



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**Liderazgo transformacional y cultura emprendedora en el barrio  
Cordillera del Cóndor**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**AUTOR(A):**

BELTRAN TOMALA KAREN ANABEL

VENTURA CRUZ JOSELYN JULEXI

**TUTOR(A):**

Psic. POZO CHELE JORGE, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**Liderazgo transformacional y cultura emprendedora en el barrio**  
**Cordillera del Cóndor**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**  
Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

BELTRAN TOMALA KAREN ANABEL

VENTURA CRUZ JOSELYN JULEXI

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

## ÍNDICE GENERAL

Contenido

ÍNDICE GENERAL .....	II
ÍNDICE DE TABLAS .....	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VI
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD .....	VII
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD .....	VIII
DEDICATORIA.....	IX
DEDICATORIA.....	X
AGRADECIMIENTOS .....	XI
AGRADECIMIENTOS .....	XII
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	XIII
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	XIV
RESUMEN .....	XV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN .....	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Antecedentes del problema de investigación.....	17
1.2. Formulación del problema de investigación .....	20
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo General .....	20
1.3.2. Objetivos Específicos.....	20
1.4. Justificación de la investigación .....	20
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	23
2.1. Conocimiento Actual .....	23
2.2. Fundamentación Teórica y Conceptual.....	25
2.2.1. Liderazgo Transformacional .....	25
2.2.2. Cultura Emprendedora .....	27
2.2.3. Interacción entre Liderazgo Transformacional y Cultura Emprendedora....	28
3. MARCO METODOLÓGICO .....	30
3.1. Paradigma .....	30

3.2.	Tipo De Investigación .....	30
3.3.	Alcance de la investigación .....	31
3.4.	Operacionalización de las variables.....	32
3.5.	Población.....	37
3.6.	Técnicas e instrumentos de levantamiento de información .....	38
4.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	40
4.1	Propuestas .....	64
5.	DISCUSIÓN .....	66
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	69
6.1.	Conclusión .....	69
6.2.	Recomendaciones .....	70
	REFERENCIAS.....	72
	ANEXOS .....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables. ....	32
<b>Tabla 2.</b> Estadísticos de fiabilidad del instrumento.....	40
<b>Tabla 3.</b> Distribución de la muestra por género .....	40
<b>Tabla 4.</b> Distribución de la muestra por grupo etario.....	41
<b>Tabla 5.</b> Distribución por estado civil. ....	41
<b>Tabla 6.</b> Distribución por ocupación. ....	42
<b>Tabla 7.</b> Participación en emprendimientos. ....	42
<b>Tabla 8.</b> Tipos de emprendimientos. ....	43
<b>Tabla 9.</b> Honestidad de líderes comunitarios. ....	43
<b>Tabla 10.</b> Confianza generada por líderes. ....	44
<b>Tabla 11.</b> Interés en asambleas comunitarias. ....	45
<b>Tabla 12.</b> Necesidad de liderazgo motivador. ....	46
<b>Tabla 13.</b> Invitación a soluciones innovadoras .....	47
<b>Tabla 14.</b> Aporte de profesionales externos. ....	48
<b>Tabla 15.</b> Escucha activa de líderes.....	49
<b>Tabla 16.</b> Desarrollo personal. ....	50
<b>Tabla 17.</b> Detección de oportunidades. ....	51
<b>Tabla 18.</b> Iniciativa autónoma. ....	52
<b>Tabla 19.</b> Preferencia por emprendimiento. ....	53
<b>Tabla 20.</b> Tipos de emprendimientos. ....	54
<b>Tabla 21.</b> Aceptación del riesgo .....	56
<b>Tabla 22.</b> Riesgo moderado necesario.....	57
<b>Tabla 23.</b> Compartir recursos. ....	58
<b>Tabla 24.</b> Actor impulsor principal. ....	59
<b>Tabla 25.</b> Distribución global de liderazgo transformacional. ....	60
<b>Tabla 26.</b> Distribución global de cultura emprendedora. ....	61
<b>Tabla 27.</b> Propuestas de fortalecimiento del liderazgo transformacional y de la cultura emprendedora.....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Honestidad de líderes .....	44
<b>Figura 2.</b> Confianza generada por líderes. ....	45
<b>Figura 3.</b> Participación en asambleas comunitarias. ....	46
<b>Figura 4.</b> Necesidad de liderazgo motivador en la comunidad. ....	47
<b>Figura 5.</b> Invitación a proponer soluciones innovadoras. ....	48
<b>Figura 6.</b> Aporte de profesionales externos en la gestión comunitaria. ....	49
<b>Figura 7.</b> Escucha activa de los líderes hacia los habitantes. ....	50
<b>Figura 8.</b> Promoción del desarrollo personal en la comunidad. ....	51
<b>Figura 9.</b> Detección de oportunidades económicas locales. ....	52
<b>Figura 10.</b> Iniciativa autónoma para emprender. ....	53
<b>Figura 11.</b> Emprendimiento como alternativa de generación de ingresos. ....	54
<b>Figura 12.</b> Tipos de emprendimientos presentes en el barrio Cordillera del Cóndor. ....	55
<b>Figura 13.</b> Aceptación del riesgo al emprender. ....	56
<b>Figura 14.</b> Necesidad de asumir riesgos moderados. ....	57
<b>Figura 15.</b> Colaboración entre habitantes para emprender. ....	58
<b>Figura 16.</b> Principales actores impulsores de los emprendimientos comunitarios. ....	59
<b>Figura 17.</b> Resultados generales de la variable liderazgo transformacional. ....	61
<b>Figura 18.</b> Resultados generales de la variable cultura emprendedora. ....	62

