



CASE STUDY

Transformational Leadership as a Driver of Business Success: A Case Study in Caquetá

El Liderazgo Transformacional como Motor del Éxito Empresarial: Un Estudio de Caso en Caquetá

Ada Séfora Díaz Velasco¹, Fanny Luz Mamani Ccama¹, Brian Andree Meneses Claudio¹  , Gustavo Ernesto Zarate Ruiz¹ 

¹Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú.

Citar como: Díaz Velasco AS, Mamani Ccama FL, Meneses Claudio BA, Zarate Ruiz GE. Transformational Leadership as a Driver of Business Success: A Case Study in Caquetá. Health Leadership and Quality of Life. 2023; 3:37. <https://doi.org/10.56294/hl202337>

Recibido: 05-07-2023

Revisado: 15-10-2023

Aceptado: 17-12-2023

Publicado: 18-12-2023

Editor: Dr. Mileydis Cruz Quevedo 

ABSTRACT

The main objective of this research work is to analyze the impact of transformational leadership in the companies belonging to the Association of traders in the shoe store sector of San Pedro de Icho - Caquetá, 2023. For this purpose, the impact of categories such as: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual consideration has been identified. The research had a qualitative approach of basic type, which will be developed through a case study design, using semi-structured interviews through a questionnaire of open questions, this instrument allows obtaining data from the participants, who are 3 store managers and 3 collaborators who work within the Association of merchants. The results show that the managers and collaborators interviewed also have a clear opinion of what transformational leadership is, and can highlight that both the direct leaders and their followers feel that they are somehow heard and considered in the opinions that may arise at the time, in the same way that transformational leadership can be used to implement strategies that lead to improve the company to achieve objectives. It is concluded that the impact of transformational leadership is transcendental and positive in the companies located in the Association of traders in the area of shoe stores, since their own management of this type of leadership has led to the companies to last in time and be positioned in the market, in turn this has generated that their employees and customers are loyal to the company for the good quality of service and empathy that has with them, this finally affects the achievement of the objectives set.

Keywords: Transformational Leadership; Strategies; Work Performance; Work Environment.

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación es analizar el impacto del liderazgo transformacional en las empresas pertenecientes a la Asociación de comerciantes en el rubro de zapatería de San Pedro de Icho - Caquetá, 2023. Para ello se ha identificado el impacto de las categorías como: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, el estímulo intelectual y consideración individual. La investigación tuvo un enfoque cualitativo de tipo básico, el cual se desarrollará a través de un diseño de estudio de casos, utilizando entrevistas semiestructuradas mediante un cuestionario de preguntas abiertas, este instrumento permite obtener datos de los participantes, quienes son 3 jefes de tienda y 3 colaboradores que laboran dentro de la Asociación de comerciantes. Los resultados muestran que los jefes y los colaboradores entrevistados también tienen una opinión clara de lo que es el liderazgo transformacional, y pueden resaltar que tanto los líderes directos y sus seguidores, sienten que, de alguna forma son escuchados y considerados en las opiniones que puedan surgir en el momento, del mismo modo que el liderazgo transformacional puede servir para implementar estrategias que conlleven a mejorar la empresa para el logro de objetivos. Se concluye que, el impacto del liderazgo transformacional es trascendental y positivo en las empresas ubicadas en la Asociación de comerciantes en el rubro de zapatería, dado que, su propio manejo de este tipo de liderazgo ha conllevado a que las empresas perduren en el tiempo y sea posicionada en el mercado, a su vez esto ha

generado que sus colaboradores y clientes estén fidelizados con la empresa por la buena calidad del servicio y la empatía que tiene con ellos, esto finalmente repercute en el logro de los objetivos planteados.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional; Estrategias; Desempeño Laboral; Clima Laboral.

INTRODUCCIÓN

Se puede lograr un crecimiento en la economía si existen líderes eficientes, por esta razón la Gerente de Talento Humano HayGroup, la doctora Carmen Cruz revela que el 53 % de los líderes de las empresas peruanas están generando un ambiente laboral desmotivador, asimismo afirma que solo 20 % de las empresas logran que los líderes interioricen con sus colaboradores (Zamora, 2021).

Es por ello, un líder debe ser democrático para que su equipo de trabajo participe en los planes de acción y de esta manera formar un vínculo con sus colaboradores porque ellos esperan un feedback para corregir en caso sea necesario.

El siguiente trabajo de investigación está orientada en analizar el desempeño del líder de una organización, bajo este criterio se considera el concepto de Castilla et al. (2020), menciona que, un líder se enfoca en alcanzar los objetivos organizacionales conjuntamente con sus equipos de trabajo para lograr las metas propuestas. Asimismo, se considera el concepto del líder, quien es una persona que se diferencia por sus habilidades el cual conlleve a actuar de manera transparente, clara, demostrando actitudes éticas, para el logro de los objetivos con un grupo específico (Pando et al., 2022). Por otro lado existen dos tipos de liderazgo, es decir, transaccional y transformacional los cuales se diferencian por la dirección de los objetivos que se plantean considerando las necesidades de sus colaboradores (Fernández & Quintero, 2017). Por consecuencia, el liderazgo transformacional en las empresas es relevante porque se enfoca en que el líder se caracteriza por ser carismático y emprendedor que conllevan a sentido de pertenencia y fidelidad por parte de los colaboradores, para lograr los objetivos de la organización y de esta manera obteniendo como consecuencia beneficios para la empresa en un tiempo determinado (Rojas Carrasco et al., 2020).

La presente investigación tendrá enfoque en el estudio de empresas nacionales ubicadas en el Centro Comercial San Pedro de Icho-Caquetá, el cual cuenta los jefes de tiendas quienes son los líderes y un grupo de seguidores que cumplen el rol de colaboradores, por ello, se está analizando la calidad de su desempeño, la motivación, la atención en el servicio, el nivel de su productividad, el clima laboral, la eficiencia en sus procesos y demás factores que reflejan con una adecuada gestión de liderazgo transformacional, puesto que, contar con un liderazgo adecuado proporcionará a sus colaboradores efectividad en sus roles y funciones, generando una alta a la organización. En consecuencia, nuestra investigación tendrá un aporte en las organizaciones dedicadas al rubro de insumos de calzados, con el fin de facilitar e plantear estrategias de un adecuado liderazgo.

Problema de Investigación

Las empresas en la actualidad están aplicando estrategias que conlleven a un liderazgo transformacional. En algunos casos son implementadas, con la finalidad de buscar efectividad debido a los cambios que surgen en el mercado laboral. Asimismo, logran un sistema de comunicación eficiente, una gestión adecuada de liderazgo y es precisamente estos elementos que llevan al éxito organizacional o de lo contrario se verán afectados las gestiones y los resultados de la empresa. Según Fernández & Quintero (2017), mencionan la importancia de reformular periódicamente los estilos de liderazgo y la gestión directiva, a causa de diversos factores ya sean económicos, sociales, entre otros, los cuales tienen un gran impacto en el talento humano dentro de las organizaciones.

En el Perú, existen organizaciones que tienen problemas de gestión de liderazgo transformacional generando una baja productividad y deficiente desempeño de los colaboradores el cual conlleva a una carencia e ineficiencia de sus operaciones. Asimismo, Bass y Riggio (2005) mencionan que, en el caso de los líderes transformacionales tienen características particulares para tener éxito; es decir ellos deben ser un ejemplo a seguir, generando confianza a sus colaboradores, fomentan búsqueda de soluciones y también se preocupan por las necesidades individuales de cada uno de sus subordinados. Asimismo, los autores señalan que existen tipos de liderazgo; es decir, líder delegador, participativo, persuasivo, autoritario, cada una de ellas tienen en común la inclinación del líder hacia a los colaboradores o por el cumplimiento de las tareas, que generan comportamientos y percepciones diferentes en los colaboradores de tal forma que puedan afectar su productividad y cumplimiento de los objetivos según la filosofía de la empresa (Castilla et al., 2020; Rojero et al., 2019)

Es por tal motivo que, en la Asociación de comerciantes en el rubro de zapatería de San Pedro de Icho, más conocido como Caquetá, se observa la falta de conocimientos técnicos y/o profesionales de los mismos propietarios, por lo general tienen conocimientos empíricos, dada a la experiencia que tienen por los años que están dentro del rubro. Además, carecen de capacidad para resolver conflictos laborales, debido a que

el líder no conoce la situación personal de sus colaboradores, ello repercute en el desempeño de su personal, al desconocer la situación no toman las mejores decisiones de ser el caso. Asimismo, se observa que, carecen de una comunicación eficiente y asertiva, ya que el líder solo busca que sus colaboradores cumplan con sus funciones diarias, dejando de lado criterios importantes como el orden de las funciones, ocasionando que se pierda la ilación del trabajo, generando ineficiencia en los procesos, demoras en la atención y falta de empatía para como el cliente.

Por lo tanto, consideremos propicio analizar el liderazgo transformacional de algunas empresas dentro de esta asociación planteándonos la siguiente pregunta ¿Cuál es el impacto del liderazgo transaccional de las empresas pertenecientes a la Asociación de comerciantes en el rubro de zapatería de San Pedro de Icho - Caquetá, 2023?

