

**UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**



**CENTRO DE POSTGRADOS**

**MAESTRÍA EN TURISMO MENCIÓN GESTIÓN DEL  
TURISMO**

**Proyecto de innovación presentado para obtener el título de  
Magíster en Turismo**

**“RELACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y  
TRANSACCIONAL CON LA AUTOEFICACIA  
EMPRENDEDORA EN EL SECTOR TURÍSTICO EN LA  
COMUNIDAD PUERTO SANTA ANA”**

**Autora:** Ing. Angélica Aracely Tobanda Barragán

**Director:** Dr. Luis Oswaldo Manosalvas Vaca PhD

Puyo, Ecuador

2018

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Angélica Aracely Tobanda Barragán con cédula de identidad 160038788-8, declaro ante las autoridades educativas de la Universidad Estatal Amazónica, que el contenido del Proyecto de Innovación titulado: **“RELACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL CON LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA EN EL SECTOR TURÍSTICO EN LA COMUNIDAD PUERTO SANTA ANA”**, es absolutamente original, auténtico y personal.

En tal virtud y según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente, certifico libremente que los criterios y opiniones que constan en el Proyecto de Innovación son de exclusiva responsabilidad de la autora; y que los resultados expuestos pertenecen a la Universidad Estatal Amazónica.



Ing. Angélica Aracely Tobanda Barragán

160038788-8

**AUTORA**



## UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

### Centro de Postgrados

#### AVAL

Quien suscribe Dr. Luis Oswaldo Manosalvas Vaca PhD. Director del trabajo de titulación, modalidad Proyecto de Innovación titulado: *"RELACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL CON LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA EN EL SECTOR TURÍSTICO EN LA COMUNIDAD PUERTO SANTA ANA"*, a cargo de la Ing. Angélica Aracely Tobanda Barragán egresada del primer cohorte de la Maestría en Turismo - mención Gestión del Turismo de la Universidad Estatal Amazónica.

Certifico haber acompañado en el proceso de elaboración del Proyecto de Innovación y considero que cumple con los lineamientos y orientaciones establecidas en la normativa vigente de la institución, por lo que se encuentra listo para ser sustentado.

Por lo antes expuesto se avala el Proyecto de Innovación para que sea presentado ante el Centro de Postgrados como forma de titulación como Magister en Turismo - mención Gestión del Turismo y que dicha instancia considere el mismo a fin de que tramite lo que corresponda.

Atentamente,



Dr. Luis Oswaldo Manosalvas Vaca PhD

**DIRECTOR**

**DOCENTE TITULAR UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**



# UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND



Oficio No. 083-IL-UEA-2018

Puyo, 07 de diciembre de 2018

Por medio del presente **CERTIFICO** que:

El trabajo de titulación, proyecto de innovación correspondiente a la ING. **ANGÉLICA ARACELY TOBANDA BARRAGÁN**, con C.I. 1600387888 con el Tema: **"RELACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL CON LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA EN EL SECTOR TURÍSTICO EN LA COMUNIDAD PUERTO SANTA ANA"**, de la Maestría en Turismo, Mención en Gestión del Turismo, Director de proyecto Dr. Luis Oswaldo Manosalvas Vaca, ha sido revisado mediante el sistema antiplagio URKUND, reportando una similitud del 5%, Informe generado con fecha 24 de octubre de 2018 por parte del director, conforme archivo adjunto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes

Atentamente,

Ing. Italo Marcelo Lara Pilco MSc.  
**ADMINISTRADOR DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND – UEA - .**

## CERTIFICADO DE APROBACIÓN


**EL TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN CERTIFICA QUE:**

El presente trabajo: **“RELACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL CON LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA EN EL SECTOR TURÍSTICO EN LA COMUNIDAD PUERTO SANTA ANA”**, bajo la responsabilidad de la egresada señorita Angélica Aracely Tobanda Barragán, ha sido meticulosamente revisada, autorizando su presentación:

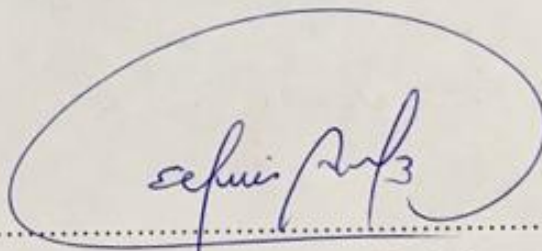
### MIEMBROS DEL TRIBUNAL



.....  
**Dra. C. María Victoria Reyes Vargas, PhD.**  
**PRESIDENTA DEL TRIBUNAL**



.....  
**Dra. C. Yolanda Lorena Paredes Andrade, PhD.**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**



.....  
**Dr. C. Luis Armijo Auquilla Belema, PhD.**  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer en primer lugar a Dios quién me ha sabido guiar por este camino y quién me ha dado la fortaleza y sabiduría para no desmayar hasta conseguir esta meta.

A la Universidad Estatal Amazónica por haberme acogido como una estudiante más de sus prestigiosas aulas y me ha permitido obtener un escalón más en mi vida profesional.

A mi director de proyecto el Dr. Luis Oswaldo Manosalvas Vaca PhD quién más que un tutor ha sido un amigo el cual con sus consejos, paciencia y sus conocimientos me ha ayudado a concluir mis estudios con éxito.

A la asociación Yaku Runa por confiar en mí y brindarme toda la ayuda necesaria para la realización de este proyecto, gracias por su hospitalidad y amabilidad hacia mi persona.

Agradecer a todas las personas que de una u otra manera estuvieron a mi lado apoyándome y animándome para seguir adelante y quienes han formado parte de mi vida.

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto de innovación la dedico con mucho amor:

A mis padres, quienes me dieron la vida y han estado siempre a mi lado apoyándome y aconsejándome, quienes con su ejemplo y amor me formaron como persona a lo largo de estos años; esta tesis es de ustedes y para ustedes mamá y papá, ya que, si no hubiera sido por su esfuerzo no hubiera llegado hasta este punto en mi vida. Gracias por creer y confiar en mí siempre.

A mis hermanos Jefferson y Jean agradecerles por siempre darme palabras de aliento y motivación, porque siempre han formado parte de mi realización, ustedes y sus respectivas familias siempre han sido y serán mi mayor motivación de seguir adelante.

A mi novio Alex, quien con su apoyo incondicional me ha ayudado a mantenerme firme hasta culminar esta nueva etapa y fue quién me impulsó a luchar por este nuevo reto, constantemente estuvo noches y madrugadas a mi lado ayudándome mientras construía este ahora mi nueva meta.

A los miembros de la asociación Yaku Runa por abrirme las puertas desde el principio y permitirme conocer sus costumbres y forma de vida, gracias por el apoyo que me dieron para la realización de este proyecto que será para beneficio de toda su comunidad.

A cada uno de los Docentes amigos que estuvieron siempre pendientes de mis avances, dándome consejos y enseñándome a no rendirme antes ninguna adversidad.

## **RESUMEN EJECUTIVO Y PALABRAS CLAVES**

En los últimos años, investigaciones realizadas en varios países sobre liderazgo y habilidades emprendedoras han indicado que estas dos variables están delimitadas por las condiciones económico - sociales, las cuales van a la par la una con la otra, puesto que, las personas que crean nuevos emprendimientos deben desarrollar al máximo sus habilidades y complementarlas con actividades de liderazgo, las cuales conducen a percibir de una mejor manera los problemas locales, regionales y mundiales. La presente investigación estudia la relación del liderazgo transformacional y transaccional con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico en la comunidad Puerto Santa Ana, perteneciente a la parroquia Madre Tierra, ubicada en la provincia de Pastaza, donde se desarrolla una evaluación de las características demográficas de la muestra y un análisis descriptivo de las variables de estudio, además se analizó mediante el coeficiente de Cronbach la validez de los instrumentos utilizados y mediante la correlación de Pearson se determinó que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la autoeficacia emprendedora, sin embargo, el liderazgo transaccional no se relaciona con la autoeficacia emprendedora; lo cual da paso a nuevas investigaciones que traten de describir como mejorar este tipo de liderazgo transaccional y su beneficio para las comunidades.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Autoeficacia emprendedora.



## **ABSTRACT AND KEYWORDS**

In recent years, research carried out in several countries on leadership and entrepreneurial skills has indicated that these two variables are delimited by the economic - social conditions, which go hand in hand with each other, since, the people who create new ones Enterprises must develop their skills to the maximum and complement them with leadership activities, which lead to a better perception of local, regional and global problems. This research studies the relationship of transformational and transactional leadership with entrepreneurial self-efficacy in the tourism sector in the Puerto Santa Ana community, belonging to the Madre Tierra parish, located in the province of Pastaza, where an evaluation of the demographic characteristics of The sample and a descriptive analysis of the study variables were analyzed by means of the Cronbach coefficient the validity of the instruments used and through the Pearson correlation, it was determined that the transformational leadership is significantly related to the entrepreneurial self-efficacy, however , transactional leadership is not related to entrepreneurial self-efficacy; which gives way to new research that tries to describe how to improve this type of transactional leadership and its benefit to the communities

Keywords: Transformational leadership, Transactional leadership, Entrepreneurial Self-efficacy.

## TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	4
2.1. Liderazgo.....	5
2.1.1. Generalidades.....	4
2.1.2. Características de los líderes.....	4
2.1.3. Liderazgo transformacional y transaccional.....	5
2.1.4. Liderazgo transformacional.....	6
2.1.5. Liderazgo transaccional.....	7
2.1.6. Liderazgo en comunidades.....	9
2.2. Autoeficacia emprendedora.....	9
2.2.1. Generalidades.....	9
2.2.2. Autoeficacia Emprendedora en Ecuador.....	10
2.2.3. Autoeficacia emprendedora en el sector turístico en comunidades.....	13
2.3. Liderazgo en la autoeficacia emprendedora.....	15
CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
Localización.....	17
Tipo de investigación.....	17
Método de investigación.....	18
Selección de la muestra.....	18
Recursos humanos y materiales.....	19
Tratamiento y procesamiento de datos.....	20
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
Análisis de datos demográficos.....	21
Análisis de confiabilidad.....	31
Análisis descriptivo de las variables liderazgo y autoeficacia emprendedora.....	32
Variable liderazgo transformacional.....	32
Variable liderazgo transaccional.....	37
Variable autoeficacia emprendedora.....	42
Análisis de correlación de Pearson.....	49
Análisis cualitativo.....	51
Estrategias para desarrollar el Liderazgo y la Autoeficacia emprendedora en los	54

emprendedores de la comunidad Puerto Santa Ana.....	
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	62
ANEXOS.....	70

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Edad.....	21
Tabla 2.	Género.....	22
Tabla 3.	Núcleo Familiar.....	23
Tabla 4.	Ingreso Mensual.....	24
Tabla 5.	Nivel de Estudios.....	25
Tabla 6.	Autodefinición Étnica.....	26
Tabla 7.	Ocupación.....	27
Tabla 8.	Vivienda.....	28
Tabla 9.	Servicios Básicos.....	29
Tabla 10.	Fuente Económica.....	30
Tabla 11.	Alfa de Cronbach Variable Liderazgo.....	31
Tabla 12.	Alfa de Cronbach Variable Autoeficacia Emprendedora.....	31
Tabla 13.	Influencia Idealizada (atributo).....	32
Tabla 14.	Influencia Idealizada (comportamiento).....	33
Tabla 15.	Motivación Inspiradora.....	34
Tabla 16.	Estimulación Intelectual.....	35
Tabla 17.	Consideración Individualizada.....	36
Tabla 18.	Conocimiento Contingente.....	37
Tabla 19.	Excepción Activa.....	38
Tabla 20.	Excepción Pasiva.....	39
Tabla 21.	Laissez Faire.....	40
Tabla 22.	Afrontar cambios inesperados.....	42
Tabla 23.	Construir un entorno innovador.....	43
Tabla 24.	Definir el objetivo central del negocio.....	44
Tabla 25.	Desarrollar los recursos humanos.....	45
Tabla 26.	Descubrir nuevos productos y oportunidades de mercado.....	46
Tabla 27.	Iniciar relaciones con inversores.....	47
Tabla 28.	Correlación Liderazgo transformacional y Autoeficacia emprendedora..	49
Tabla 29.	Correlación Liderazgo transaccional y Autoeficacia emprendedora.....	50

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Mapa de ubicación de Puerto Santa Ana.....	17
Figura 2.	Edad.....	21
Figura 3.	Género.....	22
Figura 4.	Núcleo Familiar.....	23
Figura 5.	Ingreso Mensual.....	24
Figura 6.	Nivel de Estudios.....	25
Figura 7.	Autodefinición Étnica.....	26
Figura 8.	Ocupación.....	27
Figura 9.	Vivienda.....	28
Figura 10.	Servicios Básicos.....	29
Figura 11.	Fuente Económica.....	30
Figura 12.	Influencia Idealizada (atributo).....	32
Figura 13.	Influencia Idealizada (comportamiento).....	33
Figura 14.	Motivación Inspiradora.....	34
Figura 15.	Estimulación Intelectual.....	35
Figura 16.	Consideración Individualizada.....	36
Figura 17.	Conocimiento Contingente.....	37
Figura 18.	Excepción Activa.....	38
Figura 19.	Excepción Pasiva.....	39
Figura 20.	Laissez Faire.....	40
Figura 21.	Afrontar cambios inesperados.....	42
Figura 22.	Construir un entorno innovador.....	43
Figura 23.	Definir el objetivo central del negocio.....	44
Figura 24.	Desarrollar los recursos humanos.....	45
Figura 25.	Descubrir nuevos productos y oportunidades de mercado.....	46
Figura 26.	Iniciar relaciones con inversores.....	47

# CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las sociedades comunitarias cada vez más demandantes caracterizan el siglo XXI, en ellas su territorio y cultura son la base de su economía, la cual se desarrolla de mejor manera con la creación de empresas que dinamizan la misma (Ledesma, 2016). En estas sociedades el papel de los líderes y de los emprendedores es decisivo para evitar que un producto, bien o servicio, se estanque y que la empresa pueda continuar innovando o creando nuevos mercados (Salazar, Vargas, & Salazar, 2017).

Lasio, Caicedo, Ordeñana, Samaniego y Zambrano (2016) en su investigación realizada en Ecuador para Global Entrepreneurship Monitor, indicaron que los emprendedores juegan un rol crítico en el desarrollo y bienestar de las sociedades; pues al estudiar las actitudes, actividades y aspiraciones relacionadas a los emprendimientos se encontró que debe existir una serie de aspectos relacionados con factores internos y externos que impulsen su desarrollo (Orozco, 2014).

El liderazgo y la autoeficacia emprendedora de los individuos es un tema de investigación que ha cobrado mucha importancia durante los últimos años (Sopó, Salazar, Guzmán, & Vera, 2017); sin embargo, en la amplia gama de teorías actuales de liderazgo, Fernández y Quinteros (2017) señalaron que la teoría del liderazgo transaccional y transformacional describe de mejor manera las características que deben poseer los líderes para afrontar con éxito los cambios de un entorno global, pues se considera que los mejores líderes evidencian características de ambos estilos de liderazgo (Avolio, Bass, & Jung, 1999).

Molero, Recio y Cuadrado (2010) explicaron que el liderazgo transformacional es cuando una o más personas se comprometen con otras, de tal manera que los líderes y seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad; por el contrario, el liderazgo transaccional está basado en el intercambio de recompensas entre el líder y los miembros de su equipo.

Con estos antecedentes podemos verificar que la relación entre liderazgo transformacional y transaccional y la autoeficacia emprendedora en el sector turístico es de gran importancia y al carecer de evidencia de éstas dos variables en localidades en vías de desarrollo, específicamente en comunidades Amazónicas como lo es Puerto Santa Ana se hace necesaria dicha investigación.

Cabe mencionar que esta investigación tributa en términos de pertinencia social y cultural en dos líneas de investigación: desarrollo del turismo científico en la Amazonía y Economía de RRNN y Desarrollo Empresarial.

## **PROBLEMA CIENTÍFICO**

Los pueblos indígenas Amazónicos se están involucrando cada vez más en emprendimientos turísticos en todo el mundo, pues esto en gran medida es una respuesta al crecimiento poblacional en áreas de vida para muchas comunidades; sin embargo, para que dichas empresas se consideren exitosas los pueblos indígenas deben ser capaces de tomar el control a pesar de las fuerzas que a menudo trabajan en contra de ellos (Peredo, Ordóñez, & Belohrad, 2015).

Por esta razón Mendoza y Prideaux (2017) indicaron que las comunidades para desarrollar negocios sostenibles requieren el apoyo de sus líderes comunitarios y de potenciar las capacidades propias de cada uno de los habitantes que la conforman. Pues las comunidades que desarrollan un buen liderazgo transaccional y transformacional, y fomentan la autoeficacia emprendedora de sus miembros pueden participar en actividades económicas como el turismo y beneficiarse de ellas.

De la misma manera McMullen y Shepherd (2006) afirmaron que los emprendedores sean estos individuos, grupos u organizaciones, frente a una posible oportunidad y también en ambientes de incertidumbre, actúan en respuesta a un juicio de decisión. Por consiguiente, los resultados del estudio del liderazgo transformacional y transaccional con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico, permiten avanzar en el análisis de las posibles variables que influyen en la toma de decisiones para desarrollar un emprendimiento, especialmente en comunidades, quienes ya sea por necesidad, oportunidad o por mejorar sus ingresos deben decidir entre buscar trabajo o desarrollar algún tipo de negocio o empresa.

Por ello el problema de la investigación es analizar si ¿La relación del liderazgo transformacional y transaccional, se relacionan con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico?

## **HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

H1: El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad Puerto Santa Ana

H2: El liderazgo transaccional se relaciona de manera positiva con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad Puerto Santa Ana.

## **OBJETIVO GENERAL**

Investigar la relación del liderazgo transformacional y transaccional con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad Puerto Santa Ana, parroquia Madre Tierra, provincia de Pastaza.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Diagnosticar la situación actual del liderazgo transformacional, transaccional y la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad Puerto Santa Ana.
- Desarrollar un análisis estadístico, descriptivo y correlacional para analizar la relación del liderazgo transformacional y transaccional con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad Puerto Santa Ana.
- Proponer líneas estratégicas para desarrollar el liderazgo y la autoeficacia emprendedora en los emprendedores de la comunidad Puerto Santa Ana.



## **CAPÍTULO II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1. Liderazgo**

#### **2.1.1. Generalidades**

La sociedad siempre ha buscado líderes, en ocasiones para orientar, en otras para dominar y en algunas más para transformar. En la actualidad, el estudio del liderazgo sigue despertando un amplio interés en la sociedad (Antares, 2013).

Según Gómez, Quero, López, Medina y Pérez (2016) el líder es aquella persona que se cambia a sí misma para transformar y comprometerse vital e integralmente con las instituciones, los seres humanos, las familias y las comunidades. Así mismo hay que tener en cuenta que existe una diferencia muy grande entre líder, jefe, gerente y director: ya que ocupar un cargo directivo no garantiza poseer cualidades de un líder (Munch, 2011).

Un líder sabe escoger a las personas más adecuadas para el trabajo y la cultura de la empresa, es decir, conduce a sus colaboradores para que comprendan y desarrollen su mejor esfuerzo. (Peters & Robert, 2000). Por otro lado, el hecho de ser líder no implica que los resultados de su gestión sean sobresalientes ni tampoco perdurables (Vadillo Bueno, 2011). La importancia y dimensión del liderazgo no está en los resultados, sino en lo que hace posible, pues logra ejemplificar con su conducta unos valores e influir positivamente; es decir, se convierte en un modelo vital que ejerce una capacidad de atracción, admiración e imitación. (Corporate Excellence, 2014).

Ser líder no es, como erróneamente se cree, una capacidad personal para hacer que otros los sigan ciegamente. Un líder es la posibilidad y la decisión personal de comprometerse a ayudar a otros a utilizar en sus propias vidas el potencial creador que duerme dentro de ellas, de tal manera que puedan comportarse en función de sus propios principios y prioridades (Naranjo, 2015). Así pues, el liderazgo resulta indispensable para guiar las organizaciones y los recursos humanos hacia objetivos estratégicos; también es vital ya que da la posibilidad de contar con los mejores recursos, una buena planificación, control y supervisión, pero si no se tiene un líder apropiado es difícil que sobreviva la organización (Noriega, 2008).

### **2.1.2. Características de los líderes**

En la actualidad los esfuerzos de las empresas se están centrando en identificar a personas que tengan cierta influencia para la toma de decisiones, también denominadas líderes, los cuales son diferentes al resto por lo que no actúan como los demás y estas características hacen que tengan un mayor conocimiento y experiencia, lo cual permite desarrollar un pensamiento más crítico y elaborado sobre las posibles alternativas y soluciones a los problemas del diario vivir (López & Sicilia, 2015).

Según el criterio de varios autores existen algunas características que debe poseer un líder, entendiendo que pueden encontrarse otras dimensiones:

- **Liderazgo**

Naranjo (2015) afirmó que el líder es un servidor y no alguien que ha de hacerse servir por supuestos seguidores, ayuda a otros a descubrir quiénes son en verdad; cuál es su misión en la vida; los conduce y acompaña en ese camino.

- **Comunicación**

La comunicación es imprescindible para el buen funcionamiento de las empresas, por lo que es necesario que el líder debe sea muy cuidadoso al momento de comunicarse; pues su forma de comunicación debe ser clara, concisa y precisa (González & Naranjo, 2011).

- **Manejo del estrés**

Cuando en las empresas se habla de estrés laboral, Sloan y Cooper (1987) indicaron que este surge “de un desajuste entre el individuo y su trabajo, esto es, entre sus capacidades y las exigencias del empleo”; por lo tanto, es deber de los líderes establecer un ajuste del empleado (de acuerdo con su perfil laboral) y las exigencias del puesto de trabajo.

- **Manejo del Tiempo**

A medida que las organizaciones van creciendo van demandando más tiempo por parte de su líder, por esta razón Drucker (1995) menciona que un ejecutivo eficaz no empieza simplemente a trabajar, comienza por planear su tiempo, el cual administra para sus compromisos, citas, horarios y actividades diarias. En este sentido es importante destacar que el reloj debe estar alineado con la brújula que guía la organización (Covey, 2009).

### **2.1.3. Liderazgo transformacional y transaccional**

El liderazgo es un proceso social de influencia, ya sea mediante la comunicación persuasiva o a través de la conducta (Sadler, 2003). En las organizaciones el liderazgo involucra una interacción entre dos partes: los líderes y los seguidores, quienes establecen una relación de doble vía, en pro de resultados (Eppard, 2004). El liderazgo influye en el

proceso de trabajo en equipo, en el clima social, en la productividad individual y colectiva (Rodríguez, 2007), en la calidad de vida de quienes lo ejercen (Juárez & Contreras, 2012), en indicadores de resultados como, por ejemplo, la satisfacción de los clientes y en la competitividad de la empresa (Belinska & Sztandret, 2013).

De todas las teorías y enfoques que sobre el liderazgo se han escrito, se considera las teorías del liderazgo transaccional y transformacional como unas de las que mejor describen las características que deben poseer los líderes para afrontar con éxito los cambios de un entorno global y esto se debe a que dichos enfoques logran integrar, de manera coherente, variables de otras perspectivas (Fernández & Quintero, 2017), pues su correlación es relativa para el éxito del grupo (Pastor, Mayo, & Shamir, 2007). En función a lo expuesto, es menester realizar una revisión de ambos estilos de liderazgo, mostrando sus ventajas y limitaciones.

