

The role of Transformational Leadership as a tool for development in the City of Azogues

El rol del Liderazgo Transformacional como herramienta para el desarrollo en la Ciudad de Azogues

Autores:

Sagal-Alvear, Mario Enrique
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión de Proyectos
Cuenca – Ecuador



mario.sagal.01@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0005-3684-4162>

Cisneros-Quintanilla, Diego Patricio
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión de Proyectos
Cuenca – Ecuador



dcisneros@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-0897-8938>

Ortega-Castro, Juan Carlos
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión de Proyectos
Cuenca – Ecuador



jcortegac@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-6496-4325>

Fechas de recepción: 23-ABR-2024 aceptación: 23-MAY-2024 publicación: 15-JUN-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

Azogues, una ciudad en Ecuador, enfrenta limitaciones en su potencial debido a la ausencia de liderazgo transformacional, carencia de una visión compartida, falta de articulación entre sectores y escasa participación ciudadana. Estas deficiencias se traducen en un crecimiento económico lento, desigualdades sociales y problemas ambientales. El presente artículo tiene como objetivo proponer el liderazgo transformacional como una herramienta para impulsar el desarrollo sostenible en Azogues, aprovechando los recursos humanos, naturales y el respaldo internacional disponibles en la región. Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura sobre liderazgo transformacional y su aplicación en contextos similares. Además, se analizaron casos locales y globales, como el liderazgo de Steve Jobs en Apple durante la crisis financiera de 2008, para identificar las estrategias y prácticas exitosas que podrían ser aplicables en el contexto de Azogues. El liderazgo transformacional se presenta como una solución eficaz para superar obstáculos como el estancamiento económico, la falta de empleo y la fragmentación entre sectores. Este tipo de liderazgo inspira y motiva a las personas hacia una visión compartida, mejorando así el desempeño individual, grupal y organizacional. Es fundamental comprender el contexto local y desarrollar estrategias que fomenten la participación comunitaria y creen un entorno propicio para el desarrollo del liderazgo transformacional en Azogues. Este artículo establece una base sólida para investigaciones futuras y destaca la importancia de implementar medidas concretas para promover el liderazgo transformacional como catalizador del cambio y el progreso en la ciudad.

Palabras clave: Liderazgo transformacional; desarrollo sostenible; participación ciudadana; colaboración sectorial; visión compartida

Abstract

Azogues, a city in Ecuador, faces limitations in its potential due to the absence of transformational leadership, lack of a shared vision, lack of coordination between sectors and scarce citizen participation. These shortcomings translate into slow economic growth, social inequalities and environmental problems. This article aims to propose transformational leadership as a tool to promote sustainable development in the Azogues, taking advantage of the human and natural resources and international support available in the region. A comprehensive review of the transformational leadership literature and its application in similar contexts was conducted. In addition, local and global cases, such as Steve Jobs' leadership at Apple during the 2008 financial crisis, were analyzed to identify successful strategies and practices that could be applicable in the context of the Azogues. Transformational leadership is presented as an effective solution to overcome obstacles such as economic stagnation, lack of employment and fragmentation between sectors. This type of leadership inspires and motivates people towards a shared vision, thus improving individual, group and organizational performance. It is essential to understand the local context and develop strategies that foster community participation and create an enabling environment for the development of transformational leadership in the Azogues. This article lays a solid foundation for future research and highlights the importance of implementing concrete measures to promote transformational leadership as a catalyst for change and progress in the city.

Keywords: Transformational leadership; Sustainable development; Citizen participation; Sectoral collaboration; Shared vision

Introducción

Pese a su potencial, Azogues enfrenta una falta de liderazgo transformacional que limita su desarrollo, la ausencia de una visión compartida, la escasa articulación entre sectores y la baja participación ciudadana obstaculizan el progreso, esto conlleva a bajo crecimiento económico, inequidad y problemas ambientales que para afrontarlo se propone el liderazgo transformacional como herramienta para aprovechar el potencial humano, la riqueza natural y el apoyo internacional para lograr un desarrollo sostenible en Azogues.