Objetivos: analizar el impacto del liderazgo transformacional empresas pertenecientes a la Asociación de comerciantes en el rubro de zapatería de San Pedro de Icho - Caquetá, 2023.

Justificación

La presente investigación se justifica dado que muchas empresas nacionales tienen un mal manejo de liderazgo transformacional, generando desmotivación de sus colaboradores, baja productividad y desempeño deficiente en todos sus procesos, por consiguiente, las empresas no logran trascender en el mercado. Por lo tanto, detallamos a continuación las justificaciones que darán reflejo a las acciones que tomaremos en cuenta para resolver dicha problemática.

Justificación Teórica

La investigación se realizará con el propósito de aportar al conocimiento existente los diferentes conceptos que llevan a cabo un mejor desempeño de las empresas con el objetivo de obtener un liderazgo transformacional. En primer lugar, empezaremos definiendo el concepto de liderazgo transformacional y sus cuatro categorías relevantes: motivación inspiradora, influencia idealizada, estímulo intelectual y consideración individual. Con la finalidad de incentivar a las empresas a posicionarse contando con un líder que trascienda y estimule a sus colaboradores hacia un mismo objetivo. Quintero (2019) realizó un estudio con respecto a las cualidades que debe tener un líder transformacional, es decir carisma, proactividad, creatividad, sinergia, ética y motivación para guiar a sus colaboradores con la finalidad de lograr los objetivos propuestos. Asimismo, varios autores mencionan en sus investigaciones que el liderazgo transformacional tiene 4 componentes; como la motivación inspiracional en el cual el líder motiva, comunica e inspira a sus seguidores a actuar para alcanzar un óptimo desempeño. Otra es la influencia idealizada, orientada a los líderes quienes son los modelos a seguir para sus colaboradores. También es importante mencionar, a la consideración individualizada es cuando los líderes se preocupan por las necesidades de sus colaboradores y les aporta un apoyo. Existe la estimulación intelectual, es cuando los líderes promueven la creatividad para la resolución de problemas (Canal et al., 2023; Fernández & Quintero, 2017; García et al., 2022; Londoño-Proano, 2022; Rojero et al., 2019)

Justificación Práctica

La presente investigación se realizará porque existe la necesidad de mejorar el liderazgo en las empresas ubicadas en San Pedro de Icho en el rubro de calzados. Es por ello que se deben realizar capacitaciones a los socios con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos de una adecuada gestión de un equipo de trabajo. Asimismo, si se observa que no existen mejoras durante un periodo determinado es necesario un cambio de líder que tenga la capacidad de guiar a los colaboradores para que logren los objetivos planteados. Por otro lado, se debe aumentar la cantidad del personal en caso sea necesario, dado a la eficiencia a los procesos obteniendo mejores resultados. Todo lo mencionado anteriormente sirve para que el cliente se sienta identificado generando beneficios a las empresas, colaboradores y la sociedad.

Justificación Metodológica

La presente investigación se justificará con una metodología de enfoque cualitativo tipo básica, utilizando la técnica de la entrevista semiestructurada y desarrollando un cuestionario con preguntas abiertas como instrumento de recolección, que a partir de ello se realizará una entrevista presencial a seis participantes. Asimismo, es un diseño de estudio de casos que nos va a permitir recopilar información, y el escenario a desarrollarse será en el Centro Comercial San Pedro de Icho, Caquetá, que tiene como finalidad encontrar información relevante.

Marco Teórico

Antecedentes

Para desarrollar el presente trabajo de investigación indagamos en estudios nacionales e internacionales que estén relacionados a nuestro tema principal, el cual trata de la influencia que tiene el liderazgo transformacional

en las empresas pertenecientes al Centro Comercial San Pedro de Icho - Caquetá. Empezaremos extrayendo información principal de los estudios nacionales para ello se ha citado a 5 estudios. Asimismo, se ha citado a 5 estudios internacionales.

Internacionales

Según los autores Hernández et al. (2016) su investigación está basada en el estudio de una microempresa de servicios de la ciudad de Felipe Carrillo que tiene por objetivo conocer el sector microempresario y la aplicación del liderazgo transformacional con el fin de conocer la intensidad y la repercusión que tiene al aplicarse en las empresas. El tipo de investigación que desarrolló fue a través de estudios de casos, entrevistando a 25 colaboradores. Como resultado se obtuvo que el liderazgo transformacional tiene un alto impacto positivo en la productividad y la satisfacción del colaborador esto conlleva a que el microempresario tenga la seguridad de que su empresa estará mejor posicionada en el mercado y tendrá colaboradores totalmente satisfechos.

Sunta (2021), menciona que su investigación busca dar a conocer a todos los administradores de las empresas de la ciudad de Cantón Salcedo - Ecuador que existen nuevos estilos de liderazgo y para ello las personas son la clave para el cambio que buscan las organizaciones. Su investigación tiene un diseño no experimental, un nivel descriptivo y correlacional, aplicándose la encuesta a 138 empleados y 14 gerentes de las pequeñas, medianas y grandes empresas, obteniendo como resultado dos frentes de respuestas: la primera, que los administradores presentan conductas del liderazgo transformacional, sin embargo tienen mayor incidencia en la escala de motivación e inspiración hacia sus colaboradores; y la segunda es que de los gerentes consideran que sus colaboradores a veces cumplen las metas empresariales pese a que poseen los recursos y el conocimiento necesario para hacerlo. Ante ello, lo único que falta para que el liderazgo transformacional sea notorio en estos administradores es aplicar de una forma más eficiente y contundente.

Según Martínez et al. (2020) examina en su investigación la relación entre el liderazgo transformacional (comprendiendo los factores como: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada) y el desempeño de la innovación de las pequeñas y medianas empresas (Pyme) de Malasia. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo transversal realizado a través de encuestas interpuestas a 150 Pymes de Malasia. Obteniendo como resultado que el liderazgo transformacional (comprendiendo todos sus factores) tienen efectos positivos muy significativos hacia el desempeño de la innovación de sus colaboradores. Dando a conocer, que un empleado muy motivado tendrá mejores ideas, mejor desempeño y mayor entusiasmo para el logro del objetivo en conjunto.

Castilla et al. (2020), hizo una investigación cuyo enfoque es determinar si el liderazgo transformacional influye en la orientación emprendedora para una adecuada actuación de las Pymes en su desempeño en el mercado sudafricano. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativa transversal para responder a un cuestionario realizado a 158 Pymes Sudafricanas. Los resultados obtenidos muestran que, el liderazgo transformacional se asocia positivamente con la orientación emprendedora. La unión del liderazgo transformacional y la orientación emprendedora hará que los empresarios tomen mejores decisiones, lideren y fomenten el espíritu empresarial dentro de sus organizaciones.

Según Pando et al. (2022), ha investigado los efectos del liderazgo dentro del desempeño de pequeñas empresas en Malasia, cuyo objetivo principal es determinar la repercusión de los diferentes estilos de liderazgo: transformacional, transaccional, visionario y el impacto que tiene en estas empresas para un manejo adecuado de sus procesos y el afinamiento hacia sus colaboradores y el desempeño que muestran. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo utilizando el instrumento de encuesta a través de un cuestionario realizado a 185 Pymes de Malasia. Como resultado se obtuvo que, el liderazgo transformacional tiene mayor resalte sobre los demás liderazgos, ya que tiene aspectos positivos en los enfoques basados en cultura y eficiencia de la organización. No obstante, el liderazgo transaccional y el visionario también tuvieron un resultado positivo y el complemento de todos estos liderazgos tendrá una gran oportunidad de mejorar las competencias entre colaboradores, habrá mayor motivación y compromiso con la organización.

Según Baltazar & Franco (2023), hizo una investigación para analizar cómo los diferentes estilos de liderazgo pueden influir en el proceso de un emprendedor de la pequeña y mediana empresa (Pyme) ubicados en Lisboa, Portugal. La investigación tuvo un enfoque cualitativo de carácter exploratorio, basada en cuatro Pymes portuguesas (casos estudio) de diferentes sectores. Los datos fueron recolectados a partir de entrevistas a líderes y seguidores de estas 4 Pymes seleccionadas. Obteniendo como resultado que no solo existe un único tipo de liderazgo en estas empresas, si no que el liderazgo transformacional tiene mayor relevancia para una gestión adecuada, generando mayor productividad y crecimiento de la empresa.

Fuentes nacionales

Medina (2021), realizó una investigación para determinar los factores relevantes del liderazgo transformacional para la gestión de calidad en el rubro de prendas de vestir, calzado y artículos de cuero. El

estudio fue tipo básico y diseño no experimental, transversal y descriptivo con una muestra de 48 representantes de micro y pequeñas empresas. Obteniendo como resultado que el liderazgo transformacional se logra con éxito, si existe confianza con sus colaboradores, las responsabilidades adquiridas por los colaboradores ayudan a cumplir los objetivos, del mismo modo es relevante dar oportunidades de tomar decisiones por parte de sus colaboradores, y de existir una adecuada comunicación con sus colaboradores y una motivación siempre ayuda a que los colaboradores sean eficientes. La siguiente tesis contribuye en nuestra investigación para considerar las subcategorías y de esta manera conceptualizarlo.