#### **2.1.4. Liderazgo transformacional**

Según Burns (1978) el enfoque transformacional crea un cambio significativo en la vida de las personas y en las organizaciones, se rediseñan las percepciones y los valores, cambian las expectativas y las aspiraciones de los trabajadores. Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión, logran confianza y motivación de los subordinados. En consecuencia, los subordinados tienden a actuar más allá de sus propias expectativas de tal modo que fomentan la efectividad organizacional (Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez, 2016); es decir, se hace un cambio que promueve el compromiso y motiva al equipo; concentrándose en las cualidades intangibles, buscando generar relaciones y dotar significación a las actividades realizadas; también se fundamenta en los valores, creencias y cualidades personales tanto del propio líder como de los seguidores (Varela, 2010).

El líder transformacional tiene cualidades para asumir riesgos, hacer cambios ante las situaciones presentes y posee una visión que le permite ver oportunidades las cuales aprovecha, es abierto al aprendizaje y experiencia; además logra transmitir el interés e inspira a sus seguidores para que crean y asuman los mismos proyectos, logrando así alcanzar las metas de la organización (Fernández & Quintero, 2017). En conclusión, este estilo de liderazgo implica que el líder: (1) logra la satisfacción de las necesidades laborales de los colaboradores, (2) tiene conocimiento de las necesidades del colaborador, (3) facilita la contribución de los colaboradores al desempeño de la organización y (4)

considera el desempeño del líder como miembro de un equipo de trabajo (Bass & Avolio, 1994; Cruz-Ortiz, Salanova, & Martínez, 2013; Llorens, Salanova, & Losilla, 2009; Nielsen, 2014). Bass y Avolio (1994) plantearon que el liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones:

- **Influencia idealizada.**- alto nivel de conducta ética y moral, con alta estima personal y que genera lealtad de los seguidores.
- **Motivación inspiradora.**- una fuerte visión para el futuro sobre la base de los valores e ideales.
- **Estimulación intelectual.**- desafían las normas de organización, fomentan el pensamiento divergente, y empujan a seguidores a desarrollar estrategias innovadoras.
- **Consideración individual.**- se refiere a los comportamientos de los líderes destinados a reconocer el crecimiento único y las necesidades de desarrollo de los seguidores, así como entrenar seguidores y consultar con ellos.

Este estilo de liderazgo es una variable a considerar como recurso social dentro de las organizaciones debido a que, de acuerdo a la literatura, facilita el afrontamiento de demandas y mejora los niveles de desempeño (Olvera, Llorens, Acosta, & Salanova, 2017).

### **2.1.5. Liderazgo transaccional**

Bass (1985), define al liderazgo transaccional como el cual está basado en el intercambio de recompensas entre el líder y los miembros de su equipo. El líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico (Contreras & Barbosa, 2013).

El liderazgo transaccional opera con base en autoridad burocrática y legitimidad dentro de la organización. Cuando el ambiente y el trabajo no favorecen la motivación y satisfacción del equipo, el uso de recompensas se constituye en un mecanismo eficaz para subsanar dichas carencias (Durán & Castañeda, 2015). Es decir, el trabajador ofrece sus servicios y como consecuencia de ese esfuerzo recibe un salario y otros beneficios por parte del empleador, de esta manera el líder facilita a sus trabajadores los recursos necesarios para que consigan los objetivos del líder. En definitiva, es un sistema de pago por esfuerzo en el que las dos partes salen ganando (Guanilo, 2017).

Bass y Avolio (2000) indicaron que los factores del liderazgo transaccional son:

- **Recompensa contingente.**- asociada al estilo transaccional clásico, que consiste en incentivar a los seguidores al hacer un reconocimiento de los logros obtenidos.
- **Gestión por excepción activa.**- consistente en que el líder monitorea e identifica desviaciones y errores con respecto a las normas e implementa acciones que conducen a su solución.
- **Gestión por excepción pasiva.**- la posición adoptada por el líder es actuar cuando surgen los problemas; es decir, únicamente interviene cuando las circunstancias lo ameritan debido a la gravedad del problema.
- **Laissez-faire.**- el líder evita tomar decisiones, no asume responsabilidad, ni usa la autoridad.

Contreras y Barbosa (2013) afirmaron que este tipo de liderazgo resulta funcional y efectivo en el contexto de empresas de corte tradicional, ya que éstas buscan líderes que planeen y generen estrategias que garanticen el cumplimiento estricto de los procesos que conduzcan a los resultados deseados.

En este sentido los liderazgos transformacionales y transaccionales son estilos mutuamente excluyentes; puesto que, los líderes transaccionales por lo general no buscan cambios a nivel cultural dentro de la organización, sino que trabajan sobre la cultura existente, mientras que los líderes transformacionales intentan cambiar la cultura organizacional (Fernández & Quintero, 2017).

Bass diseñó el instrumento (*Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) que explica la forma en que el liderazgo transformacional y transaccional podría medirse, al igual que la forma en que impactan la motivación y el desempeño de los seguidores (Bass y Avolio, 1994). A lo largo de sus más de dos décadas de existencia, el MLQ ha pasado por diversas versiones y con el objetivo de ajustar dicho modelo a otras realidades se realizó una versión validada en España que demostró una adecuada fiabilidad y validez (Molero F. , 1995).

Dada la importancia del MLQ y su frecuente utilización por investigadores españoles e hispanoamericanos es de gran importancia conocer la estructura factorial de la versión española del MLQ y comprobar hasta qué punto dicha estructura se ajusta a la obtenida en otros países (Molero, Recio, & Cuadrado, 2010).

### **2.1.6. Liderazgo en Comunidades**

Las comunidades corresponden a grupos de personas que comparten competencias e intereses comunes que interactúan constantemente para cumplir un proyecto común o para resolver problemas compartidos por los miembros; adoptando así algunos patrones específicos de organización interna donde algunos de sus miembros obtienen un estado de liderazgo; los cuales contribuyen al avance cognitivo de la comunidad de práctica al proporcionar a los miembros una visión consistente y coherente de sus objetivos (Muller, 2016).

Whiterford y Pados (2015) afirmaron que la apertura del liderazgo y la construcción de habilidades individuales es la clave para desarrollar verdaderos líderes comunitarios y regionales que sean parte integral de la misma y que verdaderamente sean comprometidos a crear un cambio social sostenible.

Por ello Lewellen (1994) indicó que el sistema de liderazgo tradicional en las comunidades, normalmente es temporal y fragmentario, el cual es repartido entre familias, bandas, linajes y varias asociaciones. Al ser fragmentado el liderazgo se vuelve débil, pues las gestiones de recursos importantes que responden a solucionar amenazas inmediatas para toda la comunidad no son atendidas de manera primordial por los diferentes grupos que mantienen dicho poder (Torres, 2015).

Sin embargo dichas comunidades han encontrado maneras de hacer que este liderazgo funcione, volviendo a éste un facilitador de alianzas para gestionar recursos en momentos de crisis, bajo una organización que se basa en una red social con valores como la colaboración y reciprocidad a lo interno de la comunidad (Torres, 2015).

Tal proceso da lugar a la aparición de líderes que son considerados como dispositivos importantes que contribuyen a la coordinación interna de comunidades, es decir los líderes son miembros específicos que se caracterizan por niveles más altos de actividad en la comunidad (Muller, 2016).

## **2.2. Autoeficacia emprendedora**

### **2.2.1. Generalidades**

Estudios demuestran que la autoeficacia es el predictor más efectivo para el logro de las metas establecidas. Personas con altos niveles de autoeficacia tienen más intereses intrínsecos en realizar las tareas, están más dispuestos a utilizar sus esfuerzos y muestran más persistencia cuando existen obstáculos (López, Flores, & Bojórquez, 2016).

La autoeficacia hace referencia a la percepción de un individuo sobre su capacidad para realizar una acción, identificada como la confianza o seguridad en uno mismo, es decir, “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar situaciones (Krueger & Carsrud, 1993). Las creencias de eficacia influyen sobre el modo de pensar, sentir, actuar y motivarse de las personas. La autoeficacia emprendedora es considerada un antecedente fundamental en la intención emprendedora (Bandura, 1999).

La autoeficacia ha sido frecuentemente relacionado con el emprendimiento y podría tener efectos en el crecimiento de las iniciativas, pues representa una respuesta del por qué una persona inicia una empresa y por qué una persona consigue permanecer en el mercado a largo plazo y es importante vincular esta variable a un entorno en el que se requiere un alto grado de innovación (López, Flores, & Bojórquez, 2016).

La autoeficacia emprendedora es una característica distintiva del emprendedor y las comunidades pueden trabajar para crear un entorno que mejore la misma al hacer que los recursos estén disponibles y sean visibles, publicitar los éxitos empresariales, aumentar la diversidad de oportunidades y evitar políticas que creen obstáculos reales o percibidos (Chena, Greene, & Crick, 1998).

En cualquier caso, lo que sí queda claro es que la autoeficacia percibida afecta el comportamiento no sólo directamente, sino también como variable interviniente y mediadora, condicionando aspiraciones, expectativas, predisposiciones y hasta la evaluación de posibilidades de éxito/fracaso en el medio social (Bandura, 1997).

### **2.2.2. Autoeficacia Emprendedora en Ecuador**

Estudios han revelado que el emprendedor toma sus decisiones basándose en criterios racionales y no racionales; por lo tanto, el comportamiento para desarrollar un emprendimiento podría estar determinado por las diferencias psicológicas individuales que generen un efecto significativo sobre la actividad emprendedora (Manosalvas , 2017).

Por ello resulta esencial comprender los factores que inciden en la autoeficacia emprendedora y la dinámica de creación de empresas, obteniendo un referente y fuente de información, con la cual empresas, emprendedores e instituciones pueden diseñar e implementan políticas públicas, tanques de pensamiento y programas de apoyo al emprendimiento que ayuden a la sostenibilidad de los mismos (Lasio, Caicedo, Ordeñana, Samaniego, & Zambrano, 2016).

Graña (2002) clasificó los factores inherentes propios del emprendedor que inciden en la autoeficacia emprendedora y la creación de empresas, como: la autoconfianza, la motivación, la propensión al riesgo, la creatividad y el liderazgo; así como los factores vinculados al entorno social, empresarial o institucional, que tienen relación con las capacidades y habilidades del emprendedor para gestionar los recursos necesarios que ponen en marcha los emprendimientos. De la misma manera, se identificaron ciertos atributos que influyen en el momento de crear un emprendimiento como: la edad, el conocimiento, la experiencia laboral, la motivación, el área del emprendimiento, los modelos de referencia familiares y los modelos de referencia de amistades y conocidos (Palma, 2011).

En consecuencia, se puede observar que la autoeficacia emprendedora es una vía relevante para el crecimiento y desarrollo de un país (Pérez, Fernández, Ubierna, & Arranz, 2016), y es ahí donde radica el creciente interés en dichas habilidades, las cuales ofrecen un sin número de beneficios a la sociedad; principalmente el crecimiento económico, la formación de la nueva industria y la creación de empleo (Xu, 2014). Por esta razón, los gobiernos han invertido ingentes cantidades de recursos para desarrollar estas habilidades en sus ciudadanos (Pérez, Fernández, Ubierna, & Arranz, 2016), pues las mismas están influenciadas por las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas (Lasio, Caicedo, Ordeñana, Samaniego, & Zambrano, 2016).

Por ello, el Global Entrepreneurship Monitor (2016) propuso un modelo que tipifica el entorno a través de las Condiciones Marco para el Emprendimiento, medidas por la percepción favorable o desfavorable de estas, por un conjunto de informantes clave, denominados expertos país. En Ecuador el entorno no se ha percibido favorable a lo largo del tiempo de acuerdo a varios factores que influye en la autoeficacia emprendedora:

**Acceso a infraestructura física-** Destaca en este factor, la existencia de vías, telecomunicaciones, etc. que constituyen un soporte para empresas nuevas y en crecimiento.

**Normas sociales y culturales-** Destaca la valoración del logro individual; sin embargo, se observa que no se estimula la toma de riesgos empresariales.

**Educación emprendedora-** La fortaleza en este factor es la formación profesional y educación continua, así como aquella en administración de empresas que prepara adecuadamente para la creación y gestión de empresas.



**Infraestructura comercial y profesional.** - Destaca la existencia de servicios profesionales, proveedores, consultorías técnicas y legales entre otras, sin embargo, el problema radica en que pequeñas nuevas empresas habitualmente no pueden asumir estos costos.

**Apoyo financiero-** Los emprendedores en general no disponen de suficiente capital propio, y el soporte financiero está caracterizado por inversión informal, familiares, amigos, terceros privados.

Por otro lado, los investigadores contribuyen con las condiciones que promoverían las habilidades emprendedoras y el emprendimiento; así como las que lo restringirían.

#### **Condiciones que promueven la autoeficacia emprendedora:**

- **Capacidad para emprender-** Citan que emprender es cada vez más una opción de los jóvenes al concluir la universidad, movimiento de espacios colaborativos, alianzas entre empresas, construcción de redes.
- **Infraestructura Física-** Aparte de la vialidad, enfatizan la conectividad y redes sociales que facilitan emprendimientos de bajo costo.
- **Educación y entrenamiento-** Destacan aquí el papel de la universidad, cada vez más preocupada por el emprendimiento como eje transversal, la mejora en calidad de graduados, y también las oportunidades en la investigación que realizan las propias universidades.
- **Políticas de gobierno-** Mencionan acceso de pequeños productores a canales de distribución importantes, como el caso de la Economía Social y Solidaria, el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

#### **Condiciones que obstaculizarían la autoeficacia emprendedora:**

- **Apoyo financiero-** Faltan fuentes de financiamiento dedicadas a emprendedores. Los créditos actuales no están diseñados para empresas pequeñas y menos aún para productos intangibles o innovadores con alto componente de riesgo.
- **Políticas de gobierno-** A diferencia de aquellas políticas que estimularían el emprendimiento arriba descritas, los expertos mencionan las siguientes como restricciones: el marco jurídico en general impone barreras para la creación de empresas, la rigidez de las normas laborales, el costo de disolver una empresa, los

continuos cambios tributarios y la incertidumbre que generan, el actual régimen de propiedad intelectual que afectaría principalmente a la innovación, entre otras.

- **Educación y entrenamiento-** Reconocen que, si bien se han dado avances, aún hay debilidades en el sistema educativo, tales como: Insuficiente número de profesionales, falta de educación dual en las universidades, falta de educación para el autoaprendizaje.
- **Contexto político, institucional y social, y clima económico-** La incertidumbre causada por cambios frecuentes en marco regulatorio afectaría a ambas condiciones; la aparente contradicción gubernamental de favorecer al emprendedor, pero no al empresario incrementa el riesgo de inversiones en negocios con potencial de crecimiento, se estaría potenciando en cambio emprendimientos por necesidad surgidos de la contracción económica y desempleo.

El entorno en Ecuador en el 2016 se observa un deterioro en infraestructura física y educación superior; teniendo como fortaleza la capacidad para emprender y como debilidades la falta de apoyo financiero y las políticas públicas en cuanto a regulación. Además se observó en esta investigación que la capacidad para emprender, junto con las habilidades de emprendimiento son altas, pues el perfil del individuo incide en las actitudes y percepciones emprendedoras; puesto que, a medida que aumenta la edad, también lo hace la percepción de capacidades, y se reduce el temor al fracaso; mientras mayor la escolaridad, mayor es también la percepción de capacidades; a mayores ingresos del hogar, incrementa la percepción de oportunidades, capacidades y se reduce el temor al fracaso (Lasio, Caicedo, Ordeñana, Samaniego, & Zambrano, 2016). Es decir, el ser humano está bajo la influencia de numerosos estímulos derivados de factores internos y externos; por consiguiente, los comportamientos se forman de la manera cómo percibe el mundo exterior, representados en la mente y las preferencias de la persona (Manosalvas , 2017).

### **2.2.3. Autoeficacia emprendedora en el sector turístico en comunidades**

En la actualidad el factor humano es el elemento clave que impulsa, diferencia y genera un valor en su entorno, capaz de perdurar en el tiempo. Para su gestión efectiva, se deben establecer metas, donde el individuo tengan definido un camino que le permita poner en práctica sus habilidades de emprendimiento; por lo que resulta primordial entonces

identificar y potencializar al máximo sus capacidades (Murillo, González, & Perdomo, 2010).

En cualquier tipo de empresa, pero fundamentalmente en las prestadoras de servicios, como el turismo, el factor humano es un elemento fundamental que, lógicamente tendrá como apoyo los recursos materiales y financieros, pero en todos los casos será el hombre quien marque la ruta a seguir y los resultados a alcanzar. En este orden, al elevar el nivel de preparación del personal en todas las áreas, la prestación del servicio tenderá a ser más efectiva y la clientela estará más satisfecha. Las comunidades no son ajenas a esta situación, pues a nivel Ecuador el sector turístico se está convirtiendo en la primera apuesta productiva del país como referencia de la economía, por este motivo se debe fomentar el desarrollo del turismo, mediante políticas encaminadas al fortalecimiento del turismo comunitario, tomando en consideración el hecho de que las comunidades se encuentran ubicadas en territorio amazónico en la provincia de Pastaza (Marín , Manjarez, Ortega, Sablón, & Romero, 2017).

Bajo estos planteamientos se puede decir que, el impacto del sector turístico sobre el crecimiento territorial está condicionado por multitud de factores externos (entorno) pero también por factores internos determinados por el funcionamiento de las propias empresas turísticas y por las capacidades de cada individuo (Durán & Arias, 2016). Se considera entonces que cada individuo basa su comportamiento en la importancia que tienen las creencias del sí mismo sobre sus capacidades en la creación de una nueva empresa de manera exitosa, y donde aquí la autoeficacia toma un sentido amplio y general (Manosalvas , 2017).

Esto ha potenciado los esfuerzos para desarrollar la autoeficacia emprendedora que genere personas capaces de crear iniciativas sostenibles en el tiempo (Pérez et al, 2016). La actividad turística comunitaria es socialmente estratégica, experiencias han demostrado que brinda la oportunidad de generar ingresos y crear empleos fomentando una actividad adicional a las actividades económicas tradicionales, a la vez que representa un apoyo para frenar la migración rural, mejorar la calidad de vida, preservar la arquitectura de los pueblos tradicionales, la cultura, el desarrollo sostenible y la participación activa de los grupos sociales, características inseparables del turismo comunitario. Esta actividad tiene un enfoque diferente porque no solo busca utilidades económicas, sino también el bienestar de los involucrados que muchas veces sustituye el papel del Estado al proveer a la

comunidad de servicios básicos como la salud, la educación que son escasos en el sector rural del Ecuador (Ibarra, Tandazo, Alemán, Bravo, & Caballero, 2017).

La literatura destaca la importancia de la autoeficacia emprendedora en comunidades, tanto desde una perspectiva general de la sociedad (en qué medida la sociedad percibe que las comunidades son capaces de crear empresas), como desde el punto de vista de la misma comunidad emprendedora (en qué medida se auto - percibe capaz de crear un emprendimiento, también denominado – auto-eficacia percibida) (Alvarez, Noguera, & Urbano, 2012).

Por un lado, algunos autores plantean que este factor es muy similar para mujeres y hombres, y que en ocasiones parece difícil abordarlo de forma rigurosa, ya que buena parte de los estudios se centran en emprendimientos llevados a cabo en sectores donde la mayoría del empresariado son hombres o bien por mujeres que participan de atributos típicamente masculinos (Fischer, Reuber, & Dyke, 1993). Sin embargo, a pesar de las diferencias entre mujeres y hombres, se considera que la percepción tanto de la sociedad como de la misma comunidad en referencia a sus habilidades como emprendedoras, es fundamental para tomar la decisión final de crear una empresa (Alvarez, et al, 2012).

Por otro lado el contexto cultural en las comunidades determinan que tan proclives son al emprendimiento en comparación a otras, (Liñán & Chen, 2009), por lo que Murillo, et al (2010) indicaron que debe existir estrategias focalizadas a la transformación de la confianza de cada individuo y la responsabilidad social que implica la misma, generando impacto en la gestión de emprendimientos turísticos , especialmente en los que se encuentran en un contexto poco estudiado como son las comunidades.

### **2.3. Liderazgo en la autoeficacia emprendedora**

La sociedad actual tiene grandes desafíos a nivel individual y colectivo. Es necesario que se generen unas mínimas cualidades para las personas que lideran o puedan liderar emprendimientos en el futuro, porque sus decisiones influirán en el progreso personal pero también de toda la ciudadanía. Somos conscientes de que personas que ocupan posiciones significativas e influyentes son líderes natos; pero es necesario indagar sobre las habilidades necesarias de cómo ser un buen líder (Maldonado, Castro, & Franco , 2017).

El liderazgo y la autoeficacia emprendedora han sido estudiados desde diferentes enfoques, sin embargo, los estudios realizados tienen similitudes que no pueden pasar desapercibida,

la incidencia de variables demográficas, sociales y aspectos educativos son las más frecuentes estudiadas. Estas similitudes han llevado a diversos autores a relacionar directamente las dos ramas (Sopó, Salazar, Guzmán, & Vera, 2017).

Spinelli y Adams (2012) destacaron la necesidad de que los líderes tengan bien desarrollada la capacidad de ejercer influencia y mostrar características que atraigan y mantengan a los mejores talentos dentro de una organización tales como: trabajar con altos niveles de ética, honestidad y credibilidad.

Kuratko (2007) resaltó la relevancia de la autoeficacia y enfatizaba que la misma se puede potencializar debido al liderazgo, la capacidad de administración, innovación, competitividad y productividad que se genera alrededor de los emprendedores. El autor resaltó la necesidad del liderazgo y la autoeficacia dentro de las organizaciones para poder actuar de manera emprendedora como una fuente de ventaja competitiva, reestructurando operaciones y modificando modelos de negocios con el objetivo de redefinir mercados actuales.

Por otro lado, Peters (2005) desarrolló un estudio con el objetivo de evaluar las habilidades de liderazgo y motivación en propietarios de pequeños negocios de turismo medido a través de la percepción de sus empleados. El autor hizo referencia al emprendedor como aquel que lidera al negocio y la distribución de los recursos para su funcionamiento y resalta que muchas actividades y procesos del emprendimiento requieren del liderazgo; esto debido a que el proceso de emprendimiento no termina una vez se constituye la organización, pues luego de esto deben surgir las habilidades de liderazgo del emprendedor para consolidar la organización.

En definitiva, la importancia que juega el liderazgo y la autoeficacia en la satisfacción del capital humano y el consecuente desempeño empresarial es fundamental para equilibrar aquellos factores internos y externos de una organización, los cuales deben ir a la mano con los recursos disponibles en su entorno (Sópo, et al. 2010).

## CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS

### LOCALIZACIÓN

La comunidad Puerto Santa Ana se encuentra ubicada a solo una hora de Puyo en el Km 15 vía Santa Ana, Madre Tierra, Pastaza, Ecuador.

