contribuyendo al logro de los objetivos de la institución y colaborando activamente en el equipo de trabajo.
- **Iniciativa:** Hace referencia a la habilidad para tomar iniciativas y decisiones cuando no se han recibido instrucciones detalladas.
- **Responsabilidad:** Implica la aptitud para completar las tareas y deberes asignados dentro de los plazos y metas originalmente establecidos.

De acuerdo con Chiavenato (2002), “también menciona los factores operativos que influyen en el desempeño laboral, los cuales se refieren a aspectos relacionados directamente con el trabajo” (p.70). Estos factores son los siguientes:

- **Conocimiento del trabajo:** Se refiere a la capacidad de establecer estrategias de trabajo y la habilidad para obtener la información necesaria al comunicarse con otras personas.
- **Calidad:** Hace referencia al cuidado, la dedicación y la preocupación por la precisión y presentación de las tareas asignadas. También se evalúa la presencia de errores, su frecuencia e impacto.

- **Cantidad:** Se refiere al volumen de trabajo realizado y la rapidez con la que se ejecutan las labores. También se considera la eficiencia y puntualidad en la prestación de servicios.
- **Exactitud:** Implica el cumplimiento preciso de los deberes y tareas propias del desempeño de las funciones asignadas.
- **Trabajo en equipo:** Se evalúa la capacidad para integrarse y colaborar de manera conjunta con los compañeros de trabajo, trabajando en equipo para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Liderazgo:** Este factor involucra la capacidad para delegar responsabilidad y autoridad en los colaboradores según las necesidades del trabajo. Además, se considera la habilidad para motivar, dirigir y desarrollar al equipo de trabajo.

Estos factores operativos desempeñan un rol fundamental en la efectividad y eficiencia de las actividades laborales, contribuyendo al logro de los resultados deseados dentro de la organización.

Por lo tanto, podemos afirmar que el desempeño en un puesto de trabajo es influenciado por una serie de factores que varían de una persona a otra. Estos factores incluyen habilidades, motivación, trabajo en equipo, capacitación, supervisión y elementos situacionales, así como la percepción que cada individuo tiene de su rol en el trabajo. Se observa que son diversos y múltiples los elementos que determinan el desempeño laboral.

Además, las herramientas de trabajo desempeñan un papel crucial en la efectividad del trabajo. Según Strauss (1981), “el suministro de herramientas, materiales e información esencial para llevar a cabo las tareas laborales es un aspecto de gran importancia” (p.98).

Asimismo, Zelaya (2006) “destaca que el desempeño organizacional está influenciado por factores y condiciones relacionadas con el contexto del trabajo” (p.98). Estos factores incluyen condiciones antecedentes que actúan como una fuente de causalidad remota o mediata del desempeño. Los factores intervinientes se dividen en tres categorías: características de las condiciones sociales (status, roles), culturales (valores, creencias y actitudes) y demográficas (edad, ocupación, nivel socioeconómico, estado civil, salud y educación); factores de personalidad que incluyen tendencias, patrones de comportamiento y reacciones del individuo; y características del puesto de trabajo que influyen en los patrones de acción de las personas que ocupan dicho cargo. Todos estos elementos contribuyen de manera conjunta en la determinación del desempeño organizacional.

6.11.Importancia de evaluar el Desempeño Organizacional

Kaplan y Norton (2006) manifiestan que “la evaluación del desempeño organizacional a través del Balanced Scorecard (cuadro de mando integral) es esencial para traducir la estrategia en acciones concretas” (P.89).

La evaluación del desempeño organizacional es un papel esencial en la mejora continua de la organización, ya que facilita el establecimiento de metas, la evaluación de su cumplimiento y la detección de desviaciones (Oliveira y Leone, 2008 p. 121).

Al mismo tiempo, contribuye a la satisfacción de las necesidades de los clientes, brinda comprensión de los procesos, garantiza la adecuación de las decisiones tomadas e identifica el logro de los resultados esperados (Junxiao et al., 2014). Esta práctica posibilita la obtención de distintas valoraciones de eficacia en función de diversos grupos de interés.

6.12. Evaluación subjetiva del desempeño organizacional

Conforme a Delaney y Huselid (1996), la organización debe dirigir su enfoque no hacia el desempeño financiero, sino más bien hacia el desempeño subjetivo, utilizando la autoevaluación realizada por los gerentes. Por otro lado, Andrews, Boyne y Walker (2011) proponen una métrica de desempeño organizacional basada en los grupos de interés, a través de sus interpretaciones que consideran los indicadores de éxito o fracaso. La importancia atribuida a cada uno de estos grupos de interés se modifica de acuerdo con factores como la urgencia, la legitimidad y el poder otorgado por ellos (Mitchell, Agle y Wood, 1997).

Alles, (2002), manifiesta “un enfoque integral para la evaluación del desempeño, que considera tanto los aspectos cuantitativos como los cualitativos del rendimiento de los empleados. Esto implica medir tanto los resultados tangibles (factores operativos) como las actitudes y competencias subyacentes (factores actitudinales)” (p.45).

6.13. Cooperativas de ahorro y crédito

Son organizaciones financieras que funcionan bajo un modelo cooperativo, donde los miembros son dueños y participan en la toma de decisiones. Estas cooperativas ofrecen servicios financieros como cuentas de ahorro, préstamos y otros

servicios similares. Cumplen un papel crucial en el crecimiento económico al satisfacer las necesidades financieras de sus socios y terceros mediante la realización de actividades propias de las entidades de crédito. Es importante destacar que estas cooperativas han adquirido una mayor relevancia en el sector financiero nacional de Ecuador, en virtud de su intermediación financiera y su compromiso con sus socios.

En los últimos 5 años, los activos de las cooperativas de ahorro y crédito han experimentado un crecimiento del 73%, lo que contribuye al desarrollo económico del país. Además, estas cooperativas representan una participación de mercado del 11,29% del PIB (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2018).

7. HIPOTESIS

AJUSTE DE DATOS AL MODELO

Ho: Los datos observados se ajustan al modelo teórico

H1: Los datos observados no se ajustan al modelo teórico

MODELO TEÓRICO: “El liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el desempeño organizacional”.

Ho: No hay correlación entre las variables de estudio

H1: Si hay correlación entre las variables de estudio

8. METODOLOGÍA EMPLEADA

8.1. Enfoque de investigación

Este estudio adoptó un enfoque de naturaleza cuantitativa, de tipo explicativa y correlacional, empleando la recopilación de datos como método para evaluar la

hipótesis. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el método cuantitativo involucra la recopilación y evaluación de información con el fin de abordar preguntas de investigación y validar hipótesis previamente formuladas. Se fundamenta en la utilización de mediciones numéricas, conteos y a menudo la aplicación de técnicas estadísticas” (p.08).

8.2. Diseño de la Investigación

Se empleó una investigación “No Experimental” de tipo transversal, dado que se recolectaron los datos en un solo momento del tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen que son “las investigaciones que son llevadas a cabo sin intervenir intencionalmente en las variables, y en las cuales se observan los fenómenos en su entorno real para posteriormente realizar un análisis” (p.96).

Es importante destacar que se aplicó un corte transversal, debido a la recolección de datos de un grupo de participantes o elementos en un tiempo único. Según Morales (2020) manifiesta que “es un método de recolección de datos que se lleva a cabo en un momento específico y no implica seguimiento a lo largo del tiempo” (p.05).

8.3. Tipos de Investigación

- **Bibliográfica**

La exploración bibliográfica es un sistema que funciona para la obtención de información contenida en todos los documentos. En sentido más específico la exploración bibliográfica es el grupo de técnicas y tácticas que se emplearon para localizar, detectar y acceder aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación (López, 2017), se utilizó este tipo de investigación que permitió contar con material informativo como libros, revistas de divulgación o de

investigación científica, sitios web y demás información necesaria para iniciar la búsqueda.

- **De campo**

En este caso de estudio, la investigación fue de campo puesto que se aplicó de manera directa con las personas y donde sucede el fenómeno a estudiar, recopilando información por medio de la aplicación de dos instrumentos: Liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1989) adaptado por Ernestina Durán y el desempeño organizacional de Martha Allas (2002), a los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito: Ambato, Kullki Wasi, Acción Tungurahua y Ocus. instituciones que autorizaron el levantamiento de información para la realización de este trabajo de investigación. Su propósito es captar datos de fuentes primarias por medio de una observación estructurada y la ejecución de distintos instrumentos antes diseñados (Guzmán, 2019).

8.4. Alcance explicativo

El diseño de investigación se apoyó en un en los métodos cuantitativo (cuestionarios basados en la escala de Likert) que permitió recopilar información de carácter cuantitativo (estadística aplicada a base de datos del Software SPSS Versión 25), en la que se midieron dos variables; la variable independiente: Liderazgo transformacional y la variable dependiente: Desempeño organizacional, con el fin de entender empíricamente la estructura teórica propuesta y probar hipótesis planteadas sobre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional con el contexto específico de las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 de la ciudad de

Latacunga. Se utilizó el análisis factorial exploratorio (AFE) y un análisis factorial confirmatorio (AFC).