Cedano Del Aguila (2021), la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Industria de Palma Aceitera. Asimismo, el estudio tiene diseño no experimental, descriptivo correlacional con una muestra de 30 casos. Los resultados encontrados demuestran que existe grado de relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral, siendo este muy baja. Concluyendo así, que la variable es necesario para estudiar el impacto que tiene el liderazgo transformacional en un equipo de trabajo, siendo este último considerarlo como subcategoría.

Según Alpaca & Ayala (2020), en su investigación bibliográfica que realizaron buscan explicar cómo el liderazgo transformacional impacta en la creatividad e innovación de los individuos que conforman las empresas. De este modo se utilizó la técnica de registro documental de la información. El hallazgo de resultados corrobora sí existe una relación entre el liderazgo transformacional y el impulso de la creatividad e innovación en las empresas. En síntesis, la siguiente tesis contribuyo a nuestra investigación como guía para la estructura del índice respecto a la variable.

Según Zavala (2019) en su investigación tienen como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y Cultura Organizacional en la empresa Textiles CROSS S.A.C., La investigación realizó es no experimental, transversal y correlacional encuestando a 100 colaboradores. Los resultados dieron a conocer si existe una fuerte relación entre Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en esta empresa. Por ello, los hallazgos del presente trabajo contribuyen como referencia para plantear nuevas estrategias en nuestra investigación.

Medina & León (2022) en su trabajo de investigación tiene como propósito conocer tipo de liderazgo que ejercieron los jefes de la empresa Comercial Industrial Selva S.A, asimismo realizó una investigación de con diseño descriptivo correlacional, y encuestó a 150 colaboradores. Los resultados obtenidos señalan que el desarrollo de un liderazgo transformacional por parte de los jefes de la empresa, permitió la fidelización de sus trabajadores. En síntesis, este estudio aporta nuevos conocimientos a la literatura existente sobre liderazgo transformacional.

Bases Teóricas

Para ayudar al óptimo conocimiento de nuestro trabajo de investigación es propicio mencionar y analizar algunos conceptos:

Liderazgo Transformacional

Un líder transformacional es quien logra los objetivos planteados generando cambios en las organizaciones. Según Lussier & Achua (2016), define como concepto teorico, que el liderazgo transformacional tiene la misión de gestionar problemas en un contexto determinado y sirve como visión de cambio para generar organizaciones nuevas para los colaboradores. Además mencionan que los líderes transformacionales se caracterizan por los logros obtenidos y tienen la visión de mover, cambiar, comunicar, motivar e inspirar a las organizaciones. Es un concepto que se denomina en la actualidad y por ende genera información para los jefes en las organizaciones quienes deben tener una relación positiva con sus equipos de trabajo.

Como plantea Burns, el liderazgo transformacional es aquel proceso en el cual “líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación”, (p. 59), en otras palabras, transforma la vida de las personas dentro de las organizaciones, redefiniendo los valores logrando cambios en las expectativas y aspiraciones de los trabajadores. Además, según Castilla et al. (2020) menciona que un líder transformacional debe tener cualidades que le permita arriesgarse a realizar acciones de cambio ante situaciones presentes y a su vez debe ser capaz de ver las oportunidades las cuales tiene que aprovechar. Asimismo, da capacidad para inspirar a sus seguidores, quienes deben confiar para seguir la misma meta. De la misma forma Fischman (2010), define al líder transformacional como aquella persona que plantea una visión de cambio, y brinda una comunicación clara, en la cual no solo se limita en cumplir las metas en cambio es congruente con lo que dice, dando el ejemplo a sus colaboradores.

Por lo tanto, un liderazgo transformacional es un proceso natural que ocurre a un líder y sus colaboradores, a ello se considera una habilidad de influencia y seguimiento constante en la organización para lograr grandes resultados y mayor productividad a la empresa. Esto a su vez va a generar comprensión y consenso entre cada integrante de la organización para conseguir objetivos comunes (Vargas et al., 2016).

Comportamientos del Liderazgo Transformacional

Para lograr las metas y objetivos planteados los autores Bas y Alivio (2020), mencionan que los líderes transformacionales están sujetos a comportamientos de conducta, Es por ello, que propone cuatro comportamientos para el liderazgo transformacional, de forma que se categorizan de la siguiente manera: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual (Lussier & Achua, 2016). Igualmente, otras investigaciones plantean las categorías del liderazgo transformacional considerando los mismos elementos. (Álava & Quinde, 2023; Canal et al., 2023; Muñoz et al., 2022)

Por otro lado, según Fernández & Quintero (2017) el líder nace con un conjunto de características o rasgos que le hace ser un líder efectivo para su organización, dichos rasgos conforman un comportamiento y personalidad propio de un líder el cual tendrá una efectiva influencia hacia sus colaboradores para conseguir los objetivos planteados.

Del mismo modo, Bernard Bas menciona que el líder transformador eleva el nivel de influencia de manera positiva de sus seguidores y también se preocupa por los integrantes de su equipo de trabajo. En efecto, coincide con los autores mencionados anteriormente; es decir que existen cuatro acciones que los líderes deben realizar para lograr los objetivos planteados (Fischman, 2010)

1. La influencia idealizada, consiste en que el líder posea la capacidad influir en sus seguidores y de esta manera ser modelos a seguir, lo que conlleva a dar sentido de propósito a ellos, fomentando la aceptación del cambio, proporcionando apoyo y oportunidades de mejora; generando confianza, respeto; para Canal et al. (2023), menciona que el líder transformacional es aquel genera confianza dentro del grupo de trabajo debido a que es un punto de referencia para sus seguidores. Por ello la influencia idealizada genera cambio en las organizaciones y permite que los integrantes se comprometan con el líder fortaleciendo el vínculo entre ambas partes.

2. Motivación inspiradora, un líder debe tener la capacidad de comunicar las visiones trascendentales y de esta manera involucrarse para que los colaboradores se sientan motivados e inspirados para alcanzar los objetivos planteados. En la opinión de Bracho & Garcia (2013), el líder tiene la habilidad para que sus seguidores se encuentren motivados y de esta manera alcanzar las metas establecidas, en otras palabras ser capaz de convencer a sus colaboradores, siendo los líderes considerados motivadores de equipo.

3. Consideración individual, consiste en que el líder transformacional sienta un grado de preocupación por el bienestar de sus seguidores para luego brindarles apoyos y también que cumpla el rol de mentor para su equipo de trabajo ya que se preocupa por las necesidades. (Ganga & Navarrete, 2014)

4. Estimulación intelectual, el líder transformacional se encarga de empoderar a sus seguidores para que piensen respecto a las problemáticas que surgen dentro de una organización y de esta manera sean capaces de resolver conflictos organizacionales con habilidades intelectuales, impulsando la generación de nuevas ideas y generar soluciones creativas. (Fernández & Quintero, 2017)

Bracho & Garcia (2013), indica que el líder debe generar cambios organizacionales y en relación a sus seguidores y que estos se sientan comprometidos para el logro del objetivo grupal. Es por ello, que propone 8 características para el liderazgo transformacional, de manera que se subcategorizan de la siguiente manera: confianza, respeto, optimismo, entusiasmo, empatía, oportunidad, empoderamiento, creatividad. Indistintamente, existen otras investigaciones que son por diferentes autores donde plantean las características del líder transformacional considerando las mismas destrezas. También otras investigaciones indican que el líder transformacional motiva a sus colaboradores a través de la confianza, comunicación asertiva, entusiasmo, entre otros. (Muñoz et al., 2022; Ronald et al., 2022)

Del mismo modo, Quintero (2019), refiere que el líder transformacional posee la capacidad para crear nuevas organizacionales, es decir, tiene una serie de cualidades, habilidades, destrezas y actitudes que definen sus características principales. En efecto, coincide con los autores mencionados anteriormente; es decir que existen 8 características que los líderes deben poseer para liderar un grupo de trabajo.

- a) Confianza: es la firme creencia en que un líder inspira a sus colaboradores para hacer que las cosas se hagan en el plazo establecido, determinando acciones que conlleven al objetivo.

- b) Respeto: es la consideración que un colaborador siente por su líder y sabe bien que debe hacer lo que se encomienda en el plazo establecido.

- c) Optimismo: es la perspectiva positiva de hacer las cosas y de ver el futuro. El líder demuestra a sus colaboradores la mejor forma de hacer las cosas para lograr los objetivos.

- d) Entusiasmo: es una exaltación de ánimo por hacer algo que cautiva a una persona. Un líder siempre inspirará a hacer las cosas siempre con ánimo y vigor para alcanzar los objetivos planteados en el menor tiempo posible.