El liderazgo transformacional se caracteriza como una herramienta valiosa con la que permite direccionar y motivar a las personas hacia una nueva visión de las cosas con enfoque dirigido a cambios positivos (Northouse, 2023), este tipo de liderazgo dirige espontáneamente a las personas al trabajo con emoción, ilusión y la confianza en sí mismos para el logro de metas y objetivo (Pando et al., 2022).

Numerosos estudios han demostrado la eficacia del este tipo de liderazgo en la mejora del desempeño individual, grupal y organizacional, ejemplo: Liderazgo transformacional en tiempos de crisis, el caso de Steve Jobs donde se analiza cómo Steve Jobs, cofundador de Apple, aplicó el liderazgo transformacional para guiar a su empresa durante la crisis financiera de 2008, se destaca su capacidad para inspirar a los empleados, crear una visión compartida y fomentar la innovación (García-Morales, 2023).

El Liderazgo transformacional durante la pandemia de COVID-19: el caso de una empresa multinacional que se analiza cómo esta implementó el liderazgo transformacional para navegar la pandemia de COVID-19, donde se destaca la importancia de la comunicación efectiva, la empatía y la creación de una visión compartida para superar los desafíos de la crisis. (Bass, 2023).

Liderazgo transformacional y empoderamiento de los empleados en un startup tecnológico, en este estudio se examina cómo el liderazgo transformacional fomenta el empoderamiento de los empleados en un startup tecnológico, se determinó como el liderazgo transformacional

crea un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados, respetados y capacitados para tomar decisiones (Avolio, 2022).

Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en empresas familiares ecuatorianas, investiga la relación entre liderazgo transformacional y desempeño organizacional en empresas familiares ecuatorianas, se encontró que este tipo de liderazgo tiene un impacto positivo en el rendimiento de las empresas, especialmente cuando se combina con una cultura familiar fuerte, (Vásquez-Jaramillo y Bermeo-Alarcón, 2022).

A nivel mundial, diversos líderes han demostrado la aplicación exitosa del liderazgo transformacional en diferentes contextos. Jacinta Ardern, primera ministra de Nueva Zelanda, reconocida por su enfoque empático, comunicación clara y acción decisiva durante la pandemia de COVID-19 (Spoonley, 2020). En Alemania, Angela Merkel ejerció un liderazgo transformacional durante la crisis del euro y la crisis de refugiados, buscando soluciones colaborativas y promoviendo la unidad europea (Kettler, 2016). Nayib Bukele, presidente de El Salvador, ha implementado el Plan Control Territorial para reducir la violencia y el crimen en el país, mostrando un enfoque innovador y audaz (O'Neill, 2022).

En un mundo cada vez más complejo e incierto, el liderazgo transformacional se vuelve crucial para que las organizaciones y sociedades puedan adaptarse y prosperar, (Parra et al., 2021). Al inspirar y empoderar a las personas, este enfoque cataliza el desarrollo sostenible y mejora la calidad de vida de estas. El liderazgo transformacional puede impulsar el progreso de la ciudad de Azogues, promover el desarrollo económico y social, mejorar la gobernanza, fomentar la sostenibilidad ambiental y fortalecer el tejido social de la ciudad implementando planes estratégicos participativos, proyectos de desarrollo sostenible y la promoción de la cultura y el turismo.

El objetivo de este artículo es analizar cómo el liderazgo transformacional puede contribuir al progreso económico y social de Azogues. Para ello, se llevarán a cabo encuestas a líderes locales y ciudadanos, los resultados de esta investigación proporcionarán información valiosa para comprender mejor el papel del liderazgo transformacional y su implementación en el contexto específico de Azogues; estos hallazgos podrán ser utilizados por líderes políticos, empresariales y sociales de la ciudad para diseñar estrategias efectivas de desarrollo. Sin

embargo, es importante considerar que los resultados no deben generalizarse automáticamente a otras ciudades, porque cada contexto tiene sus particularidades.