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A</b> Encuesta aplicada en Google Forms .....	78
<b>Anexo B</b> Enlace de respuestas. ....	80
<b>Anexo C</b> Evidencias fotográfica. ....	80

## DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **Beltran Tomala Karen Anabel** con C.I. 0928236041, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: Liderazgo Transformacional y Cultura Emprendedora del Barrio Cordillera del Cóndor, corresponde exclusiva responsabilidad de la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, diciembre, 2025.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:  
**KAREN ANABEL**  
**BELTRAN TOMALA**  
Validar únicamente con FirmaEC

---

**Beltran Tomala Karen Anabel**  
C.I. 0928236041

## DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **Ventura Cruz Joselyn Julexi** con C.I. 2450107970, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: Liderazgo Transformacional y Cultura Emprendedora del Barrio Cordillera del Cóndor, corresponde exclusiva responsabilidad de la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, diciembre, 2025.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:  
**JOSELYN JULEXI**  
**VENTURA CRUZ**

Validar únicamente con FirmaEC

---

**Ventura Cruz Joselyn Julexi**

C.I. 2450107970

## DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Dios el creador de todas las cosas, el que me guio, el que siempre me dio las fuerzas para continuar, demostrándome que el tiempo de él es perfecto, iluminándome mi camino día a día gracias por tanto padre amado.

A mi hija Victoria Catalina Tigrero quien me da motivación para no rendirme, mi pilar fundamental de que mamá sí puede y que ella se sienta orgullosa de mí.

A mi pareja Víctor Ronaldo Tigrero Paz quien me dijo estudia y yo trabajo, ambos no podíamos estudiar al mismo tiempo, él renunció a su carrera de contabilidad y auditoría, pero nunca es tarde para volver a empezar gracias por todo tu apoyo incondicional.

A mis padres Beccy Tomalá y Manuel Beltrán quienes me dieron los estudios hasta el colegio para ellos fue un logro que su primogénita terminara su bachillerato ya que ellos no tuvieron las mismas posibilidades que me dieron a mí, hoy les agradezco por darme la vida y permitir que ustedes se sientan orgullosos de la negra.

**Beltran Tomala Karen Anabel**

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, por darme salud, sabiduría y fortaleza en cada momento, por sostenerme cuando sentía que no podía y por permitirme llegar hasta aquí.

A mi hija, Alaia Cusme, mi mayor motivación, llegaste en un momento inesperado que transformo mi vida, hubo días en que quise rendirme, pero al mirarte encontraba la fuerza para seguir, pero si de algo estoy segura, es que un hijo no es un error ni un sinónimo de atraso, más bien es la inspiración para alcanzar cada día tus metas

A mi madre Silvia Cruz, mi ejemplo de vida por creer en mí, gracias por enseñarme que todo sacrificio tiene su recompensa a mis abuelos Petita Pozo y José Cruz por brindarme su apoyo incondicional, gracias por cuidar de bebe con tanto amor mientras yo perseguía mis sueños Gracias por cada palabra de aliento, por cada “tranquila hija, nosotras la cuidamos” No hay palabras que expresen mi gratitud este logro también les pertenece porque sin ustedes nada de eso habría sido posible.

A mis hermanos, tías y a toda mi familia, por su apoyo y por cuidar de mi bebe cuando más lo necesite. A mi pareja compañero de batallas. Gracias por cuidar de nuestra hija cuando yo tenía que ir a estudiar, por las desveladas compartidas entre pañales y libros, y por recordarme que sí podía. Caminamos juntos este camino, los dos estudiando, los dos siendo padres. Hoy alcanzamos juntos esta meta. Este triunfo es nuestro.

**Ventura Cruz Joselyn Julexi**

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a Dios, por ser mi soporte y mi luz en todos los momentos difíciles, por darme la fuerza necesaria para cuando sentía que ya no podía, por acompañarme en cada paso de este proceso y por permitirme alcanzar este sueño que alguna vez dije no lo voy a lograr.

A mi querida universidad Estatal Península de Santa Elena, por haberme abierto las puertas por segunda vez, gracias por brindarme su conocimiento, formación académica y humana, cada experiencia vivida en la institución la llevo en el corazón.

A mis docentes, por su comprensión, enseñanza y ejemplo que nos brindaban de manera adecuada, a mi tutor Psi. Jorge Pozo Chele, por su orientación constante, su paciencia y por guiarme con sabiduría cada avance de la investigación.

A nuestra estimada docente de integración curricular Mgtr. Lilibeth Orrala por su ayuda, dedicación y por acompañarme con amabilidad en cada etapa de este proyecto.

A mi pareja por brindarme su apoyo, a mis padres que son mis pilares fundamentales de antemano les agradezco su ayuda, a mis hermanos, a mi cuñada por haberme cuidado al bebé en este proceso y sobre todo a mi amiga hermana Joselyn Ventura que me dio ánimos y aliento para seguir pese a circunstancias adversas que se nos presentaban.

**Beltran Tomala Karen Anabel**

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por ser mi fortaleza en los momentos de mayor dificultad, por sostenerme cuando pensé que no podía más y por permitirme cumplir este sueño que parecía inalcanzable.

A la Universidad Estatal península de Santa Elena por la formación académica y profesional que me brindó durante estos años.

A mis abuelos, quienes fueron mi sostén, mi refugio y mi mayor apoyo. Gracias por cuidar a mi hija con tanto amor mientras yo estudiaba, durante las pasantías cuando la dejé tan pequeña, en cada salida de campo y en cada momento que necesité de su ayuda. Sin ustedes, este sueño hubiera quedado truncado. Este título es tanto mío como suyo.