- e) Empatía: es la capacidad que tiene una persona por comprender las emociones y sentimientos de otras. El líder siempre comprenderá la situación de sus colaboradores, porque cada persona maneja una realidad muy distinta y comprender llevará a que se tome las mejores decisiones.

f) Oportunidad: es la situación que permite desempeñar lo que se sabe en cualquier momento. El líder siempre dará encargaturas por igual sin recargar trabajos y cada uno de sus colaboradores tendrá la misma oportunidad de desempeñarse de una forma adecuada y óptima.

g) Empoderamiento: es adquisición de poder e independencia que permita fortalecer las capacidades, confianza y visión con el fin de impulsar cambios positivos. Un líder tendrá la función de empoderar a sus colaboradores para que hagan las cosas de una forma extraordinaria, buscando siempre fortalecer sus conocimientos.

h) Creatividad: es la capacidad de poder crear nuevas ideas o conceptos, produciendo situaciones originales de cambio. Un líder explotará la creatividad de sus colaboradores con el fin de buscar nuevas soluciones y estrategias.

MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

El siguiente trabajo de investigación fue de tipo básico ya que; según Martínez (2014); Vera (1986), señala características como la recolección de datos que en su mayoría son verbalmente, el análisis de los datos se dan de forma inductiva, en la investigación existe mayor interés por los sujetos para conocer lo que piensan desde su perspectiva y que los investigadores resaltan tanto en los procesos como los resultados, es decir, este tipo de investigación se caracteriza solamente en los fundamentos teóricos, sin tomar en cuenta los fines prácticos. Es por ello, que nos vamos enfocar en analizar el caso de las empresas de rubro de calzado.

La investigación cualitativa es inductiva, ya que permite a los investigadores a comprender y desarrollar conceptos iniciando por las pautas de los datos, más no recogiendo estos datos para evaluar hipótesis, ya que el investigador solo observa a las personas y el escenario de una perspectiva general (Quecedo & Castaño, 2002).

La investigación tiene un enfoque cualitativo, en la cual Hernández & Mendoza (2018), menciona que, se encarga de realizar la recolección de datos y análisis de los mismos, los estudios cualitativos desarrollan y perfeccionan las preguntas de investigación antes, durante o después del proceso, en otras palabras, se basa en un procedo inductivo el cual explora, describe y tiene como objetivo obtener diferentes puntos de vistas de los participantes a través de preguntas abiertas. Del mismo modo, el autor Sánchez (2019), menciona que la investigación bajo el enfoque cualitativo se caracteriza por las evidencias para describir el fenómeno con el fin de interpretarlo.

Presentará un diseño estudio de casos, que según (Monje, 2011; Vera, 1986), explican que es un análisis intensivo de un fenómeno específico, ya sea un salón de clases, un evento, una persona, o un grupo social, que se estudia para obtener la máxima comprensión del fenómeno con el fin de comprender la particularidad del caso. Asimismo, Espinoza (2020) señala que estudia el fenómeno dentro de un contexto en específico y en un tiempo determinado, con la finalidad de describirlo o interpretarlo.

Variables, categorías y subcategorías

Nuestro estudio de investigación tendrá un enfoque cualitativo, por lo que comprenderá de una variable, categorías y subcategorías, de esa manera se comprenderá y ahondará en el tema de investigación. Como variable principal se tiene al liderazgo transformacional. Asimismo, dicha variable comprende de cuatro categorías que a su vez estas son los aspectos del comportamiento de un líder transformacional. En primer lugar, se tiene la categoría de influencia idealizada, el cual cuenta con las subcategorías confianza y respeto, cuyo objetivo principal de esta categoría es que el líder cuente con la capacidad de ser un ejemplo para seguir, influyendo a sus colaboradores. En segundo lugar, la categoría de motivación inspiradora y tiene por subcategorías el optimismo y entusiasmo, cuyo objetivo es contar con un líder capaz de comunicar las visiones transcendentales, involucrando a sus colaboradores a las metas planteadas por la organización. En tercer lugar, la consideración individual, teniendo como subcategorías la empatía y la oportunidad, aspectos de suma importancia ya que el líder será el mentor para todo su equipo y dependerá de ello para el logro de todos los objetivos en conjunto.

Por último, y siendo la cuarta categoría, comprende la estimulación intelectual, teniendo como subcategorías el empoderamiento y la creatividad, aspectos sumamente importante para una organización ya que fomentará la capacidad de buscar nuevas ideas innovadora en sus colaboradores, creando independencia para un mejor desarrollo de sus funciones.

Escenario de estudio

La investigación tendrá lugar en el Centro Comercial San Pedro de Icho - Caquetá ubicado en el distrito de Rímac, esto a su vez comprende empresas en los diferentes rubros, pero, para efecto de nuestro estudio de investigación, se realizará a negocios que estén en el rubro de calzados dentro del Centro Comercial. Estos negocios venden, insumos y materiales para la industria del calzado, teniendo un amplio repertorio y

clientes fidelizados. Cada negocio comprende de con un área de ventas y despacho. Por otro lado, las personas entrevistadas para el presente estudio de investigación serán el mismo personal de estos negocios entre ellos el jefe de ventas y colaboradores (ventas y despacho). Con ello se buscará conocer a profundidad su perspectiva sobre el negocio y la identificación que tiene para prestar servicios al negocio.

Participantes

Los participantes que tendrán lugar a la entrevista del presente estudio de investigación, serán 6 personas de las cuales, 3 jefes de ventas y 3 colaboradores (ventas y despacho). Serán detallados de la siguiente manera, según el cargo y el grado de instrucción.

Código de participante	Nombre del participante	Puesto o Cargo	Características
E1 - M	Jefe 1	Jefe venta	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio: secundaria completa • Tiempo en la empresa: 4 años
E2 - O	Jefe 2	Jefe venta	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio: secundaria completa • Tiempo en la empresa: 20 años
E3 - E	Jefe 3	Jefe venta	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio: secundaria completa • Tiempo en la empresa: 5 años
E4 - R	Colaborador 4	Vendedor	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio: técnico incompleto • Tiempo en la empresa: 2 años
E5 - J	Colaborador 5	Vendedor	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio: universitario incompleto • Tiempo en la empresa: 4 años
E6 - A	Colaborador 6	Vendedor	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio: secundaria completa • Tiempo en la empresa: 6 años

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El siguiente trabajo de investigación aplicará como técnica la entrevista semiestructurada, según Peña (2006), menciona que el investigador tiene como propósito realizar una búsqueda exhaustiva para lograr que los entrevistados hablen con sinceridad sobre sí mismo o lo que cree desde su punto de vista con la finalidad de descubrir datos relevantes del entrevistado. Por ello, señala que se realiza a través de una reunión con el objeto de intercambiar información entre dos personas o un grupo pequeño mediante preguntas y obtener respuestas respecto a un tema. Del mismo modo, Díaz et al., (2017) & Guerreo (2016), explican que las entrevistas no estructuradas permiten que entrevistador no se rige a una estructura formal, en cambio para lograr obtener la información que desea puede desarrollar nuevas interrogantes durante la entrevista.

El instrumento que utiliza la investigación es un cuestionario o guía de preguntas que está compuesta por 16 preguntas abiertas, en la cual Martínez & Martínes (2020), señala que el cuestionario se basa en preguntas abiertas que permite obtener respuestas libres para luego interpretarlas.

Procedimiento

Para efecto de llevar a cabo la recopilación de data del presente estudio de investigación, se utilizará como técnica la entrevista semiestructurada y el instrumento llamado cuestionario que contiene 16 preguntas abiertas. Los participantes quienes serán entrevistados, fueron seleccionados mediante el nivel de implicancia que tienen con respecto al proceso de venta y despacho de las mercaderías para la industria de calzados. Cabe precisar la veracidad y originalidad de las preguntas realizadas en la entrevista, las cuales fueron empleadas para su sencillo entendimiento por todos los entrevistados. Todo ello con el fin de obtener información precisa en relación al tema de la investigación que se ha planteado.

Rigor científico

El trabajo de investigación desarrollado cumple con el rigor científico puesto que está compuesta por los estudios nacionales e internacionales los cuales son relevantes como antecedentes de la problemática presentada en esta investigación. Asimismo, se encontraron múltiples artículos en una base de datos que muestra la alta calidad de la información, obtenida mediante de fuentes como: Scopus, Redalyc, Scielo, Renati y Ebsco, asimismo nos apoyamos de revistas científicas y libros, que ayuden a buscar el objetivo de la investigación.

Sobre el rigor científico Arias & Giraldo (2021), afirma que el rigor no solo es un sello del naturalismo, por lo contrario con puntos comunes y ética que se debe cumplir para el desarrollo de una investigación, por lo que es el asunto central de la calidad que se presenta.

Por otro lado Erazo (2011), detalla que el rigor científico tiene tanta importancia ya que siempre habrá estudios posteriores que se apoyen de la investigación realizada, por lo que todos los criterios utilizados tienen su fundamento en lo que actualmente se conceptualiza como ciencia positiva.

Método de análisis de datos

La información que se obtuvo por la presente investigación es mediante entrevistas presenciales que será grabado teniendo el previo consentimiento de los entrevistados, luego de ello, será analizada a través de la matriz de codificación y la matriz de unificación para luego utilizarlo en la triangulación para reducir sesgos y aumentar la comprensión de un fenómeno dentro de un contexto. Cabe precisar que la data obtenida será solo para uso exclusivo de la presenta investigación tomando en confidencialidad la información de las personas entrevistadas.