Material y métodos

Para la investigación realizada, se adoptó un diseño mixto, que combina un enfoque cualitativo y cuantitativo. En cuanto al enfoque cualitativo, se recurrió a fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias incluyeron revistas y artículos científicos relevantes, por ejemplo, Hur et al., (2011) establece la conexión entre el liderazgo transformacional la inteligencia emocional y el desempeño organizacional, mientras que Shahi y Bhatti, (2021) exploran la relación entre el liderazgo transformacional, la innovación de los empleados y la motivación intrínseca. Las fuentes secundarias, como libros de texto y otros artículos científicos fueron utilizadas para fortalecer y contextualizar el papel de liderazgo transformacional en el progreso de la ciudad de Azogues.

Para la parte cuantitativa, se llevó a cabo una encuesta con preguntas cerradas dirigida a la población económicamente activa de Azogues. La encuesta se diseñó para evaluar la percepción de los ciudadanos sobre el liderazgo transformacional, así como sus experiencias y necesidades. El tamaño de la muestra se determinó utilizando la fórmula de Cochran, resultando en una muestra de 380 personas. La encuesta se administró a una población objetivo de 36340 habitantes, representando el 69,30% de la Población Económicamente Activa según datos del INEC (2023).

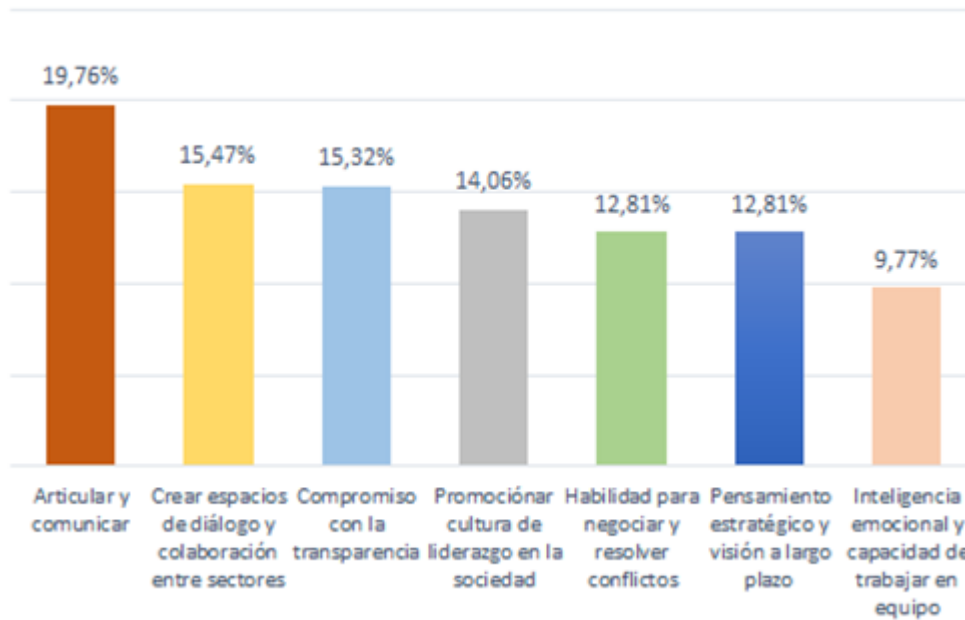
El análisis de los datos recopilados se realizó utilizando técnicas de análisis de contenido temático para identificar características, estrategias y experiencias relevantes de los líderes transformacionales en Azogues, así como su impacto en el desarrollo de la ciudad. Esta investigación se clasifica como descriptivo-correlacional, ya que se enfoca en describir las características del liderazgo transformacional en Azogues y analizar su relación con el desarrollo de la ciudad.