#### Límites:

**Norte:** Parroquia Shell

**Sur:** Provincia de Morona Santiago y  
Parroquia Madre Tierra

**Este:** Cantón Pastaza

**Oeste:** Provincia de Morona Santiago

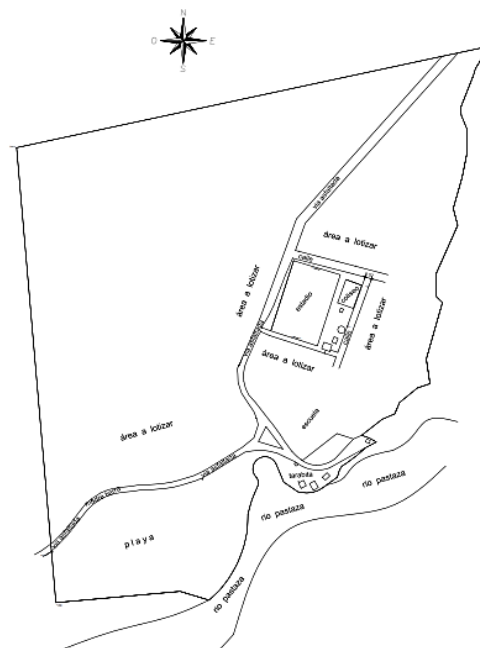


Figura 1: Mapa de Ubicación de Puerto Santa Ana

### TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación sigue un enfoque cuantitativo con un propósito descriptivo, que analiza aspectos específicos de las variables. El horizonte de la investigación es de tipo transversal; en tanto, que la población de estudio son habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana, con la finalidad de determinar una relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico, se ha determinado un análisis descriptivo para analizar aspectos específicos de las variables. Es transversal y de tipo correlacional pues busca determinar una relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico que involucra una evaluación en un tiempo determinado.

De la misma manera, se ha planteado un tipo de estudio cualitativo, mediante la indagación por medio de entrevistas hacia los emprendedores de la comunidad para obtener una mayor información con respecto a su comportamiento de liderazgo y autoeficacia emprendedora.

## MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación aplicó un diseño cuantitativo para determinar si el liderazgo transaccional y transformacional se relaciona con la autoeficacia emprendedora, y cualitativo para obtener registros narrativos de las variables estudiadas que permitan identificar la realidad según las experiencias y datos del entorno natural de los encuestados.

Se empezó seleccionando una muestra intencional, a criterio, dirigida a los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana, para posteriormente elaborar un análisis estadístico descriptivo que señaló detalles específicos de datos demográficos como género, edad, región; y las variables del estudio: liderazgo transformacional y transaccional, autoeficacia emprendedora en el sector turístico; en la muestra que fue analizada. Luego se procedió a realizar un análisis de correlación bivariada de Pearson entre las variables liderazgo transaccional y transformacional con la autoeficacia emprendedora. Finalmente, se realizó un guión de entrevista, la cual fue dirigida a los directivos de la asociación Yaku Runa, grupo emprendedor de la comunidad Puerto Santa Ana, con la finalidad de obtener datos a profundidad o peculiaridades sobre las variables antes mencionadas.

Los métodos que se utilizaron para la recolección de datos fueron de dos tipos:

**Cuantitativa.-** Las directrices de la investigación fueron desarrolladas con encuestas previamente validadas y confiables sobre liderazgo y autoeficacia emprendedora, las cuales permitieron medir las variables seleccionadas en la investigación.

**Cualitativa.-** Entrevista a los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana con su grupo emprendedor de la asociación Yaku Runa, en la cual se pudo determinar más a fondo sobre las dos variables estudiadas; enriqueciendo así el marco teórico.

## SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La selección de la muestra se dividió en dos etapas: en una primera fase se consideró trabajar con un muestreo aleatorio simple en la población total de la comunidad Puerto Santa Ana. Se contactó con el presidente de la comunidad y representantes de asociaciones con las que cuenta la comunidad y se procedió a determinar si existen emprendedores en la misma; sin embargo, se observó que la mayoría de las asociaciones no tenían emprendedores en el sector turístico. Por lo cual, en la segunda fase de la investigación se decidió realizar un muestreo no probabilístico mediante un muestreo por conveniencia con la asociación Yaku Runa, perteneciente a la comunidad, lo cual permitió seleccionar los casos que cumplen con una condición en general (Mendieta, 2015), la cual fue tener algún

emprendimiento dentro de la asociación Yaku Runa, teniendo como resultado 51 personas adultas que cumplen con esta característica para la inclusión en la muestra. Como consecuencia de ello, la muestra presenta una homogeneidad que permite que los resultados de la investigación puedan ser explotados de manera general.

## **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES**

### **Instrumentos**

Las directrices de la investigación serán desarrolladas con instrumentos validados y confiables en el área de la relación de liderazgo y emprendimiento:

- Cuestionario Multifactorial de liderazgo (*Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ)). Este instrumento es el más usado para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones, es decir, permite definir la existencia de dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional; además de posibilitar la realización de comparaciones transculturales (Molero et al, 2010).
- El instrumento de autoeficacia emprendedora de De Noble et al. (1999). Esta herramienta mide la creencia de la persona en sus propias habilidades para desempeñar las tareas necesariamente requeridas para la creación de una nueva empresa, con respuesta en formato Likert de cinco categorías, que van desde 1 (Completamente incapaz) a 5 (Perfectamente capaz).
- Entrevista con guión, como herramienta de recogida de información, la cual es de relevancia pues se basa en los puntos de vista de los entrevistados, analizando las experiencias de los individuos, relacionándolas con prácticas cotidianas y transformándolas en material empírico (Hernández, 2014)

### **Recursos materiales**

Suministros de oficina: ficha para el levantamiento de Línea base, encuestas validadas, pobladores y propietarios, mapas.

### **Equipos**

Equipos tecnológicos e informáticos: computador, cámara fotográfica, GPS.



## TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS

La presente investigación contó con varias fases para el tratamiento y procesamiento de datos:

- a) Se aplicó una “encuesta sobre datos sociodemográficos” a una muestra de 51 personas adultas, miembros de la asociación Yaku Runa, pertenecientes a la comunidad Puerto Santa Ana para determinar el estado actual del liderazgo transformacional, transaccional y la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad.
- b) Se aplicaron instrumentos previamente validados como: la “Adaptación al *Multifactor Leadership Questionnaire*” (MLQ), Versión 5 de Molero et al, 2010 y el instrumento de autoeficacia emprendedora de De Noble et al 1999. Los dos instrumentos de medición elegidos se utilizaron en diferentes contextos, indicando ser instrumentos confiables y válidos en anteriores investigaciones; sin embargo, para esta investigación fue necesario calcular los índices de confianza mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach, para determinar si en nuestro contexto, específicamente en la comunidad Puerto Santa Ana dichos instrumentos son entendibles y confiables.
- c) La información recolectada en la entrevista y en los instrumentos, se integró en una base de datos en el Paquete Estadístico SPSS, con la finalidad de analizar y determinar si existe relación del liderazgo transformacional y transaccional con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad Puerto Santa Ana.
- d) Se obtuvieron Coeficientes de Correlación de Pearson, los cuales establecieron las correlaciones entre las variables estudiadas; obteniendo como resultado el análisis de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.
- e) Para reforzar los datos obtenidos en la encuesta y en los instrumentos validados, se procedió a realizar un análisis cualitativo mediante una entrevista con guión a los directivos de la asociación Yaku Runa, con el fin de determinar a fondo su percepción sobre el liderazgo transformacional y transaccional y la autoeficacia emprendedora.
- f) Finalmente, con los resultados obtenidos, se propusieron líneas estratégicas para desarrollar el liderazgo y la autoeficacia emprendedora en los emprendedores de la comunidad Puerto Santa Ana.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Resultado Objetivo 1:** Diagnosticar la situación actual del liderazgo transformacional, transaccional y la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad Puerto Santa Ana.

### a) ANÁLISIS DE DATOS DEMOGRÁFICOS

- **Edad**

Tabla 1: Edad

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
De 18 a 25 años	19	37,3
De 26 a 35 años	19	37,3
De 36 a 45 años	8	15,7
De 46 a 55 años	4	7,8
De 56 a más años	1	2,0
Total	51	100,0

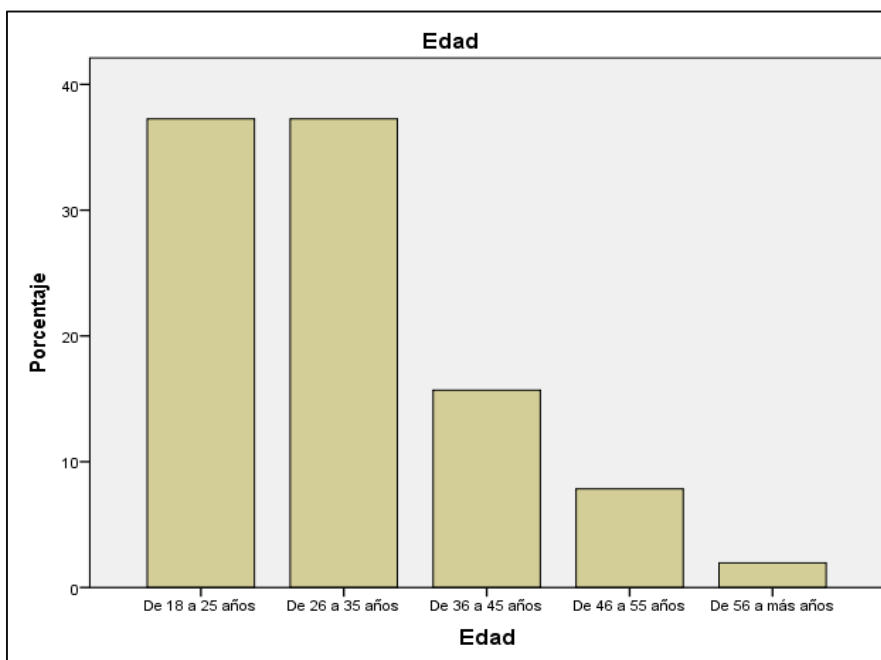


Figura 2: Edad

Los resultados obtenidos señalan que el rango de edad entre los habitantes se encuentra entre 18 a 25 años y entre 26 a 35 años, teniendo como porcentaje de los dos rangos un 74.6%. Ospina, Torres, Kothke, Kapp, Fischer y Gunter (2017) en su investigación, obtuvieron datos sobre la edad, en donde el 60,9% de población se encontraba concentrada por personas entre los 21-55 años. Esto se asemeja a los datos del GEM (2017), que indica que la población que predomina es el grupo de adultos entre 25 y 34 años; por lo tanto, se puede determinar que en comunidades amazónicas predomina una población joven.

- **Género**

Tabla 2: Género

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Masculino	21	41,2
Femenino	30	58,8
Total	51	100,0

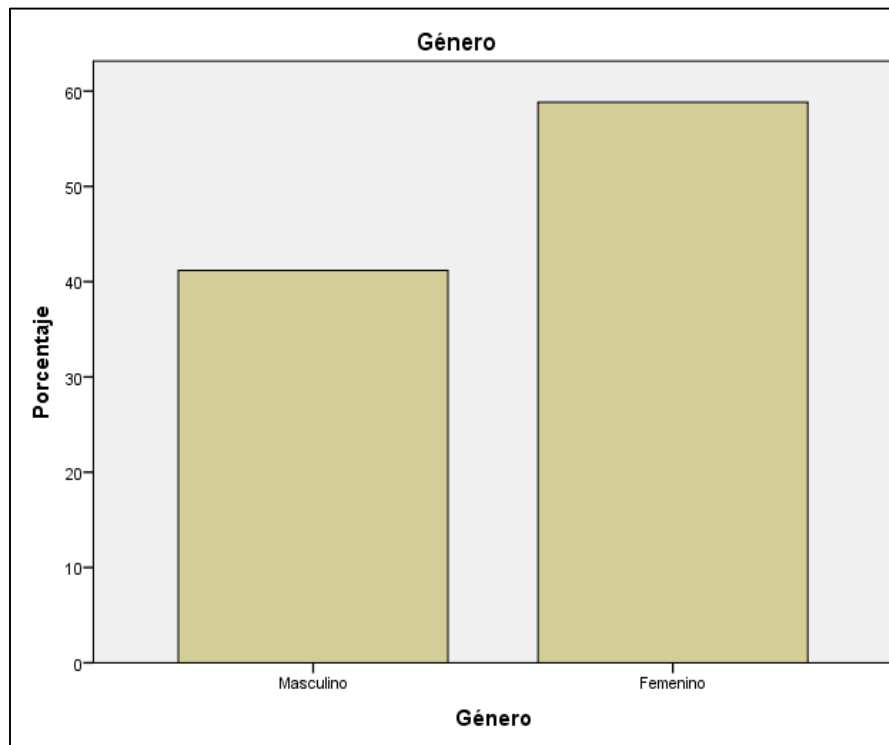


Figura 3: Género

Después de aplicar las encuestas, se obtuvo como resultado que un 58,8% de los encuestados pertenece al género femenino, mientras que tan solo un 41,20% es del género masculino.

Esto se opone a los resultados obtenidos por Ospina et al (2017), en donde el radio poblacional es 45% mujeres y 55% hombres. Sin embargo, los datos obtenidos en esta investigación tienen similitud a los datos obtenidos por el GEM (2017) en el cual el 50,62% representa al género femenino y el 49,38% pertenece al sexo masculino; esto da la pauta para afirmar que el género femenino es el que más se integra en la actividad emprendedora.

- **Núcleo familiar**

Tabla 3: Núcleo Familiar

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	2	5,9
	3	13,7
	4	25,5
	5	19,6
	6	3,9
	7	9,8
	8	3,9
	9	11,8
	10	2,0
	12	2,0
	16	2,0
Total	51	100,0

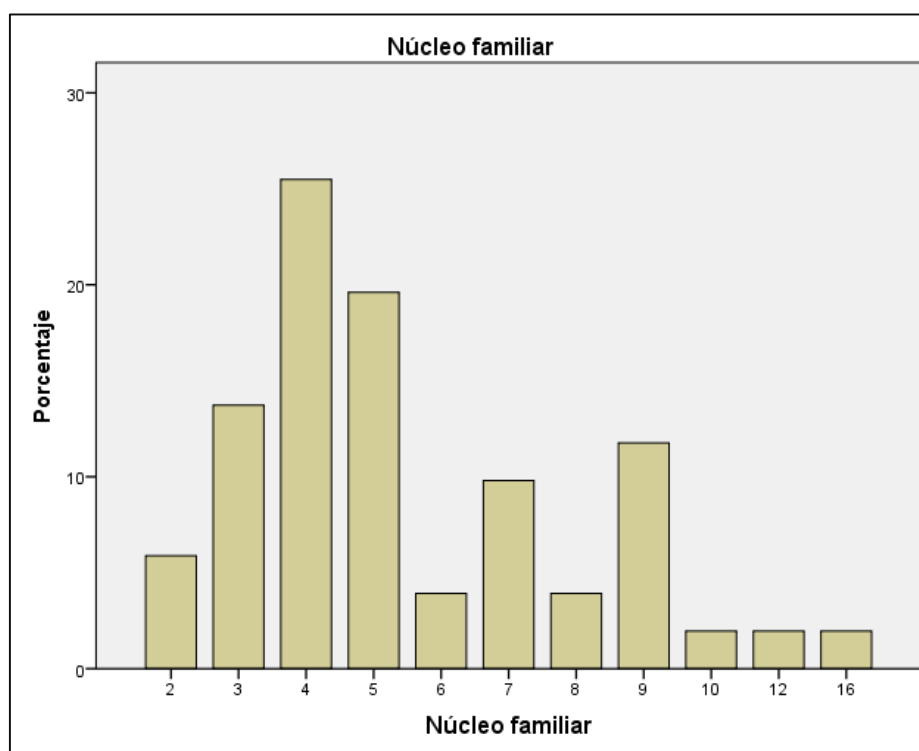


Figura 4: Núcleo Familiar

Se puede evidenciar que existe un gran número de núcleo familiar en el dato cuantificado de de 13 personas por familia, rango que equivale a un 25,5% de la población total; lo cual según Coral (2017) en su investigación realizada en Puerto Santa Ana, tiene que ver con el número de nacionalidades existentes y con el mestizaje que ha ocurrido en los últimos años. Esto indica que existe una fuerte oportunidad para desarrollar emprendimiento por el número de personas existentes en la muestra.

- **Ingreso mensual**

Tabla 4: Ingreso mensual

<b>Ingreso</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 380 USD	41	80,4	80,4	80,4
	de 381 a 500 USD	8	15,7	15,7	96,1
	de 501 a 700 USD	1	2,0	2,0	98,0
	de 701 a 900 USD	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

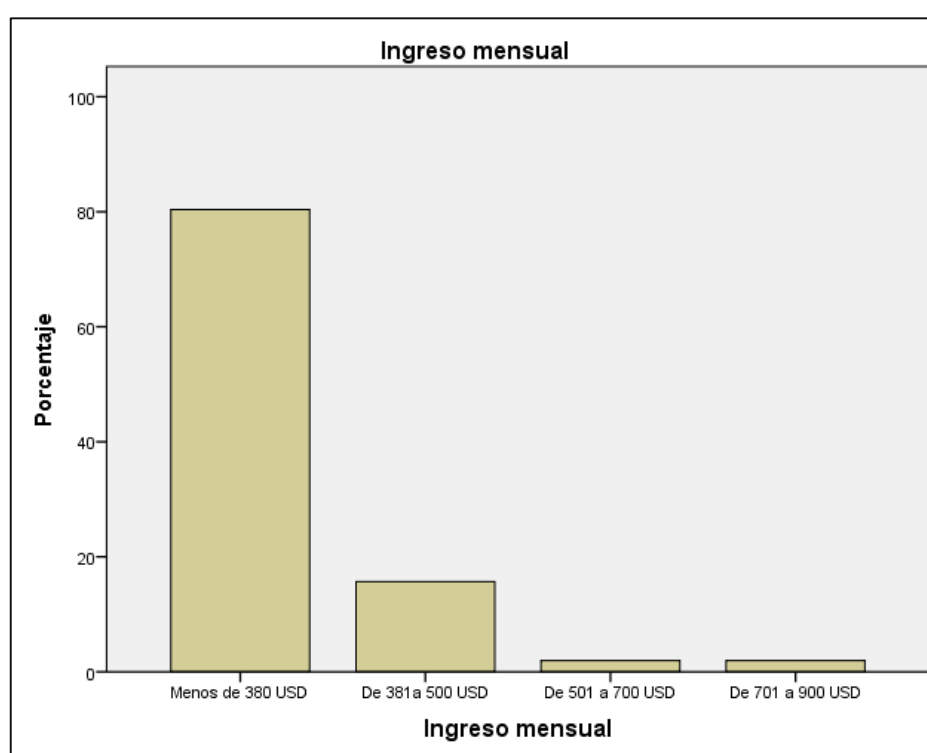


Figura 5: Ingreso mensual

Se observa que el 80,4% de los encuestados perciben un sueldo inferior a \$380 dólares mensuales; monto que no alcanza para el sustento de sus hogares, considerando el núcleo familiar de cada miembro; datos que según el GEM son reales, pues tan solo el 25,55% perciben un sueldo entre \$184 y \$366 dólares mensuales. Lo que indica que existe una oportunidad para desarrollar emprendimientos, con la finalidad de mejorar sus ingresos económicos y sustentar así su familia

- **Nivel de estudios**

Tabla 5: Nivel de estudios

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bachiller	37	72,5
	Cursando la Universidad	11	21,6
	Título de Tercer Nivel	3	5,9
Total		51	100,0

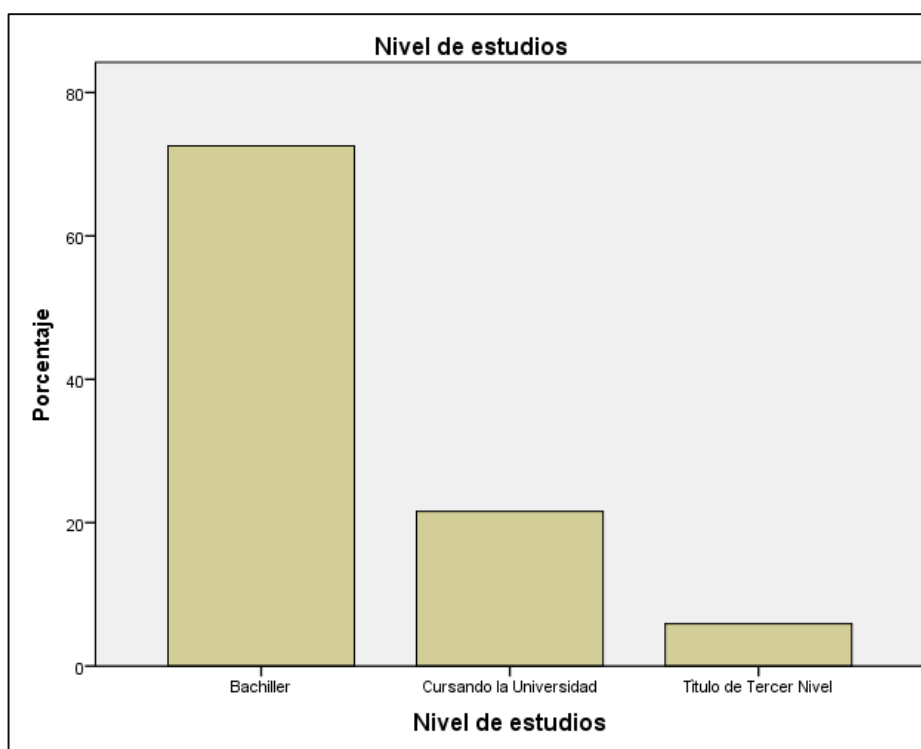


Figura 6: Nivel de estudios

En esta variable se puede observar que el 72,5% de los encuestados son bachilleres, un 21,6% están cursando la Universidad y tan solo un 5,9% tiene su título de tercer nivel. Esto ocurre debido a que en el sector solo existe hasta el ciclo básico, pues, para poder acceder a los niveles medios y superior de educación los miembros de la asociación Yaku Runa deben movilizarse hacia la ciudad de Puyo, lo cual representa desventajas, por el cambio de residencia y por la limitada admisión a los distintos centros educativos (Cevallos , 2017). Estos factores influyen de manera negativa dentro de asociación Yaku Runa, pues al carecer de miembros con título de tercer y cuarto nivel, resulta difícil tener especialistas en temas de liderazgo y autoeficacia emprendedora que generen los conocimientos y capacitaciones necesarias para desarrollar de mejor manera su emprendimiento.

- **Autodefinición étnica**

Tabla 6: Autodefinición étnica

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Shuar	10	19,6
	Achuar	11	21,6
	Kichwa	19	37,3
	Zápara	4	7,8
	Huaorani	3	5,9
	Mestizo	4	7,8
	Total	51	100,0

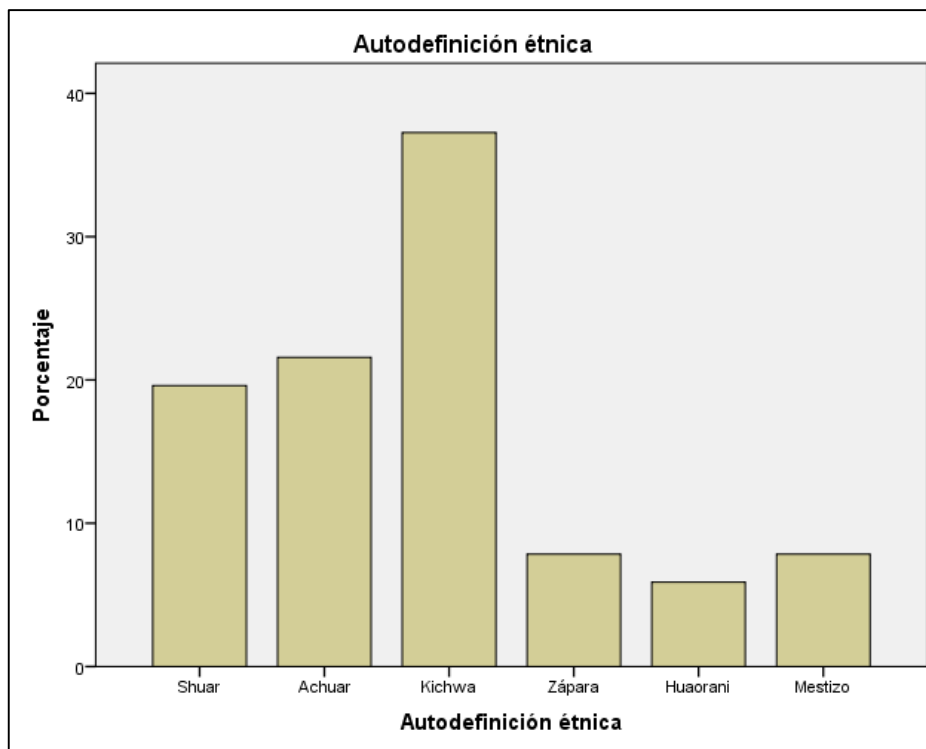


Figura 7: Autodefinición étnica

Dentro de la asociación Yaku Runa existen varias etnias predominando con un 37% los kichwas, esto se corrobora con los datos obtenidos en la investigación de Cevallos (2017), en donde aproximadamente un 80% de los pobladores son de nacionalidad Kichwa. Lo que indica que esta cultura tiende a ser más emprendedora y líder que las demás, pues ven en los emprendimientos la mejor manera de obtener réditos económicos y potenciar los recursos con los cuales cuentan.