A mis docentes y en especial a mi tutor de tesis Psi. Jorge Pozo Chele por su paciencia, dedicación y valiosa orientación en el desarrollo de esta investigación. Gracias por creer en mi tema y por guiarme hasta la meta final.

A mi docente de integración curricular Mgtr. Lilibeth Orrala, por siempre guiarme en cada corrección de mi proyecto de titulación.

A mi amiga Karen Beltrán por ser mi cómplice en esta aventura. Gracias por recorrer juntas este camino, por entender las luchas de ser madre y estudiante al mismo tiempo, y por demostrarnos mutuamente que sí podemos con todo. Este triunfo lo celebramos juntas.

**Ventura Cruz Joselyn Julexi**



# FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

## CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

### UPSE CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 13 de noviembre del 2025

Psic. WILSON ALEXANDER ZAMBRANO VELEZ, Mgtr.  
**Director de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE**

En su despacho. -

En calidad de tutor(a) asignado(a) por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que el (la) estudiante Beltran Tomala Karen Anabel con cédula de identidad No 0928236041 y Ventura Cruz Joselyn Julexi con cédula de identidad No 2450107970, han cumplido con los requisitos estipulados en el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“Liderazgo transformacional y cultura emprendedora en el barrio Cordillera del Cóndor”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

*“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”*

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad de las autoras, cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,



Jorge Luis Pozo  
Chele



**Psi. JORGE POZO CHELE, MGTR**  
**DOCENTE TUTOR**

## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

---

Psic. Wilson Zambrano Vélez, Mgtr.

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

---

Econ. Lilibeth Orrala Soriano, Mgtr.

**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

---

Psi. Jorge Pozo Chele, Mgtr.

**DOCENTE TUTOR(A) DE LA CARRERA  
DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

---

Ing. Estalisnao Yagual Rodriguez, Mgtr.

**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**

---

Beltran Tomala Karen Anabel  
**ESTUDIANTE**

---

Ventura Cruz Joselyn Julexi  
**ESTUDIANTE**

# Liderazgo Transformacional y Cultura Emprendedora del Barrio Cordillera del Cóndor.

## Transformational Leadership and Entrepreneurial Culture in the Cordillera Del Cóndor Neighborhood

Beltran Tomala Karen Anabel y Ventura Cruz Joselyn Julexi

Código Orcid (1) 0009-0001-2642-6726

Código Orcid (2) 0009-0009-3102-0462

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo(1)

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo(2)

### RESUMEN

*Se describieron las características del Liderazgo Transformacional y La Cultura Emprendedora presentes en el Barrio de Cordillera del Cóndor, del Cantón La Libertad, Ecuador, en un contexto marcado por vulnerabilidad socioeconómica, informalidad laboral ilimitada cohesión social. El objetivo general fue caracterizar ambos constructos en los habitantes del sector. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental, aplicando un muestreo probabilístico aleatorio simple a 197 moradores de 18 a 35 años con potencial emprendedor. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado de 16 ítems en escala de Likert administrado a través de Google Forms. El procedimiento estadístico se efectuó con SPSS, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.837, indicador de adecuada consistencia interna del instrumento. Los resultados evidenciaron un nivel moderado-alto de liderazgo transformacional, destacando especialmente las dimensiones de consideración individualizada y motivación inspiradora. Así mismo, se identificó un nivel de emprendedor moderado, con fortalezas en innovación y proactividad, aunque con limitaciones en aceptación del riesgo y colaboración comunitaria. De manera que el liderazgo transformacional se vinculó con prácticas de inclusión y equidad, particularmente en grupos vulnerables como mujeres y personas no emprendedoras. Se determinó la necesidad de implementar estrategias orientadas a la formalización de iniciativas económicas y el fortalecimiento de proyectos colectivos sostenibles que favorezcan el desarrollo local.*

**Palabras claves:** *Cultura Emprendedora, Liderazgo Transformacional, Inclusión Social, Equidad, Desarrollo Comunitario.*

### ABSTRACT

*The characteristics of Transformational Leadership and Entrepreneurial Culture present in the Cordillera Del Cóndor neighborhood, La Libertad canton, Ecuador, were described within a context marked by socioeconomic vulnerability, labor informality, and limited social cohesion. The general objective was to characterize both constructs among the sector's inhabitants. A quantitative, non-experimental descriptive approach was employed, applying simple random probability sampling to 197 residents aged 18 to 35 years with entrepreneurial potential. Data collection was conducted through a structured 16-item Likert-scale questionnaire administered via Google Forms. Statistical processing was performed using SPSS, yielding a Cronbach's Alpha of 0.837, indicating adequate internal consistency of the instrument. The results revealed a moderate-to-high level of transformational leadership, with particular emphasis on the dimensions of individualized consideration and inspirational motivation. Similarly, a moderate level of entrepreneurial culture was identified, with strengths in innovation and proactivity, although limitations were observed in risk acceptance and community collaboration. Thus, transformational leadership was linked to practices of inclusion and equity, particularly among vulnerable groups such as women and non-entrepreneurial individuals. The need was concluded to implement strategies aimed at formalizing economic initiatives and strengthening sustainable collective projects that promote local development.*

**Keywords:** *Entrepreneurial Culture, Transformational Leadership, Social Inclusion, Equity, Community Development.*

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en el estudio del liderazgo transformacional y la cultura emprendedora en el barrio Cordillera del Cóndor, ubicado en el cantón La Libertad, Ecuador. Este barrio enfrenta retos propios de un contexto de alta vulnerabilidad socioeconómica, marcado por la informalidad laboral y la limitada cohesión social. En este escenario, el liderazgo transformacional emerge como un modelo que puede movilizar e inspirar a las comunidades hacia objetivos colectivos y sostenibles, mientras que la cultura emprendedora impulsa la iniciativa, innovación y autonomía económica necesarias para el desarrollo local.