Resultados

Los resultados giran en torno a tres temas principales como: Las características y competencias del liderazgo transformacional en Azogues, el papel del liderazgo transformacional para el desarrollo de Azogues y los desafíos y oportunidades para el liderazgo transformacional. Estos resultados proporcionan una visión integral de las preocupaciones y prioridades de la ciudad, así como áreas de oportunidad para mejorar el bienestar en general.

Figura 1

Características y competencias del liderazgo transformacional en Azogues.



Nota. La figura muestra resultados de la encuesta sobre características y competencias de liderazgo transformacional en Azogues.

En la figura 1 se muestra los resultados de la encuesta sobre las características y competencias del liderazgo transformacional de Azogues, que revelan una distribución de opiniones entre los diferentes aspectos identificados. Con un 19,76%, lidera la lista, la capacidad de articular y comunicar ideas, seguida de la creación de espacios de diálogo y colaboración entre

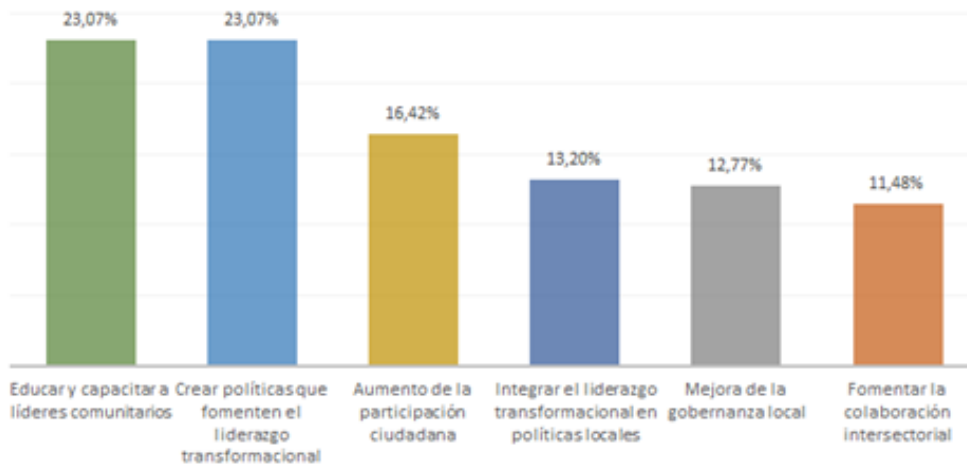
sectores con un 15,47%. Además, el compromiso con la transparencia y la promoción de una cultura de liderazgo en la sociedad tuvieron porcentajes de participación similares, del 15,32% y el 14,06%, respectivamente. El pensamiento estratégico, la visión a largo plazo y la habilidad para negociar y resolver conflictos obtuvieron todos un 12,81% de la participación. Finalmente, pero no menos importante, la inteligencia emocional y la capacidad de trabajar en equipo registró el porcentaje más bajo, con un 9,77%.

Estos resultados demuestran que Azogues aprecia profundamente una amplia gama de habilidades de liderazgo transformacional. La participación en la articulación y comunicación de ideas indica que el liderazgo transformacional requiere la capacidad de comunicarse efectivamente y dirigir la comunicación en la comunidad. La importancia de establecer relaciones sólidas y promover la cooperación entre diversos sectores de la sociedad hace que sea crucial crear espacios para el diálogo y la colaboración. La promoción de una cultura de liderazgo y el compromiso con la transparencia demuestra la importancia de la ética y los valores en el ejercicio del liderazgo.

Sin embargo, el hecho de que la inteligencia emocional y la capacidad de trabajo en equipo obtuvieran porcentajes más bajos sugiere que estos aspectos podrían requerir más atención o desarrollo en el contexto de Azogues. En general, estos resultados demuestran que el desarrollo del liderazgo transformacional en Azogues requiere un enfoque holístico y equilibrado que incluya tanto habilidades interpersonales como habilidades estratégicas y éticas con una visión a largo plazo.

Figura 2

Papel del liderazgo transformacional para el desarrollo de Azogues



Nota. La figura muestra resultados de la encuesta sobre estrategias para promover el liderazgo transformacional en Azogues.