- **Ocupación**

Tabla 7: Ocupación

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Autoempleado	44	86,3
Empleado Público	7	13,7
Total	51	100,0

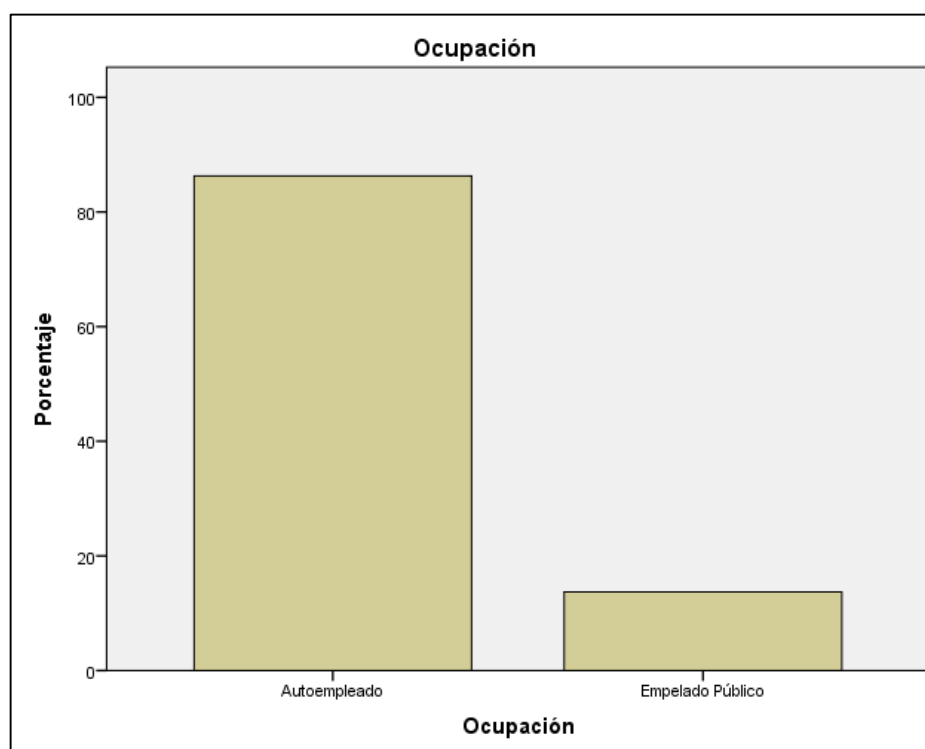


Figura 8: Ocupación

Los resultados indican que un 86,3% de los encuestados han trabajado con negocios propios como auto empleados, mientras que tan solo un 13,7 % han trabajado bajo relación de dependencia. Rojas (2016) indicó que con la finalidad de obtener ingresos económicos los socios de la asociación Yaku Runa han creado emprendimientos unipersonales, familiares y vecinales, con el fin de, mediante el autoempleo, generar ingresos para su auto subsistencia.

Por lo que se puede determinar que para la muestra entrevistada el autoempleo es la mejor manera de generar ingreso económico para sus familias, pues muy pocos de sus miembros trabajan en entidades públicas con salarios bajos que no representan el gasto de transporte, comida y el dejar a su familia por tiempos prolongados.



- **Vivienda**

Tabla 8: Vivienda

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Propia	39	76,5
	De un familiar	12	23,5
	Total	51	100,0

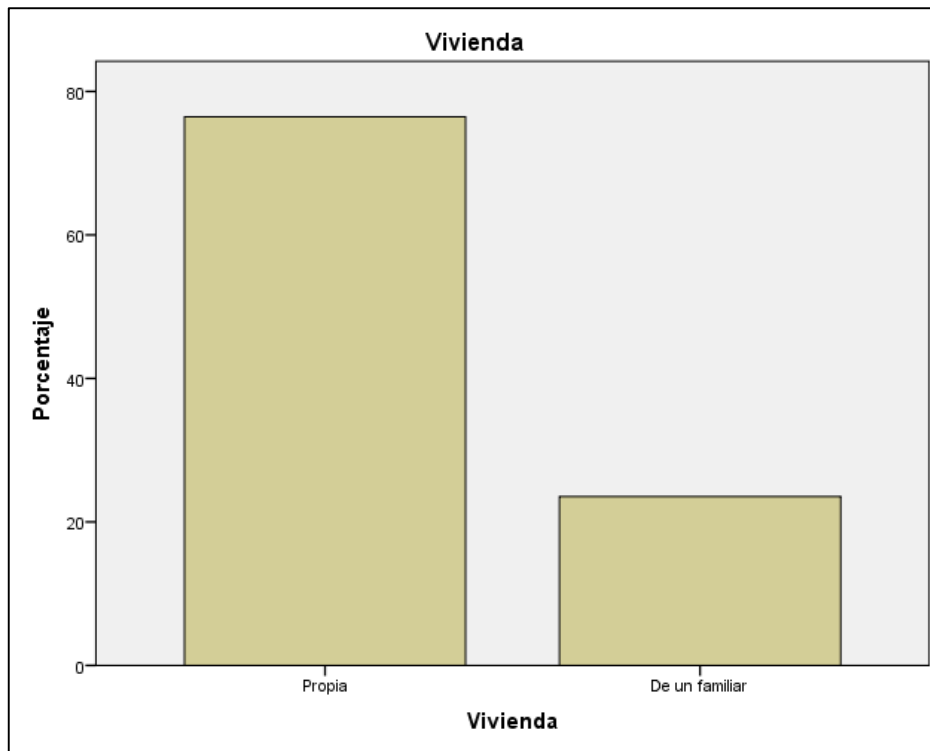


Figura 9: Vivienda

La mayoría de las personas encuestadas, específicamente en un 76,5% ha señalado poseer vivienda propia, mientras el 23,5% restante ha señalado vivir con algún familiar. Chamba (2017) en su investigación realizada en la comunidad Puerto Santa Ana, señala las diferencias de las viviendas realizadas por las distintas etnias de la comunidad y los materiales usado para su construcción. Cabe señalar que para los miembros de la asociación Yaku Runa es importante mantener sus orígenes y enseñar a su descendencia sobre la construcción de viviendas típicas y sobre el rol del hombre en la elaboración de la misma.

- **Servicios básicos**

Tabla 9: Servicios básicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Agua	27	52,9
	Luz	21	41,2
	Teléfono	1	2,0
	Tv Cable	2	3,9
	Total	51	100,0

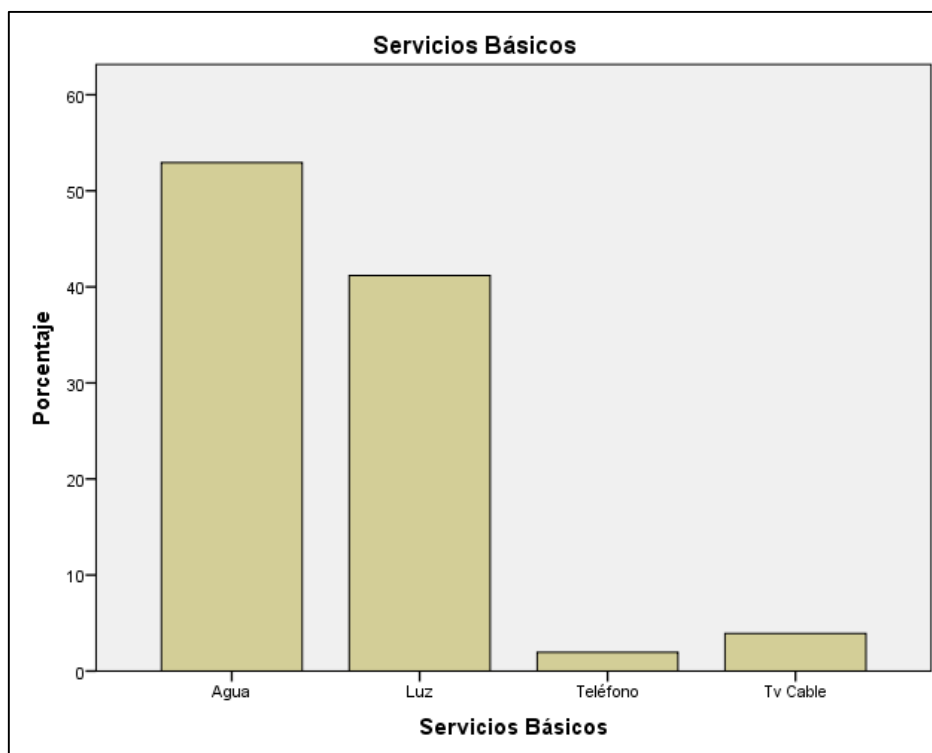


Figura 10: Servicios básicos

Como se observa en la gráfica la mayor parte de los encuestados cuenta especialmente con servicio de agua en un 52,9%, dicho servicio es agua entubada, o agua lluvia. Es decir, no disponen de todos los servicios básicos (Rojas , 2016). Cevallos (2017) indica que, en la actualidad la comunidad Puerto Santa Ana cuenta con los servicios de luz eléctrica y agua entubada. Sin embargo, una de las desventajas con las que deben lidiar la asociación Yaku Runa es que 0% de sus miembros no cuentan con internet propio, pues, pese a que existe un infocentro dentro de la comunidad, el internet es limitado; esto impide que la asociación Yaku Runa dé a conocer su emprendimiento, y busquen posibles fuentes de financiamiento de ONG's dedicadas a ayudar a comunidades en desarrollo.

- **Fuente económica**

Tabla 10: Fuente económica

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Producción Agrícola	21	41,2
	Artesanías	13	25,5
	Gastronomía	3	5,9
	Atractivos Turísticos	14	27,5
	Total	51	100,0

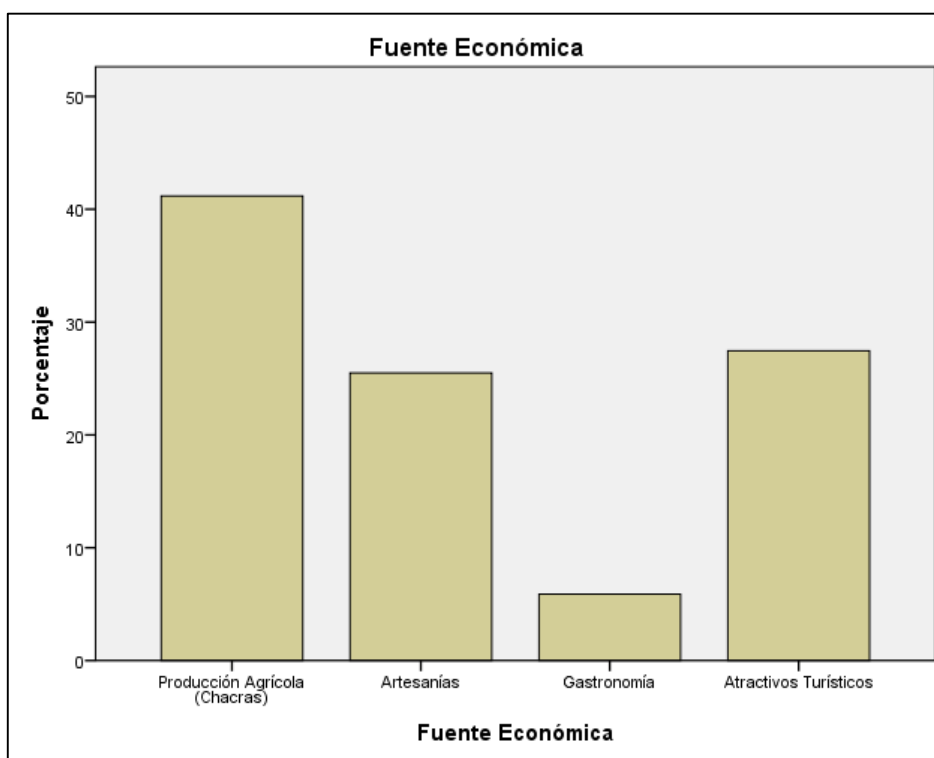


Figura 11: Fuente Económica

La mayor parte de los encuestados se dedica a la Producción Agrícola con un 41,2%, artesanías con un 25,5%, atractivos turísticos un 27,5% y gastronomía con un 5,9%. Coral (2017) en su investigación indicó, que el ingreso principal de la asociación proviene de las chacras, mientras que las artesanías, atractivos turísticos y gastronomía les generan ingresos ínfimos. Estos datos permiten determinar que la chacra es uno de los pilares fundamentales en el emprendimiento turístico de la asociación Yaku Runa, pues su economía se basa principalmente en la siembra y cosecha de las chacras, la cual permite la comercialización de productos en la Feria Agro-productiva y gastronómica que se realiza cada 15 días.

**Resultado Objetivo 2:** Desarrollar un análisis estadístico, descriptivo y correlacional para analizar la relación del liderazgo transformacional y transaccional con la autoeficacia emprendedora en el sector turístico de la comunidad Puerto Santa Ana.

Es importante realizar un análisis de confiabilidad antes de aplicar los instrumentos validados, con la finalidad de ajustar el modelo a la realidad del entorno estudiado.

## b) ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

El denominado alfa de Cronbach es establecido como un índice de factor para evaluar el grado en que los ítems de un instrumento están correlacionados (González & Pazmiño, 2015). El criterio establecido y señalado por diferentes autores es que un valor del alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90, indica una buena consistencia interna para una escala unidimensional (González & Pazmiño, 2015).

Tabla 11: Alfa de Cronbach Variable Liderazgo

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,879	,911	45

En la tabla 1, se muestra el coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide el grado de liderazgo transformacional y transaccional. Se recogió datos de 51 personas pertenecientes a la asociación Yaku Runa, los cuales fueron analizados a través del coeficiente de alfa de Cronbach. El resultado estadístico es de .879, lo cual según Frías (2014) refleja una consistencia interna buena.

Tabla 12: Alfa de Cronbach Variable Autoeficacia Emprendedora

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,947	,948	23

En la tabla 2 se muestra el coeficiente de confiabilidad del instrumento que mide el grado de autoeficacia emprendedora. Se recogió datos de 51 personas pertenecientes a la asociación Yaku Runa, los cuales fueron analizados a través del coeficiente de alfa de Cronbach. El resultado estadístico es de .947, lo cual según Frías (2014) refleja una consistencia interna excelente.

### c) ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES LIDERAZGO Y AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA

#### VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- **Influencia idealizada (Atributo)**

Tabla 13: Influencia idealizada (atributo)

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Muy desfavorable	8	15,7
Desfavorable	32	62,7
Favorable	11	21,6
Total	51	100,0

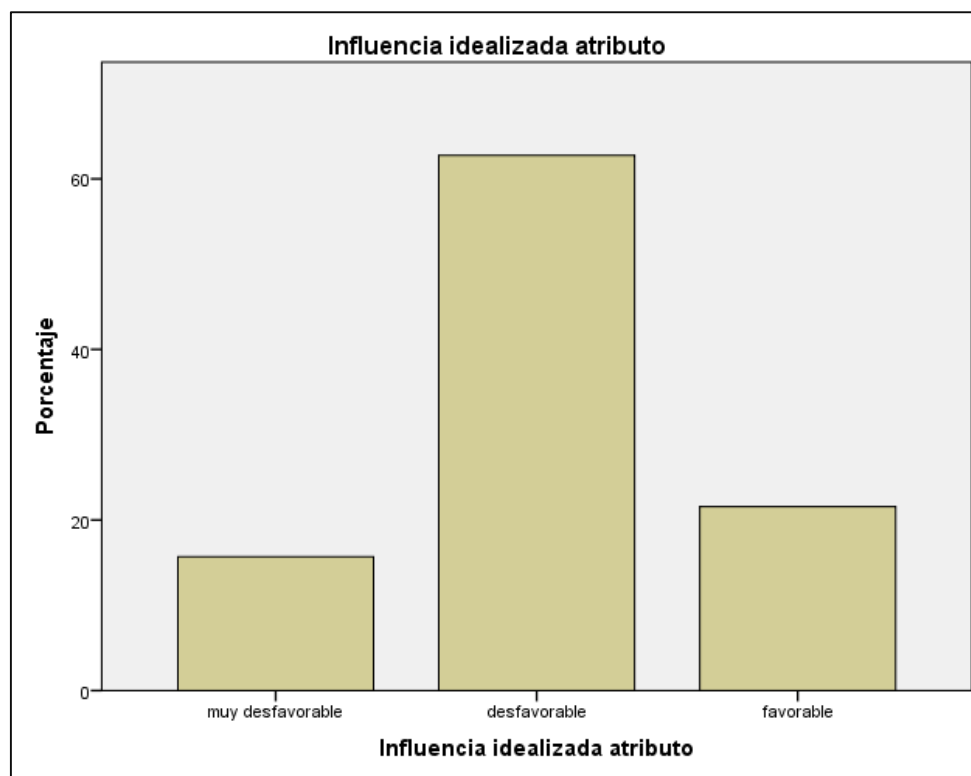


Figura 12: Influencia idealizada (atributo)

Según la dimensión de Influencia Idealizada como atributo el 78 % de los encuestados indicaron que en su papel como líder es muy desfavorable y desfavorable su intento de inspirar orgullo y respeto hacia sus seguidores y promover una profunda identificación, es decir, no son tomados por sus seguidores como un modelo a seguir.

- **Influencia idealizada (comportamiento)**

Tabla 14: Influencia idealizada (comportamiento)

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	muy desfavorable	9	17,6
	Desfavorable	27	52,9
	Favorable	15	29,4
	Total	51	100,0

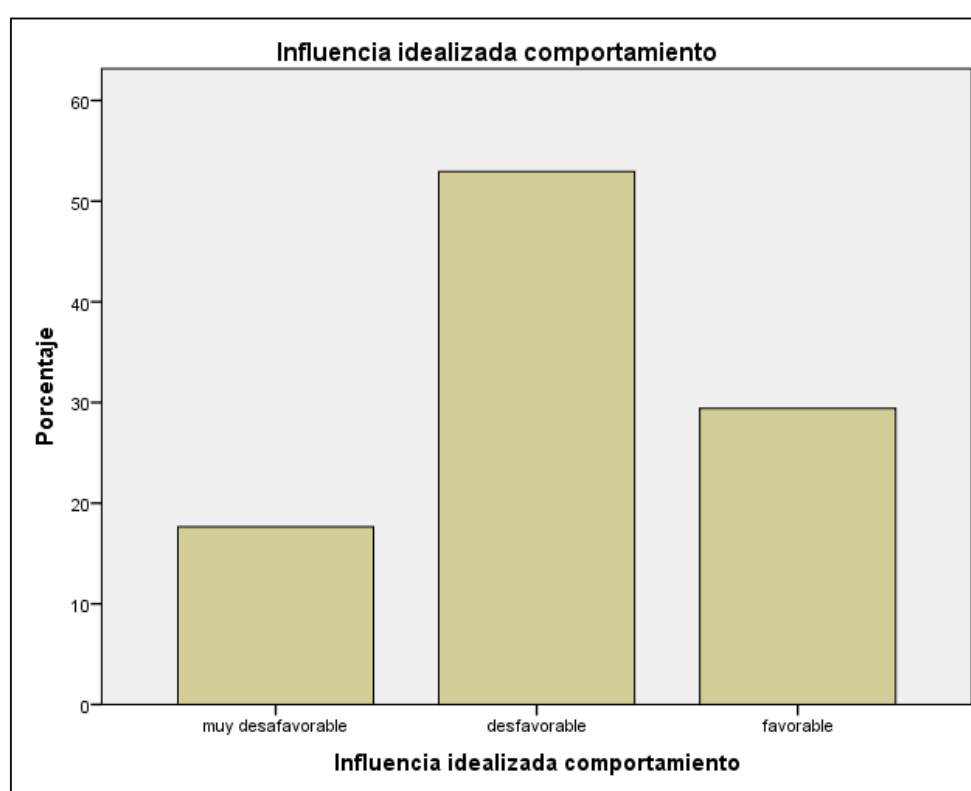


Figura 13: Influencia idealizada (comportamiento)

En los resultados de la dimensión Influencia Idealizada como comportamiento el 71% de los encuestados indicaron que en su papel como líder está entre muy desfavorable y desfavorable tratar de comportarse de manera ética, moral y consistente, transmitiendo valores congruentes con sus acciones y promoviendo la importancia de una misión colectiva.

- **Motivación inspiradora**

Tabla 15: Motivación inspiradora

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	muy desfavorable	7	13,7
	Desfavorable	27	52,9
	Favorable	17	33,3
	Total	51	100,0

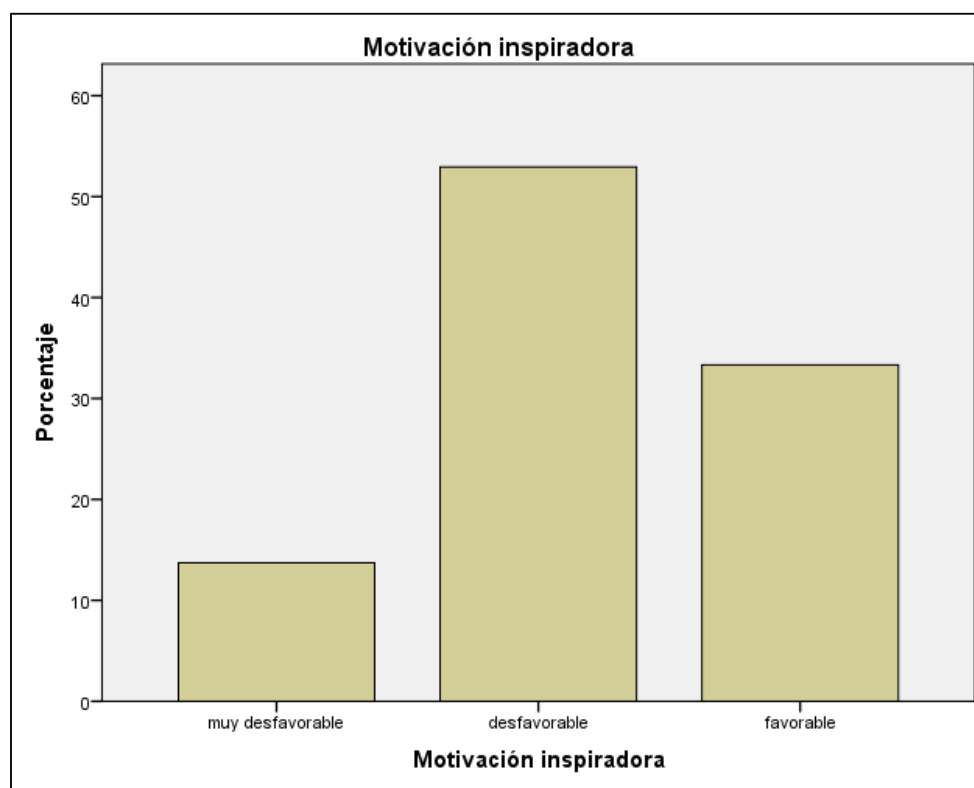


Figura 14: Motivación inspiradora

Los resultados indican que el 67% de la muestra encuestada no comunica de manera entre muy desfavorable y desfavorable una visión del futuro clara, deseable, significativa y posible; así mismo en su rol de líder no obtienen que sus seguidores estén involucrados y comprometidos en un proyecto compartido.