Aspectos éticos

Para validar la veracidad del presente estudio de investigación fue necesario cumplir con los lineamientos de ética establecidos por la universidad, para ello nos amparamos en la Declaración Jurada de Autenticidad y No Plagio. Además, se completará el Formulario de Autorización de Publicación en el Repositorio Académico de la UTP, brindado la autorización para la publicación de la presente investigación en los repositorios de la universidad. Finalmente, la originalidad de la investigación se corroborará a través de la herramienta Turnitin, con la cual siguiendo con los lineamientos se busca obtener un resultado en el grado de similitud menor o igual al 20 %.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

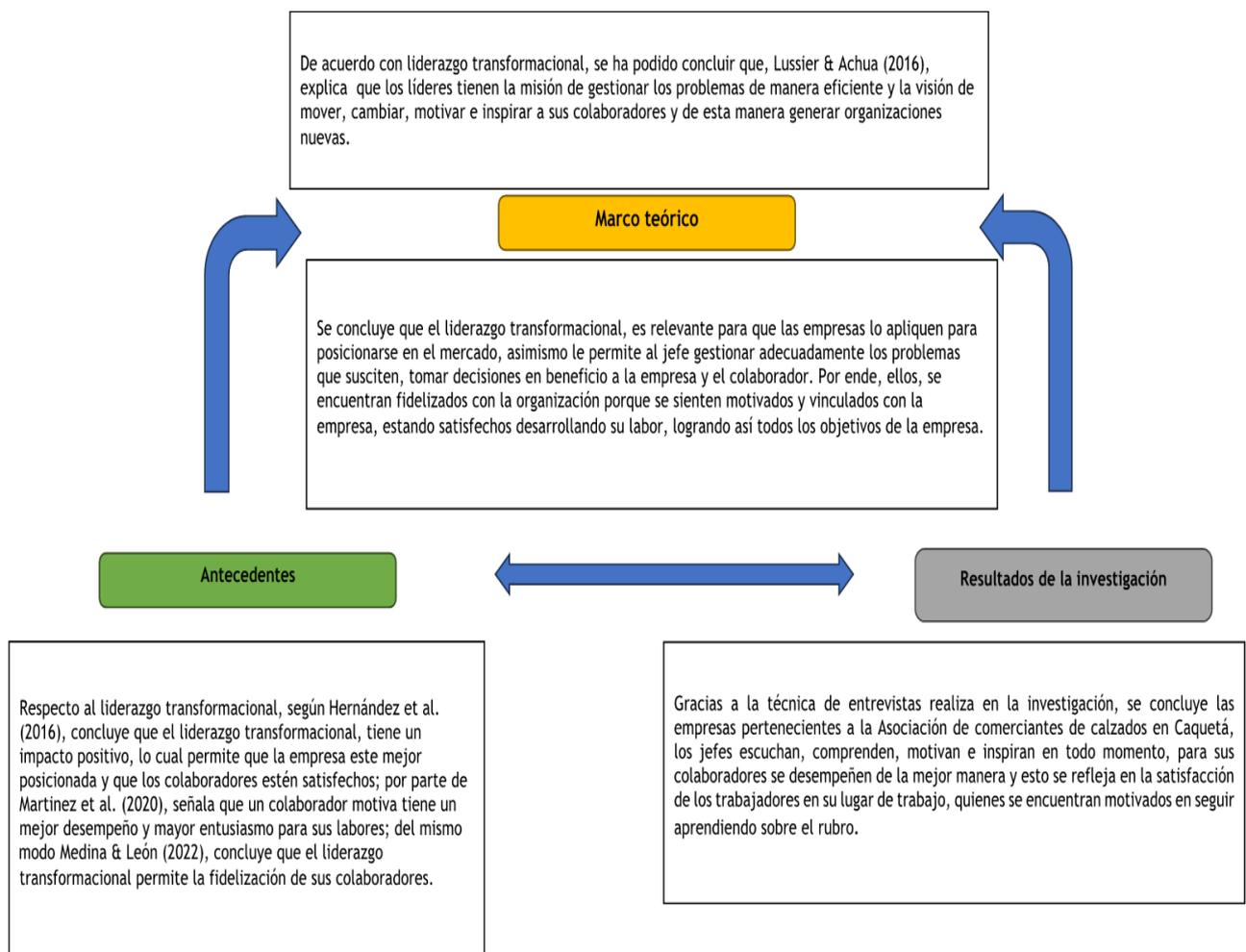


Figura 1. Antecedentes, marco teórico y resultado

Para determinar los resultados del presente trabajo de investigación, mediante las técnicas aplicadas se validó la información final, para ello se ha realizado una entrevista semiestructurada a personas como colaboradores y jefes de tienda que laboran dentro de CC Caquetá, dicha entrevista nos ayudará a recopilar

información muy importante y relevante para realizar la triangulaciones, de esa manera tendremos la facilidad de poder comparar distintos enfoques y con el fin de llegar a un conclusión y recomendación contundente.

La triangulación realizada que va en referencia a los antecedentes, marco teórico y los resultados del trabajo de investigación, nos muestra claramente que el Liderazgo Transformacional es un tema muy importante e indispensable para las empresas nacionales, es un tema que trasciende de cara a posicionarse en el mercado, además de fidelizar a sus colaboradores y clientes, por lo buena gestión y el liderazgo adecuado en todas las circunstancias.

De esta realidad no es ajena la Asociación de comerciantes del Centro Comercial Caquetá en el rubro de calzados, de acuerdo con las entrevistas realizadas a 6 personas entre ellos 3 encargados de tienda o jefes de tienda y 3 colaboradores como el desempeño de vendedores, se pudo obtener como resultado que, los líderes tienen en claro su función como tal, es decir están prestos a escuchar, recibir y aconsejar a sus colaboradores de cara a su buen desempeño; tiene en claro que, un buen líder esta quien está siempre en cualquier circunstancia para la mejoría de la empresa, este expertise se debe a los años de que tienen dentro del rubro. Sin embargo, y pese a la experiencia que tienen, no es suficiente para darse cuenta que existe mucha oportunidad de mejora en temas tecnológicos y marketing, ello debido a que son personas que lamentablemente no tuvieron la oportunidad de estudiar y ampliar sus conocimientos en temas claves para el crecimiento de su empresa.