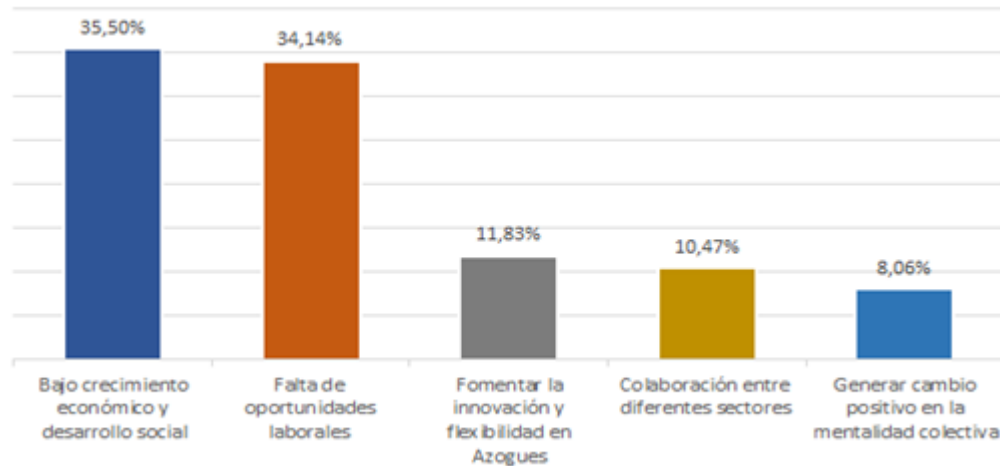
En la figura 2 se muestra los resultados de la encuesta sobre las estrategias para promover el liderazgo transformacional en Azogues, se aprecia una variedad de enfoques que los participantes consideraron importantes. El 23% de los participantes están involucrados en la creación de políticas que fomentan el liderazgo transformacional, así como en la educación y capacitación de líderes comunitarios. Esto destaca la importancia de invertir en el desarrollo de habilidades y la creación de un marco institucional favorable para el liderazgo innovador en la ciudad. Además, hubo un aumento significativo en la participación ciudadana (16 %) y mejoras en la gobernanza local (13 %), destacando la importancia de la inclusión y la eficiencia en la toma de decisiones.

Por otro lado, tanto la integración del liderazgo transformacional en las políticas locales (13%) como el fomento de la colaboración intersectorial (11%) como fueron considerados relevantes, indicando la necesidad de coordinación y alineación de esfuerzos entre diferentes actores y niveles de gobierno. Estos hallazgos indican que para fomentar de manera efectiva el liderazgo transformacional en Azogues, se requiere una combinación de métodos, que

incluyen el fortalecimiento de las habilidades individuales y la transformación de las estructuras institucionales.

Figura 3

Papel del liderazgo transformacional para el desarrollo de Azogues



Nota. La figura muestra resultados de la encuesta sobre desafíos y enfoques para el liderazgo transformacional en Azogues.

Los resultados de la encuesta sobre desafíos y enfoques para el liderazgo transformacional en Azogues se muestran en la Figura 3. Los participantes identifican que el bajo crecimiento económico y el desarrollo social, junto con la falta de oportunidades laborales, eran las principales preocupaciones, con un porcentaje de participación del 35.50% y el 34.14%, respectivamente. Estos resultados muestran cuán importante es abordar las necesidades económicas y sociales de la ciudad para impulsar un cambio significativo. Además, la innovación y la flexibilidad, con un 11.83% y un 10.47% de participación respectivamente recibieron una gran atención en Azogues.

Esto demuestra lo crucial que es adaptarse a un entorno cambiante y trabajar juntos para crear soluciones efectivas. Por último, el 8.06% de los participantes mencionó crear un cambio positivo en la mentalidad colectiva, destacando la importancia de abordar no solo los aspectos

económicos y sociales, sino también los culturales y psicológicos para lograr un verdadero cambio transformacional en la comunidad de Azogues.