8.5. Técnicas de investigación

- **Encuesta**

La encuesta radica en aquel procedimiento que busca criterios y críticas de los sujetos que pertenecen a las entidades de estudio u otros sujetos que logren dar información elemental (Gómez, 2018). Como se indicó anteriormente se aplicó dos instrumentos validados que midieron “Liderazgo Transformacional” y “Desempeño Organizacional” en las cooperativas de ahorro y crédito de segmento 1 de la ciudad de Latacunga.

8.6. Instrumentos Utilizados

- **Cuestionario**

La encuesta como técnica de investigación se sintetizó en dos cuestionarios con escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5 que midieron: “Liderazgo transformacional” y “Desempeño Organizacional” de los autores: Bass y Avolio (1989) adaptado por Ernestina Durán y Martha Allas (2002), respectivamente. Según (López y Ramos, 2021), radica en una secuencia de preguntas y otras indicaciones con el objetivo de conseguir información.

Así mismo los ítems de calificación respondieron a los indicadores de los cuestionarios multifactoriales de acuerdo con Bass y Avolio (1994), conocido como Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en sus siglas en inglés, que contiene las siguientes dimensiones: Estimulación intelectual, consideración individualizada,

motivación e inspiración, influencia idealizada o carisma. Finalmente, para medir el desempeño organizacional se emplearon como base los factores propuestos por Martha Allas (2002): Factores actitudinales y factores operativos, cuestionario que fueron objeto de modificaciones para que se adapte al contexto de la población objeto de estudio.

Tabla 2:

Matriz de ejes temáticos (Variable independiente – Liderazgo transformacional).

Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Estimulación intelectual	Fomentar el buen trato Estimular la reflexión Estimular las emociones Estimular la empatía	Escala Likert: (5) Siempre
Consideración Individualizada	Conocimiento profundo de las necesidades Ofrecer apoyo y orientación personalizada	(4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces
Motivación e inspiración	Generar entusiasmo y pasión a los empleados Seguridad.	(1) Nunca
Influencia Idealizada o Carisma	Comunicación carismática y persuasiva. Inspirar a los demás a superar obstáculos y alcanzar objetivos desafiantes.	

Nota. Elaboración propia de acuerdo a las dimensiones del Liderazgo Transformacional.

El instrumento empelado contiene 14 ítems, que se dividen en cuatro dimensiones, adecuadas y modificadas para evaluar el liderazgo transformacional que

nos ayuda a evaluar las siguientes dimensiones: Estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración.

Tabla 3:

Matriz de ejes temáticos (Variable dependiente – Desempeño organizacional)

Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Factores actitudinales	Motivación	Escala Likert:
	Compromiso	(5) Siempre
	Comunicación Efectiva	(4) Casi siempre
	Presentación personal	(3) Neutro
	Trabajo en Equipo	(2) A veces
	Adaptabilidad al cambio	(1) Nunca
Factores operativos	Habilidades de Gestión.	
	Productividad y eficiencia.	
	Cumplimiento de políticas y procedimientos	
	Habilidades técnicas y conocimientos específicos	

Nota. Elaboración propia de acuerdo a las dimensiones del Desempeño

Organizacional.

Este instrumento contiene 12 ítems, planteados por Martha Alles, y que fueron adaptados a la investigación para evaluar las dos dimensiones.

8.7.Población

La población es el grupo total de individuos, objetos o medidas que poseen características comunes observables en un espacio y en un momento preciso, donde se desarrolló la investigación (Zarzar, 2015). La población se tomó como sustento para la ejecución del proyecto de investigación.

En la presente tabla se detalla con precisión el universo poblacional de la presente investigación identificado en la ciudad de Latacunga.

8.8.Diseño Muestral

Para el diseño muestral se identificó en primera instancia como población objeto de estudio las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 que tienen como sede la ciudad de Latacunga, que en total son 13, a las cuales respetando las consideraciones éticas y el consentimiento informado se les envió una carta en la cual se solicitó la apertura para el levantamiento de datos para esta investigación, de las cuales solamente respondieron cuatro: Cooperativa Ambato, Cooperativa Kushqui Wasi, Cooperativa Acción Tungurahua y Oscus. En este sentido frente a esta situación se consideró un muestro no probabilístico por conveniencia.

Es importante destacar que los instrumentos se aplicaron a 235 empleados o subordinados de las instituciones indicadas, tal como se establece en la Tabla 4:

Tabla 4:

Universo poblacional de la investigación

OBJETO DE ESTUDIO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Cooperativa de ahorro y crédito Ambato	58	25%
Cooperativa de ahorro y crédito kullki wasi	58	25%
Cooperativa de ahorro y crédito Acción Tungurahua	58	25%
Cooperativa de ahorro y crédito Oscus	61	26%
TOTAL	235	100%

Nota. Elaboración propia de acuerdo a la base de datos de encuestados.

9. PROCESAMIENTO Y ANALIS DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizaron los softwares IBM SPSS versión 25 e IBM Amos versión 23 que son las herramientas estadísticas más populares y difundidas para el procesamiento y análisis de datos en investigaciones cuantitativas de tipo explicativo. Con la data levantada en esta investigación, para determinar la relación causal entre liderazgo transformacional y desempeño organizacional en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento uno de la ciudad de Latacunga.

Luego, con la finalidad de llegar al objetivo propuesto se procedió a desarrollar un análisis factorial exploratorio (AFE), permitiendo identificar de manera más clara la relación y estructura de las variables subyacentes del “liderazgo transformacional” y del “desempeño organizacional”. Finalmente, con los resultados alentadores del AFE, se procedió a desarrollar un análisis factorial confirmatorio (AFC), tanto individual por cada constructo y en conjunto, con la finalidad de evaluar y confirmar la estructura subyacente de las variables observadas en función del modelo teórico previamente especificado, validando de esta manera los constructos del modelo propuesto, y a la vez, comprobando de manera más rigurosa si el modelo hipotético se ajusta bien a los datos observados

10. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

10.1. Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

El Análisis Factorial Exploratorio es una herramienta útil para investigar la estructura subyacente de un conjunto de variables observadas y puede proporcionar información importante sobre las relaciones y agrupamientos entre esas variables. Es

una técnica ampliamente utilizada en diversos campos, como la psicología, sociología, ciencias de la educación, entre otros. (Pérez López,2013). Es importante conocer algunas pruebas dentro de este proceso que permite verificar su validez estadística.

10.2. KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett:

El KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) y la prueba de esfericidad de Bartlett son métodos estadísticos fundamentales en el análisis factorial exploratorio (AFE). Estos métodos son empleados para evaluar si los datos son adecuados para llevar a cabo un análisis factorial y para determinar si las correlaciones entre las variables son lo suficientemente sólidas para proceder con el análisis.

El KMO, propuesto por Kaiser (1974) y popularizado por Kaiser y Rice (1974), es una medida que cuantifica la proporción de varianza compartida entre las variables observadas en relación con la varianza total. Un valor alto de KMO, generalmente entre 0 y 1, indica que los datos son adecuados para el análisis factorial. Un valor superior a **0.6 o 0.7 se considera aceptable**, mientras que un valor bajo sugiere que las variables pueden no estar lo suficientemente correlacionadas para un análisis factorial significativo.

Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett, propuesta por Bartlett (1950), examina la **hipótesis nula de que la matriz de correlación es igual a la matriz de identidad, lo que implica que no existen correlaciones significativas entre las variables**. Si la prueba de Bartlett resulta significativa, indicaría que las correlaciones entre las variables no son iguales, respaldando así la realización de un análisis factorial. En resumen, el KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett son

herramientas esenciales para evaluar la idoneidad de los datos y las relaciones inter-variables antes de llevar a cabo un análisis factorial exploratorio.

10.3.Extracción de Factores

Tabla 5:

Prueba de KMO y Bartlett- Liderazgo Transformacional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,76
	Aprox. Chi-cuadrado	370,378
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	36
	Sig.	0

Nota. Elaboración propia con la utilización del software SPSS.25

Tabla 6:

Prueba de KMO y Bartlett- Desempeño Organizacional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,640
	Aprox. Chi-cuadrado	590,415
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	66,000
	Sig.	0

Nota. Elaboración propia con la utilización del software SPSS.25

Análisis: Los resultados de los coeficientes de adecuación de muestreo (KMO) y la prueba de Bartlett indican que los datos son apropiados para el análisis factorial en su estudio. Al tener coeficientes de KMO mayores o iguales a 0,6 y una prueba de Bartlett significativa ($p < 0,05$), se confirma la viabilidad del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, y se justifica la aplicación de estas técnicas para investigar las dimensiones subyacentes del liderazgo transformacional y el desempeño

organizacional en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 de la Ciudad de Latacunga.