La necesidad de caracterizar ambos constructos se fundamenta en la escasez de estudios que integran estas dos dimensiones en contextos urbanos vulnerables ecuatorianos, así como en la importancia de identificar factores que favorecen la inclusión social, la equidad y la generación de oportunidades económicas en comunidades con recursos limitados. La investigación busca aportar conocimiento cuantitativo que permita comprender cómo el liderazgo local y los hábitos emprendedores contribuyen al fortalecimiento de la economía popular y solidaria en esta zona.

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental mediante la aplicación de un cuestionario estructurado a una muestra representativa de moradores con potencial emprendedor. Los resultados esperados facilitarán el diseño de estrategias y políticas públicas orientadas a potenciar la gestión comunitaria, formalizar iniciativas económicas y fortalecer redes colaborativas para un desarrollo sostenible y equitativo en el barrio.

Con esta investigación, se espera contribuir no solo al conocimiento académico, sino también a la intervención práctica en la comunidad, alineando sus objetivos con los propósitos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en temas de trabajo decente, igualdad de género, reducción de desigualdades y alianzas para el desarrollo local.

# **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Antecedentes del problema de investigación**

El liderazgo transformacional surgió en la segunda mitad del siglo XX cómo un modelo de influencia en el que el líder inspira a sus seguidores a trascender sus intereses individuales en favor de metas colectivas (Burns, 1978). Posteriormente, Bass (1985) consolidó esta teoría al identificar cuatro dimensiones fundamentales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Gracias a estos desarrollos, el modelo adquirió carácter operativo y medible en entornos organizacionales (Bass & Avolio, 1994). En el ámbito comunitario, el liderazgo transformacional demostró particular eficacia para movilizar grupos hacia transformaciones sociales, fomentando la mayor unidad empoderamiento y resiliencia local (Northouse, 2019).

Por su parte, la cultura emprendedora se concibe como el conjunto de valores, actitudes, conocimientos y comportamientos que promuevan la iniciativa personal, la innovación, la aceptación del riesgo, la proactividad y la construcción de redes colaborativas. En comunidades con recursos escasos, este constructo impulsa emprendimientos individuales, también procesos colectivos orientados al desarrollo territorial sostenible (Fernández Serrano & Romero, 2014).

El reconocimiento de la cultura emprendedora como motor de desarrollo local desplazó el enfoque tradicional del emprendimiento hacia escalas más próximas, como barrios y comunidades vulnerables. En estos contextos, la limitación de recursos hizo imprescindible la combinación de liderazgo, innovación y cooperación para superar adversidades estructurales.

A nivel internacional, múltiples investigaciones han vinculado el liderazgo transformacional con comportamientos innovadores, mayor participación y compromiso social de equipos. Ravet Brown et al. (2024) demostraron un notable solapamiento entre el liderazgo transformacional y liderazgo emprendedor, subrayando que los estilos transformacionales conservan su relevancia en escenarios emprendedores con capacidad para motivar y movilizar la innovación.

El estudio de Fernández Serrano y Romero (2014,) “Cultura Y Empoderamiento El Caso De América Latina”, reveló que valores como la autonomía y el igualitarismo, se asociaban positivamente con mayores tasas de emprendimiento en la región. Según los autores, en contextos latinoamericanos, la combinación de autonomía y equidad resultaba más efectiva para estimular la actividad emprendedora en culturas marcadas por jerarquía o altas dependencias institucionales.

Gunawan (2021), destacó que los líderes transformacionales impulsan la innovación social y la resiliencia en entornos de alta vulnerabilidad. Por su parte, Ramírez y Guzmán (2016) documentaron experiencias en Colombia y Perú donde líderes comunitarios promovieron la creación de cooperativas, incrementaron la participación ciudadana y garantizaron la sostenibilidad de proyectos colectivos. Estos antecedentes confirman la interrelación entre el liderazgo efectivo articulación comunitaria y fortalecimiento del emprendimiento local, constituyendo referentes valiosos para estudios en contextos barriales urbanos y rurales.

Gavilanes y Celi (2023) evaluaron la capacidad organizativa de líderes comunitarios en barrios vulnerables de Quito durante la post pandemia concluyendo que el liderazgo transformacional fue determinante para articular redes productivas y fortalecer la economía solidaria.

Sánchez y Castro (2023) documentaron en Manabí cómo las cooperativas rurales se beneficiaron del liderazgo transformacional para mejorar las prácticas de autogestión y cohesión social. Estos hallazgos evidenciaron que, ya tenían iniciativas comunitarias, su éxito depende en gran medida de la calidad del liderazgo y capacidad organizativa colectiva.

Desde el marco legal, La Constitución del 2008 y las políticas del Ministerio de Producción (2016) impulsaron la economía popular solidaria. Vásquez y Loo (2019) señalaron que los microemprendimientos enfrentan obstáculos persistentes: acceso limitado al financiamiento, escasa capacitación y dificultades de inserción en mercados formales lo que resalta la necesidad de liderazgo efectivo para superar tales barreras.

