

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN ALIMENTICIA NUEVA ESPERANZA “ASPRALNUES” DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA EN LA PARROQUIA BELISARIO QUEVEDO

Jonathan Alcides, Jiménez-Mosquera *
<https://orcid.org/0000-0002-1708-8446>

Víctor Hugo, Jiménez-Mosquera *
<https://orcid.org/0000-0003-4922-2491>

Libia Dolores, Almeida-Lara *
<http://orcid.org/0000-0002-1892-6309>

*Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador

Email: jonathan.jimenez9281@utc.edu.ec

Recibido: 27 de octubre de 2024 / **Aprobado:** 12 de enero de 2025 / **Publicado:** 31 de enero de 2025

DOI: <https://doi.org/10.24133/m3nynz52>

Resumen

Se examinó la relación entre liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral en la Asociación De Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES” de Economía Popular y Solidaria en la Parroquia Belisario Quevedo, que abarca actitudes y valores compartidos en una empresa, y el desempeño laboral, que refleja las percepciones de los empleados sobre su trabajo en la Asociación De Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES”. Utilizando un enfoque cuantitativo, diseño documental e investigación de campo, se aplicó una encuesta como técnica de investigación que se sintetizó en dos cuestionarios con escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5 que midieron: “Liderazgo transformacional” y “Desempeño Laboral” a 35 colaboradores y un personal directivo. Los resultados revelaron una relación moderada. Finalmente, en este caso con la metodología aplicada se pudo demostrar que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Asociación De Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES” de Economía Popular y Solidaria en la Parroquia Belisario Quevedo.

Palabras clave: Psicología ocupacional, Características directivas, Liderazgo, Gestión del personal, Apreciación del rendimiento.

Transformational leadership and its impact on job performance in the Nueva Esperanza Food Production Association “ASPRALNUES” of Popular and Solidarity Economy in the Belisario Quevedo Parish

Abstract

The relationship between transformational leadership and its impact on work performance in the Asociación de Producción Alimenticia Nueva Esperanza ‘ASPRALNUES’ of Popular and Solidarity Economy in Belisario Quevedo parish, which encompasses attitudes and values shared in a company, and work performance, which reflects employees' perceptions of their work in the Asociación de Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES”, was examined. Using a quantitative approach, documentary design and field research, a survey was applied as a research technique that was synthesized into two Likert scale questionnaires with scores from 1 to 5 that measured: ‘Transformational Leadership’ and ‘Work Performance’ to 35 employees and one managerial staff. The results revealed a moderate relationship. Finally, in this case, the methodology applied showed that there is a relationship between transformational leadership and work performance in the Asociación De Producción Alimenticia Nueva Esperanza ‘ASPRALNUES’ of Popular and Solidarity Economy in Belisario Quevedo parish.

Keywords: Occupational psychology, Managerial characteristics, Leadership, Personnel management, Performance appreciation.

Introducción

Al incluir un sistema económico social y solidario en el mundo que abarca diversas formas de organización, se promueve una economía inclusiva que valora tanto la colaboración como la competitividad, permitiendo que todos los sectores de la sociedad contribuyan y se beneficien del desarrollo nacional. Por lo tanto, que esta visión es crucial en un mundo donde las crisis ambientales y sociales están cada vez más interconectadas. Al promover formas de organización económica diversas, como la pública, privada, mixta, popular y solidaria, se fomenta un modelo económico más adaptable y justo, capaz de responder mejor a las necesidades de todos los ciudadanos y de proteger los recursos naturales para las futuras generaciones. Se presenta la economía popular y solidaria como una alternativa para abordar problemas sociales actuales y participar en las finanzas buscando el beneficio público, la inclusión financiera de las poblaciones marginadas, la reducción de la pobreza y el desempleo mediante organizaciones auto gestionadas y de propiedad colectiva (Gómez, 2020).

Dentro de estos sectores se desarrollan los que, en términos macroeconómicos, se denominan entidades, antes que están dando una respuesta mediante su forma peculiar de funcionamiento, su gestión democrática y por la igualdad de derechos y deberes. Las entidades más comunes son las cooperativas, mutuas y mutualidades, asociaciones, fundaciones, entidades

financieras, sociedades laborales y entidades particulares a cada país. (Gómez, 2020).

Es fundamental promover la inclusión y la cooperación entre todos los actores económicos. La creación de cooperativas y asociaciones de productores puede fortalecer su capacidad de negociación y su integración en el mercado. Además, se deben establecer plataformas de diálogo y colaboración donde todos los actores puedan expresar sus necesidades y contribuir a la toma de decisiones. Fomentar la participación activa de mujeres y jóvenes en el sector también es crucial para asegurar un desarrollo inclusivo y sostenible.

Según (Lucero, 2023) es un tipo de liderazgo que se enfoca a la problemática planteada, además que es el tipo de liderazgo capaz de cambiar las percepciones, expectativas y motivaciones de los trabajadores, así también es el indicado para impulsar la transformación en las organizaciones; y a su vez abordará su incidencia en la satisfacción laboral del sector de la economía popular y solidaria.