- **Estimulación intelectual**

Tabla 16: Estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	muy desfavorable	9	17,6
	Desfavorable	27	52,9
	Favorable	15	29,4
	Total	51	100,0

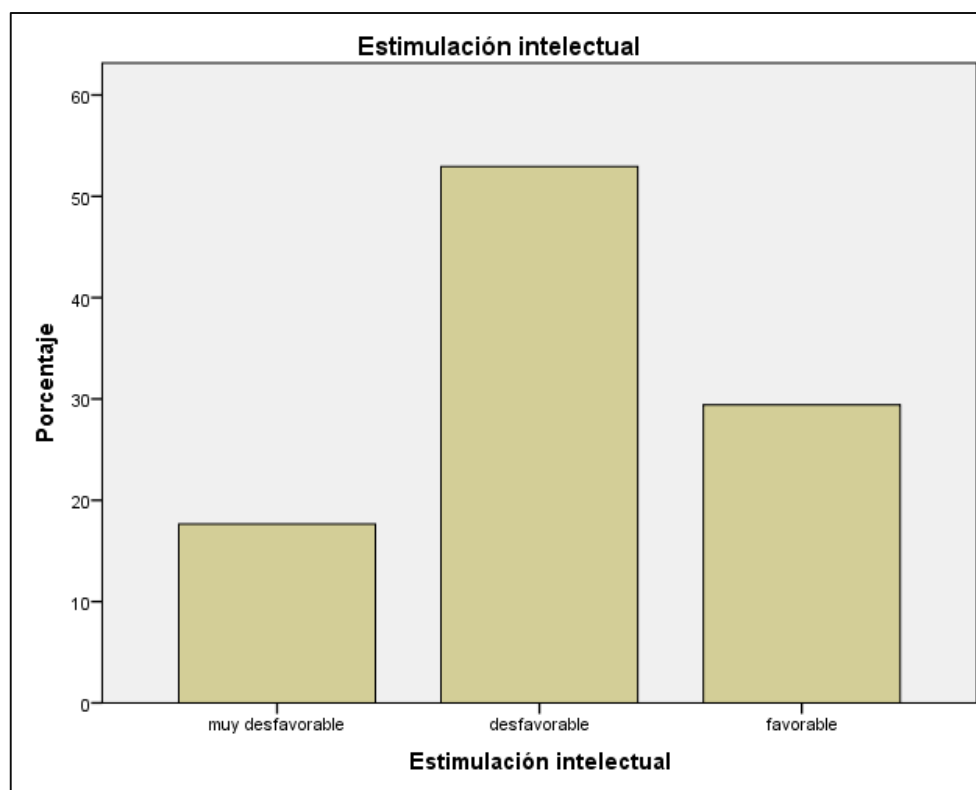


Figura 15: Estimulación intelectual

Como se observa el 71% de los encuestados indicaron que en su papel como líder entre muy desfavorable y desfavorable no es bueno su intento de potenciar la creatividad e innovación en sus seguidores, mediante el cuestionamiento constante por parte de ellos como líderes y de sus seguidores de suposiciones y problemas.



- **Consideración individualizada**

Tabla 17: Consideración individualizada

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos muy desfavorable	13	25,5
desfavorable	31	60,8
Favorable	7	13,7
Total	51	100,0

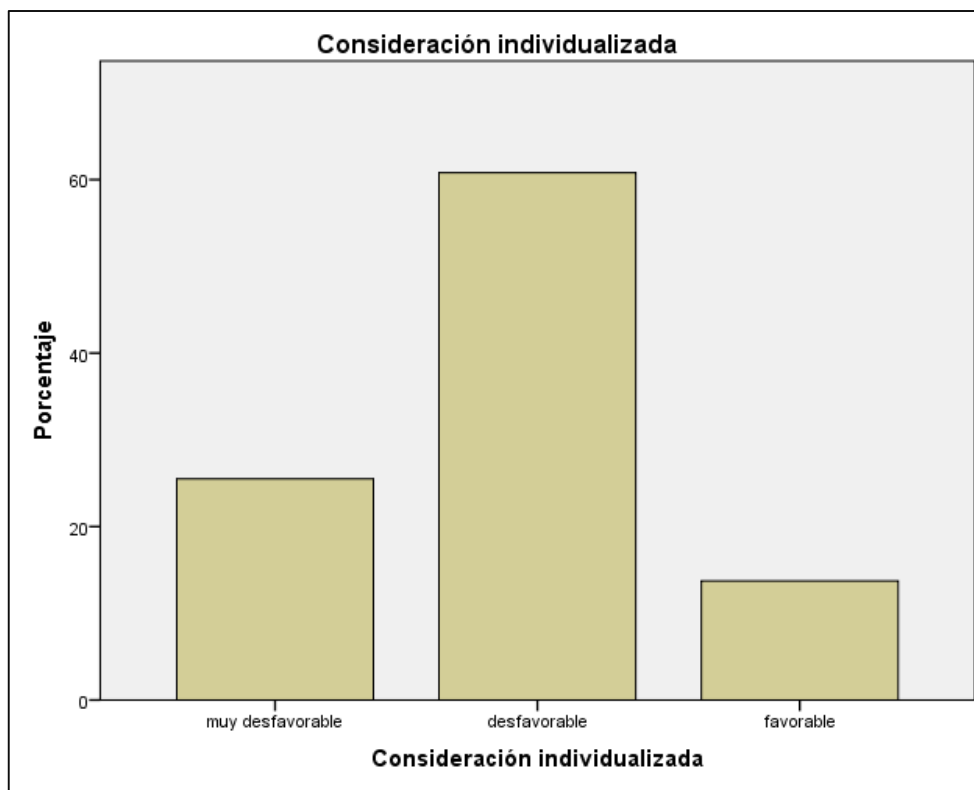


Figura 16: Consideración individualizada

En la dimensión consideración individualizada el 86% de la muestra indica ser entre muy desfavorable y desfavorable su trato hacia cada uno de sus seguidores de manera individual, única y particular, identificando sus necesidades particulares de apoyo y desarrollo, el consejo, el apoyo, la escucha activa y la empatía.

## VARIABLE LIDERAZGO TRANSSACCIONAL

- **Conocimiento contingente**

Tabla 18: Conocimiento contingente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	muy desfavorable	19	37,3
	Desfavorable	29	56,9
	Favorable	3	5,9
	Total	51	100,0

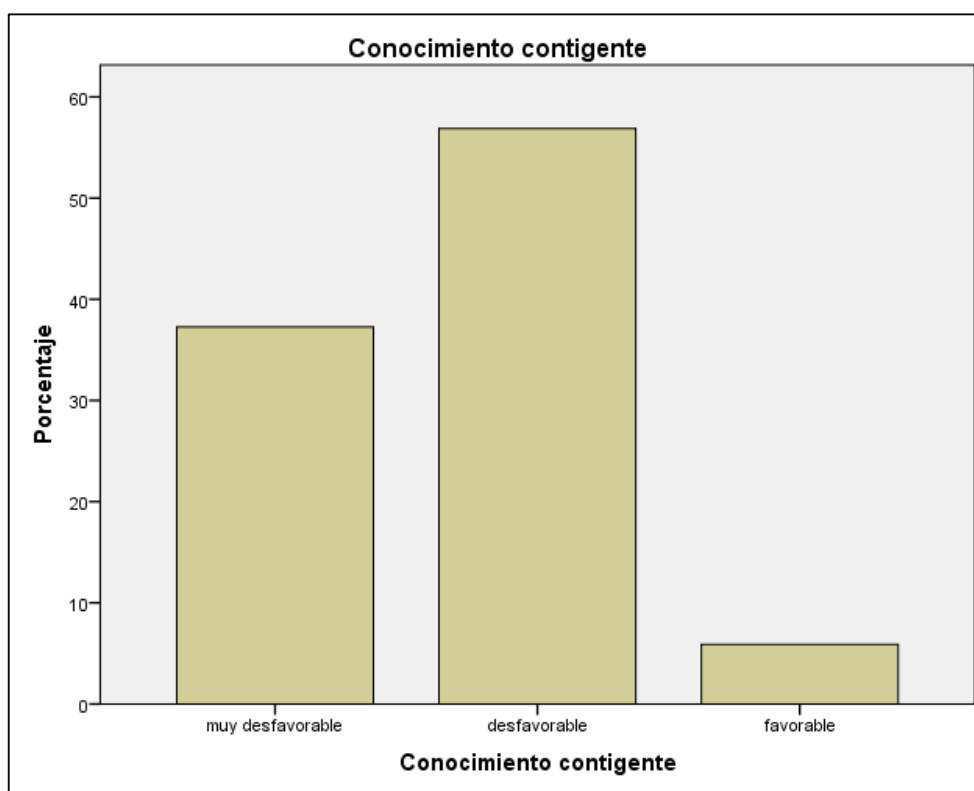


Figura 17: Conocimiento contingente

En los resultados de esta dimensión observamos que el 94% de la muestra indicó que es entre muy desfavorable y desfavorable incluir recompensas o promesas de recompensas a sus seguidores a cambio del cumplimiento de los requerimientos; es decir no negocian roles y responsabilidades, acordando lo que el seguidor tiene que alcanzar para recibir una recompensa (material o no material), o bien evitar la sanción que se fije por contrato.

- **Excepción activa**

Tabla 19: Excepción activa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	muy desfavorable	20	39,2
	desfavorable	29	56,9
	favorable	2	3,9
	Total	51	100,0

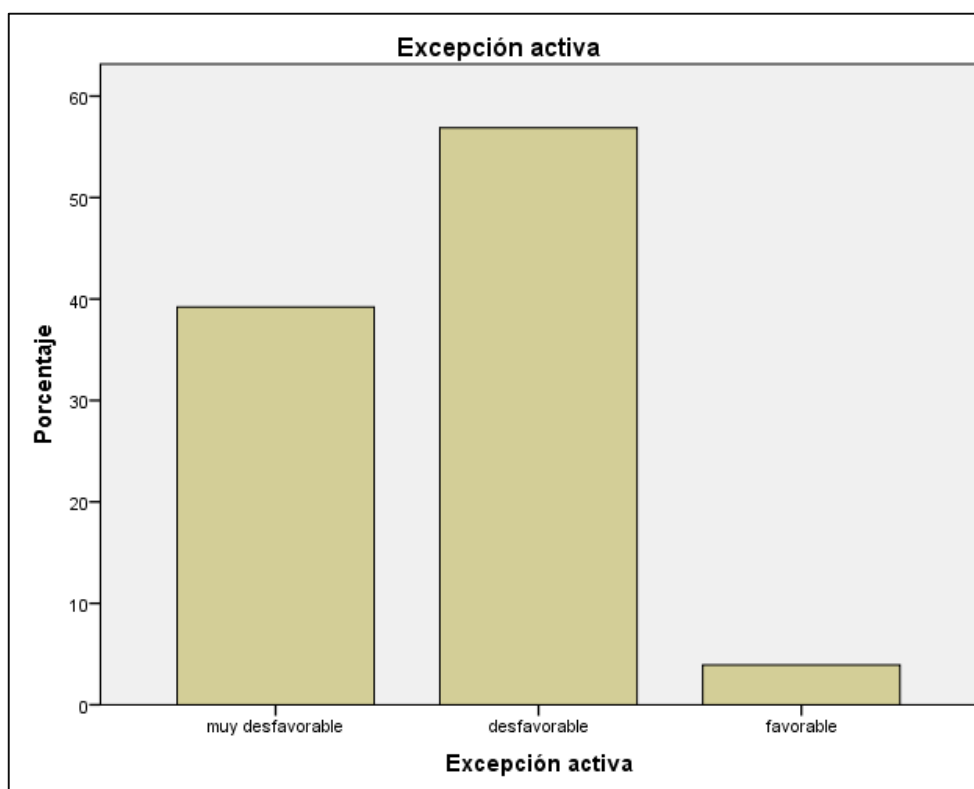


Figura 18: Excepción activa

En los resultados de la dimensión Excepción Activa el 96% de los encuestados indicaron que en su rol como líder es entre muy desfavorable y desfavorable su intervención ante la ocurrencia de fracasos, averías y desviaciones, es decir, hay un monitoreo continuo de los errores que puedan provocarse.

- **Excepción pasiva**

Tabla 20: Excepción pasiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	muy desfavorable	37	72,5
	desfavorable	11	21,6
	favorable	3	5,9
	Total	51	100,0

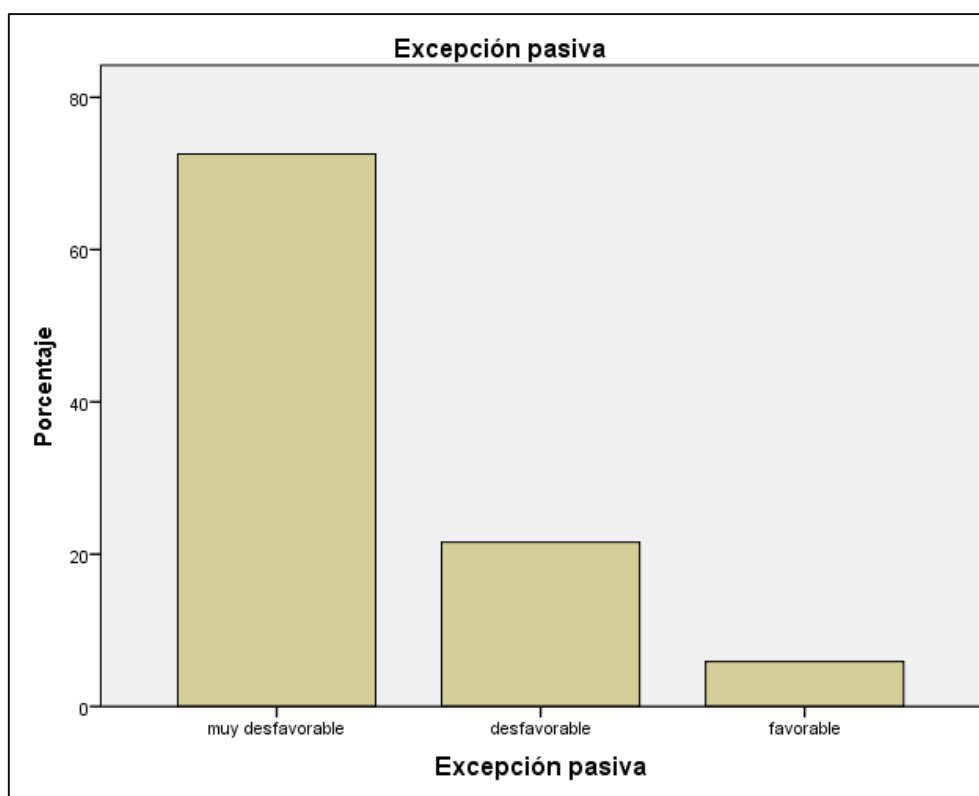


Figura 19: Excepción pasiva

En la dimensión Excepción Pasiva observamos que el 94% de los encuestados es muy desfavorable y desfavorable su rol como líder, ya que no intervienen cuando los estándares no han sido alcanzados o bien cuando el error ya ha sido cometido, es decir, intervienen tarde ante una irregularidad presentada.

## Laissez faire (No liderazgo)

Tabla 21: Laissez faire

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	muy desfavorable	32	62,7
	desfavorable	15	29,4
	favorable	4	7,8
	Total	51	100,0

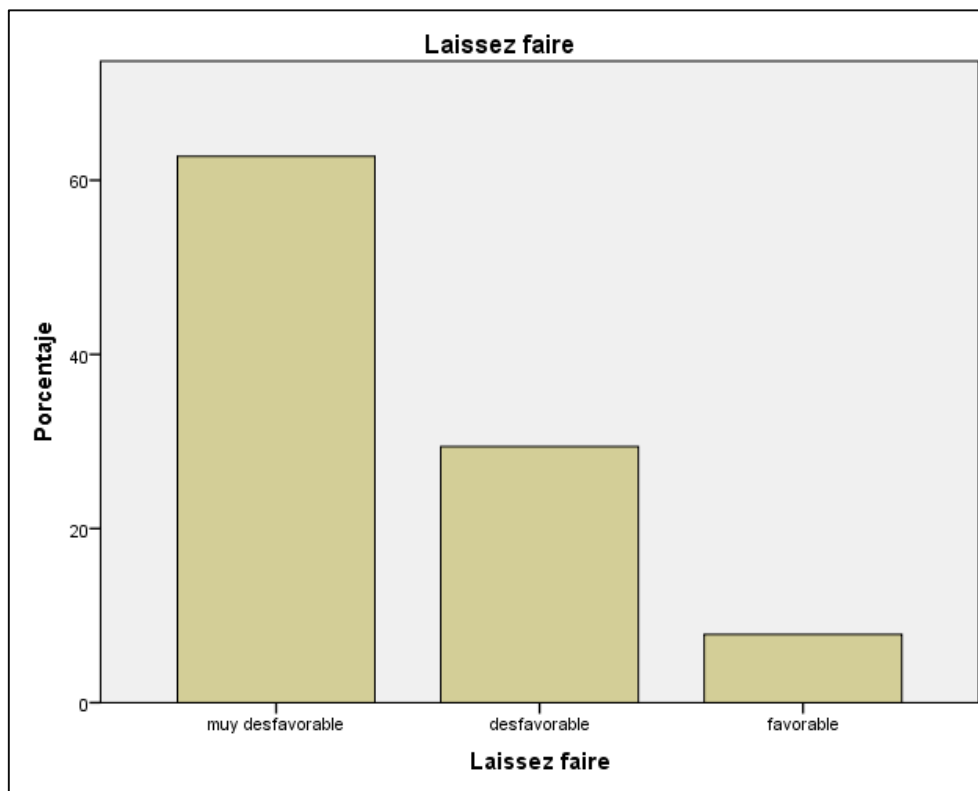


Figura 20: Laissez faire

En esta dimensión denominada Laissez Faire (el no Liderazgo) el 92% de los encuestados está entre muy desfavorable y desfavorable su rol como líder, pues, no interviene en las actividades grupales, se abstiene de guiar, son pasivos por excelencia, se limita a proporcionar información sólo cuando los miembros de su organización se lo solicitan, no establece metas claras de trabajo y no ayuda a su grupo a tomar decisiones.

## **Discusión:**

Con respecto a la variable liderazgo transformacional se pudo evidenciar que en sus dimensiones hubo una respuesta desde muy desfavorable hasta desfavorable en la medición de la satisfacción que genera el líder, la efectividad percibida de este y la motivación a trabajar en el caso de los subordinados. Así mismo en el liderazgo transaccional en sus dimensiones hubo una respuesta desde muy desfavorable y desfavorable sobre la relación entre el líder y sus seguidores, la cual se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones.

Estos resultados son muy diferentes a los encontrados en la investigación de Oseda, Chávez y Castro (2016) en donde se encontró que en las dimensiones del liderazgo transformacional y transaccional un gran porcentaje percibe los mismos desde favorable hasta muy favorable. Esto se contrarresta con otra investigación realizada a productores de la provincia de Azuay - Ecuador, en donde se evidenció que en las dimensiones del liderazgo transformacional la respuesta fue muy favorable, y por el contrario, en el liderazgo transaccional la respuesta fue muy desfavorable (Lema, 2017).

Cabe indicar que las realidades y contexto son diferentes, pues, la presente investigación fue realizada en una comunidad donde nunca antes se han realizado estudios similares que hagan referencia al liderazgo transformacional y transaccional; es evidente el desconocimiento total que existe sobre este tema.

Oseda *et al* (2016) realizó un estudio a docentes en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia de Perú, que entre sus resultados menciona que los mismos tienen un previo conocimiento sobre el tema; lo cual lo ratifica en la investigación de Lema (2017) que refiere que los productores contaban con poca información sobre los dos tipos de liderazgo.

## VARIABLE AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA

- **Afrontar cambios inesperados**

Tabla 22: Afrontar cambios inesperados

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Completamente Incapaz	9	17,6
Algo Incapaz	18	35,3
Capaz	20	39,2
Muy Capaz	4	7,8
Total	51	100,0

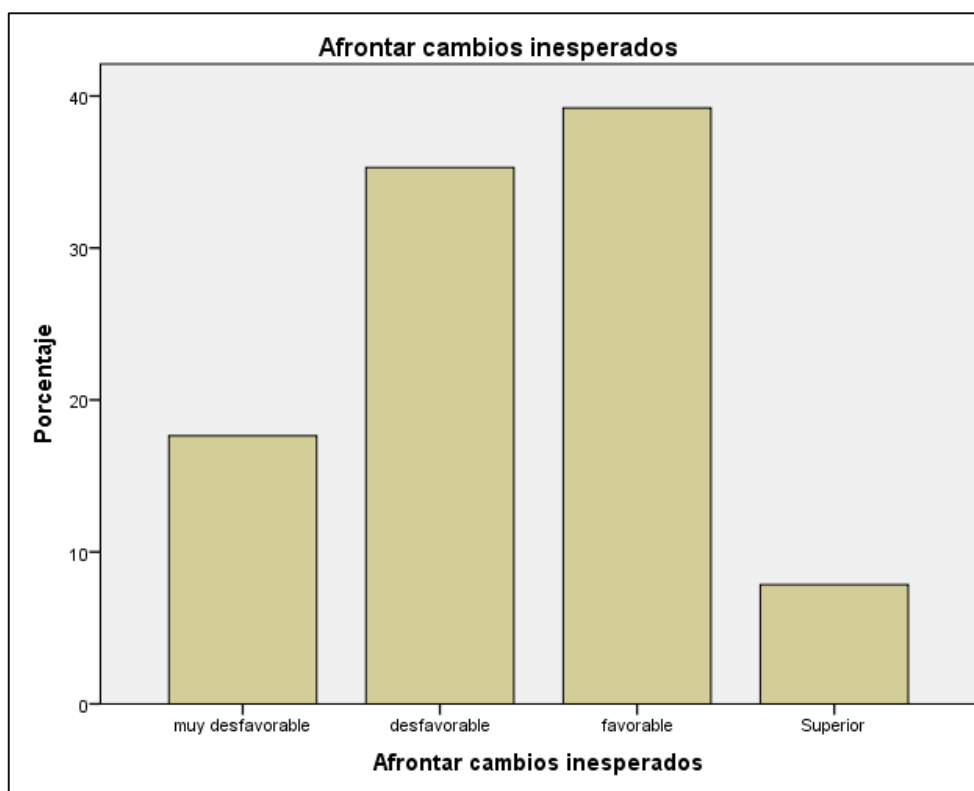


Figura 21: Afrontar cambios inesperados

En los resultados se observa que un 39,2% de los encuestados se sienten capaces de trabajar bajo incertidumbre y adaptarse a cambios, desarrollando y dirigiendo nuevos proyectos innovadores.