10.4. Las comunalidades:

La matriz de comunalidades en el análisis factorial exploratorio (AFE) es una representación que indica la parte de la variabilidad de cada variable observada que se debe a los factores subyacentes identificados en el análisis. En otras palabras, muestra cuánto de la variabilidad de una variable en particular puede ser explicada por los factores que se extraen de los datos.

Los autores Kaiser y Rice (1974) introdujeron la noción de comunalidades en el contexto del análisis factorial exploratorio. Esta matriz es crucial para entender cuánta información se comparte entre las variables observadas y los factores extraídos. Cada valor en la matriz de comunalidades representa la cantidad de variabilidad de una variable que está vinculada a los factores comunes. Un valor mayor indica que una parte sustancial de la variabilidad de la variable se explica mediante los factores.

En resumen, la matriz de comunalidades en el análisis factorial exploratorio es una herramienta esencial para evaluar cuánta de la variabilidad observada puede ser atribuida a los factores subyacentes, lo que proporciona información sobre la pertinencia y el ajuste de los factores en el modelo de análisis.

Tabla 7:*Matriz de Comunalidades-Liderazgo Transformacional*

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
5. ¿Apoya cuando existe dificultades en el entorno?	0,185	0,258
7. ¿Considera usted que la gerencia siempre busca desarrollar las capacidades de sus empleados?	0,484	0,848
8. ¿Considera usted que tiene la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlos hacia un resultado positivo?	0,269	0,448
9. ¿Se considera como un líder efectivo que cuenta con el respeto y el apoyo del grupo en todo momento, obteniendo éxito en sus proyectos?	0,168	0,242
10. ¿Considera usted que estimula y apoya a que el grupo de trabajo pueda enfrentar cada desafío que se le presente en su vida profesional?	0,225	0,456
11. ¿Considera usted que la gerencia fortalece la confianza en sí mismo de sus empleados?	0,198	0,387
12. ¿Cree usted que fomenta espíritu de equipo para que puedan trabajar armónicamente?	0,274	0,342
13. ¿Considera usted que la gerencia vela por la seguridad y salud de sus empleados?	0,220	0,452
14. ¿Considera usted que existe un buen trato y comportamiento entre los empleados y directivos para generar un ambiente sano dentro de la cooperativa?	0,247	0,346

Nota. Elaboración propia extraída del software SPSS.25**Tabla 8:***Matriz de Comunalidades-Desempeño Organizacional*

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
1. El personal de mi área de trabajo actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo.	0,409	0,426
2. El personal de mi área de trabajo comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo.	0,528	0,737
3. El personal de mi área de trabajo toma la iniciativa frente a exigencias del trabajo.	0,357	0,260
4. El personal de mi área de trabajo cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo.	0,286	0,221

5. El personal de mi área de trabajo sabe y cumple con las medidas de seguridad en el trabajo.	0,322	0,163
6. La mayoría del personal de mi área de trabajo es prudente para formar una opinión y tacto para hablar u obrar.	0,287	0,203
7. El personal de mi área de trabajo muestra interés en proponer mejoras para su trabajo.	0,306	0,330
8. El personal de mi área de trabajo respeta y cumple con velar por la imagen institucional (ponerse el fotocheck, indumentaria institucional, etc)	0,284	0,323
9. El personal de mi área de trabajo conoce los procedimientos de su rol y a qué otros procedimientos aportan con su trabajo.	0,225	0,206
10. El personal conoce qué estándares de calidad se exigen en su trabajo.	0,306	0,287
11. El personal conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo).	0,272	0,197
12. El personal de mi área de trabajo conoce y actúa como un equipo.	0,252	0,192

Nota. Elaboración propia extraída del software SPSS.25

Análisis: Se presenta como resultado que el modelo pudo explicar la varianza en la mayoría de los casos, sin embargo, se estará considerando con mayores relevancias a las comunalidades que brinden una extracción mínima de 0.30.

10.5.La varianza total explicada:

La matriz de varianza total explicada en el análisis factorial exploratorio (AFE) es una representación que muestra cuánta variabilidad total de las variables observadas es explicada por los factores subyacentes identificados en el análisis. En esencia, esta matriz proporciona información sobre la cantidad de información que los factores extraídos pueden capturar de las variables originales.

El concepto de varianza total explicada está intrínsecamente relacionado con el AFE y ha sido discutido por diversos autores. Entre ellos, Tabachnick y Fidell (2019) explican cómo la varianza total explicada refleja la proporción de la varianza total en los datos que se puede atribuir a los factores comunes identificados en el análisis.

La matriz de varianza total explicada en el análisis factorial exploratorio es esencial para entender la capacidad de los factores para capturar la variabilidad de las variables observadas y para evaluar cuán bien el modelo de análisis describe los datos originales.

Tabla 9:

Tabla de varianza – Liderazgo Transformacional.

Varianza total explicada							
Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total
1	2,93	32,61	32,609	2,422	26,91	26,91	1,923
2	1,25	13,89	46,497	0,67	7,441	34,35	0,952
3	0,99	11,01	57,503	0,397	4,408	38,758	1,263
4	0,84	9,29	66,791	0,291	3,234	41,992	1,572
5	0,76	8,45	75,244				
6	0,68	7,6	82,844				
7	0,63	7,02	89,867				
8	0,54	6,04	95,907				
9	0,37	4,09	100				

Nota. Elaboración propia extraída del software SPSS.25

Análisis: En la presente tabla se muestra la varianza total en este caso, el primer factor explica el 32,61% de la varianza total, el segundo factor explica el

13,89%, el tercer factor explica el 11,01% y el cuarto factor explica el 9,29%. Juntos, estos cuatro factores explican el 66,79% de la varianza total. Los primero cuatro factores explican una proporción significativa de la varianza total, lo que indica que el modelo está capturando una cantidad sustancial de la variabilidad presente en los ítems del cuestionario.

Tabla 10:

Tabla de varianza – Desempeño Organizacional

Varianza total explicada							
Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total
1	2,923	24,355	24,355	2,22	18,5	18,5	2,032
2	1,876	15,632	39,987	1,325	11,043	29,542	1,726
3	1,373	11,438	51,425				
4	1,099	9,158	60,584				
5	0,87	7,25	67,833				
6	0,828	6,899	74,732				
7	0,723	6,022	80,755				
8	0,618	5,151	85,906				
9	0,513	4,272	90,178				
10	0,463	3,856	94,034				
11	0,445	3,712	97,746				
12	0,271	2,254	100				

Nota. Elaboración propia extraída del software SPSS.25

Análisis: En la presente tabla se muestra la varianza total en este caso, el primer factor explica el 24,355% de la varianza total, y el segundo factor explica el 15,632%, juntos, estos dos factores explican el 39,987% de la varianza total. Los primeros dos factores explican una proporción sustancial de la varianza total, lo que indica que el modelo está capturando una cantidad sustancial de la variabilidad presente en los ítems del cuestionario.

10.6. La matriz patrón:

La matriz patrón en el análisis factorial exploratorio (AFE) es una representación que ilustra las relaciones entre las variables originales y los factores identificados durante el análisis. Esta matriz muestra cómo cada variable se vincula con los factores que se han extraído del conjunto de datos.