Esta situación refleja una desconexión entre la oferta de asistencia técnica y financiera y las necesidades reales de los actores del sector alimentario. Aunque el IEPS proporciona recursos, la falta de programas y proyectos específicos limita su efectividad para impulsar el desarrollo productivo. Además, la ausencia de condiciones favorables sugiere que las políticas y estrategias implementadas hasta

ahora no están abordando adecuadamente las barreras que enfrentan las personas y organizaciones en el sector.

Manifiesta (León, 2019), El alcance de la Economía Popular y Solidaria se basa en la conformación de

organizaciones, representados en los sectores cooperativistas, comunitarios y asociativos según (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), 2018), de esta manera se justifica el tema de estudio por la necesidad de conocer el rol de los actores de la EPS, la participación, percepción de cambio, y los casos de crecimiento de negocios como motor de empleo para cubrir el sector desempleados.

Metodología

El método de investigación es el enfoque cuantitativo Según (Sampieri, 2014), es una metodología de investigación que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos. Este enfoque busca la objetividad y la replicabilidad de los resultados a través de métodos estadísticos Cada etapa precede a la siguiente no se puede “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, puede redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae

una serie de conclusiones.

El enfoque cuantitativo, con su énfasis en la claridad y el análisis detallado, es una base concreta para la investigación, aunque también es útil combinarlo con otros métodos para obtener una visión más completa, cada etapa desde la formulación de hipótesis basadas en la literatura revisada, hasta el diseño de un plan detallado para la recolección de datos. Se miden las variables relevantes este proceso secuencial permite obtener conclusiones claras y respaldadas por evidencias. El presente proyecto de investigación es de enfoque cuantitativo, a partir este análisis de preguntas permitiendo a través del instrumento 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. (Montes, 2020). Se aplicará un instrumento validado que se medirá “Liderazgo Transformacional y su incidencia en el desempeño laboral” en la Asociación De Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES” de Economía Popular y Solidaria en la Parroquia Belisario Quevedo. El diseño de la investigación será documental, Según (Solano et al., 2019), La investigación documental es una metodología que implica la recopilación, análisis e interpretación de información existente en diversos tipos de documentos. Estos documentos pueden ser tanto de carácter público como privado, y abarcan una amplia variedad de fuentes, es una herramienta valiosa para construir una

base sólida de conocimiento sobre cualquier tema y puede complementar otras metodologías de investigación para ofrecer una comprensión más completa y profunda.

Esta investigación documental como una manera efectiva de sumergirse en un tema desde diferentes ángulos que puede explorar una amplia gama de documentos, desde libros y artículos hasta informes y archivos históricos, para entender mejor cómo evolucionan las ideas y los eventos a lo largo del tiempo. Esta metodología ayuda a construir una base sólida de conocimientos sobre cualquier tema, porque se puede ver qué han dicho otros expertos y cómo han llegado a esas conclusiones.

Esta investigación de campo Según (Graterol, 2019), este caso de estudio, la investigación es campo puesto que se aplicará 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, a los empleados de la Asociación De Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES”, asociación 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.

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 laboral de la Asociación De Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES”

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 laboral”.

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.

Resultados

Hipótesis

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 laboral”.

Ho: No hay correlación entre las variables de estudio

H1: Si hay correlación entre las variables de estudio.

Análisis y Discusión de los Resultados

Tabla 1

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	Gl.	36
	Sig.	0

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

Tabla 2

Prueba de KMO y Bartlett- Desempeño Laboral

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	Gl.	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 laboral de la Asociación de Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES”

Tabla 3

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 conducirlas 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 4
Matriz de Comunalidades-Desempeño Laboral

Comunalidades	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.

Tabla 5
Tabla de varianza – Liderazgo Transformacional

Factor	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		Sumas de cargas al cuadrado	
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,93	32,61	32,609	2,422	26,91	1,923
2	1,25	13,89	46,497	0,67	7,441	0,952
3	0,99	11,01	57,503	0,397	4,408	1,263
4	0,84	9,29	66,791	0,291	3,234	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 6
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.

Tabla 7

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			
7. ¿Considera usted que la gerencia siempre busca desarrollar las capacidades de sus empleados?			0,474	
12. ¿Cree usted que fomenta espíritu de equipo para que puedan trabajar armónicamente?	0,497			
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?	0,475			
11. ¿Considera usted que la gerencia fortalece la confianza en sí mismo de sus empleados?		0,559		
8. ¿Considera usted que tiene la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlos hacia un resultado positivo?		0,458		
13. ¿Considera usted que la gerencia vela por la seguridad y salud de sus empleados?			0,666	
10. ¿Considera usted que estimula y apoya a que el grupo de trabajo pueda enfrentar cada desafío que se				0,699
5. ¿Apoya cuando existe dificultades en el entorno?				0,461

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 8

Matriz Patrón – Desempeño Laboral

Factor	Matriz de Patrón	
	Actitudes	Oportunidades
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.		
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 asu 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 9
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 laboral de la Asociación de Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES

Tabla 10
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.