Discusión

Los hallazgos de este artículo sobre el liderazgo transformacional en Azogues reflejan lo crucial para abordar los desafíos socioeconómicos y culturales de la ciudad, muestran que un líder transformacional en Azogues debe poder desarrollar una visión compartida con los actores de la ciudad, lo que implica una comunicación efectiva y la construcción de consenso y colaboración entre diferentes sectores. Esto corrobora los hallazgos de investigaciones anteriores que enfatizan el papel del liderazgo transformacional en la promoción de la colaboración y la creación de una visión compartida. (García-Morales y Martínez-Cava, 2023).

Además, se descubrió que un líder transformacional en Azogues debe comprender a fondo el contexto político, social y cultural de la ciudad para poder adaptarse a las posibles transformaciones y fomentar la colaboración y el diálogo entre los diversos sectores. La literatura existente destaca el papel del liderazgo transformacional en la promoción de la colaboración y la comprensión del contexto local. Estos hallazgos corroboran estas conclusiones. (Avolio y Zhu, 2022).

Los resultados muestran también que varios actores, como el gobierno actual, los políticos, empresas y la sociedad civil, pueden desempeñar roles importantes en la promoción del liderazgo transformacional en el desarrollo de Azogues. Esto refuerza la idea de que el liderazgo transformacional implica la participación de múltiples partes interesadas en la promoción de un cambio positivo, además de los líderes individuales (Bass, 2023).

El artículo identifica desafíos importantes que enfrenta Azogues hacia el crecimiento económico y social, incluido el bajo crecimiento económico, la falta de oportunidades laborales y la desarticulación entre diversos sectores; estos obstáculos resaltan la importancia de un enfoque integral y coordinado para abordar los problemas de la ciudad. El liderazgo

transformacional puede desempeñar un papel crucial al inspirar la acción colectiva, fomentar la innovación y la colaboración.

Este artículo es esencial para comprender el liderazgo transformacional en Azogues y su impacto en el desarrollo económico y social y se establece como una base para investigaciones futuras en este campo, por lo que se recomienda con firmeza para abordar los desafíos culturales y socioeconómicos de Azogues, los hallazgos destacan la importancia de que los líderes tengan la capacidad de desarrollar una visión compartida, comprender el contexto local y fomentar la cooperación entre sectores. Este método no solo puede resolver problemas como la escasez de empleo y el bajo crecimiento económico, sino que también establecerá las bases para un desarrollo sostenible y equitativo en la ciudad.

Conclusiones

El análisis del liderazgo transformacional en Azogues ha arrojado conclusiones de vital importancia, subrayando su papel crítico en la mitigación de los desafíos socioeconómicos y culturales que aquejan a la ciudad. La carencia de una visión compartida, la fragmentación entre sectores y la escasa participación ciudadana han sido identificados como barreras significativas para el progreso de Azogues, reflejándose en un crecimiento económico insuficiente, desigualdades sociales y problemas ambientales.

Ante este panorama, se postula el liderazgo transformacional como una herramienta poderosa para capitalizar el potencial humano, los recursos naturales y el apoyo internacional en aras de un desarrollo sostenible en la ciudad. Este tipo de liderazgo, reconocido por su capacidad para inspirar y motivar hacia una visión compartida, ha demostrado su eficacia en diversas realidades. A través de ejemplos tanto globales como locales, se evidencia cómo el liderazgo transformacional puede catalizar un cambio positivo y fomentar la colaboración entre múltiples actores, incluyendo gobiernos, empresas y sociedad civil.

Asimismo, se resalta la necesidad de comprender a fondo el contexto sociopolítico y cultural de Azogues, así como la importancia de estrategias específicas que promuevan la participación activa de la comunidad y creen un entorno propicio para el desarrollo del

liderazgo transformacional. En esencia, artículo proporciona una base sólida para investigaciones futuras y recalca la urgencia de implementar acciones tangibles que impulsen el liderazgo transformacional como motor de cambio y progreso en Azogues.