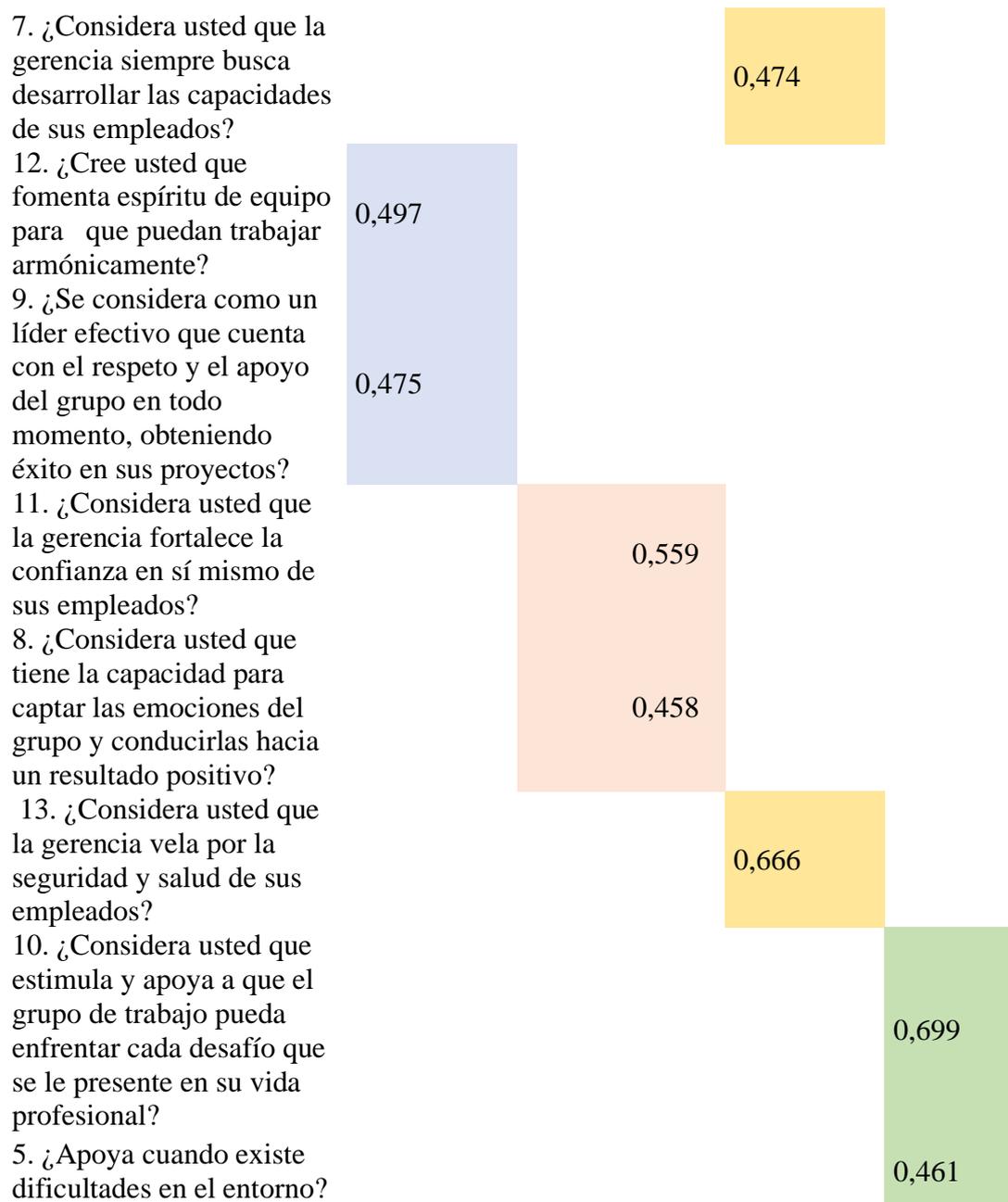
Autores como Fabrigar, Wegener, MacCallum y Strahan (1999) han discutido la importancia de la matriz patrón en el contexto del AFE. Estos expertos resaltan que la matriz patrón es esencial para comprender cómo las variables observadas contribuyen a la formación de los factores y cómo se estructuran las relaciones entre las variables y los factores.

La matriz patrón en el análisis factorial exploratorio desempeña un papel crucial al mostrar cómo las variables se agrupan y cómo los factores influyen en las variables observadas. Proporciona información esencial para interpretar los resultados del análisis y comprender la estructura subyacente de los datos.

Tabla 11:

Matriz Patrón – Liderazgo transformacional

Factor	Matriz de patrón			
	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Motivación	Influencia idealizada
14. ¿Considera usted que existe un buen trato y comportamiento entre los empleados y directivos para generar un ambiente sano dentro de la cooperativa?	0,565			



Nota. Elaboración propia extraída del software SPSS.25

Análisis: La matriz patrón es una representación de las cargas factoriales de los ítems en los factores identificados en el análisis factorial. En la presente matriz, cada número representa la relación o carga de ítem con un factor específico. Es importante mencionar que se eliminó cinco (5) ítems del cuestionario “Liderazgo transformacional” que no aportaban en sus cargas factoriales. Entonces, luego de

evaluar la matriz se obtuvo como resultado cuatro factores de ejes principales que nos explican cómo los ítems están agrupados y relacionados con los factores identificados, destacando que el Factor 1 que corresponde a la dimensión de “Estimulación intelectual” abarca casi la mayor parte de ítems.

Tabla 12:

Matriz Patrón – Desempeño Organizacional

Matriz de patrón		
Factor	Actitudes	Operaciones
7. El personal de mi área de trabajo muestra interés en proponer mejoras para su trabajo.	-0,573	
8. El personal de mi área de trabajo respeta y cumple con velar por la imagen institucional (ponerse el fotocheck, indumentaria institucional, etc)	0,558	
10. El personal conoce qué estándares de calidad se exigen en su trabajo.	0,538	
9. El personal de mi área de trabajo conoce los procedimientos de su rol y a qué otros procedimientos aportan con su trabajo.	-0,464	
11. El personal conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo).	-0,452	
12. El personal de mi área de trabajo conoce y actúa como un equipo.	0,447	
6. La mayoría del personal de mi área de trabajo es prudente para formar una opinión y tacto para hablar u obrar.	0,428	
2. El personal de mi área de trabajo comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo.		0,881
1. El personal de mi área de trabajo actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo.		-0,669
4. El personal de mi área de trabajo cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo.		0,375

Nota. Elaboración propia extraída del software SPSS.25

Análisis: En la presente matriz de patrón del “Desempeño Organizacional”, se puede evidenciar que existen dos factores de ejes principales, que representan a las dimensiones del instrumento aplicado, que explican como los ítems están agrupados y relacionados con los factores identificados, destacando que el Factor 1 que corresponde a la dimensión de “Actitudes” abarca casi la mayor parte de ítems.

Tabla 13:

Matriz de correlaciones factorial-Liderazgo Transformacional

Matriz de correlaciones factorial					
Factor	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Motivación	Influencia idealizada	
1	1,000	0,405	0,285	0,456	
2	0,405	1,000	0,143	0,083	
3	0,285	0,143	1,000	0,470	
4	0,456	0,083	0,470	1,000	

Nota. Elaboración propia extraída del software SPSS.25

Análisis: En esta matriz, los valores en la diagonal principal (1.000) representan las correlaciones perfectas de los factores consigo mismos, ya que cualquier factor tiene una correlación perfecta con sí mismo.

Las correlaciones fuera de la diagonal principal representan las relaciones entre los diferentes factores. El valor de 0.405 en la celda de la intersección de Factor 1 correspondiente a la dimensión de “Estimulación Intelectual” y Factor 2 correspondiente a la dimensión “Consideración individualizada” indica una correlación positiva moderada entre estos dos factores. De manera similar, el valor de 0.470 en la celda de la intersección de Factor 3 correspondiente a la dimensión de “Motivación” y Factor 4 correspondiente a la dimensión “Influencia idealizada” indica una correlación positiva moderada entre estos dos factores. Esto define que los factores

están relacionados entre sí y contribuyen a la subyacente del liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 de la ciudad de Latacunga.

Tabla 14:

Matriz de correlaciones factorial-Desempeño Organizacional

Matriz de correlaciones factorial		
Factor	Actitudes	Operaciones
1	1,000	0,254
2	0,254	1,000

Nota. Elaboración propia extraída del software SPSS.25

Análisis: La presente tabla se observa que el valor 0,254 en la celda de la intersección del Factor 1 correspondiente a la dimensión de “Actitudes” y el Factor 2 correspondiente a la dimensión de “Operaciones” indica una correlación positiva débil entre estos dos factores.

10.7. Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Una vez que se encontró índices adecuados en el análisis factorial exploratorio (AFE), se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio (AFC), para corroborar la fiabilidad y validez de los constructos, y a la vez, verificar el mejor ajuste de los datos observados al modelo teórico planteado. En este sentido, el AFC además permitió evaluar si las medidas eran firmes con la teoría, entonces, para este análisis se utilizó el software IBM AMOS versión 23, un programa estadístico especializado de ecuaciones estructurales. Antes que nada, se proyectó el modelo de medida, y se examinaron los coeficientes estandarizados (cargas factoriales λ) para detectar la varianza de cada indicio que detalló el constructo. Estos resultados detallan fiabilidad

y validez convergente; en las ilustraciones se presenta el modelo de AFC para el “Liderazgo transformacional” y el “Desempeño organizacional”, primero de manera individual y luego de manera conjunta, a los cuales se pudo diagnosticar su validez basada en la estructura interna, utilizando el método de mínimos cuadrados generalizados. Para un mejor entendimiento se presentan los estadísticos de prueba que evalúan el ajuste de los datos observados al modelo teórico:

- Chi-cuadrado (χ^2): Es una medida de ajuste absoluto que compara las diferencias entre los datos observados y los valores esperados bajo el modelo propuesto. Ho: Los valores observados se ajustan a los valores esperados; H1: Los valores observados no se ajustan a los valores esperados.
- Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA): Es una medida de ajuste absoluto que estima el error de aproximación del modelo en relación con la población debe tener un criterio $\leq .08$.
- Comparative Fit Index (CFI): Es una medida de ajuste incremental que compara el modelo propuesto con un modelo de independencia con un criterio de $> .90$.
- Tucker-Lewis Index (TLI): Es otra medida de ajuste incremental que compara el modelo propuesto con el modelo de independencia. Un valor de TLI cercano a 1 indica un buen ajuste del modelo propuesto en comparación con el modelo de independencia debe tener un criterio $> .90$.