En la provincia de Santa Elena, Freire Rendón et al. (2019) analizaron cooperativas locales y concluyeron que, aunque contribuyeron la formalización y autogestión, su efectividad dependió de la colaboración entre líderes comunitarios e instituciones. Toalombo et al. (2020) advirtieron que la falta de formación en liderazgo y reestructuradas condenó la mayoría de los emprendimientos a operar de forma individual desaprovechando el potencial colectivo.

El GAD La Libertad (2021), reconoció el peso de los microemprendimientos barriales en la economía local, pero identificó problemas crónicos de informalidad, desarticulación institucional y ausencia de liderazgo estructurado. En el barrio cordillera del Cóndor, aunque existen líderes naturales, su impacto se ve mermado por la falta de capacitación y gestión del liderazgo. Durante la pandemia el COVID-19, la cohesión social y adaptación de negocios familiares dependió directamente de la capacidad de liderazgo comunitario (Gavilanes & Celi, 2023).

Villacrés y Ramos (2024), exploraron el emprendimiento femenino en la economía popular ecuatoriana, concluyendo que inclusión y equidad son condiciones indispensables para el éxito del micro proyecto. Estos resultados refuerzan la pertinencia de estudiar el liderazgo transformacional comunitario como catalizador de la cultura emprendedora y la cohesión social en contextos barriales

La revisión de la literatura internacional latinoamericana, nacional y local permitió identificar claras brechas investigativas, entre ellas la ausencia de estudios que analicen la relación entre el liderazgo transformacional comunitario y la cultura emprendedora en barrios urbanos ecuatorianos, la escasez de investigaciones cuantitativas descriptivas que caracterizan la cultura emprendedora y comunidades vulnerables bajo la influencia del liderazgo local, modelos integradores que combinen el liderazgo transformacional con variables como identidad comunitaria inclusión, equidad y cultura emprendedora en entornos barriales, poca evidencia sistemática en el barrio cordillera del Cóndor sobre cómo los líderes comunitarios pueden articular iniciativas colectivas para fortalecer la economía local y cohesión social.

## **1.2. Formulación del problema de investigación**

¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional y las manifestaciones en la cultura emprendedora de los habitantes Cordillera Del Cóndor, Cantón La Libertad?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

- Describir el liderazgo transformacional y la cultura emprendedora de las personas del Barrio Cordillera Del Cóndor Del Cantón La Libertad.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Analizar los fundamentos teóricos del liderazgo transformacional y de la cultura emprendedora, vinculándolos con la inclusión social, la equidad y el desarrollo comunitario.
- Caracterizar las dimensiones del liderazgo transformacional en los líderes comunitarios y las manifestaciones de la cultura emprendedora en el barrio Cordillera del Cóndor, considerando factores de innovación iniciativa y cooperación.
- Proponer estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo transformacional y de la cultura emprendedora, que potencien la cohesión social y el desarrollo económico local.

## **1.4. Justificación de la investigación**

La presente investigación se propuso caracterizar el liderazgo transformacional y la cultura emprendedora en el barrio Cordillera del Cóndor, Cantón La Libertad, con el objetivo de identificar sus principales manifestaciones y su incidencia en el desarrollo económico local. Durante las visitas preliminares al sector, se constató un notable potencial emprendedor en actividades comerciales y de servicios, sin embargo, también se detectaron limitaciones estructurales en la articulación de estrategias colectivas, con la construcción de redes de apoyo comunitario, lo que obstaculiza la consolidación y sostenibilidad de las iniciativas locales.

Este escenario se vio agravado por la alta vulnerabilidad socioeconómica, la predominancia de la informalidad laboral y la fragilidad de los microemprendimientos frente a crisis como la pandemia de COVID-19. En este contexto el liderazgo transformacional emergió como un factor clave para inspirar, motivar y coordinar los esfuerzos colectivos, mientras que la cultura emprendedora se consolidó como un motor de productividad, innovación y autonomía económica, elementos indispensables para el progreso comunitario.

La relevancia del estudio radica en su enfoque sobre un entorno marcado por desigualdades sociales y escasez de recursos, donde la oportunidad se centra de manera desigual, especialmente para mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad. Al analizar el liderazgo transformacional desde su dimensión inclusiva y motivacional, se pudo identificar su capacidad para generar confianza, superar barreras estructurales y promover la participación de los moradores. De manera complementaria, la cultura emprendedora se vinculó directamente con la generación de iniciativas que aprovechan los saberes y experiencias locales, fortaleciendo la autonomía económica y la cohesión social. Al caracterizar ambos constructos la investigación ofreció un diagnóstico integral que permite potenciar las capacidades endógenas de la comunidad y fomentar procesos participativos de desarrollo.

El estudio se alineó estratégicamente con los Objetivos de Desarrollo sostenibles ODS de la agenda 2030, consolidando su pertenencia tanto a nivel global como territorial. En relación con el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), contribuyó al impulso de emprendimientos como vía para formalizar la economía y la generación de ingresos sostenibles. Respecto al ODS 5 (igualdad de género), visibilizó y abordó las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso de oportunidades emprendedoras promoviendo su empoderamiento e inclusión efectiva. El ODS 10 (reducción de las desigualdades), reflejó en la atención prioritaria a grupos vulnerables, mientras que el ODS 17 (alianzas para lograr los objetivos) se materializó en la promoción de colaboraciones entre Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, el sector privado y las organizaciones sociales, articulando esfuerzos para un desarrollo equitativo.