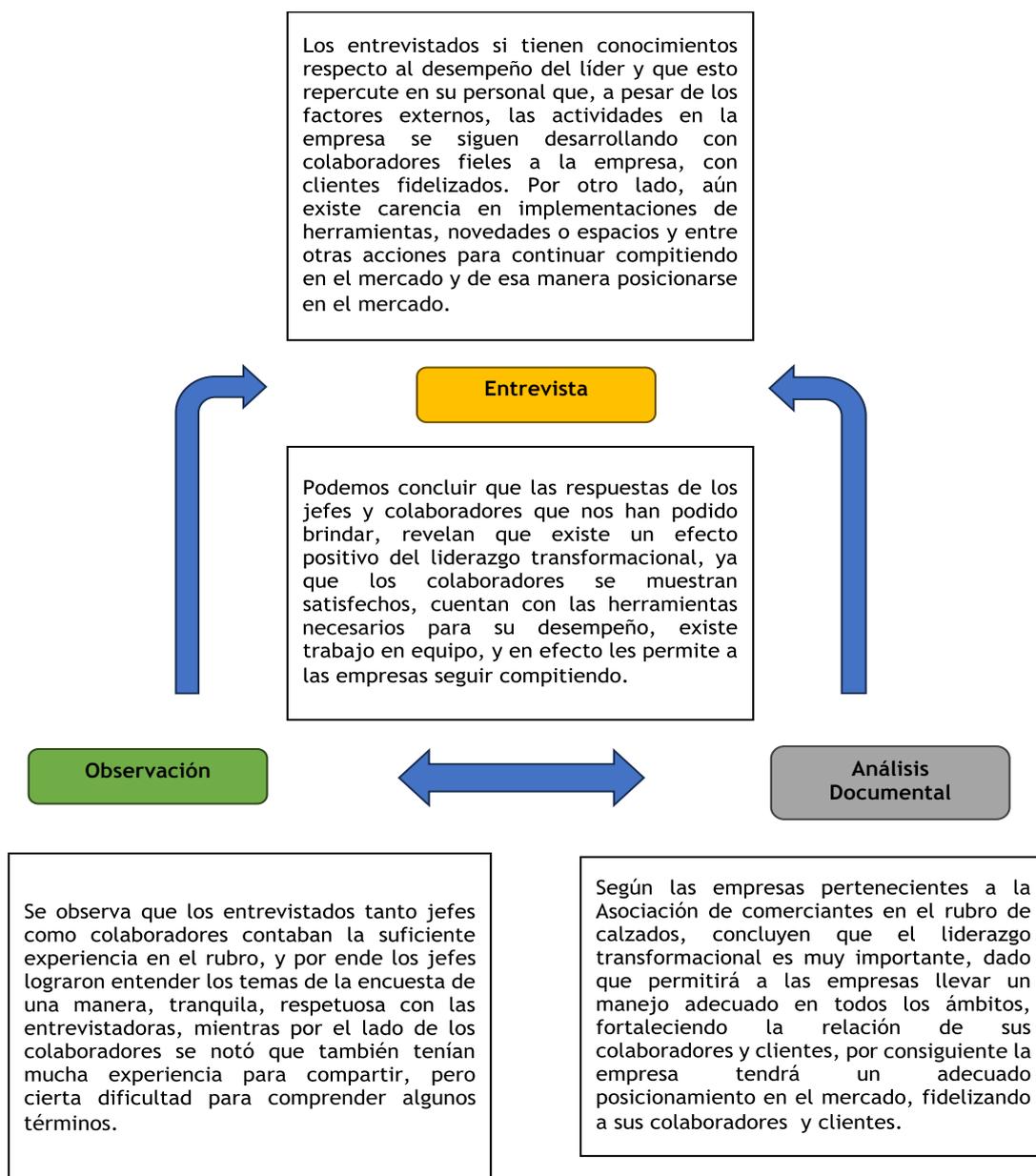


Figura 2. Técnicas utilizadas para la investigación

En referencia a esta triangulación que está desarrollada en base a las técnicas utilizadas en el presente trabajo de investigación, y se hizo mediante una entrevista compuesta por 16 preguntas, se observó que, los

entrevistados tenían la naturalidad en responder las preguntas con total franqueza y contándonos las experiencias que han pasado a lo largo de los años dentro del rubro, tomando en realce que todos los entrevistados coinciden en ser y tener un buen líder, que sepa entender y comprender el momento. Además toman en cuenta que un buen líder podrá trascender en los años y llevará a flote a la empresa, a su vez hará que el personal se sienta comprometido y enfocado en lograr los objetivos que la empresa se propone.

Asimismo, es importante precisar que pese a este punto muy importante que tienen estas empresas, al contar con colaboradores y líderes comprometidos aún existe deficiencias en sus procesos, optimizar el tiempo de entrega de sus pedidos, falta de herramientas que conlleven a mejorar el proceso, esto es claramente el reflejo que aún existen oportunidades de mejora de cara al excelente manejo de la empresa.

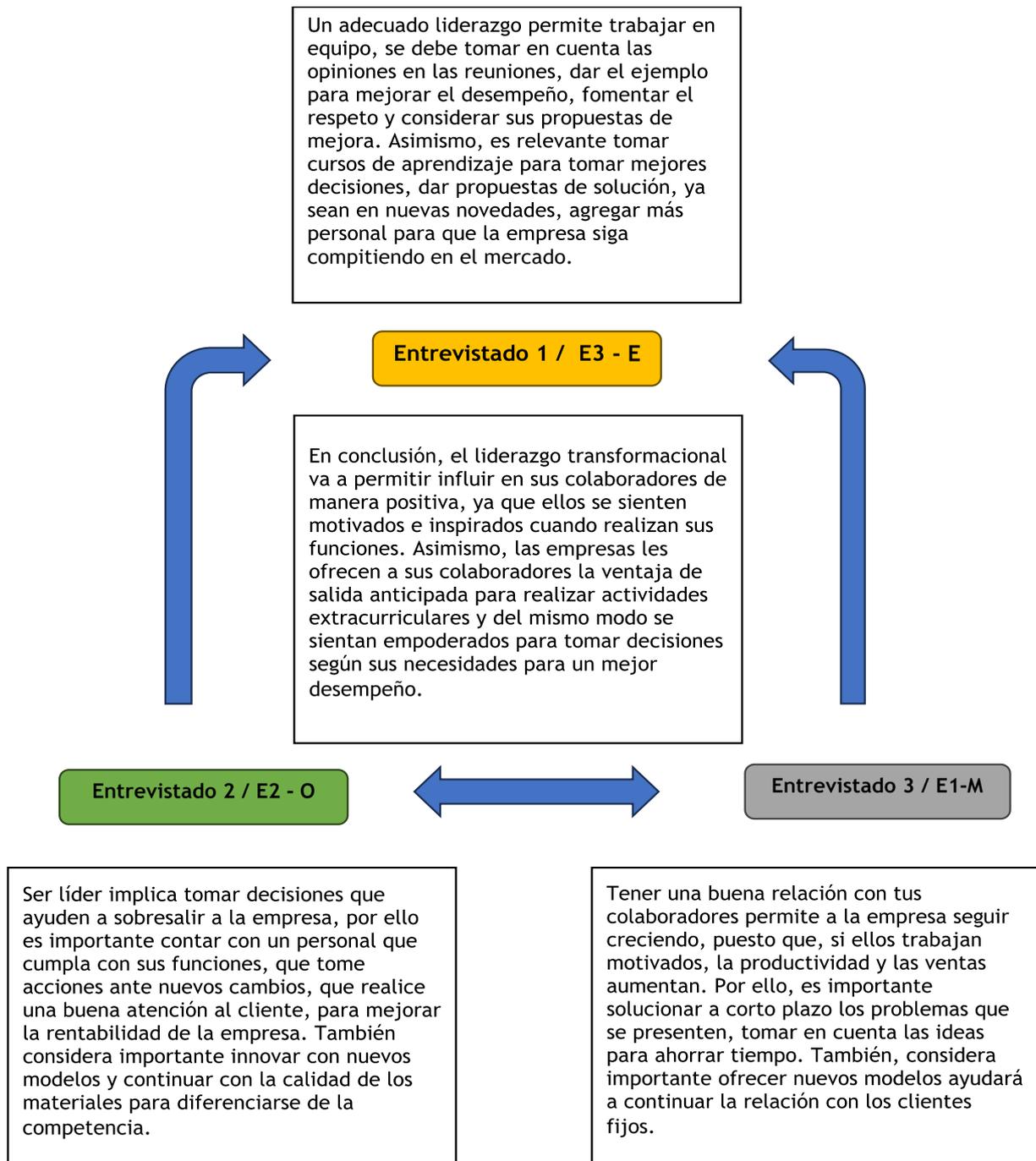


Figura 3. Objetivos específicos

La triangulación de objetivos conlleva a identificar con precisión las respuestas a nuestros objetivos específicos planteados. Para el desarrollo de esta triangulación se consideró detallar las opiniones de los encargados de tienda con el fin de obtener una mejor conclusión de cada uno de los objetivos.

Los entrevistados sienten que de alguna forma inspira a sus colaboradores para el adecuado desempeño de sus funciones, esto va de mano a que los líderes siempre están prestos a escuchar a su personal y apoyarlos en todo lo que se pueda. Asimismo, los líderes están siempre dispuestos a recibir opiniones de mejora de cara al mejor desempeño de sus procesos con el fin de optimizar tiempo de espera en los clientes.