- Normed Fit Index (NFI): También es una medida de ajuste incremental que compara el modelo propuesto con un modelo de independencia debe tener un criterio $>.90$.

Tabla 15:*Medidas-Liderazgo Transformacional*

	MEDIDAS DE AJUSTE ABSOLUTO		MEDIDAS DE AJUSTE INCREMENTAL		
MODELOS	CHI-(P-Valor)	RMSEA	CFI	TLI	NFI
Modelo LT	0.403	0,014	0,997	0,995	0,942

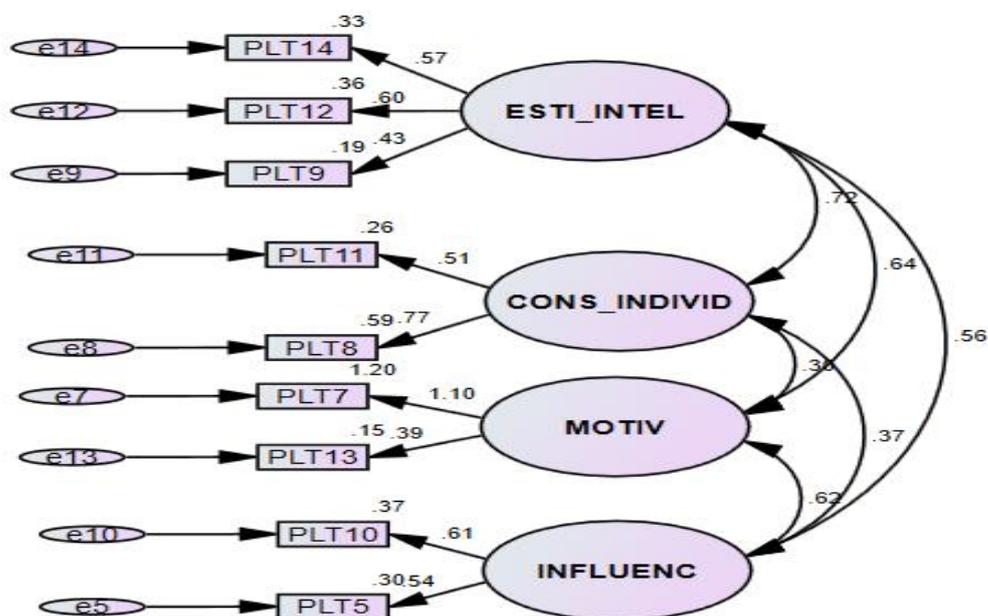
Nota. Elaboración propia extraída del software AMOS.

Análisis: En la presente tabla se observa los resultados obtenidos mediante las medidas de ajuste absoluto y ajuste incremental, que son utilizadas en el análisis factorial confirmatorio (AFC) para evaluar la bondad de ajuste del modelo propuesto en comparación con los datos observados. A continuación, se explican brevemente las medidas de ajuste absoluto y ajuste incremental del Modelo “Liderazgo Transformacional”:

Se reportan los índices de ajuste del modelo de medida de la tabla 12 $\chi^2_{(gl)}$; p valor 0,403; $CFI= 0,997$; $TLI= 0,995$; $RMSEA= 0,014$ y $NFI= 0,942$. En ese sentido, CFI , TLI y $NFI \geq 0,90$. Se puede evidenciar un favorable ajuste para el modelo (Bentler, 1990; Hu y Bentler, 1999). Para el $RMSEA$ se obtiene evidencia favorable cuando es $\leq 0,08$ (MacCallum, Browne y Sugawara, 1996). Los valores para los índices son favorables según la literatura. Así, se encuentra que el modelo de la ilustración 3 tiene un ajuste adecuado a los datos analizados.

Ilustración 3.

Modelo para la medición para liderazgo Transformacional



Nota. Elaboración propia extraída del software AMOS.

Tabla 16:

Tabla de Medidas-Desempeño Organizacional

MODELOS	MEDIDAS DE AJUSTE ABSOLUTO		MEDIDAS DE AJUSTE INCREMENTAL		
	CHI-(P-Valor)	RMSEA	CFI	TLI	NFI
Modelo DO	0	0,088	0,836	0,782	0,773

Nota. Elaboración propia extraída del software AMOS.

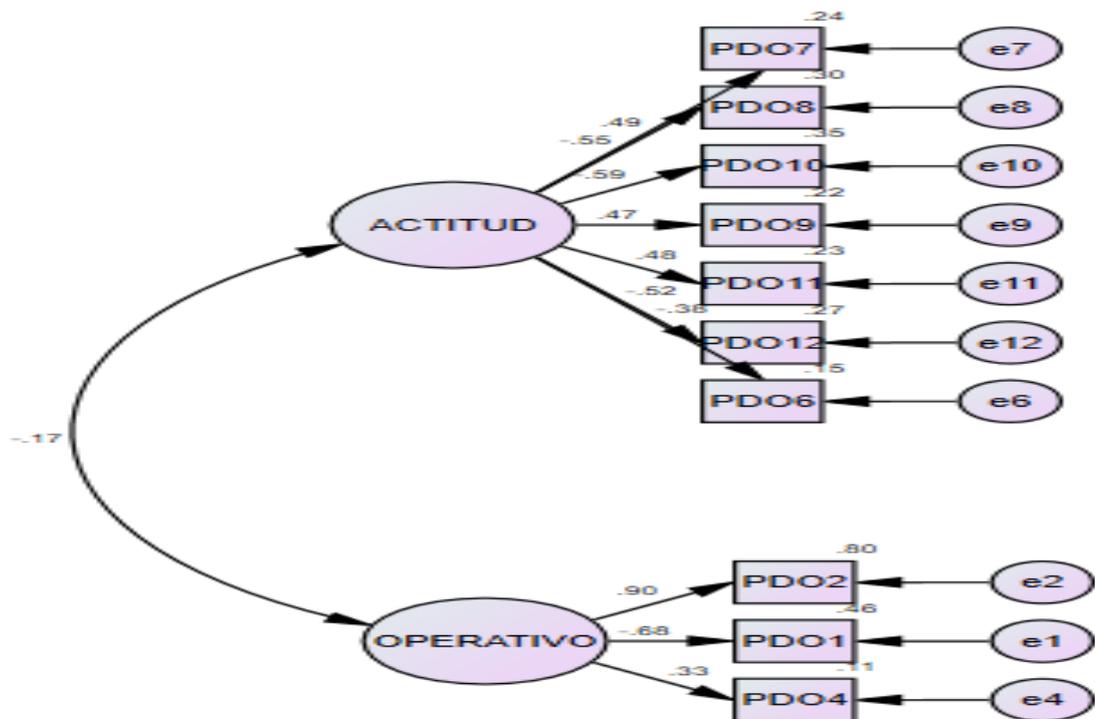
Análisis: A continuación, se explican brevemente las medidas de ajuste absoluto y ajuste incremental del Modelo “Desempeño Organizacional”:

A continuación, se reportan los índices de ajuste del modelo de medida de la tabla 13 $\chi^2_{(gl)}$; p valor 0,000; $CFI= 0,836$; $TLI= 0,782$; $RMSEA= 0,088$ y $NFI= 0,773$. En ese sentido, CFI, TLI y $NFI \leq 0,90$. Se puede evidenciar un ajuste moderado, ya que algunos indicadores si son favorables para el modelo (Bentler, 1990; Hu y Bentler,

1999). Para el RMSEA se obtiene evidencia favorable cuando es $\leq 0,08$ (MacCallum, Browne y Sugawara, 1996).

Ilustración 4.

Modelo para el desempeño organizacional



Nota. Elaboración propia extraída del software AMOS.