Desde el punto de vista práctico, los resultados generaron información estratégica para que el GAD municipal, empresas locales y organizaciones de la sociedad civil diseñen programas específicos de capacitación en liderazgo, formalización de microemprendimientos y construcción de redes colaborativas. Socialmente, el estudio contribuyó a visibilizar como los líderes comunitarios y los propios moradores pueden convertirse en agentes de transformación económica y social, fortaleciendo la identidad barrial.

Metodológicamente, la investigación aportó un diagnóstico sistemático y cuantitativo fundamentado basado en la aplicación de encuestas estructuradas mediante Google Forms a una muestra representativa de jóvenes con potencial emprendedor. Este enfoque descriptivo garantizó la validez y confiabilidad de los hallazgos, también estableció un modelo replicable para el análisis de dinámicas similares en otros contextos vulnerables del país.

En síntesis, esta investigación llena un vacío en el conocimiento sobre el liderazgo transformacional y la cultura emprendedora en barrios urbanos marginales de Ecuador, también sentó las bases para la formulación de políticas públicas y estrategias comunitarias que posicionen el barrio Cordillera del Cóndor como un referente de desarrollo sostenible colaborativo y resiliente.

## **2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

### **2.1. Conocimiento Actual**

El Liderazgo transformacional se reconoció ampliamente como un modelo que movilizó a los seguidores hacia objetivos compartidos a través de la influencia idealizada y la motivación inspiradora. Diversas investigaciones teóricas y tesis recientes destacaron que en este estilo de liderazgo se vinculó con el desempeño organizacional, también con la innovación y la cohesión social de los equipos, convirtiéndose en un indicador esencial para medir su eficacia en diferentes contextos (Bass, 1985; Guerra Ortega, 2024). Tales estudios enfatizaron que el liderazgo efectivo se comprendió como un proceso dinámico que integró las competencias del líder con la percepción y aceptación del grupo, aspecto que resultó especialmente significativo para el estudio de comunidades emprendedoras.

En Europa y Norteamérica, varios trabajos coincidieron que este liderazgo floreció sobre todo en empresa que apostaban por la innovación y la capacidad de reinventarse. Las PYMES que lo practicaban solían ser más productivas y se adaptaban mejor a los cambios imprescindibles del mercado (Smith, 2020). Cuando había estructuras flexibles y una cultura que premiaba el aprendizaje continuos los efectos del liderazgo transformacional se multiplicaban. El desempeño, la creatividad y la satisfacción de los empleados mejoraban notablemente.

En Europa, Johnson Müller (2019) y Lee (2020), se metieron de lleno en pequeñas empresas y encontraron que los jefes que realmente escuchaban y motivaban sacaban lo mejor de sus trabajadores. La creatividad subía, el compromiso también pero cuando la estructura tenía jerarquías rígidas todo se trababa. Estos hallazgos resultaron particularmente útiles para su aplicación en entornos como Ecuador, el modelo había que adaptarlo a la cultura que de cada sitio como en este caso Cordillera del Cóndor que ofrecía un terreno fértil para su desarrollo.

En Chile, Perú y Colombia, múltiples académicos describieron que el liderazgo transformacional emergió como una fuerza de colectivos juveniles donde la cultura emprendedora y el impacto social fueron protagonistas. Álava Atiencie y Lituma (2023) demostraron que la estimulación intelectual impulsó proyectos comunitarios e innovadores, mientras que la motivación inspiracional consolidó la cohesión del grupo los indicadores evaluados incluyeron emprendimientos colectivos, participación juvenil y resiliencia ante la escasez de recursos.

Otros estudios latinoamericanos, realizados en universidades y comunidades, evidenciar aunque el liderazgo juvenil, respaldado por una visión compartida y motivación genuina, permitió que los proyectos descansaran mayor sostenibilidad e inclusión (Galarza, 2025; Castillo Cajamarca, 2023). La combinación de pasión, formación técnica y apoyo institucional resultó clave para su éxito.

En Ecuador, diversas investigaciones abordaron el liderazgo transformacional en empresas, educación, salud y cooperativas. Guerra Ortega (2024) y Saldaña Zhindón et al. (2023) coincidieron que este estilo favoreció el desarrollo del capital humano y la innovación, aunque su impacto dependió de gran medida de la disponibilidad de recursos y la legitimidad que otorgó el grupo al líder, los parámetros medios incluyeron desempeño laboral, creatividad, cohesión grupal y compromiso institucional.

Investigaciones de ecuatorianos no siempre fueron uniformes, Bravo castillo (2023) y Ramírez Chaparro (2023) encontraron casos en los que altos niveles de liderazgo transformacional no se tradujeron en mayor motivación o satisfacción laboral, esto reveló que variables como la cultura organizacional, los recursos disponibles y la percepción de autoridad actuaron como mediadores decisivos, demostrando que el liderazgo transformacional pero no de forma aislada, también interacción constante con su entorno.

En empresas comerciales y cooperativas, Malo Montoya et al. (2022) y Cabrera parco et al. (2023) observaron que la combinación de liderazgo transformacional con capacitación y procesos administrativos conscientes optimizó tanto la innovación como el desempeño. Productividad, aprendizaje organizacional y desarrollo de competencias mejoraron significativamente lo que reforzó la idea de que el liderazgo requirió estructuras sólidas para desplegar todo su potencial.

En relación con la cultura emprendedora, Álvarez (2023) en Ecuador y Rivera Cachique (2024) en Perú documentaron que el liderazgo transformacional facilitó la consolidación de iniciativas colectivas y emprendimientos sociales, especialmente cuando existió articulación con redes institucionales, financiamiento e innovación, participación comunitaria y sociabilidad de los proyectos fueron los criterios más destacados.