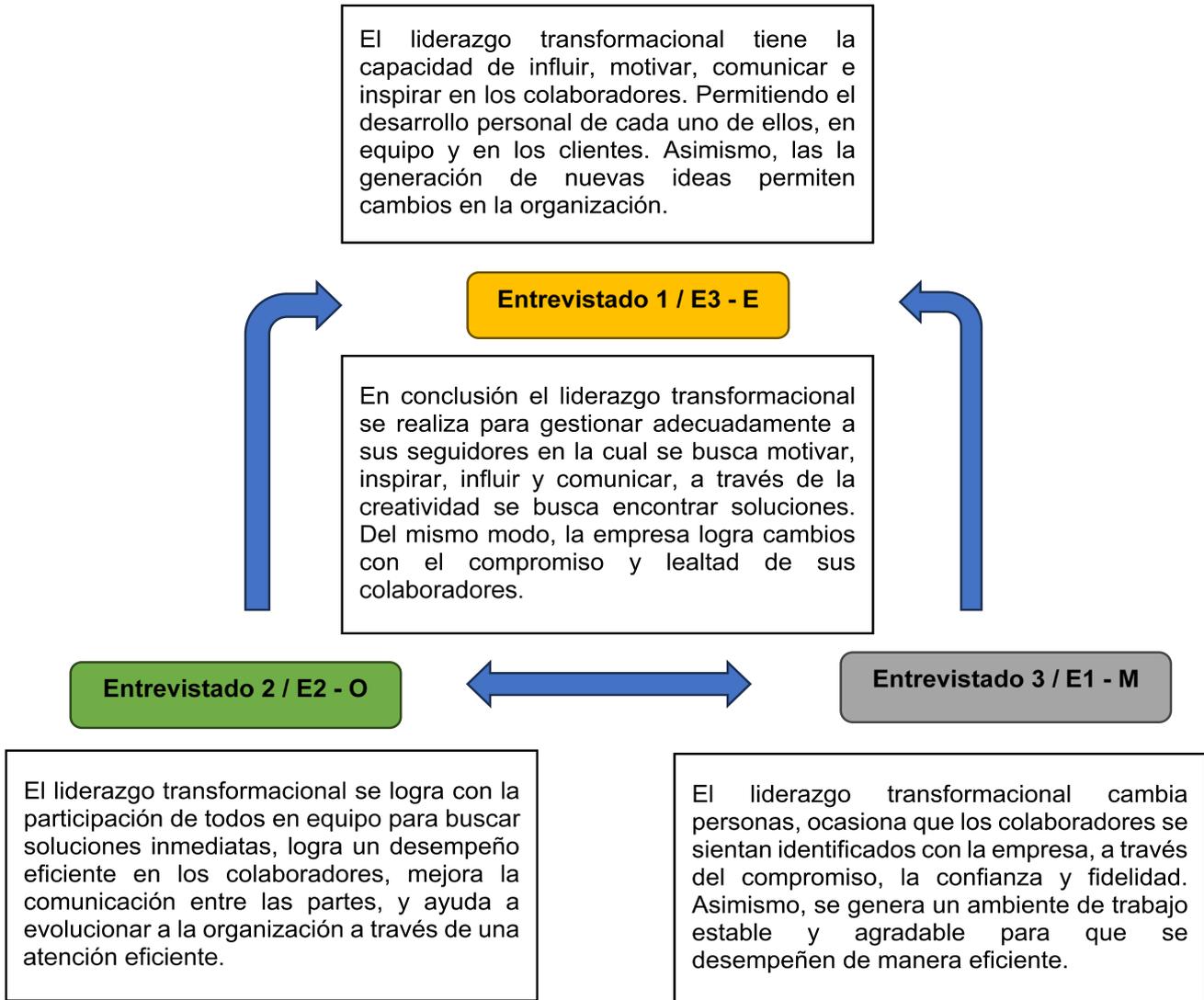


Figura 4. Entrevistada a jefes de tienda

La triangulación desarrollada en base a la entrevista a los encargados de tienda, pudimos identificar que cada entrevistado tiene en claro el tema del liderazgo transformacional, dando así pequeños conceptos sobre el tema y saben que llevar a cabo este tipo de liderazgo tendrá una repercusión positiva hacia la empresa. Tienen en claro que mostrar un liderazgo transformacional conlleva a generar un buen desempeño de sus colaboradores y esto a su vez hará que el cliente se sienta totalmente satisfecho fidelizando a los clientes.

Sin embargo, esto no es suficiente para el crecimiento de la empresa, porque aún hay oportunidad de mejora en los procesos de la empresa y en el ofrecimiento de sus productos, aún existe mucho por mejorar en lo digital y las herramientas necesarias que conlleven a un mejor manejo de sus pedidos y entregas.

Los colaboradores entrevistados también tuvieron una opinión clara de lo que es el liderazgo transformacional, y pueden resaltar esto en sus líderes directos, sienten que, de alguna forma son escuchados y considerados en las opiniones que puedan surgir en el momento. Tienen en claro que, que el liderazgo transformacional puede servir para implementar estrategias que conlleven a mejorar la empresa para el logro de objetivos.

Asimismo, dan realce a las herramientas que la empresa les brinda, consideran que aún falta mejorar ese aspecto ya que solo les brinda herramientas necesarias como el teléfono móvil para dar seguimiento de los pedidos, piensan que deberían mejorar en ese aspecto brindando mejores herramientas digitales para el adecuado control de sus ventas y clientes.

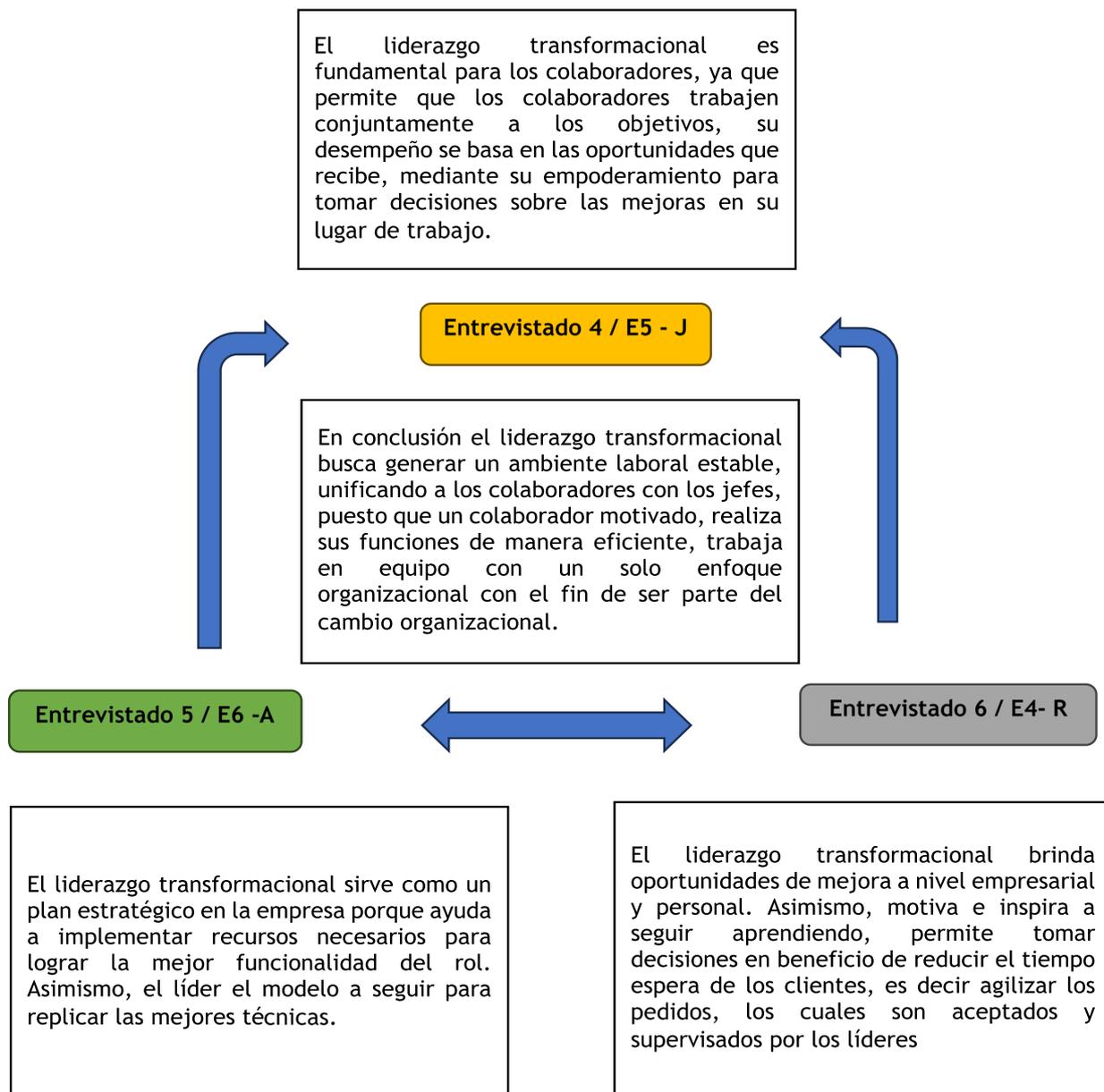


Figura 5. Entrevista a colaboradores

CONCLUSIONES

En base a todo lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, el cual tuvo por variable principal el Liderazgo Transformacional, esto que tanto pude influir en las empresas en el rubro de calzados pertenecientes a la Asociación de comerciantes del Centro Comercial - Caquetá, esto a su vez el impacto que tiene en cada uno de esas empresas. Ante ello podemos concluir mencionando lo siguiente:

Primera: el impacto del Liderazgo Transformacional es trascendental y positivo en las empresas del rubro de zapatería pertenecientes a la Asociación de comerciantes, dado que, su propio manejo de este tipo de liderazgo ha conllevado a que las empresas perduren en el tiempo y sea posicionada en el mercado, a su vez esto he generado que sus colaboradores y clientes estén fidelizados con la empresa y el servicio que brinda, de manera se logran los objetivos que se plantearon.

Segunda: las empresas entrevistadas tienen un alto impacto en la motivación inspiradora, sus colaboradores sienten que sus líderes les inspira para seguir adelante brindando siempre un desempeño óptimo y muy productivo, esto gracias a que cuentan con líderes que les escucha, motiva y aconseja frente a cualquier tipo de circunstancias en la que se encuentren. Sin embargo, existen temas que dado a su falta de conocimiento por estudio o por no contar con la experiencia aun padecen, claramente se observa estos detalles en sus procesos o beneficios que otorga a sus colaboradores.

Tercera: el impacto de la influencia idealizada es positivo, dado que, los entrevistados sienten que tienen la suficiente confianza para proponer ideas de mejora para la empresa, son consideradas todas las ideas para llegar a un acuerdo y plantearlo como una propuesta general. Asimismo, se fomenta el respeto entre todos, la

confianza entre los colaboradores no es símbolo de faltarse el respeto o abusar de ello, por lo contrario siempre resalta el respeto y la comunicación.