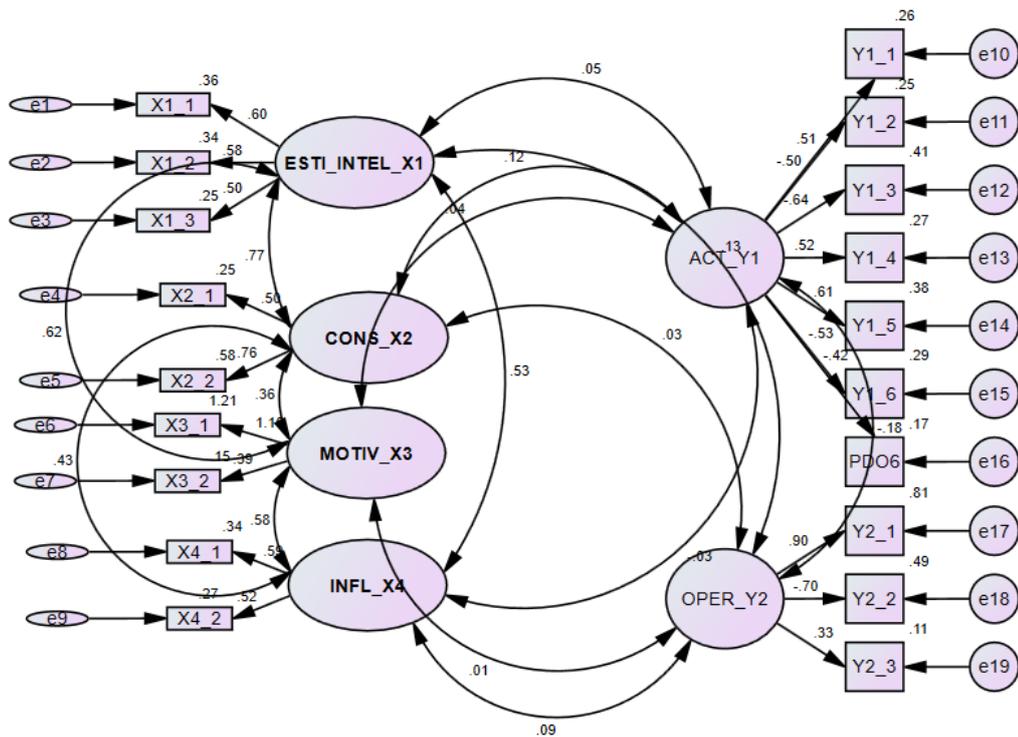
10.8. Análisis factorial confirmatorio conjunto (AFC)

Con la finalidad de verificar si los datos observados se ajustan al modelo teórico de la relación “Liderazgo Transformacional” y “Desempeño Organizacional”, se aplicó en un análisis factorial confirmatorio conjunto, vinculando los dos constructos y verificando el nivel de variabilidad interna de cada dimensión y las correlaciones de las varianzas entre dimensiones y constructos, utilizando el método de mínimos cuadrados generalizados, que es apropiado para muestras menores a 500

unidades, explicando de esta manera la relación de las dos variables de estudio. A continuación, se presenta la ilustración que verifica dicha relación:

Ilustración 5.

Modelo conjunto



Nota. Elaboración propia extraída del software AMOS.

Tabla 17:*Medidas de ajuste absoluto e incremental*

MODELOS	MEDIDAS DE AJUSTE ABSOLUTO		MEDIDAS DE AJUSTE INCREMENTAL		
	CHI-(P-Valor)	RMSEA	CFI	TLI	RMR
FCA conjunto	0.234	0.019	0,945	0,932	0,03

Nota. Elaboración propia extraída del software AMOS.

Análisis: A continuación, se reportan los índices de ajuste del modelo de medida de la tabla 14 $\chi^2_{(gl)}$; p valor 0,234; $CFI= 0,945 \geq 0,90$ es aceptable porque es mayor; $TLI= 0,932 \geq 0,90$ es aceptable por tener un resultado mayor; $RMSEA= 0,019$ y $RMR= 0,030$. En ese sentido, CFI y $TLI \geq 0,90$ es evidencia favorable de ajuste de los datos observables con el modelo teórico, concluyendo que existe correlación significativa entre las dos variables de estudio, tal como lo demuestra la Tabla 15 (Bentler, 1990; Hu y Bentler, 1999).

Tabla 18:*Medidas de Correlación*

		Correlaciones		
		LTRANS	DESORG	
Rho de Spearman	LTRANS	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)		
		N	235	
	DESORG	Coefficiente de correlación	,162*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	235	235

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

Nota. Elaboración propia extraída del software AMOS.

11. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados del análisis factorial exploratorio y confirmatorio sugieren la existencia de cuatro dimensiones principales en el liderazgo transformacional y dos dimensiones en el desempeño organizacional, que se correlacionan significativamente entre sí. La correlación positiva entre estas dimensiones respalda la hipótesis de que un liderazgo transformacional sólido puede influir positivamente en el desempeño organizacional de las cooperativas de ahorro y crédito. Esto concuerda con la literatura existente que destaca el papel clave del liderazgo transformacional en el logro de resultados organizacionales efectivos (Bermeo,2022).

Las medidas de ajuste del modelo “Liderazgo Transformacional” (LT) indican que este tiene un buen ajuste a los datos observados, lo que significa que la estructura subyacente del liderazgo transformacional ha sido bien capturada por el modelo propuesto. Por otro lado, las medidas de ajuste del modelo “Desempeño Organizacional” (DO) indican que tiene un ajuste moderado a los datos observados, lo que significa que la estructura subyacente del modelo ha sido capturada de manera aceptable por el modelo propuesto en el análisis del “Desempeño Organizacional” en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 de la ciudad de Latacunga. Sin embargo, se puede trabajar en mejorar algunas de las medidas de ajuste para obtener un modelo aún más preciso (Bermeo,2022).

Por otro lado, las medidas de ajuste del Modelo Conjunto, evidencia un buen ajuste entre los datos y el modelo teórico, permitiendo explicar la relación entre los dos constructos, ya que las medidas de fiabilidad y convergencia en cuanto a variabilidad y correlaciones así lo demuestran, no rechazando la H_0 y confirmando la

relación significativa positiva entre “Liderazgo Transformacional” y “Desempeño Organizacional”

Los resultados indican que es crucial para las cooperativas de ahorro y crédito enfocarse en desarrollar y fomentar un liderazgo transformacional efectivo entre sus directivos y líderes. Esto puede lograrse a través de la implementación de programas de capacitación y desarrollo de liderazgo, así como fomentando una cultura organizacional que promueva el empoderamiento y la participación de los empleados. El liderazgo transformacional puede ser una herramienta poderosa para mejorar el compromiso y la motivación de los empleados, lo que a su vez se traducirá en un mejor desempeño organizacional.

Es importante señalar que este estudio tiene ciertas limitaciones, como el tamaño de la muestra y la selección de las cooperativas de ahorro y crédito específicas de la Ciudad de Latacunga. Se recomienda realizar futuras investigaciones con muestras más grandes y diversificadas, que aborden estas limitaciones y permitan una mayor generalización de los resultados al obtener esto no nos permite comprobar la hipótesis.

12. IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS):

Tabla 19:

Impactos: Técnicos, sociales, ambientales, económicos.

Impactos	
Técnicos	<p>Desde un punto de vista técnico, los hallazgos de este estudio pueden proporcionar una comprensión más profunda de los factores que influyen en el liderazgo y el desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito. Esto puede ser valioso para los gerentes y líderes de estas cooperativas, ya que les permite identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias más efectivas para promover un liderazgo transformacional que conduzca a un mejor desempeño organizacional.</p>
Sociales	<p>Un liderazgo transformacional efectivo puede tener un impacto positivo en el bienestar y la satisfacción de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito. Un ambiente de trabajo más motivador y empoderado puede aumentar la retención de empleados, mejorar el clima organizacional y fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la cooperativa. Esto puede contribuir a una mayor satisfacción de los miembros de la cooperativa y una mejor relación con la comunidad en general.</p>
Económicos	<p>Un desempeño organizacional mejorado debido a un liderazgo transformacional efectivo puede tener un impacto positivo en la rentabilidad y la estabilidad financiera de las cooperativas de ahorro y crédito. Una mayor eficiencia y efectividad en las operaciones pueden conducir a un crecimiento más sólido y sostenible, beneficiando tanto a los miembros de la cooperativa como a la comunidad en general.</p>

Nota. Elaboración propia extraída de investigaciones

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir del análisis factorial exploratoria y confirmatoria, se puede concluir lo siguiente:

- Los resultados del análisis factorial exploratoria y confirmatoria mostraron que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento 1 de la Ciudad de Latacunga. Esto sugiere que un liderazgo

transformacional efectivo tiene un impacto positivo en el desempeño general de las cooperativas.

- Los factores identificados en el análisis factorial para el liderazgo transformacional incluyeron estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e influencia idealizada. Por otro lado, para el desempeño organizacional, los factores identificados fueron actitudes y operaciones.
- La dimensión de estimulación intelectual en el liderazgo transformacional se destacó como una de las dimensiones más importantes, ya que explicó una gran parte de la varianza total en los ítems. Esto sugiere que los líderes que fomentan la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico entre sus empleados pueden lograr un mayor impacto en el desempeño de la cooperativa.
- Si bien el análisis factorial confirmó que los factores de actitudes y operaciones en el desempeño organizacional son distintos y relevantes, se encontró que algunos ítems en estas dimensiones presentaron bajas cargas factoriales y varianza explicada. Esto sugiere que puede haber áreas de mejora en estos aspectos para lograr un mejor desempeño en las cooperativas.

RECOMENDACIONES

- Las limitaciones que existen al obtener diseño muestral no ayudó para obtener un buen modelo se recomienda trabajar con una muestra más de 500 unidades muestrales.