- **Construir un entorno innovador**

Tabla 23: Construir un entorno innovador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente Incapaz	2	3,9
	Algo Incapaz	20	39,2
	Capaz	21	41,2
	Muy Capaz	8	15,7
	Total	51	100,0

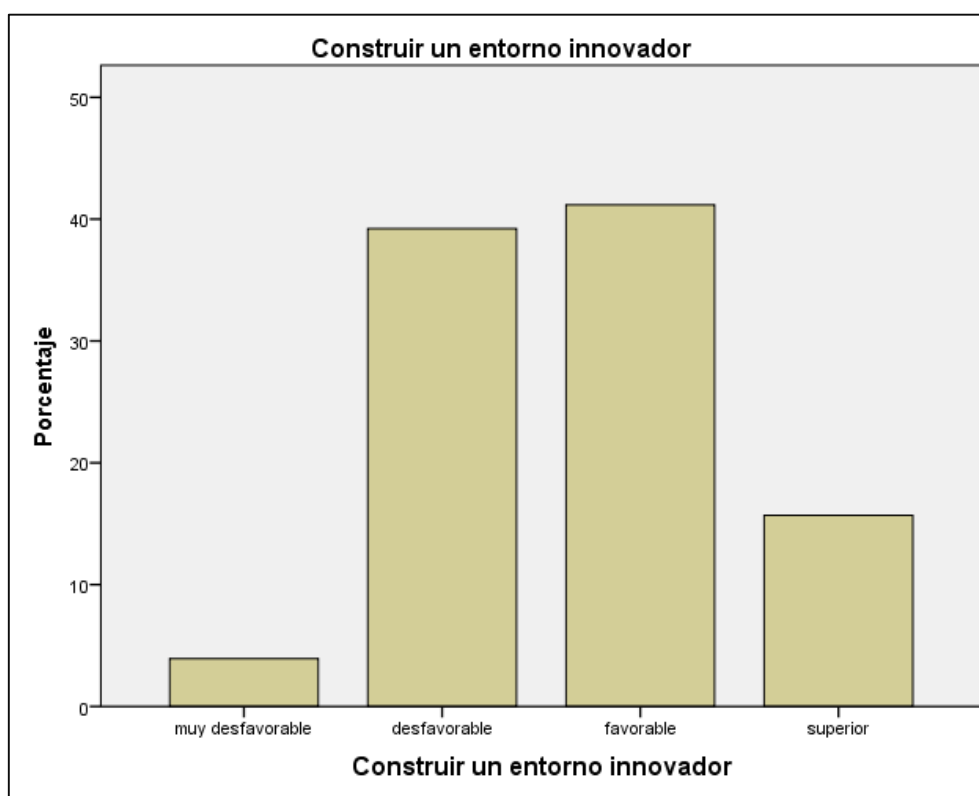


Figura 22: Construir un entorno innovador

En esta dimensión se observa que el 41,2% de los encuestados indicaron que en su papel como directivos de la comunidad son capaces de estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con ellos



- **Definir el objetivo central del negocio**

Tabla 24: Definir el objetivo central del negocio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente Incapaz	7	13,7
	Algo Incapaz	17	33,3
	Capaz	19	37,3
	Muy Capaz	8	15,7
	Total	51	100,0

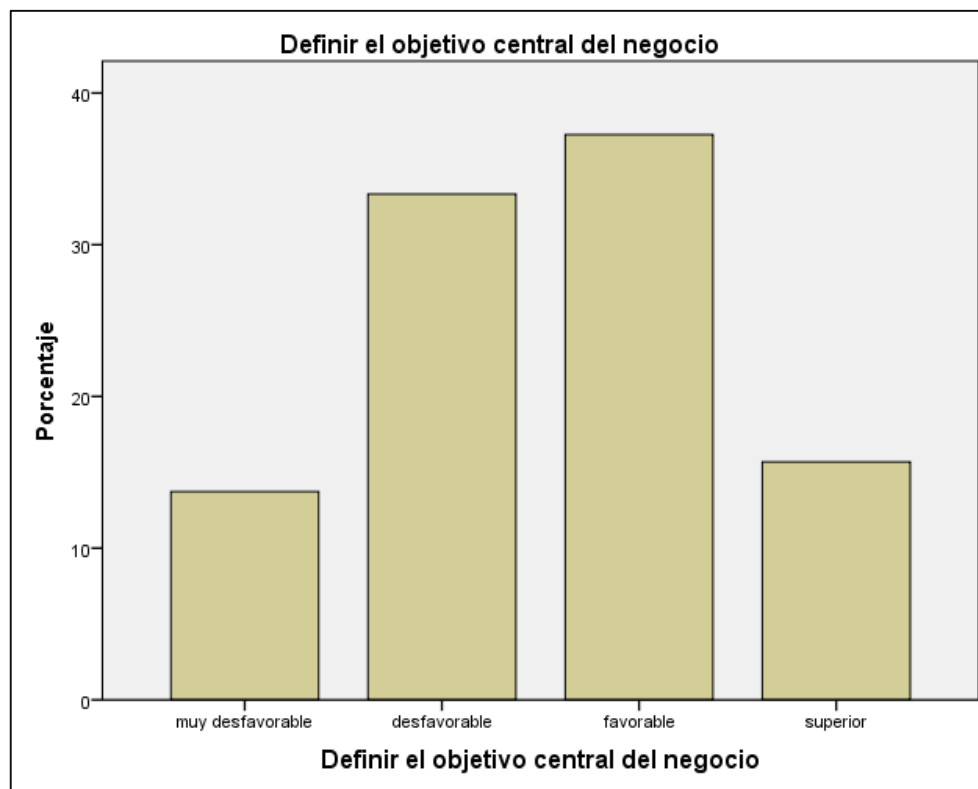


Figura 23: Definir el objetivo central del negocio

En los resultados obtenidos en esta dimensión se observa que el 37,3% de los encuestados son capaces de crear una visión para un nuevo proyecto que una a los miembros de la organización alrededor de un objetivo común y les inspire para conseguirlo.

- **Desarrollar los recursos humanos**

Tabla 25: Desarrollar los recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente Incapaz	6	11,8
	Algo Incapaz	20	39,2
	Capaz	19	37,3
	Muy Capaz	6	11,8
	Total	51	100,0

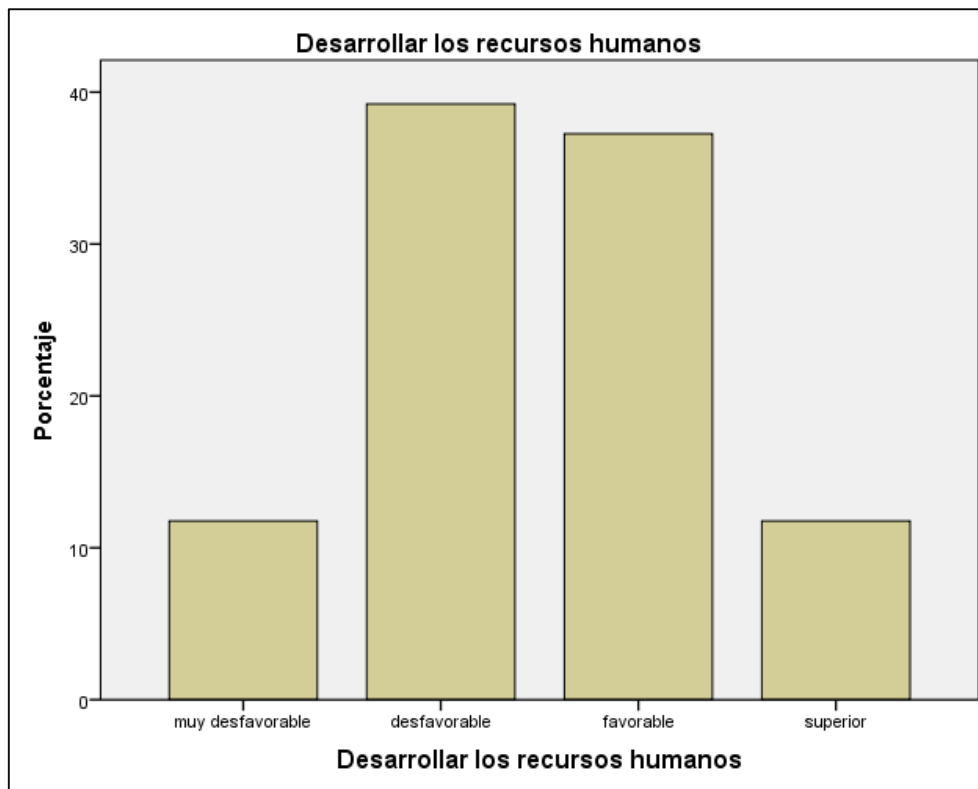


Figura 24: Desarrollar los recursos humanos

En esta dimensión los resultados obtenidos son que 39,2% de los encuestados son algo incapaz de atraer y retener individuos que son claves en la creación de una nueva empresa. Además, resulta básico que el emprendedor reconozca la importancia de involucrar a otros en el proceso de creación de su empresa.

- **Descubrir nuevos productos y oportunidades de mercado**

Tabla 26: Descubrir nuevos productos y oportunidades de mercado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente Incapaz	4	7,8
	Algo Incapaz	26	51,0
	Capaz	16	31,4
	Muy Capaz	5	9,8
	Total	51	100,0

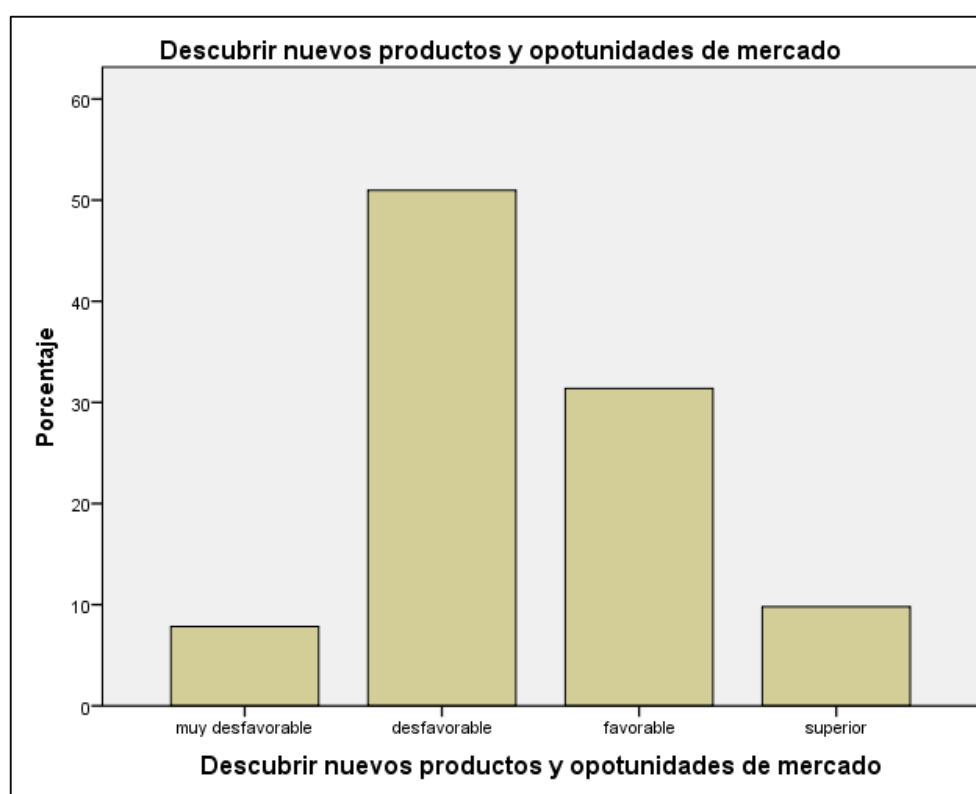


Figura 25: Descubrir nuevos productos y oportunidades de mercado

En esta dimensión se obtuvo que el 51% de los encuestados son algo incapaz de crear nuevos productos o servicios que satisfagan necesidades no cubiertas de los clientes, permitiendo adaptarse a los cambios del mercado

- **Iniciar relaciones con inversores**

Tabla 27: Iniciar relaciones con inversores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Completamente Incapaz	10	19,6
	Algo Incapaz	26	51,0
	Capaz	12	23,5
	Muy Capaz	3	5,9
	Total	51	100,0

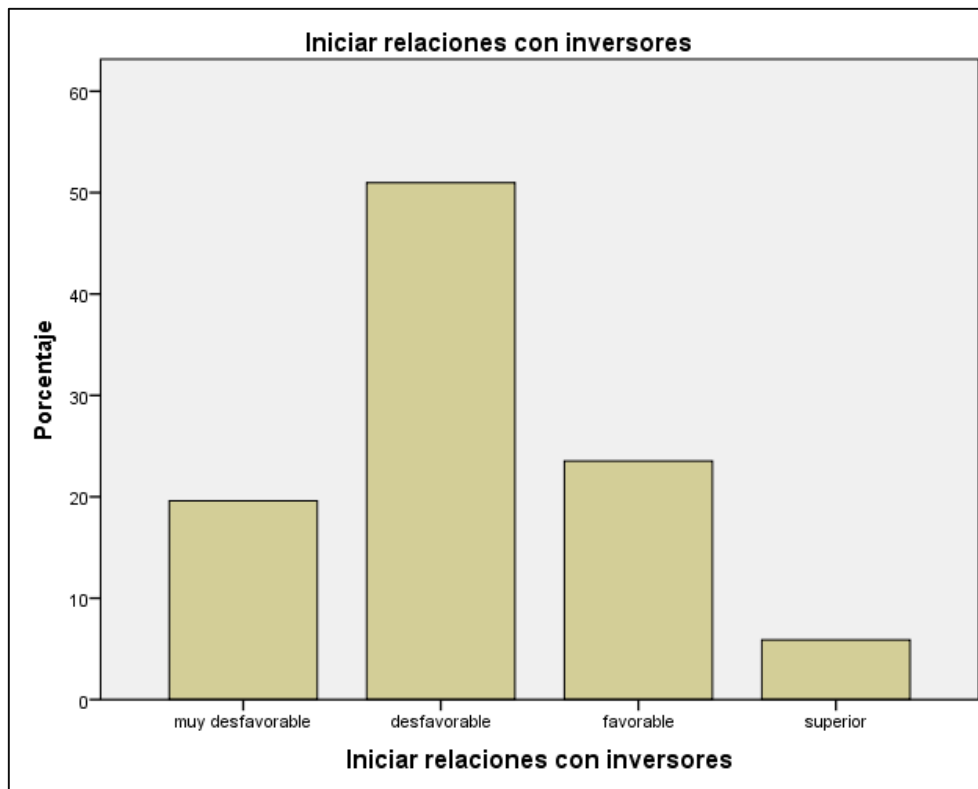


Figura 26: Iniciar relaciones con inversores

Finalmente en la dimensión de relaciones con inversores se tiene como resultado que el 51% de los encuestados son algo incapaz de utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa.

## **Discusión:**

Con respecto a la variable autoeficacia emprendedora en las dimensiones: afrontar cambios inesperados, construir un entorno innovador y definir el objetivo central del negocio se obtuvo como resultado que la muestra es capaz de crear nuevos emprendimientos, afrontar cambios inesperados y estimular la creatividad en su entorno; sin embargo en las dimensiones: desarrollar los recursos humanos, descubrir nuevos productos y oportunidades de mercado e iniciar relaciones con inversores se obtuvo como resultado que la muestra es algo incapaz de satisfacer necesidades no cubiertas, de reconocer personal clave y de utilizar los medios sociales para beneficio de la asociación Yaku Runa.

Estos resultados tienen similitud en las tres primeras dimensiones con la investigación realizada por Durán y Arias (2016) en donde la idea de crear un entorno innovador es clave en el desarrollo del emprendimiento, pues el individuo se siente capaz de hacerle frente a situaciones adversas y definir con claridad los objetivos del negocio, por el contrario en sus otras tres dimensiones se evidenció que los individuos se sentían capaces de descubrir nuevos productos, reconocer al personal clave e iniciar relaciones con inversores, debido a sus experiencias en antiguos trabajos.

La diferencia entre la presente investigación y la de Durán y Arias (2016) se debe, a lo dicho por Loli *et al.* (2010) quienes afirman que tener experiencia previa en trabajos donde se genera emprendimientos y se desarrolla las habilidades que conllevan los mismos permite percibir mejor el sentido de creatividad y emprendimiento. Por lo que, la asociación Yaku Runa al no poseer experiencia previa en trabajos similares presenta falencias en algunas de las dimensiones de autoeficacia emprendedora, pues sus emprendimientos los han creado de manera empírica; por el contrario, en la investigación de Durán y Arias (2016) la muestra contaba con experiencia previa.

#### d) ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE PEARSON

El análisis correlacional entre las variables liderazgo y Autoeficacia emprendedora se realiza en dos momentos: en un primer momento se analiza la relación entre liderazgo transformacional y autoeficacia emprendedora, en un segundo momento se analiza la relación liderazgo transaccional y autoeficacia emprendedora.

Como norma general la matriz de correlaciones de Pearson queda limitada al caso en que los ítems sean continuos, o si no lo son, tengan cinco o más alternativas de respuesta y distribuciones aproximadamente normales (Segura, Ferreres, Hernández, & Tomás, 2014).

En la correlación de Pearson la información de existencia de relación está sintetizada en un coeficiente de correlación y un nivel de significación en los cuales se sigue dos pasos para conocer si existe dicha correlación:

1. **El nivel de significación:** indica si existe o no relación entre dos variables. Cuando la significación es menor de 0,05 sí existe correlación significativa. Si existe correlación significativa se debe pasar al paso 2.
2. **El coeficiente de correlación (r).** Este coeficiente puede oscilar entre -1 y +1. Cuanto más se aleja de 0, más fuerte es la relación entre las dos variables. El signo (positivo o negativo) de la correlación indica la dirección de la relación. (Cárdenas, 2013)

Tabla 28: Correlación Liderazgo transformacional y Autoeficacia emprendedora

<b>Correlaciones</b>			
		Liderazgo transformacional	Autoeficacia emprendedora
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,777**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Autoeficacia emprendedora	Correlación de Pearson	,777**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la Tabla 28 existe correlación significativa entre Liderazgo transformacional y Autoeficacia emprendedora, ya que el nivel de significación es 0,000 y por tanto menor a 0,05. La correlación de Pearson es de 0,777 lo cual señala que se trata de una relación fuerte y positiva pues se aleja del punto 0 hacia la derecha.

Tabla 29: Correlación Liderazgo transaccional y Autoeficacia emprendedora

<b>Correlaciones</b>			
		Autoeficacia emprendedora	Liderazgo transaccional
Autoeficacia emprendedora	Correlación de Pearson	1	,250
	Sig. (bilateral)		,077
	N	51	51
Liderazgo transaccional	Correlación de Pearson	,250	1
	Sig. (bilateral)	,077	
	N	51	51

En la Tabla 29 se observa que no existe correlación significativa entre Liderazgo transaccional y Autoeficacia emprendedoras ya que la significación es de 0,077 siendo mayor de 0,05. Por otro lado, la correlación de Pearson es de 0,250 lo cual señala que se trata de una relación débil al estar próxima a 0.

Por lo tanto, se puede decir:

- Hipótesis 1 estableció que entre la variable liderazgo transformacional y autoeficacia emprendedora existe una relación fuerte y positiva ( $r= 0,777$ ,  $p < 0,05$ ). Por consiguiente, no se rechaza la hipótesis.
- Hipótesis 2 señala que entre la variable liderazgo transaccional y autoeficacia emprendedora no existe relación significativa ( $r=0,250$ ,  $p > 0,05$ ). Por consiguiente, se rechaza la hipótesis.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

### e) Entrevista con guión

En este análisis se diseñó un guión de entrevista sobre las dos variables estudiadas y se la realizó a los miembros de la directiva de la asociación Yaku Runa, con el fin de conocer a través de sus experiencias y puntos de vista como ellos viven y entienden el liderazgo y la percepción de habilidades emprendedoras (autoeficacia emprendedora).

No existe un procedimiento estandarizado de análisis de los datos cualitativos, porque se trata de un proceso artesanal que depende básicamente de las habilidades y destrezas del investigador. Sin embargo, se puede analizar los datos cualitativos en tres etapas: 1) la simplificación de la información; 2) la categorización de la misma, y 3) la redacción del informe de resultados (Izcara , 2014).

A continuación, se detallan las preguntas realizadas y la respuesta simplificada de las mismas:

- **Variable Liderazgo**

- 1. ¿Qué significa para usted tener liderazgo o ser un líder?**

Ser líder es ir más allá de nuestros propios intereses, es estar pendiente de las necesidades de nuestros seguidores y saberlos guiar con el ejemplo; es mucho más que solo ordenar y delegar responsabilidades, es trabajar juntos por un bien común.

- 2. ¿Se considera un líder? ¿Por qué?**

Sí, porque las personas a mi cargo confían en mis habilidades para estar en la directiva y tomar las mejores decisiones para el grupo; además he sido capaz de solucionar problemas que se han presentado dentro del grupo.

- 3. A su criterio ¿qué es mejor para que una persona realice su trabajo? ¿dar incentivo como incrementos salariales, o reconocimientos en el lugar de trabajo para que cumpla sus metas o ser un modelo a seguir para que realicen su trabajo por amor y estima al mismo?**

Existen personas que realizan actividades dentro de la asociación solo por un rédito económico y no por amor o estima al trabajo encomendado, y ese es un gran problema con el cual hemos luchado todo este tiempo, especialmente con las personas más antiguas; sin embargo, nuestra lucha constante ha obteniendo como resultado que los más jóvenes de la asociación sientan amor por la misma



y sientan que cada cosa que se realiza es por un bien común y por mantener vivos nuestros saberes ancestrales.

**4. ¿Considera que es bueno o malo tener un líder dentro de la comunidad?  
¿Por qué?**

Es muy bueno pues, si no existieran líderes las personas no tendrían a quién averiguar sobre lo que está bien o mal y cada quién estaría por su lado, sin una dirección adecuada y mucho menos sin una misión y visión. No tendrían un horizonte y mucho menos una motivación por la cual luchar cada día; pues el líder es quién motiva día a día a sus seguidores a conseguir todas sus metas.

• **Variable Autoeficacia emprendedora**

**1. ¿Qué significa para usted ser un emprendedor?**

Es una persona con distintas habilidades que la hacen capaz de reconocer habilidades y oportunidades que se presentan y aprovecharlas al máximo para su beneficio

**2. A su criterio, ¿Qué considera que la comunidad necesita para desarrollar emprendimientos?**

Primeramente, empoderamiento por parte de los miembros de la asociación; segundo apoyo técnico por parte de los entes gubernamentales como son capacitaciones en distintas áreas; tercero y lo más importante apoyo económico para construir infraestructura dentro de la asociación.

**3. ¿Cuál es la razón o motivo principal para crear un emprendimiento?**

La razón principal es rédito económico; pues la mayoría de nuestros miembros han creado por cuenta propia emprendimientos, con la finalidad de obtener una fuente de ingreso económico para sus familias.

**4. ¿Se considera emprendedor? ¿Por qué?**

Sí, porque constantemente junto con los miembros de la asociación hemos creado nuevos atractivos en el sentido turístico, el último fue un dique dentro de la comunidad con paseos en canoa; así como incrementar áreas de camping para los visitantes. Por lo tanto, sí me considero un emprendedor porque reconozco los recursos que se pueden explotar dentro de la misma comunidad para nuestro beneficio.