Referencias bibliográficas

Alharbi, I. B. (2021, January 1). Innovative Leadership: A Literature Review Paper. Open Journal of Leadership. <https://doi.org/10.4236/ojl.2021.103014>

Bass, B. M. (1985, January 1). Leadership and Performance Beyond Expectations.

[http://books.google.ie/books?id=NCd-QgAACAAJ&dq=Bass,+B.+M.+\(1985\).+Leadership+and+performance+beyond+expectations.+New+York:+Free+Press.&hl=&cd=1&source=gbp_api](http://books.google.ie/books?id=NCd-QgAACAAJ&dq=Bass,+B.+M.+(1985).+Leadership+and+performance+beyond+expectations.+New+York:+Free+Press.&hl=&cd=1&source=gbp_api)

Benites, P. R. M., Sánchez, J. L. S., & Andrade, J. E. O. (2023, March 28). Incidencia del liderazgo en la gestión de proyectos en las Pymes del cantón Azogues. Conciencia Digital. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.3.2528>

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.

<https://search.worldcat.org/title/Leadership/oclc/3632001>

Bryman, A., Stephens, J., & Beer, M. (2010). The Routledge handbook of organizational behavior. London: Routledge.

<http://library.matanauniversity.ac.id/matanalib/index.php?id=5070&p=cite>.

D Zapata, M. C. D. (2023). El liderazgo transformacional en la intervención comunitaria. <https://www.semanticscholar.org/paper/El-liderazgo-transformacional-en-la-intervenci%C3%B3n-Zapata/008982df5066d2cecedde9f888b598efbb5a7aaa#cited-papers>

Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., y Aarons, G. A. (2020).

The influence of transformational leadership and leader attitudes on subordinate attitudes and implementation success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98-111.
<https://doi.org/10.1177/1548051818824529>

Galvani, G. G. (2020). Satisfacción del trabajador y su incidencia en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2019.

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/123456789/2188>

Hur, Y., Van Den Berg, P., & Wilderom, C. P. (2011, August 1). *Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes*. the Leadership Quarterly/the Leadership Quarterly.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.002>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador: <https://www.inecnigeria.org/>

Isabel, R. T. M. (2015). Desarrollo liderazgo transformacional en el departamento de recursos humanos del gobierno autónomo descentralizado de Azogues.
<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/4360>

Katou, A.A. (2015), "Transformational leadership and organizational performance: Three serially mediating mechanisms", *Employee Relations*, Vol. 37 No. 3, pp. 329-353.

<https://doi.org/10.1108/ER-05-2014-0056>

KITTIKUNCHOTIWUT, P. (2020). Transformational Leadership and Financial Performance: The Mediating Roles of Learning Orientation and Firm Innovativeness. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 769-781.

<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.N10.769>



Laura, C. M. (2017). Papel del liderazgo en el impulso de modelos de calidad en institutos de educación secundaria. Universidad Autónoma De Madrid.

<http://hdl.handle.net/10486/679658>

McLaughlin, C. P., y Kunk-Czaplicki, J. A. (2020). Leadership: Theory and Practice by Peter G. Northouse. *Journal of College Student Development*, 61(2), 260–261.

<https://doi.org/10.1353/csd.2020.0023>

Meneses Quelal, L. A., & FANNY IBETH, C. E. (2022, January 31). EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS OPERACIONES MILITARES DEL EJÉRCITO ECUATORIANO. *Revista De Ciencias De Seguridad Y Defensa*, 6(3), 12.

<https://doi.org/10.24133/rcsd.vol06.n03.2021.02>

Riggio, R. E., & Bass, B. M. (2006, August 15). Transformational Leadership. Psychology Press eBooks. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>

Shahi, S., & Bhatti, H. S. (2021, March 30). *Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation and. . .* ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/350495092_Transformational_Leadership_and_Employee_Creativity_The_Mediating_Role_of_Intrinsic_Motivation_and_Leader-Member_Exchange_LMX

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Upper Saddle River, NJ

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.