Tabla 11
Medidas-Liderazgo Transformacional

MODELOS	MEDIDAS DE AJUSTE ABSOLUTO			MEDIDAS DE AJUSTE INCREMENTAL	
	CHI-(P-Valor)	RMSEA	CFI	TLI	
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” 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.

Discusión

Los resultados del análisis factorial exploratorio y confirmatorio indican la presencia de cuatro factores principales en el liderazgo transformacional, junto con dos dimensiones cruciales en el logro laboral, notablemente relacionadas. La conexión favorable entre estos rasgos refuerza la idea de que un liderazgo transformacional capaz puede impulsar la eficacia laboral del Gremio de Producción de Alimentos Nueva Esperanza.

“ASPRALNUES” apoya teorías que sugieren que los líderes transformacionales logran resultados organizacionales exitosos. (Bermeo, 2022).

El marco combinado manifiesta una alineación adecuada con el constructo teórico, elucidando el vínculo entre las variables, validando la consistencia y sincronización, y corroborando que la gestión escalonada predice mejores resultados laborales.

Los resultados catalizan el cultivo y la mejora de un liderazgo potente e impulsado por el cambio en sus supervisores y altos ejecutivos. Aquí, "resolver" ha sido reemplazado por "catalizar" (que significa iniciar o acelerar), "desarrollar" por "cultivar" (que significa hacer crecer o nutrir), y "promover" por... Programas de capacitación y desarrollo de liderazgo pueden permitir a los empleados empoderarse y contribuir activamente, llevando a un mejor rendimiento.

Se aconseja proceder con consultas posteriores utilizando conjuntos más amplios y variados, contribuyendo a una aplicación más extensa de los resultados al examinar la validez.

Conclusiones

Partiendo de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación y el posterior análisis del mismo, el estudio realizado a los colaboradores de la Asociación De Producción Alimenticia Nueva Esperanza “ASPRALNUES”, permitió establecer las condiciones de trabajo que sirven de base para entender la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, además de que directivos de la asociación cuenten con un estudio que sirva de base, para potenciar a sus colaboradores, con el objetivo que el desempeño laboral en el equipo de trabajo sea efectivo y brinde resultados altamente competitivos.

De acuerdo con la encuesta aplicada se determinó que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de las distintas áreas con las que cuenta la Asociación “ASPRALNUES”, así pues, se afianza la idea de que la forma que es aplicado el liderazgo transformacional tiene relación directa con su desempeño en el trabajo.

En cuanto al estilo del liderazgo transformacional, se encontró que los encuestados a este estilo del liderazgo le dan una valoración alta.

Sin embargo, se reafirma que el liderazgo transformacional está íntimamente vinculado con el compromiso del empleado a la asociación, satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral.

Referencias bibliográficas

- Bermeo, D. (2022). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral”. Universidad Técnica de Ambato
- Chipana, E. (2020). De la Formación Académico-Profesional Y Cultura Tributaria de los Estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas.
- Covas, J. (2014). Liderazgo: Estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.
- Duran, A. (2021). AndresFelipeDuranDuran2021-Trabajo De Grado.pdf.
- Gamarra, G. (2021). Qué es el liderazgo transformacional y sus características.
- García, D. (2019). T2859i.pdf

- García, W. (2021). *Pensamiento & Gestión*.
- Gómez, J. (2020). *Entidades y ejes de acción en la economía*.
- Graterol, R. (2019). *La Investigación de Campo: León, L. G. A. (2017)*.
- León, L. (2019). *Cultura emprendedora y empresarial en la Economía Popular y Solidaria. Machala*.
- Lucero, C. (2023). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. Troncal*.
- Meneses, J. & Rodríguez, D. (2019). *El cuestionario y la entrevista*.
- Montenegro, V. (2015). *“CIRCUITO ECONÓMICO EJE ALIMENTOS Y SU INCIDENCIA EN LA*.
- Montes, G. (2020). *Metodología y Técnicas de Diseño y Realización de Encuestas en el Área Rural. Temas Sociales, 21, 39-50*.
- Morales, R., Lozano, J., Ledesma, A. & Cuevas, H. (2023). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia. Revista de la facultad de ciencias económicas*.
- Navarrete, C. & Tapia, H. (2024). *“EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA D’FRANLU”*.
- Olenka, M. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria. Repositorio UCV*.
- Ramón, V. (2015). *Universidad Nacional de Chimborazo*.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación—Sexta Edición*.
- Sierra, D. (2019). *Importancia del Liderazgo Transformacional en un Equipo de Trabajo Enfocado a Servicio al Cliente*.

Solano, E., Calvo, F., Agüero, R. & León, F. (2015). Manual de Tipos Documentales.

Toledo, S., Agudo, J. & Orús, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: Una aproximación desde la práctica educativa.