Investigaciones en asociaciones agropecuarias y cooperativas rurales confirmaron que este estilo de liderazgo incrementó la satisfacción y la eficacia del trabajo colectivo al tiempo que fortaleció la identidad y la cohesión comunitaria (Andrade Lema et al., 2025) la estimulación intelectual y la motivación inspiradora se identificaron como factores determinantes para fomentar la colaboración y la resiliencia en contextos de recursos limitados.

Varios autores señalaron la importancia de complementar el liderazgo transformacional por la conformación específica para líderes jóvenes Galarza (2025) y Castillo Cajamarca (2023) Advirtieron que, aunque el liderazgo juvenil impulsó el emprendimiento del impacto social la falta de experiencia y redes de apoyo restringió su alcance de empoderamiento, autonomía y aprendizaje a partir del error, resultados esenciales para su consolidación.

## **2.2. Fundamentación Teórica y Conceptual**

### **2.2.1. Liderazgo Transformacional**

El liderazgo transformacional se entendió como un estilo que busca inspirar, motivar y cambiar profundamente a los seguidores, llevando su compromiso más allá de lo cotidiano hacia metas colectivas y de mayor alcance. Burns (1978) lo describió como un proceso en el que los líderes inspiradores llevarán junto a niveles más altos de moralidad y motivación. A diferencia del liderazgo transaccional, que funcionó mediante intercambios de recompensas, el transformacional se apostó por la conexión emocional para generar transformaciones reales en organizaciones y comunidades.

Bass (1985) lo amplió como un modelo que logró cambios sostenibles tanto en empresas como en barrios, diferenciándolo claramente del enfoque transaccional basado en premios y castigos, Avolio y Bass (2004) precisaron que su esencia radicó en la capacidad del líder para hacer crecer integralmente a quienes lo rodeaban.

Robbins y Judge (2018) argumentaron que este estilo encajó perfectamente en contextos que necesitaban cohesión social y una visión a largo plazo compartida por todos. La versión más aceptada se organizó en cuatro dimensiones conocidas como las cuatro “I”: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

- Influencia idealizada: el líder se convirtió en un modelo ético y moral que generó confianza, respeto y admiración genuina (Antonakis & House, 2014).
- Motivación inspiradora: los líderes transmitieron visiones claras, optimistas y desafiantes que movilizaron a todo el grupo (Yammarino & Bass, 1990).
- Estimulación intelectual: se promovió la creatividad, la innovación y el cuestionamiento de lo establecido abriendo espacio a soluciones nuevas (Yukl, 2012).
- Consideración individualizada: se reconoció el potencial único de cada persona y se ofrecieron mentorías personalizadas (Goleman, Boyatzis & McKee, 2013).

Kouzes y Posner (2012) complementaron estas ideas con 5 prácticas que cualquier líder ejemplar siguió: moldear el camino, inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para que actuaran y alentarán el corazón de la gente. Estas prácticas encajaron perfectamente con las cuatro “I” de Bass y mostraron que el liderazgo transformacional motivó, también creó ambiente donde todos participaban y aprendían continuamente.

En el ámbito comunitario, García y Dolan (2017) observaron que los líderes barriales lograron unir a los vecinos alrededor en proyectos comunes gracias a estas dimensiones. Martínez y Varela (2019) demostraron que en procesos de emprendimiento social juvenil, este estilo fue clave para despertar confianza y creatividad en una identidad colectiva.

Bass y Steidlmeier (1999), diferenciaron el liderazgo auténtico del pseudo transformacional y subrayaron la importancia de la ética. En contextos sociales, esta ética evitó el clientelismo y garantizó que los beneficios llegarán a todos por igual. Sroufe (2000) agregó que este liderazgo creó vínculos de apego seguro en la comunidad lo que hizo que la gente le animará a arriesgarse sabiendo que no estaría sola si fallaba.

Por todo ello, el liderazgo transformacional se comprendió como una forma de dirigir como un motor real de cohesión social participación ciudadana y resiliencia en territorio del barrio Cordillera del Cóndor.

El perfil del líder transformacional se construyó desde 3 ángulos, psicológicamente mostró alta necesidad de logro (McClellan, 1961), fuerte autosuficiencia (Bandura, 1977) locus de control interno (Rotter, 1966), es decir creía firmemente en su capacidad de cambiar las cosas y asumía responsabilidad total. Educativamente se formó mediante capacitación formal e informal que desarrolló pensamiento crítico y gestión de proyectos. Sociológicamente, emergió dentro de redes de confianza donde el capital social (Bourdieu, 1986) fue la base para movilizar la comunidad.

### **2.2.2. Cultura Emprendedora**

La cultura emprendedora se definió como el conjunto de valores, actitudes y comportamientos que impulsaron la iniciativa, la innovación y los proyectos sostenibles dentro de un grupo. Veciana (2011), dejó claro que no nació con nadie, aprendió a través de la educación, la interacción y el entorno.

Hisrich (2016), la resumió en 3 pilares proactividad e innovación y disposición de asumir riesgos. Gibb (2002), añadió autonomía, perseverancia y aprender de los errores como habilidades indispensables en tiempos inciertos. Lumpkin y Dess (1996), Hablaron de orientación a la oportunidad ver posibilidad otros veían obstáculos. Putnam (2000) y Aldrich Cliff (2003) insistieron que sin capital social y capital humano ninguna cultura emprendedora próspero.