Cuarto: el impacto de la estimulación intelectual es positivo porque los colaboradores entrevistados tienen la suficiente autonomía y criterio para tomar decisiones de cara a la mejora de procesos en la empresa con las herramientas actuales que les brinda para el seguimiento de sus pedidos, asimismo se fomenta la creatividad de los colaboradores, siempre para la mejoría de los procesos, optimizando tiempos. Sin embargo, aún se siente la falta de conocimientos digitales, ya que la única herramienta que utilizan es el teléfono móvil y esto no es suficiente para un adecuado desempeño ya que se requiere de herramientas como la laptop para un mejor control.

Quinto: el impacto de la consideración individual es altamente positivo, puesto que los entrevistados afirman que todos los colaboradores se muestran empáticos y prestos siempre a escuchar y dar consejos que conlleven a una mejor relación entre líder y colaborador, esto de cara a que los problemas que pueda pasar no se vea afectado en la productividad.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que podemos brindar frente al trabajo de investigación son en base a las deficiencias que pudimos observar durante todo el proceso de desarrollo, ante ello podemos recomendar lo siguiente:

Primero: se recomienda a las empresas elaborar un software para digitalizar el stock de los productos ya sea en el área de ventas, así como en el área de almacén, con la finalidad de agilizar los procesos de despacho de esa manera tener un mejor control de las mercaderías y evitar que haya pérdidas y falta de stock.

Segundo: se recomienda a los jefes de tienda tomar cursos de capacitación en liderazgo, con la finalidad de implementar nuevas técnicas que ayuden a unificar a sus equipos. Del mismo modo, incentivar a sus colaboradores a participar en cursos como la atención al cliente para mejorar este proceso.

Tercero: se recomienda tanto jefes y colaboradores llevar cursos de marketing para tener un mejor ofrecimiento de sus productos siempre de la mano con la digitalización, con el fin de poder incrementar las ventas y posicionarse en el mercado virtual.

Cuarto: se recomienda diseñar un catálogo virtual de todos sus productos y precios que ofrece para fomentar la venta digital, publicándose en redes sociales (Facebook, Instagram, Tik Tok)

Quinto: se recomienda contar con plataformas digitales para incentivar las ventas y enfocarse en un nicho que aún no es atendido, con el fin de crecer en el mercado digital y posicionarse, siempre dando un seguimiento continuo y actualizaciones frecuentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álava, N., & Quinde, M. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios Explanatory analysis of transformational leadership in the social entrepreneurial profile of university students. 16(2), 49-60. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>

2. Alpaca, Y. E., & Ayala, M. (2020). Impacto del estilo de liderazgo transformacional en el índice innovación de las empresas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), 100. <http://hdl.handle.net/10757/653046>

3. Arias, M., & Giraldo, C. (2021). Investigación y educación en enfermería : revista de la Facultad de Enfermería, Universidad de Antioquia. Investigación y Educación En Enfermería, 29(3), 500-514. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/garcia_l_h/capitulo4.pdf

4. Baltazar, J., & Franco, M. (2023). The Influence of Different Leadership Styles on the Entrepreneurial Process: A Qualitative Study. *Economies*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/economies11020036>

5. Bracho, O., & Garcia, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership. *Telos*, 15(2), 165-177. <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
<http://redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>

6. Canal, A., Ovalles- Toledo, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(1). <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>

7. Castilla, T., Cecilia, Z., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-Gnosis*, 9(9), 119-134. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>

8. Cedano Del Aguila, G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Industria de Palma Aceitera de Loreto y San Martín S.A, Yurimaguas - 2020. Universidad César Vallejo, 1-5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

9. Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Valera, M. (2017). Metodología de investigación en educación médica. La entrevista, recurso flexible y dinámico Laura. Proceedings of 2017 IEEE 2nd Advanced Information Technology, Electronic and Automation Control Conference, IAEAC 2017, 1113-1117. <https://doi.org/10.1109/IAEAC.2017.8054186>

10. Erazo, M. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. Ciencia, Docencia Y Tecnología, 42, 107-136. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14518444004%0ACómo>

11. Espinoza, E. (2020). LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA, UNA HERRAMIENTA ÉTICA EN EL ÁMBITO PEDAGÓGICO. Revista Conrado, 21(1), 1-9. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1392/1382>

12. Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Revista Venezolana de Gerencia, 22(77), 56. <https://doi.org/10.31876/revista.v22i77.22498>

13. Fischman, D. (2010). El líder transformador I (Extramuros).

14. Ganga, F., & Navarrete, E. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. Revista Venezolana de Gerencia, 19(67). <https://doi.org/10.31876/revista.v19i67.7438>

15. García, B., Mendoza, I., & Olguin, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. Investigación Administrativa, 51(129), 0-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456069571008>

16. Guerreo, M. (2016). La Investigación Cualitativa. 1(10), 49-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920538>

17. Hernández, J. F., Madero, J. E., De la Flor, L., & Pereyra, A. (2016). Liderazgo transformacional en la microempresa familiar Centro de Diagnósticos Jesús de Felipe Carrillo Puerto , Quintana Roo : estudio de caso ". 1-13. <http://www.congresoucec.com.mx/documentos/mem2016/Ponencias/P-UCEC459.pdf>

18. Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In universidad tecnologica laja Bajio. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

19. Londoño-Proaño. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos Leadership styles in the Ecuadorian public media. Revista de Comunicación, 22, 251-272. <https://doi.org/10.26441/RC21.1-2022-A13>

20. Lussier, R., & Achua, C. (2016). LIDERAZGO TEORÍA, APLICACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES (C. Learning (ed.)).

21. Martinez, E., & Lopez, M. (2020). Técnicas e Instrumentos de Investigación Cualitativa y Cuantitativa. File:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRINT.Docx, 21(1), 1-9. [https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/592431/mod_forum/attachment/292214/Conocimientos previos.pdf](https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/pluginfile.php/592431/mod_forum/attachment/292214/Conocimientos%20previos.pdf)

22. Martinez, I. M., Salanova, M., & Cruz-Ortiz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>

23. Martínez, M. (2014). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). Revista de Investigación En Psicología, 9(1), 123. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4033>

24. Medina, J., & León, J. (2022). LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA "COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA 2019." In Braz Dent J. (Vol. 33, Issue 1). <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6665>

25. Monje, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana, 1-216. <http://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo++Guía+didáctica+Metodología+de+la+investigación.pdf>

26. Muñoz, P., Valle, D., Barrios, H., & García, R. (2022). Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: competencias para responder a la crisis del COVID-19. *Ciencia y Sociedad*, 47(2), 21-40. <https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40>
27. Pando, T., Cangalaya, L., Herrera, Z., & Cabrejos, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(ESPECIAL 5), 234-245. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>
28. Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 14(14), 5-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
29. Quintana, A. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>
30. Quintero, K. T. (2019a). Discurso del Docente como Líder Transformacional Autora: 4. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662154012%0ACómo>
31. Ramos, E. L. (2021). CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES RELEVANTES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO VENTA AL POR MENOR DE PRENDAS DE VESTIR, CALZADO Y ARTÍCULOS DE CUERO EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS (PRENDAS DE. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/27162>
32. Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia(Ecuador)*, 2020(28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
33. Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). Transformational leadership and its influence on the attributes of the followers on Mexicans MSMEs. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
34. Ronald, C. A., Holger, B. M., Milton, P. A., Ester, M. V., Mary, A. Y., & Christian, R. B. (2022). Influence of Transformational Leadership on Organizational Civic Behavior. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2022-July*, 1-9. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.365>
35. Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13, 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
36. Sunta, M. (2021). Factores relacionados al liderazgo transformacional de los administradores de las empresas privadas del cantón Salcedo. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32061>
37. Vargas, M., Máynez, A., Judith, C., & Cervantes, L. (2016). Validez de contenido de un instrumento de medición para medir el liderazgo transformacional. *Revista Global de Negocios*, 4(1), 35-45. <http://ssrn.com/abstract=2659369www.theIBFR.com>
38. Vera, L. (1986). La Investigación Cualitativa. *Educación*, 10, 23-50. https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera__investigacion_cualitativa_pdf.pdf
39. Zamora, D. (2021). El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/?ref=gesr>
40. Zavala, M. I. (2021). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LA EMPRESA TEXTILES CROSS SAC, LIMA 2020. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31180?show=full>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Ada Séfora Díaz Velasco, Fanny Luz Mamani Ccama, Brian Andree Meneses Claudio, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz.

Curación de datos: Ada Séfora Díaz Velasco, Fanny Luz Mamani Ccama, Brian Andree Meneses Claudio, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz.

Investigación: Ada Séfora Díaz Velasco, Fanny Luz Mamani Ccama, Brian Andree Meneses Claudio, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz.

Administración del proyecto: Ada Séfora Díaz Velasco, Fanny Luz Mamani Ccama, Brian Andree Meneses Claudio, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz.

Recursos: Ada Séfora Díaz Velasco, Fanny Luz Mamani Ccama, Brian Andree Meneses Claudio, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz.

Supervisión: Ada Séfora Díaz Velasco, Fanny Luz Mamani Ccama, Brian Andree Meneses Claudio, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz.

Redacción - borrador original: Ada Séfora Díaz Velasco, Fanny Luz Mamani Ccama, Brian Andree Meneses Claudio, Gustavo Ernesto Zarate Ruiz.