- Es recomendable que para tener un buen modelo tanto en el análisis factorial confirmatorio y un análisis factorial exploratorio se busque una variable mediadora.
- Dado que se identificaron factores clave como estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e influencia idealizada en el liderazgo transformacional, se sugiere que las cooperativas enfatizen en el desarrollo de estas cualidades entre sus líderes. Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo puede potenciar estas dimensiones y, por ende, mejorar el desempeño organizacional.
- A pesar de que se identifiquen factores relevantes en el desempeño organizacional relacionados con actitudes y operaciones, es necesario abordar los elementos que presentaron bajas cargas factoriales y varianza explicada. Esto sugiere la necesidad de evaluar a fondo los procesos y prácticas actuales en estas áreas y realizar ajustes para optimizar el rendimiento.
- Si bien el estudio se centró en el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional, es importante tener en cuenta que otros factores contextuales pueden influir en estos resultados. Por ejemplo, la cultura organizacional, el entorno competitivo y las políticas internas pueden tener un impacto en el desempeño de la cooperativa.

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta


CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Objetivo: Analizar el liderazgo transformacional en las Cooperativas de Ahorro y crédito de segmento 1 de la ciudad de Latacunga.

N°	Ítems	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi Siempre	Neutro	A veces	Nunca
Dimensión: Estimulación intelectual						
14	¿Considera usted que existe un buen trato y comportamiento entre los empleados y directivos para generar un ambiente sano dentro de la cooperativa?					
12	¿Cree usted que su jefe inmediato fomenta espíritu de equipo para que puedan trabajar armónicamente?					
9	¿Se considera como un líder efectivo que cuenta con el respeto y el apoyo del grupo en todo momento, obteniendo éxito en sus proyectos?					
Dimensión: Consideración individualizada						
11	¿Considera usted que la gerencia fortalece la confianza en sí mismo de sus empleados?					
8	¿Considera usted que tiene la capacidad para captar las					

emociones del grupo y conducir las hacia un resultado positivo?					
---	--	--	--	--	--

Dimensión: Motivación					
7	¿Considera usted que la gerencia siempre busca desarrollar las capacidades de sus empleados?				
13	¿Considera usted que la gerencia vela por la seguridad y salud de sus empleados?				
Dimensión: Influencia Idealizada					
10	¿Considera usted que estimula y apoya a que el grupo de trabajo pueda enfrentar cada desafío que se le presente en su vida profesional?				
5	¿Apoya cuando existe dificultades en el entorno?				

 UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI						
CUESTIONARIO (ESCALA DE LIKERT) DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL						
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS						
Objetivo: Analizar el desempeño organizacional en las Cooperativas de Ahorro y crédito de segmento 1 de la ciudad de Latacunga.						
N°	Ítems	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi Siempre	Neutro	A veces	Nunca
	Dimensión: Factores actitudinales					
7	El personal de mi área de trabajo muestra interés en proponer mejoras para su trabajo.					
8	El personal de mi área de trabajo respeta y cumple con velar por la imagen institucional (ponerse el fotocheck, indumentaria institucional, etc)					
10	El personal conoce qué estándares de calidad se exigen en su trabajo.					
9	El personal de mi área de trabajo conoce los procedimientos de su rol y a qué otros procedimientos aportan con su trabajo.					
11	El personal conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo).					
12	El personal de mi área de trabajo conoce y actúa como un equipo					
6	La mayoría del personal de mi área de trabajo es prudente para formar una opinión y tacto para hablar u obrar.					

Dimensión: Factores operativos							
2	El personal de mi área de trabajo comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo.						
1	El personal de mi área de trabajo actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo.						
4	El personal de mi área de trabajo cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo						

Anexo 2 Datos del docente Tutor

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DATOS INFORMATIVOS

APELLIDOS:	Montenegro Cueva
NOMBRES:	Efrén Gonzalo
ESTADO CIVIL:	Casado



CEDULA DE CIUDADANÍA: 0502209992

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Ambato

TELÉFONO CELULAR: 0992329864

EMAIL INSTITUCIONAL: efren.montenegro@utc.edu.ec

TIPO DE DISCAPACIDAD: Ninguna

DE CARNET CONADIS: Ninguna

FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA LABORAL

Ingeniero Comercial, Tecnólogo en Mercadotecnia, Magíster en Riesgo Financiero (Escuela Politécnica Nacional), Máster en Econometría y Estadística Aplicada (Título propio SAEJEE Business School), Doctorando en Gerencia (U. de Carabobo – Venezuela), Doctorando Economía y Empresa (U. Extremadura – España); con experiencia como Docente de la UTC, Jefe de Recursos Humanos del MSP, Gestión de Crédito y Ventas de Coop "29 de Octubre", Ventas Editorial Don Bosco, Capacitador y Consultor en temas de Riesgo Financiero, Secretario de Proyectos de Fundación COANIT.



Firmado electrónicamente por:
EFREN GONZALO
MONTENEGRO CUEVA

FIRMA

Anexo 3 Datos de los estudiantes



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DATOS INFORMATIVOS

DATOS PERSONALES

APELLIDOS: Chuma Iguamba
NOMBRES: Melissa Brigitte
ESTADO CIVIL: Soltera



CEDULA DE CIUDADANÍA: 172746888-4

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Barrio San Felipe

TELÉFONO CELULAR: 0992329864

EMAIL INSTITUCIONAL: melissa.chuma8884@utc.edu.ec

ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS:

NIVEL	TITULO OBTENIDO	FECHA DE REGISTRO
Bachillerato	Bachiller en Ciencias	2019-07-23
Tercer Nivel	Licenciatura en Administración de empresas.	Cursando 8vo semestre

FIRMA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DATOS INFORMATIVOS

DATOS PERSONALES

APELLIDOS: Cabrera Parco
NOMBRES: Erika Nathalia
ESTADO CIVIL: Soltera



CEDULA DE CIUDADANÍA: 1724772692

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Barrio San Felipe

TELÉFONO CELULAR: 0992667713

EMAIL INSTITUCIONAL: erika.cabrera2692@utc.edu.ec

ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS:

NIVEL	TITULO OBTENIDO	FECHA DE REGISTRO
Bachillerato	Bachiller en Ciencias	2018-07-23
Tercer Nivel	Licenciatura en Administración de empresas.	Cursando 8vo semestre

FIRMA

Anexo 4 Cartas de aceptación de las entidades financieras



COOPERATIVA AMBATO

AHORROS - INVERSIONES - CRÉDITOS

CONTACT CENTER 03 2 995 110				
AMBATO EXT. 01 101	AMBATO - HUACRA EXT. 09 101	SAGUINLÍ EXT. 06 101	GUARANDE EXT. 03 101	QUITO SUR EXT. 07 101
QUITO NORTE EXT. 18 101	CEVALLOS EXT. 02 101	PELLEO EXT. 10 101	PUJILÍ EXT. 04 101	LATACUNGA EXT. 05 101
QUITO CENTRO EXT. 13 101	TEÑA EXT. 12 101	SANGOLQAI EXT. 16 101	MOBAMBA EXT. 15 101	AZUQUES EXT. 11 101
TUMBACO EXT. 17 101	CURUCA EXT. 14 101			

Latacunga, 12 de Julio del 2023

Msc. Efrén Montenegro

TUTOR DE TITULACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente:

De mis consideraciones

Reciba un cordial y atento saludo a Nombre de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Ambato Ltda."

A petición verbal de las Señoritas CABRERA PARCO ERIKA NATHALIA con cedula de identidad No. 172477269-2 y CHUMA IGUAMBA MELISSA BRIGITTE con cedula de identidad No. 172746888-4 estudiante de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, una vez recibido y autorizado la solicitud para realizar el levantamiento de información por medio de Encuesta y Entrevista al personal con fines académicos cuyo tema es **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA"** previo a la obtención de su Título Profesional.

El respectivo levantamiento de información se realizará en nuestro sector empresarial y desea participar de manera activa en la formación de los nuevos profesionales actuando como facilitadores de información permitiendo el desarrollo de este.

Atentamente:

Ego. Geovanny Quinatoa

Cl. 180389213-0

Gerente Sub Rogante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Ambato Ltda."



Unidos somos fuertes...



Latacunga, 13 de Julio del 2023

Mg. Roberto Arias Figueroa
DIRECTOR DE CARRERA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente:

De mis consideraciones

Reciba un cordial y atento saludo a Nombre de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "kullki Wasi Ltda."

A petición verbal de las Señoritas CABRERA PARCO ERIKA NATHALIA con cedula de identidad No. 172477269-2 y CHUMA IGUAMBA MELISSA BRIGITTE con cedula de identidad No. 172746888-4 estudiante de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, una vez recibido y autorizado la solicitud para realizar el levantamiento de información por medio de Encuesta y Entrevista al personal con fines académicos cuyo tema es "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA" previo a la obtención de su Título Profesional.