En el análisis cualitativo se obtuvo datos a profundidad sobre las variables estudiadas, en los cuales las personas entrevistadas (directivos de la asociación Yaku Runa) indicaron sentirse líderes natos, pues las personas a su cargo consideraban buena su dirección y veían la importancia del mismo para un correcto funcionamiento de la asociación.

En lo que respecta a la autoeficacia emprendedora aseguraron sentirse capaces de crear emprendimientos. Sin embargo, estos resultados se oponen a los resultados obtenidos en el ítem c, en el cual se demostró que tanto en el liderazgo como en la autoeficacia la respuesta fue débil.

Por lo tanto, se observa que su perspectiva sobre sí mismo tiene otra cosmovisión, puesto que ellos viven y se desarrollan de acuerdo a la ideología de cada etnia; por consiguiente, se considera que la información obtenida en el ítem c es cuantitativa y por ende ajustada a la realidad de la Asociación Yaku Runa. Analizando este contexto es importante el planteamiento de líneas estratégicas que permitan mejorar el desarrollo del liderazgo transformacional, transaccional y autoeficacia emprendedora.

**Resultado Objetivo 3:** Proponer líneas estratégicas para desarrollar el liderazgo y la autoeficacia emprendedora en los emprendedores de la comunidad Puerto Santa Ana.

**f) ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR EL LIDERAZGO Y LA AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA EN LOS EMPRENDEDORES DE LA COMUNIDAD PUERTO SANTA ANA**

**Objetivo general**

Implementar habilidades y competencias para desarrollar el liderazgo y las habilidades emprendedoras en los miembros de la asociación Yaku Runa y en los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana.

**Destinatarios**

Son destinatarios directos las 51 personas que realizaron las encuestas de la Asociación Yaku Runa; sin embargo, se debe considerar que estas estrategias pueden ser implementadas en toda la comunidad en general.

Por otro lado, son destinatarios o beneficiarios indirectos de este modelo los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana, moradores de las comunidades en sus alrededores y los turistas que visitan la comunidad, pues recibirán una experiencia inolvidable en la comunidad.

**Visión**

Definir y poner en marcha un conjunto de soluciones/acciones que se integran para lograr una comunidad emprendedora. (2 años):

**Primer año:**

- Definir las bases de las diferentes acciones del Modelo estratégico.
- Poner en marcha las estrategias definidas para mejorar el liderazgo y las habilidades emprendedoras en los miembros de la Asociación Yaku Runa y en los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana.
- Difundir el modelo estratégico, comunicando e interactuando con los miembros de la asociación Yaku Runa y con los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana.

### **Segundo año:**

- Evaluar las estrategias establecidas y desarrollar una retroalimentación.
- Desarrollar propuestas que potencien el liderazgo y las habilidades emprendedoras en los miembros de la Asociación Yaku Runa y en los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana.
- Establecer nuevas estrategias según los resultados obtenidos en la primera etapa.

### **Ejes estratégicos**

Este modelo estratégico tiene como finalidad integrar los conceptos de mejora del liderazgo y las habilidades emprendedoras en los miembros de la Asociación Yaku Runa y en los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana. Para ello, se han diseñado cuatro ejes estratégicos para la implantación gradual del modelo.

#### **EJE ESTRATÉGICO DE LIDERAZGO:**

- a) Impulsar el liderazgo transformacional y transaccional.
- b) Difundir la diferencia entre los dos tipos de liderazgo y dar a conocer la importancia de ambos.
- c) Empoderar a los miembros de la Asociación Yaku Runa y a los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana sobre la importancia del liderazgo y reconocer los líderes de la misma.

#### **Acciones:**

1. Talleres creativos presenciales para diferenciar el liderazgo transformacional y transaccional.
2. Charlas/Conferencias de liderazgo con expertos en el tema para reconocer sus diferencias y entender cuál es el que desarrolla actualmente los miembros de la Asociación Yaku Runa y los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana y cuál es el que más conviene.
3. Visitas a empresas del sector turístico de la provincia de Pastaza y del Ecuador, organismos públicos - privados que aplican liderazgo y que indiquen cuando se usa el uno y cuando no.
4. Incorporar políticas dentro de la comunidad que permitan a sus habitantes elegir líderes de acuerdo a lo aprendido en los talleres y conferencias, las mismas que estarán enmarcadas dentro de su cultura y tradiciones.

### **EJE ESTRATÉGICO DE AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA:**

- a) Impulsar la innovación y la creatividad para crear nuevos emprendimientos.
- b) Difundir la importancia de la cultura emprendedora.
- c) Empoderar a los habitantes de la comunidad sobre la importancia de ser emprendedor.

#### **Acciones:**

1. Talleres educativos que fomenten el espíritu emprendedor, los cuales indiquen la importancia y los pasos a seguir para crear nuevos emprendimientos.
2. Charlas/Conferencias de emprendimientos en Ecuador y en el Mundo con expertos en el tema, que permitan tener otra perspectiva de los emprendimientos, específicamente en comunidades.
3. Visitas a emprendimientos de la localidad para conocer las estrategias usadas para que los mismos sean sostenibles.
4. Incorporar técnicas que permitan reconocer oportunidades o productos dentro de la comunidad para crear un nuevo emprendimiento.

### **EJE ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN:**

- a) Desarrollar la formación en liderazgo y en emprendimiento, enfocándolos a los miembros de la Asociación Yaku Runa y a los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana.
- b) Motivar el aprendizaje a lo largo de la vida en torno al liderazgo y al emprendimiento.

#### **Acciones:**

1. Curso de formación en liderazgo y emprendimientos a cargo de las entidades gubernamentales y de organismos internacionales para la elaboración de un plan estratégico que sirva de guía para los miembros de la Asociación Yaku Runa y los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana.
2. Creación de grupos de trabajo entre habitantes de la comunidad y estudiantes de vinculación de las diferentes universidades del país para elaborar guías aplicativas de liderazgo y emprendimientos aplicados al turismo.
3. Definir con profesores que dictan clases en la escuela de la comunidad una materia dedicada al liderazgo y el emprendimiento, con la finalidad que desde niños tengan

empoderados estos dos términos y conozcan de los mismo para tener un norte bien claro.

4. Desarrollar seminarios de expertos, jornadas y capacitaciones, estableciendo días del líder y del emprendedor.

### **EJE ESTRATÉGICO DE SIMULACIÓN DE EMPRENDIMIENTO:**

- a) Experimentar el liderazgo y el emprendimiento mediante ferias abiertas

#### **Acciones:**

1. Realización de ferias donde los miembros de la Asociación Yaku Runa y los habitantes de la comunidad Puerto Santa Ana demuestren su creatividad a personas externas y busquen así fuentes de financiamiento para sus proyectos.
2. Realizar concursos de proyectos de emprendimiento y liderazgo donde el mejor proyecto que se enfoque en estas dos variables gane incentivos económicos que permitan empezar con la realización de su propuesta.
3. Simuladores *on-line* de liderazgo y de creación de emprendimientos.
4. Participación en eventos como fiestas de la provincia o del cantón donde se demuestre a organismos públicos y privados la capacidad de liderazgo y de creatividad para realizar nuevos emprendimientos.

### **EJE ESTRATÉGICO DE COMUNIDAD EMPRENDEDORA**

- a) Generar espacios comunes donde las personas den sus experiencias en liderazgo y emprendimiento.

#### **Acciones:**

1. Creación o búsqueda de sitios web que constantemente actualicen información sobre liderazgo y emprendimientos, con blogs en línea que permita dialogar con personas expertas en el tema.
2. Puesta en marcha de estrategia de divulgación en redes sociales sobre nuevas técnicas de liderazgo y nuevos emprendimientos turísticos.

### **Seguimiento y evaluación del modelo estratégico de emprendimiento**

El seguimiento del modelo estratégico se basará en medir indicadores que permitan evaluar periódicamente el cumplimiento de acciones incluidas en los cinco ejes establecidos; dicha evaluación medirá que porcentaje se ha cumplido mensual y anualmente los ejes y cuáles

son las falencias encontradas y cómo mejorarlas. Otra forma de evaluar el modelo es verificando el cumplimiento de compromisos adquiridos por parte de las habitantes de la comunidad y de los responsables de cada eje; esto se podrá evidenciar mediante informes mensuales que presente al encargado del modelo estratégico, en este caso al presidente de la asociación Yaku Runa. Por otro lado, los habitantes de la comunidad involucrados en el modelo serán los principales veedores en el proceso de seguimiento y serán los que busquen alternativas ante eventualidades presentadas y los que determinen cada cierto tiempo de evaluación si el encargado de cada eje debe mantenerse o ser reemplazado, con la finalidad de corregir a tiempo el error y conseguir así que el modelo se desarrolle de la mejor manera.

## CONCLUSIONES

Los resultados tabulados y analizados en esta investigación indicaron:

1. En la actualidad la Asociación Yaku Runa cuenta con 51 miembros adultos, de los cuales el 74.6% son jóvenes, con un rango de edad entre 18 a 35 años, predominando con un 58.8% el género femenino. El núcleo familiar es de 4 personas por familia con un ingreso mensual menor a \$380 dólares. Con respecto al nivel de educación los miembros indicaron que el 72,5% son bachilleres, identificándose mayormente como Kichwas. El 86,3% indicaron ser autoempleados, dedicándose principalmente a la producción agrícola, la misma que es realizada en sus viviendas, la cual solo el 76,5 % la posee. Por último, con respecto a los servicios básicos un 52,9% posee agua entubada, 41,2% luz, 3,9% tv cable, 2% teléfono y 0% internet. Estos datos permiten concluir que existe una fuerte oportunidad de desarrollar emprendimientos y liderazgo, pues, debido a las falencias que presentan es menester buscar formas de mantener la estabilidad económica de la Asociación.
2. El resultado de las variables liderazgo transformacional y transaccional permitieron concluir que se debe desarrollar competencias en la asociación Yaku Runa que mejoren estos dos tipos de liderazgos; tomando en cuenta que el liderazgo transformacional debe ser el que prime por ser el que incite a las personas a ser mejores y, dependiendo de las circunstancias que existan generar el liderazgo transaccional cuando se lo requiera. Por otro lado, los resultados de la variable autoeficacia emprendedora permitieron determinar que en la Asociación Yaku Runa existe una creencia en las habilidades emprendedoras, no al 100% pero si en un gran porcentaje, por lo cual necesitan ser fortalecidas. Con respecto al análisis de correlaciones, se evidenció que entre la variable liderazgo transformacional y autoeficacia emprendedora existe una relación fuerte; mientras que entre la variable liderazgo transaccional y autoeficacia emprendedora no existe relación.
3. Las líneas estratégicas planteadas permitirán integrar conceptos de mejora del liderazgo transformacional, transaccional y la autoeficacia emprendedora en los miembros de la asociación Yaku Runa, aportando una guía la cual seguir y fortaleciendo a la asociación y por ende a la comunidad; logrando de esta manera atraer a turistas nacionales e internacionales.



## **RECOMENDACIONES**

La presente investigación plantea que para futuras investigaciones se deberían analizar las variables liderazgo transformacional y transaccional con autoeficacia emprendedora en el sector turístico en más comunidades de la localidad, pues se desconoce del tema en la región Amazónica.

### **Recomendaciones para emprendedores**

Realizar un levantamiento de información periódicamente, con la finalidad de tener datos verídicos de la situación actual de la comunidad para facilitar futuras investigaciones; evaluar mensualmente el nivel de liderazgo y la autoeficacia emprendedora de sus habitantes con instrumentos entendibles y validados, con la finalidad de crear programas que mejoren los constructos en los cuales están fallando; buscando capacitaciones que desarrollen las destrezas necesarias para mejorar estas dos variables. De la misma manera se recomienda que la directiva de la comunidad busque vínculos con universidades, entidades públicas y privadas que les permitan involucrarse en seminarios y ponencias sobre liderazgo y emprendimiento donde que incremente su conocimiento y actualicen información importante sobre estas variables. Finalmente, se debería integrar grupos de trabajo de acuerdo a las habilidades de cada uno, con la finalidad de generar ideas de emprendimientos y buscar financiamiento para desarrollar las mismas.

### **Recomendaciones para futuras investigaciones**

Para la investigación se utilizaron instrumentos validados, sin embargo, se recomienda ajustarlos más a la realidad mediante análisis de expertos, lo cual facilite un mejor entendimiento de las dimensiones y constructos del instrumento utilizado.

La investigación intentó mantener una homogeneidad en la muestra de estudio, pero se recomienda realizar estudios de comparación entre varias comunidades de la localidad, para conocer si el comportamiento es similar.

Se recomienda realizar una investigación con análisis multivariante que determine si el liderazgo incluye o no en las habilidades de emprendimiento, determinando cuales son las dimensiones que están con falencias para buscar la manera de mejorarlas.

Así mismo se recomienda tener material interactivo como videos o investigaciones en localidades parecidas a la estudiada, con la finalidad de que los habitantes conozcan más sobre el tema y sepan las diferencias de las variables y los beneficios de estudiarlas.

La investigación apunta a estudiar a futuro sobre el liderazgo y el emprendimiento en otras comunidades dentro y fuera del país, con distinta cultura y realidad.

Así mismo, futuros estudios podrían incluir un número mayor de encuestados que ayude a tener resultados más fuertes y confiables. Además, se considera importante realizar una investigación a comunidades que tiene apoyo de entidades privadas y a las que no cuentan con ningún tipo de apoyo, para evidenciar las diferencias significativas de las dos. Se consideró además que para futuras investigaciones se realice un estudio sociológico a nivel de las diferentes etnias existentes en la Asociación Yaku Runa, con la finalidad de determinar cual tiene más liderazgo ya sea transformacional o transaccional y como se relaciona este con su autoeficacia emprendedora.

Por último, se recomienda poner en marcha el modelo estratégico establecido, con la finalidad de analizar si con la aplicación de los diferentes ejes se evidencia una mejora en el liderazgo y las habilidades de emprendimiento dentro de la comunidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, C., Noguera, M., & Urbano, D. (2012). Condiciones del entorno y emprendimiento femenino: Un estudio cuantitativo en España. *Economía industrial*.
- Antares, A. (2013). Interdependencia entre Liderazgo Transformacional, cultura organizacional y cambio educativo. *Revisata Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en educación*, 11(1). Obtenido de [Hhttp://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf](http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf)
- Avolio, B., Bass, B., & Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multi-factor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 441-462.
- Badii, M., Castillo, J., & Guillen, A. (2008). Tamaño óptimo de la muestra. *Innovaciones de Negocios*, 1(9), 53 - 65.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Auto-eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. *Bilbao: Desclée de Brouwer*.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. London-New Delhi: Thousand Oaks.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *MLQ Multifactor Leadership*. Mind Garden.
- Belinska, K., & Sztandret, I. (2013). Influence of Knowledge Sharing Between Intermediaries and IT Leaders on Developing Offers to Customers-Polish Perspective. *International Journal of Management Cases*, 15(4), 205-233.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cárdenas, J. (09 de Octubre de 2013). *Networkianos. Blog de Sociología*. Obtenido de <http://networkianos.com/que-es-la-correlacion-bivariada-y-como/>
- Cevallos, M. (2017). *Trabajo Social en el desarrollo estudiantil intercultural de la escuela "Princesa Toa" de la Comunidad Ancestral Puerto Santa Ana*. Quito: Tesis de pregrado/ Licenciado Trabajo Social.
- Chamba, E. (2017). *El Trabajo Social en el fortalecimiento de la práctica ancestral: chacras como medio de identidad y subsistencia familiar de la mujer indígena amazónica en la Asociación Sinchi Warmi de la Comunidad Ancestral Puerto Santa Ana, Pastaza*. Quito: Tesis de pregrado/ Licencia trabajo social.

- Chena, C., Greene, P., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295-316.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(39), 152-164. Obtenido de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/433/886>
- Coral, C. (2017). *“FORTALECIMIENTO Y PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD CULTURAL: ARTE, ARTESANÍAS Y CERÁMICA, DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES SINCHI WARMI EN LA COMUNIDAD ANCESTRAL PUERTO SANTA ANA*. Quito: Practicas preprofesionales/ trabajo social, UNiversidad Central del Ecuador.
- Corporate Excellence. (2014). Por un liderazgo basado en valores y en la calidad humana: cuando ética y eficacia avanzan juntos. En C. C. forReputationLeadership. Madrid.
- Covey, S. (2009). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. *Paidós*.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología Social*(28), 183-196. doi:Doi: 10.1174/021347413806196762
- Drucker, P. (1995). El ejecutivo eficaz. *Círculo de Lectores*.
- Durán, M., & Castañeda, D. (2015). Relacion entre liderazgo Transfromacional y Transaccional con la conducta de compartir conocimientos en dos empresas de servicios. *Universidad católica de Colombia*, 18(1), 135-147. Obtenido de <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2015.18.1.13>
- Durán, E., & Arias, D. (2016). Actitud emprendedora y estilos emocionales. Contribuciones para el diseño de la formación de futuros emprendedores. *Gestión de la Educación*, 6(2).
- Eppard, R. (2004). Transformational and Transactional Leadership Styles as the Predict Constructive Culture and Defensive Culture Blacksburg, Virginia. *Polytechnic Institute and State University*.
- Fernández, M., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 56-74.
- Fischer, E., Reuber, A., & Dyke, L. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(2), 151-168.

- Frías, D. (2014). *APUNTES DE SPSS*. Valencia: Universidad de Valencia. Obtenido de <https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Gómez , G., & Ezama , P. (2012). Metodología Delphi como técnica de estudio de la validez de contenido. *Anales de Psicología*, 1011-1020.
- Gómez Díaz, R., Quero Gervilla, M., López Gómez, E., Medina Domínguez, M. C., & Pérez Navío, E. (26 Noviembre 2016). Formación de líderes: Identificación de funciones y competencias en los centros educativos y en las organizaciones cooperativas. En J. Bernal Agudo (Ed.), *Globalización y organizaciones Educativas. Simposio llevado a cabo en el XIV CONGRESO INTERUNIVERSITARIO DE ORGANIZACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS (CIOIE)*. Zaragoza.
- González , M., & Naranjo, R. (2011). Inversión en recursos digitales: un imperativo estratégico para el desarrollo de la gerencia empresarial. 8, 8.
- González, J., & Pazmiño, M. (2015). CÁLCULO E INTERPRETACIÓN DEL ALFA DE CRONBACH PARA EL CASO DE VALIDACIÓN DE LA CONSISTENCIA INTERNA DE UN CUESTIONARIO, CON DOS POSIBLES ESCALAS TIPO LIKERT. *Revista Publicando*, 2(2), 62-77.
- Grajales, T. (2005). *La metodología de la investigación histórica: una crisis compartida*. Obtenido de <http://www.tgrajales.net/metodologiadehistoria.pdf>
- Graña, F. (2002). *Factores asociados al éxito emprendedor en cinco ciudades argentinas. (Tesis de Postgrado)*. Argentina: Universidad Nacional de Mar de Plata. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/1105/1/00146.pdf>.
- Guanilo, W. (2017). *El Liderazgo Transaccional y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay - 2017 (Tesis de Pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Peru.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Scielo - Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3). doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R. (2014). LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA A TRAVÉS DE ENTREVISTAS: SU ANÁLISIS MEDIANTE LA TEORÍA FUNDAMENTADA. *IDUS*(23), 187-210.
- Ibarra, E., Tandazo, A., Alemán, R., Bravo, C., & Caballero, E. (2017). El agroturismo impulsado por "Vitalideas" como alternativa de desarrollo sostenible en la amazonia ecuatoriana: Estudio de caso "Las Cabañas". *III Jornada Iberoamericana*

- en saludo al día mundial del medio ambiente - Ecuador 2017*. Puyo: Universidad Estatal Amazónica.
- Izcara , S. (2014). Manual de investigación cualitativa. Perú: fontamara. Obtenido de Repositorio Minedu: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4613>
- Juárez, F., & Contreras, F. (2012). Calidad de vida y liderazgo. Influencia de la calidad de vida percibida del directivo colombiano sobre sus prácticas de liderazgo. *Acta Colombiana de Psicología*, 119-130.
- Krueger, N., & Carsrud, A. (1993). Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behavior. *Entrepreneurship and Regional Development*, 5, 315-330.
- Kuratko, D. (2007). Entrepreneurial leadership in the 21st century. *Journal of leadership and organizational studies*, 13(4), 1-11.
- Lacoste, J. (2016). *Breves historias inspiradoras para emprendedores y líderes del siglo XXI*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=VSE8AwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=emprendedores+del+siglo+xxi&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjHg5rYxfPZAhVG3FMKHeyZDnEQ6AEILzAB#v=onepage&q=emprendedores%20del%20siglo%20xxi&f=false>
- Lasio, V., Caicedo, G., Ordeñana, X., Samaniego, A., & Zambrano, J. (2016). Global Entrepreneurship Monitor. *Graduate School of Management*, págs. 9-16.
- Ledesma, G. (2016). *Estudio del comercio justo y su incidencia en el proyecto de emprendimiento de la Asociación indígena Kallari*. Obtenido de UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK: <http://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2180/1/PROYECTO%20DE%20FIN%20DE%20CARRERA.pdf>
- Lema, M. (2017). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO VARIABLE DE INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA: ESTUDIO DE CASO: RED DE PRODUCTORES AGROECOLÓGICA DEL AUSTRO*. Azuay: Tesis posgrado .
- Lewellen, T. (1994). *Introducción a la Antropología Política*. Barcelona: edicions bellaterra 2000, s.l.
- Liñán, F., & Chen, Y. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593-617.

- Llorens, S., Salanova, M., & Losilla, J. (2009). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo. Un estudio de caso en una empresa de construcción. *Directivos de Construcción*(220), 48-56.
- Loli, P., Detrex, J., Del Carpio, G., & La Jara, G. (2010). Actitudes de creatividad y emprendimiento en estudiantes de la Universidad Nacional de Ingeniería y su relación con algunas variables socio demográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(2), 139-151. Obtenido de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v13\\_n2/](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v13_n2/)
- López, M., & Sicilia, M. (2015). Identificación de líderes de opinión leales en Twitter. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 17(1), 108- 109. doi:10.5295/cdg.140508ml
- López, S., Flores, A., & Bojórquez, A. (2016). El impacto de la autoeficacia emprendedora en los resultados de innovación de los emprendedores del sector de software en Yucatán. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 10.
- Maldonado, J., Castro, F., & Franco , L. (2017). Estudio de la inteligencia y habilidades emprendedoras en líderes políticos y sociales: Casos de éxito en Extremadura. *Rassegna*, 27(2), 57-64.
- Manosalvas , L. (2017). *Relación de la Inteligencia Emocional con la Intención del Emprendimiento y la Autoeficacia emprendedora (Tesis de Postgrado)*. Surco, Perú.
- Marín , H., Manjarez, N., Ortega, V., Sablón, N., & Romero, E. (2017). Desafíos de la gestión de talento humano en la actividad turística en la Amazonía Ecuatoriana. *III Jornada Iberoamericana en saludo al día mundial del Medio Ambiente- Ecuador 2017( Universidad Estatal Amazónica)*.
- Mcmullen, J., & Shepherd, D. (2006). ENTREPRENEURIAL ACTION AND THE ROLE OF UNCERTAINTY IN THE THEORY OF THE ENTREPRENEUR. *Academy of Management Review*, 31(1), 132–152. Obtenido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.527.633&rep=rep1&type=pdf>
- Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portuga*, 17(30), 1148-1150.
- Mendoza, A., & Prideaux, B. (2017). Assessing ecotourism in an Indigenous community: using, testing and proving the wheel of empowerment framework as a measurement tool. *Journal of Sustainable Tourism*, 2(26), 1-2. Obtenido de

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09669582.2017.1347176?scroll=top&needAccess=true>

- Molero, F. (1995). El estudio del carisma y del liderazgo carismático en las ciencias sociales: una aproximación desde la Psicología Social. *Revista de Psicología Social*, 10, 43-60.
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). *LA MEDICIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL EN ESPAÑA A TRAVÉS DEL MLQ*. Obtenido de infocop online: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=3053](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3053)
- Muller, P. (2016). Reputation, trust and the dynamics of leadership in communities of practice. *Journal of Management & Governance*, 10(4), 381–400. doi:DOI 10.1007/s10997-006-9007-0
- Munch, L. (2011). Liderazgo y Dirección. En *El liderazgo del siglo XXI* (pág. 146). Mexico: Trillas S.A.
- Murillo, G., González, C., & Perdomo, G. (2010). Gestión, poder, innovación y estrategia en las organizaciones.
- Naranjo, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Revista científica Pensamiento y Gestión*(38), 38. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/7703>
- Nielsen, K. (2014). Leadership and Climate in a Psychologically Healthy Workplace. In Day, Kelloway, & Hurrell (Eds.). *Workplace Well-Being Building Positive & Psychologically Healthy Workplaces*, 226-244.
- Noriega, M. (Septiembre de 2008). La importancia del liderazgo en las Organizaciones. (I. d. Profesor-Investigador, Ed.) *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), págs. 25-29. Obtenido de [http://www.utm.mx/edi\\_antiguos/temas036/ENSAYO3-36.pdf](http://www.utm.mx/edi_antiguos/temas036/ENSAYO3-36.pdf)
- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H., & Salanova, M. (2017). El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. (S. d. Universidad de Murcia, Ed.) *Repositori Universitat Jaume I*, 33(2), 365-375. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.2.237291>
- Orozco, L. (2014). *Liderazgo y emprendimiento. Factores culturales relacionados*. Obtenido de Universidad del Rosario: <http://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/10099/1018455044-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oseda, D., Chávez, A., & Castro, W. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la



- Amazonia. *Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia*, 6(1), 41-47.  
doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2016008>
- Ospina, V., Torres, B., Köthke, M., Kapp, G., Fischer, R., & Günter, S. (2017). Sistema socio-productivo y modelo de gobernanza en la comunidad kichwa “Shiwakucha”, Pastaza, Ecuador. *Revista Amazónica Ciencia y Tecnología*, 6(2), 126-149.
- Palma, Y. (2011). *Factores que inciden en la intencionalidad de emprender de los estudiantes universitarios en Panamá (Tesis Doctoral)*. España: Universidad Politécnica de Cataluña.
- Pastor, J., Mayo, M., & Shamir, B. (2007). Adding fuel to fire: The impact of followers arousal on ratings of charisma. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1584-1596.
- Peredo, B., Ordóñez, A., & Belohrad, V. (2015). Past and Present Perspectives on Indigenous Tourism in the Pastaza Province of Ecuador: The Case of Kapawi. *The International Indigenous Policy Journal*, 6(4). doi:10.18584/iipj.2015.6.4.7
- Pérez, C., Fernández, J., Ubierna, F., & Arranz, N. (2016). El desarrollo de la motivación emprendedora en estudiantes de turismo. Un análisis comparado entre alumnos de grado y postgrado. *Esic Market Economics and Business Journal*, 47(1), 67-93.  
doi:DOI: 10.7200/esicm.153.0471.2e
- Peters, T., & Robert, W. (2000). *En busca de la Excelencia*. Mexico: Lasser Press.
- Peters, M. (2005). Entrepreneurial skills in leadership and human resource management evaluated by apprentices in small tourism business. *Education & Training*, 8(47), 575-591.
- Rodríguez, E. (2007). Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: Un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Interciencia*, 8(32), 523- 528.
- Rojas, S. (2016). *“LA CULTURA DE LOS PUEBLOS KICHWA-SHUAR UBICADOS EN PUERTO SANTA ANA, CANTÓN MERA, PROVINCIA DE PASTAZA, COMO UN ELEMENTO DE DESARROLLO DEL TURISMO COMUNITARIO*. Ambato: Tesis de pregrado/ Licenciado en turismo y hotelería.
- Sadler, P. (2003). Leadership and Organizational Learning. En Easterby-Smith, M. y Lyles, M. *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*.
- Salazar, T., Vargas, J., & Salazar, J. (2017). Liderazgo y decisión en el emprendimiento de una organización para su crecimiento en periodo de crisis. En *ESTRATEGIAS E INTERACCIONES PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO SUSTENTABLE, LA CALIDAD DE VIDA, RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y TRANSFERENCIA*

- DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES* (págs. 187-189). México: Competitive Press, S.A. de C.V.
- Segura, S., Ferreres, A., Hernández, A., & Tomás, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Scielo*, 30(3). doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Sloan, S., & Cooper, C. (1987). Sources of estress in the modern office. *Psychophysiology and the electronic workplace*, 1, 113-115.
- Sopó, G., Salazar, M., Guzmán, E., & Vera, L. (2017). Liderazgo como competencia emprendedora. *Espacios*, 24.
- Spinelli, S., & Adams, R. (2012). *New Venture Creation*.
- Timmons, J., & Spinelli, S. (2007). *Entrepreneurship for the 21st. New York (EE.UU): McGraw Hill*.
- Torres, J. (2015). Liderazgo comarcal: una estructura y herramienta para la descentralización en las comunidades de las Comarcas Malacatoya, La Concepción 1, Boaco, 2015. *Revista Senderos Universitarios*(3), 22-31.
- Vadillo Bueno, S. (2011). Empresas Exitosas, Personas Exitosas. En *Secretos de la empresa triunfadora* (pág. 85). Mexico: Trillas S.A.
- Varela, H. (2010). *Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional*. Obtenido de Blog: Pensamiento Imaginativo: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/>
- Whiteford, L., & Padros, C. (2015). Community Participatory Involvement: A Sustainable Model for Global Public Health. *Anthropology book Forum*.
- Xu, L. (2014). A Tale of Trinity in Founder's Identity: The Case of New Venture Creation. *Journal of Management*, 15(5).

# ANEXOS

## Anexo 1: Ficha Demográfica

FICHA DEMOGRÁFICA									
<b>Instrucciones:</b> Por favor responder a su criterio marcando una (X)									
<b>CUESTIONARIO</b>									
<b>1.- Edad:</b>									
De 18 a 25 años	<input type="checkbox"/>	De 26 a 35 años	<input type="checkbox"/>	De 36 a 45 años	<input type="checkbox"/>				
De 46 a 55 años	<input type="checkbox"/>	De 56 años a mas	<input type="checkbox"/>						
<b>2.- Género:</b> Masculino <input type="checkbox"/>				Femenino	<input type="checkbox"/>				
<b>3.- ¿Cuántos miembros forman parte de su núcleo familiar incluyéndose usted? .....</b>									
<b>4.- ¿Cuánto es el ingreso mensual que percibe?</b>									
Menos de 380 usd	<input type="checkbox"/>	De 481 a 500 usd	<input type="checkbox"/>	De 501 a 700 usd	<input type="checkbox"/>				
De 701 a 900 usd	<input type="checkbox"/>	De 901 a más	<input type="checkbox"/>						
<b>5.- ¿Cuál es el nivel más alto de educación que ha recibido?</b>									
Sin estudios	<input type="checkbox"/>	Cursando la escuela	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>				
Cursando la universidad	<input type="checkbox"/>	Título de tercer nivel	<input type="checkbox"/>	Título de cuarto nivel	<input type="checkbox"/>				
<b>6.- ¿Cuál es tu autodefinición étnica?</b>									
Shuar	<input type="checkbox"/>	Achuar	<input type="checkbox"/>	Kichwa	<input type="checkbox"/>	Zápara	<input type="checkbox"/>		
Waorani	<input type="checkbox"/>	Shiwiar	<input type="checkbox"/>	Andoa	<input type="checkbox"/>	Mestizo	<input type="checkbox"/>		
<b>7.- Ocupación:</b>									
Autoempleado	<input type="checkbox"/>	Empleado público	<input type="checkbox"/>	Empleado privado	<input type="checkbox"/>	Otro	<input type="checkbox"/>		
En el caso de ser otro especifique cuál.....									
<b>8.- Vivienda :</b>									
Propia	<input type="checkbox"/>	Arrendada	<input type="checkbox"/>	De un familiar	<input type="checkbox"/>				
<b>9.- Señale cuál de los siguientes servicios básicos dispone en su hogar:</b>									
Agua	<input type="checkbox"/>	Luz	<input type="checkbox"/>	Teléfono	<input type="checkbox"/>	Internet	<input type="checkbox"/>	Tv cable	<input type="checkbox"/>
<b>10.- Del siguiente listado marque la opción que a su parecer es una fuente económica importante en su localidad</b>									
Producción agrícola (chacra)	<input type="checkbox"/>	Artesanías	<input type="checkbox"/>	Gastronomía	<input type="checkbox"/>				
Alojamiento	<input type="checkbox"/>	Atractivos turísticos	<input type="checkbox"/>	Shamanismo	<input type="checkbox"/>	Danza	<input type="checkbox"/>		
Otro	Especifique cuál .....								
<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>									

## Anexo 2: Cuestionario Liderazgo Transformacional y Transaccional

Nunca	De vez en cuando	A veces Bastante	Casi siempre	
0	1	2	3	4
1. Ayudo a la gente a mi cargo a cambio de sus esfuerzos .....	0	1	2	3 4
2. Reexamino los supuestos cruciales para ver si son adecuados .....	0	1	2	3 4
3. Evito intervenir hasta que los problemas se agravan .....	0	1	2	3 4
4. Presto atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada .....	0	1	2	3 4
5. Evito involucrarme cuando surge algún problema importante .....	0	1	2	3 4
6. Hablo a la gente a mi cargo de los valores y creencias más importantes para mí	0	1	2	3 4
7. Estoy ausente cuando se me necesita .....	0	1	2	3 4
8. Busco diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas .....	0	1	2	3 4
9. Hablo del futuro con optimismo .....	0	1	2	3 4
10. Hago que la gente a mi cargo se sienta orgullosa de trabajar conmigo .....	0	1	2	3 4
11. Señalo de forma concreta quién es el responsable de lograr unos determinados objetivos de rendimiento .....	0	1	2	3 4
12. Espero que las cosas vayan mal antes de actuar .....	0	1	2	3 4
13. Hablo con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse .....	0	1	2	3 4
14. Hago ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos .....	0	1	2	3 4
15. Dedico tiempo a la enseñanza y a la formación .....	0	1	2	3 4
16. Dejo claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos .....	0	1	2	3 4
17. Demuestro que creo firmemente en el dicho “si no está roto no lo arregles” ..	0	1	2	3 4
18. Voy más allá de mi propio interés en beneficio del grupo .....	0	1	2	3 4
19. Trato a la gente más como persona individual que como miembro de un grupo	0	1	2	3 4
20. Dejo que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar .....	0	1	2	3 4
21. Actúo de forma que me gano el respeto de la gente que trabaja conmigo.....	0	1	2	3 4
22. Concentro toda mi atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos .	0	1	2	3 4
23. Considero las consecuencias éticas y morales de mis decisiones .....	0	1	2	3 4
24. Llevo un registro de todos los fallos .....	0	1	2	3 4
25. Doy muestras de poder y confianza en mí mismo .....	0	1	2	3 4
26. Presento una convincente visión del futuro .....	0	1	2	3 4
27. Hago que la gente a mi cargo dirija su atención hacia los fallos a la hora de cumplir lo establecido .....	0	1	2	3 4

28. Evito tomar decisiones .....	0	1	2	3	4
29. Considero que cada uno de los miembros de mi equipo tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas .....	0	1	2	3	4
30. Hago que la gente a mi cargo contemple los problemas desde muchos ángulos diferentes .....	0	1	2	3	4
31. Ayudo a que la gente de mi equipo desarrolle sus capacidades .....	0	1	2	3	4
32. Sugiero nuevas maneras de realizar el trabajo asignado .....	0	1	2	3	4
33. Retraso la respuesta a las cuestiones urgentes .....	0	1	2	3	4
34. Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar .....	0	1	2	3	4
35. Expreso satisfacción cuando se cumplen las expectativas .....	0	1	2	3	4
36. Muestro confianza en que se conseguirán los objetivos .....	0	1	2	3	4
37. Soy efectivo a la hora de satisfacer las necesidades laborales de las personas de mi equipo .....	0	1	2	3	4
38. Uso métodos de liderazgo satisfactorios .....	0	1	2	3	4
39. Consigo que la gente rinda más de lo que ellos mismos esperaban.....	0	1	2	3	4
40. Soy eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior .....	0	1	2	3	4
41. Trabaja de forma satisfactoria con la gente a mi cargo .....	0	1	2	3	4
42. Potencio el deseo de tener éxito en la gente de mi equipo.....	0	1	2	3	4
43. Soy eficaz a la hora de cumplir las demandas de la organización .....	0	1	2	3	4
44. Incremento el deseo de trabajar más en la gente de mi equipo.....	0	1	2	3	4
45. El grupo que dirijo es eficaz .....	0	1	2	3	4

Molero et al (2010)

### Anexo 3: Cuestionario Autoeficacia Emprendedora

1	2	3	4	5				
Completamente Incapaz	Algo Incapaz	Capaz	Muy Capaz	Perfectamente Capaz				
Autoeficacia Emprendedora				1	2	3	4	5
1. Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto.								
2. Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores.								
3. Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios.								
4. Reclutar y entrenar a los empleados clave.								
5. Establecer la visión y valores de la organización.								
6. Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes.								
7. Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital.								
8. Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial.								
9. Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa.								
10. Inspirar a otros a aceptar la visión y valores de la compañía								
11. Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio.								
12. Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes.								
13. Identificar recursos potenciales de financiación								
14. Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe.								
15. Persistir frente a la adversidad.								
16. Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes.								
17. Formular unas acciones rápidas para perseguir las oportunidades.								
18. Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas.								
19. Usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera								
20. Determinar si el negocio va bien.								
21. Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados.								
22. Identificar y construir equipos de gestión.								
23. Formar asociaciones o alianzas con otros.								

Noble et al (1999)

## **Anexo 4: Guión de Entrevista**

### **GUIÓN DE ENTREVISTA**

#### **Liderazgo:**

1. ¿Qué significa para usted tener liderazgo o ser un líder?
2. ¿Se considera un líder? ¿Por qué?
3. A su criterio ¿qué es mejor para que una persona realice su trabajo? dar incentivo como incrementos salariales, vacaciones familiares o reconocimientos en el lugar de trabajo para que cumpla sus metas o ser un modelo a seguir para que realicen su trabajo por amor y estima al mismo?
4. Considera que es bueno o malo tener un líder dentro de la comunidad? ¿Por qué?

#### **Autoeficacia emprendedora:**

1. ¿Qué significa para usted ser un emprendedor?
2. A su criterio, ¿Qué considera que la comunidad necesita para desarrollar emprendimientos?
3. ¿Cuál es la razón o motivo principal para crear un emprendimiento?
4. ¿Se considera emprendedor? ¿Por qué?

Tobanda (2018)

## Anexo 5: Acuerdo Compromiso Comunidad Puerto Santa Ana

### ACTA COMPROMISO

En la comunidad Puerto Santa Ana, parroquia Madre Tierra, cantón Mera, a los 27 días del mes de Agosto de 2018, reunidos por una parte el Sr. Javier Ushigua Rados....., con CI. N° 1600867320, como presidente de Yaku Runa y por otra parte la Ing. Angélica Tobanda, con CI. N° 1600387888, como estudiante de la maestría de la Universidad Estatal Amazónica (UEA); convienen en celebrar la presente acta de compromiso de la realización de su tesis denominada “Relación del Liderazgo Transformacional y Transaccional con la Percepción de Habilidades de emprendimiento en el sector turístico en la comunidad Puerto Santa Ana”. Quien se compromete después de terminar dicho trabajo de investigación a entregar los resultados del mismo en escrito y digital a Yaku Runa, los cuales servirán como guía para sus miembros; y por otro lado los miembros de Yaku Runa se comprometen a prestar toda la información requerida para dicha investigación.

Para constancia del mismo se firma la presente acta.



Sr. Javier Ushigua.....  
**PRESIDENTE DE YAKU RUNA**



Ing. Angélica Tobanda  
**ESTUDIANTE UEA**



**Anexo 6: Variables Utilizadas en el estudio**

<b>GRUPO</b>	<b>NOMBRE DE LA VARIABLE</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>DETALLE</b>
<b>DATOS DEMOGRÁFICOS</b>	Edad	Edad	Variable continua
	Género	Masculino	Masculino
		Femenino	Femenino
	Núcleo familiar	# de miembros	Variable continua
	Ingreso	Ingreso	Variable continua
	Educación	Nivel de escolaridad	Sin estudios
			Cursando la escuela
			Bachiller
			Cursando la universidad
			Título de tercer nivel
			Título de cuarto nivel
	Autodefinición étnica	Autodefinición étnica	Shuar
			Achuar
			Kichwa
			Zapara
			Huaorani
			Shiwiar
			Andoa
			Mestizo
	Ocupación	Ocupación	Autoempleado
			Empleado publico
			Empleado privado
	Vivienda	Vivienda	Propia
			Arrendada
			De un familiar
	Servicios básicos	Servicios básicos	Agua
			Luz
Teléfono			
Internet			
Tv Cable			
Fuente económica	Fuente económica	Producción agrícola	
		Artesanías	
		Gastronomía	
		Alojamiento	
		Atractivos turísticos	
		Shamanismo	
		Danza	
Otros			
	Afrontar cambios inesperados	Preguntas(11,15,20)	Completamente incapaz = 1 Algo capaz = 2 Capaz = 3 Muy capaz =4
	Construir un entorno	Preguntas(14,18,21,22)	

AUTOEFICACIA EMPREDEDORA	innovador		Perfectamente capaz = 5
	Definir el objeto central del negocio	Preguntas(5,10,23)	
	Desarrollar los recursos humanos	Preguntas(1,4)	
	Descubrir productos y oportunidades de mercado	Preguntas(3,6,8,12,16,17,19)	
	Iniciar relaciones con inversores	Preguntas(2,7,13)	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia idealizada (atributo)	Preguntas(10,18,21,25)	Nunca = 0 De vez en cuando = 1 A veces = 2 Bastante =3 Casi Siempre = 4
	Influencia idealizada (comportamiento)	Preguntas(6,14,23,34)	
	Motivación inspiradora	Preguntas(9,13,26,36)	
	Estimulación intelectual	Preguntas(2,8,30,32)	
	Consideración individualizada	Preguntas(15,19,29,31)	
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Conocimiento contingente	Preguntas(1,11,16,35)	Nunca = 0 De vez en cuando = 1 A veces = 2 Bastante =3 Casi Siempre = 4
	Excepción activa	Preguntas(4,22,24,27)	
	Excepción pasiva	Preguntas(3,12,17,20)	
LAISSER FAIRE	No Liderazgo	Preguntas(5,7,28,33)	

## Anexo 7: Confiabilidad de los ítems de la Variable Liderazgo

	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ayudo a la gente a mi cargo a cambio de sus esfuerzos	,122	,882
Reexamino los supuestos cruciales para ver si son adecuados	,651	,872
Evito intervenir hasta que los problemas se agravan	,087	,884
Presto atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada	,570	,874
Evito involucrarme cuando surge algún problema importante	-,129	,888
Hablo a la gente a mi cargo de los valores y creencias más importantes para mí	,488	,875
Estoy ausente cuando se me necesita	-,032	,885
Busco diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	,635	,872
Hablo del futuro con optimismo	,630	,872
Hago que la gente a mi cargo se sienta orgullosa de trabajar conmigo	,421	,876
Señalo de forma concreta quién es el responsable de lograr unos determinados objetivos de rendimiento	,511	,874
Espero que las cosas vayan mal antes de actuar	-,062	,886
Hablo con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	,572	,874
Hago ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos	,666	,871
Dedico tiempo a la enseñanza y a la formación	,277	,878
Dejo claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos	,056	,884
Demuestro que creo firmemente en el dicho "si no está roto no lo arregles"	,113	,882
Voy más allá de mi propio interés en beneficio del grupo	,471	,875
Trato a la gente más como persona individual que como miembro de un grupo	,556	,874
Dejo que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar	-,074	,886
Actúo de forma que me gano el respeto de la gente que trabaja conmigo	,490	,875
Concentro toda mi atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos	,504	,875
Considero las consecuencias éticas y morales de mis decisiones	,499	,875

Llevo un registro de todos los fallos	,453	,875
Doy muestras de poder y confianza en mí mismo	,561	,874
Presento una convincente visión del futuro	,630	,873
Hago que la gente a mi cargo dirija su atención hacia los fallos a la hora de cumplir lo establecido	,494	,875
Evito tomar decisiones	-,193	,887
Considero que cada uno de los miembros de mi equipo tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas	,571	,873
Hago que la gente a mi cargo contemple los problemas desde muchos ángulos diferentes	,523	,874
Ayudo a que la gente de mi equipo desarrolle sus capacidades	,623	,873
Sugiero nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	,450	,875
. Retraso la respuesta a las cuestiones urgentes	,092	,882
Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	,500	,875
Expreso satisfacción cuando se cumplen las expectativas	,504	,876
Muestro confianza en que se conseguirán los objetivos	,560	,874
Soy efectivo a la hora de satisfacer las necesidades laborales de las personas de mi equipo	,540	,875
Uso métodos de liderazgo satisfactorios	,567	,873
Consigo que la gente rinda más de lo que ellos mismos esperaban	,612	,874
Soy eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior	,333	,877
Trabaja de forma satisfactoria con la gente a mi cargo	,488	,875
Potencio el deseo de tener éxito en la gente de mi equipo	,613	,873
Soy eficaz a la hora de cumplir las demandas de la organización	,582	,874
Incremento el deseo de trabajar más en la gente de mi equipo	,363	,877
El grupo que dirijo es eficaz	,216	,879

### Anexo 8: Confiabilidad de los ítems de la Variable Autoeficacia Emprendedora

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto	,638	,946
Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores	,577	,946
Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios	,566	,946
Reclutar y entrenar a los empleados clave	,662	,945
Establecer la visión y valores de la organización	,772	,943
Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes	,687	,945
Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital	,740	,944
Identificar nuevas áreas de conocimiento potencial	,614	,946
Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa	,699	,945
Inspira a otros a aceptar la visión y valores de la compañía	,722	,944
Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio	,652	,945
Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes	,665	,945
Identificar recursos potenciales de financiación	,616	,946
Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe	,629	,945
Persistir frente a la adversidad	,539	,947
Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes	,663	,945
Formular unas acciones rápidas para perseguir las oportunidades	,583	,946
Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas	,700	,944
Usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera	,662	,945
Determinar si el negocio va bien	,733	,944
Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados	,616	,946
Identificar y construir equipos de gestión	,632	,945
Formar asociaciones o alianzas con otros	,542	,947

## Anexo 9: Fotografías

### Diálogo con el Vicepresidente de la Asociación Yaku Runa



### Firma acuerdo compromiso con el Presidente de la Asociación Yaku Runa



### Entrevista a los directivos de la Asociación Yaku Runa



Aplicación de instrumentos sobre Liderazgo y Autoeficacia emprendedora