El respectivo levantamiento de información se realizará en nuestro sector empresarial y desea participar de manera activa en la formación de los nuevos profesionales actuando como facilitadores de información permitiendo el desarrollo de este.

Atentamente:



ING. Adán Calza

CI. 180350984-1

Jefe de Agencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi Ltda."

EDIFICIO MATRIZ AMBATO: Juan Benigno Vela y Martínez esq. (03)3 731 100

AGENCIAS: IZAMBA - Huachi Chica - Pellea - Baños - Tena - Pillaro - Riobamba - Guaranda Salcedo - Latacunga - Machachi - Sangolquí - Quito Guamaní - Quito Centro - Quito Calderón Otavalo - Ibarra - Santo Domingo - Durán - Guayaquil - Galápagos: Santa Cruz



Latacunga, 28 de Julio del 2023

Mg. Roberto Arias Figueroa

DIRECTOR DE CARRERA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente:

De mis consideraciones

Reciba un cordial y atento saludo a Nombre de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Oscus Ltda."

A petición verbal de las Señoritas CABRERA PARCO ERIKA NATHALIA con cédula de identidad No. 172477269-2 y CHUMA IGUAMBA MELISSA BRIGITTE con cédula de identidad No. 172746888-4 estudiante de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, una vez autorizado para realizar el levantamiento de información por medio de Encuesta y Entrevista de su dirección, la misma que se está realizando la Investigación con fines académicos cuyo tema es **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA"** previo a la obtención de su Título Profesional.

El respectivo levantamiento de información se realizará en nuestro sector empresarial y desea participar de manera activa en la formación de los nuevos profesionales actuando como facilitadores de información permitiendo el desarrollo de este.

Atentamente:

Mg. Jhonny Herrera

Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Oscus Ltda.





Latacunga, 25 de Julio del 2023

Mg. Roberto Arias Figueroa
DIRECTOR DE CARRERA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente:

De mis consideraciones

Reciba un cordial y atento saludo a Nombre de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Acción Tungurahua Ltda."

A petición verbal de las Señoritas CABRERA PARCO ERIKA NATHALIA con cedula de identidad No. 172477269-2 y CHUMA IGUAMBA MELISSA BRIGITTE con cedula de identidad No. 172746888-4 estudiante de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI, una vez recibido y autorizado la solicitud para realizar el levantamiento de información por medio de Encuesta y Entrevista al personal de su acertada dirección, se está realizando la Investigación con fines académicos cuyo tema es **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA"** previo a la obtención de su Título Profesional.

El respectivo levantamiento de información se realizará en nuestro sector empresarial y desea participar de manera activa en la formación de los nuevos profesionales actuando como facilitadores de información permitiendo el desarrollo de este.

Atentamente:


 Sr. José Sisa
 CI. 1803052438



Jefe de Agencia Latacunga "Cooperativa de Ahorro y Crédito Acción Tungurahua Ltda."

MATRIZ AMBATO
 Montalvo 07-94 y
 Av. 12 de Noviembre

Agencia LATACUNGA
 Av. 5 de Julio entre Eloy Alfaro
 y Marco Aurelio

Agencia MACHACHI
 Av. Amazonas 2-17 y
 González Suárez

(03) 3 920 030 - (03) 2 829 799

Anexo 5 Desarrollo de las encuestas en las entidades



BIBLIOGRAFIA CITADA

- Alles, M. A. (2006). *DIRECCION ESTRATEGICA RECURSOS HUMANOS*.
- Avolio, BJ, Waldman, DA y Einstein, WO (1988). *Liderazgo transformacional en un juego de gestión*. Revista de Desarrollo de Gestión, 35(2), 217-236.
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., Buyens, D. y Desmidt, S. (2014). *¿La alineación provoca la gestión de recursos humanos basada en competencias? Una revisión sistemática*. Revista de gestión, 25(1), 5-26.
- Castelli, Pensilvania (2016). *Revisión de liderazgo reflexivo: un marco para mejorar el desempeño organizacional*
- Alvarado, M., & Zambrano, E. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en los equipos de negocio del sector financiero del cantón Portoviejo. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 423–441. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.632>
- Amin, B., Hamidah, H., & Gunawan, K. (2020). The influence of transformational leadership, power distance, and followership on the decision making capability. *Management science letters*, 3915–3922. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.019>
- Amin, B., Hamidah, H., & Gunawan, K. (2020). The influence of transformational leadership, power distance, and followership on the decision making capability. *Management science letters*, 3915–3922. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.019>
- Arjomandi, F. (2022). El liderazgo que viene. *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 13(1), 100–139. <https://doi.org/10.24197/jstr.1.2022.100-139>
- Barradas, M., Rodríguez, J., & Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus Dimensiones y Forma de Medición. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría Administración e Informática*, 10(28), 21–40. <https://recai.uaemex.mx/article/view/15678>
- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 3(2), 77-85.
- Bass, BM y Avolio, BJ (1989). *Sesgos potenciales en las medidas de liderazgo: cómo los prototipos, la indulgencia y la satisfacción general se relacionan con las calificaciones y clasificaciones de los constructos de liderazgo transaccional y transformacional*. *Medida Educativa y Psicológica*, 49(3), 509-527. *investigación empresarial*, 295(2), 295-336.
- Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12640>
- Birasnav, M. (2014). *Gestión del conocimiento y desempeño organizacional en la industria de servicios: el papel del liderazgo transformacional más allá de los efectos del liderazgo transaccional*. *Journal of business research*, 67(8), 1622-1629.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. HarperCollins.

- Calderón, P. (2019). *El liderazgo transformacional y la gestión de calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay - 2017* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31381>
- Cano, Y. (2015). *Liderazgo Y Motivacion* [Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Catota, E., & Román, J. (2021). Análisis de la gobernanza aplicada e impacto en el sector financiero popular y solidario (SFPS) del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) en los años 2014 – 2016. *Sathiri*, 16(1), 36–59. <https://doi.org/10.32645/13906925.1039>
- CEPAL. (2021). *Desarrollo territorial, liderazgos públicos y colaboración*. Observatorio Regional de Planificación Para El Desarrollo. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/nota/desarrollo-territorial-liderazgos-publicos-y-colaboracion>
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Tesis*, 2(1), 186–199.
- Cohen, Ronald y Swerdlick, Mark. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las Pruebas y a la Medición*. McGraw Hill. México.
- Ciavenato, I. (2001). *Administracion - Proceso administrativo*. McGraw-Hill Companies.
- Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299.
- Gómez, C. (2018). *Técnicas de Investigación Social Cuantitativas*. 1–92. <http://hdl.handle.net/10481/49968>
- Guzman, J. (2019). *Técnicas de Investigación de Campo. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje*. CUAED/Facultad de Contaduría y Administración. <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html>
- Hernández, A., Argüelles, V., & Palacios, R. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de La Escuela Superior de Huejutla*, 9(17), 33–34. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/issue/archive>
- Hamann, P., Schiemann, F., Bellora, L. y Guenther, T. (2013). *Exploring the Dimensions of Organizational Performance: A Construct Validity Study*. *Organizational Research Methods*, 16(1), 67–87.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111–117.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111–117.
- López, A., & Ramos, G. (2021). *Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación*:

- significación para la investigación educativa. *Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*, 17(3), 23–31.
- Lopez, J. (2017). *EL APRENDIZAJE CONTINUO, UN FACTOR CLAVE PARA TU COMPETITIVIDAD Y LA DE TU EMPRESA*. Corporateyachting.
<https://corporateyachting.es/es/el-aprendizaje-continuo-un-factor-clave-para-tu-competitividad-y-la-de-tu-empresa/>
- Mayne, N. (2022). *El Liderazgo: Su Influencia y Relación con el Desarrollo de Planes de Formación de las Organizaciones*. Fundacion Universidad de America.
- Quinde, J. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35280>
- Rojas, C., Calderón, P., Moscoso, K., & Nievas, M. (2021). El liderazgo transformacional y la gestión financiera en una municipalidad provincial. *Revista Publicando*, 8(31), 96–106.
<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2237>
- Rondón, L. (2020). *El Liderazgo Transformacional y su Relación con el Desempeño Organizacional en las Oficinas de la Banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales* [Universidad Nacional de Colombia].
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2018). Reglamento a Ley Organica Economía Popular. *Seps*, 2–5.
- Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. (s/f). Redalyc.org.
 Recuperado el 11 de agosto de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- TICPymes. (2021). *El 86% de los trabajadores considera que falta liderazgo entre sus directivos*. DIGITAL 360360. <https://www.ticpymes.es/tecnologia/el-86-de-los-trabajadores-considera-que-falta-liderazgo-entre-sus-directivos/>
- Zarzar, C. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico 1* (Grupo Edit).