Schumpeter (1934), la vio como destrucción creativa que renovaba constantemente la economía. Stevenson y Jaramillo (1990) La definieron como la capacidad de perseguir oportunidades, pese a que no se tuvieran todos los recursos a la mano algo que resonó mucho en barrios con limitaciones materiales. Investigaciones más actuales confirmaron todo esto Brush et al. (2000) demostraron que las redes comunitarias fortalecieron la cultura emprendedora.

Kantis et al. (2020) explicaron que en América Latina emprender fue muchas veces la única vía para subir socialmente, pero empleo formal era escaso. El GEM (2022) reportó que los jóvenes fueron innovadores pero también los que más sufrieron por falta de dinero y contactos. En Cordillera del Cóndor los vecinos mostraron iniciativa creatividad y resiliencia, pero necesitaron líderes comunitarios que convirtieran en esas ganas en proyectos que realmente durarán.

El perfil emprendedor, según la literatura, se nutre de una combinación de atributos psicológicos, influencia educativa y condiciones sociológicas. Desde el ámbito psicológico se caracteriza por la proactividad que es la disposición de asumir riesgo, ser tolerante a la certidumbre de enfrentar situaciones complicadas. En el plano educativo, las competencias emprendedoras se desarrollan mediante proceso de aprendizaje, experimentación y fortalecimiento de habilidades como negociar la colaboración y la comunicación efectiva. En el ámbito sociológico, el emprendedor se ve influenciado por el capital social (Bourdieu, 1986), expresado en redes y apoyos mentores y contactos que facilitación y aprovechamiento de oportunidades.

### **2.2.3. Interacción entre Liderazgo Transformacional y Cultura Emprendedora**

La relación entre ambos conceptos fue el corazón del estudio Fernández y Quintero (2017) demostraron que una visión compartida y motivación fuerte que impulsada por un líder crearán las condiciones para que se desarrolle la cultura emprendedora. Guzmán et al. (2019), vieron que la motivación inspiradora ayudó a la gente a aceptar riesgos sin tanto miedo. Sandoval y Méndez (2020), confirmaron que la estimulación intelectual disparó la innovación en proyectos barriales.

Nahapiet y Ghoshal (1981), explicaron esta sinergia a través del capital social, redes de control y colaboración. Coleman (1990), ya había dicho que la cohesión social era el recurso más valioso para el conjunto. En barrios como cordillera del Cóndor el liderazgo transformacional sonaría como catalizador de ese capital siendo posible que surgieran emprendimientos reales. Esta relación no se quedó en lo económico. El Banco Mundial (2021), insistió que la inclusión verdadera pasaba de fortalecer las capacidades locales. ONU (2020), PNUD (2023) y BID (2022), coincidieron que el emprendimiento juvenil fue una herramienta poderosa para generar equidad en comunidades vulnerables.

La fundamentación teórica mostró que el liderazgo transformacional y la cultura emprendedora se definieron con categorías claras, capital social, motivación, innovación y que su combinación impulsó inclusión equidad y deseasen contextos difíciles, este trabajo se alinea perfectamente con la identidad cultural e inclusión social, equidad y desarrollo, ofreciendo un marco sólido para entender las iniciativas emprendedoras de los habitantes del barrio Cordillera del Cóndor.

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Paradigma**

Se aplicó el paradigma positivista, que en el ámbito social se sustentó en la observación sistemática, el análisis empírico, y la realidad con el propósito de comprender los hechos sociales de manera rigurosa, cuantificable y libre de sesgo (Sampieri, 2019). Esta postura epistemológica resultó idónea para el estudio del liderazgo transformacional y la cultura emprendedora en el barrio Cordillera del Cóndor, permitió identificar y describir las prácticas de los líderes comunitarios.

#### **3.2. Tipo De Investigación**

Se realizó un estudio de carácter descriptivo conforme a Hernández Sampieri (2019), permitió caracterizar con precisión la realidad social observada, se detallaron las dimensiones liderazgo transformacional tales como dimensión inspiradora y la estimulación intelectual presentes en los líderes comunitarios, así como las manifestaciones en la cultura emprendedora entre ellos la productividad y la innovación identificadas entre los habitantes del barrio Cordillera del Cóndor.

Se utilizó enfoque cuantitativo, sustentado en la recolección y análisis de datos numéricos para describir los hechos sociales investigados (Creswell, 2014). Este enfoque posibilitó la aplicación de encuestas estructuradas a los moradores de barrio Cordillera del Cóndor lo que generó información medible acerca de las dimensiones del liderazgo transformacional y los componentes de la cultura emprendedora en la comunidad.

El diseño de la investigación fue no experimental y descriptivo, ya que no se manipuló ninguna variable ni se realizaron manipulaciones controladas (Kerlinger & Lee, 2000). Los hechos se examinaron en su entorno natural, lo que permitió un análisis detallado de las prácticas de liderazgo transformacional y de los rasgos de la cultura emprendedora, garantizando que los hallazgos se basen en evidencia verificable.

### **3.3. Alcance de la investigación**

La investigación presentó un alcance caracterizador, centrado en describir las manifestaciones en el liderazgo transformacional y la cultura emprendedora de los habitantes adultos del barrio Cordillera del Cóndor durante el periodo de recolección de datos. Esta delimitación resultó coherente con el diseño no experimental adoptado y permitió registrar las variables en su contexto real (Babbie,2020)

### 3.4. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de las variables.*

Variable	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem / Pregunta	Técnica / Instrumento
Liderazgo Transformacional	Burns (1978) introdujo el concepto de liderazgo transformacional, destacando la capacidad del líder para inspirar, motivar y elevar la moral de los miembros de una comunidad hacia metas colectivas. Bass (1985) identificó comportamientos específicos como influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.	Influencia idealizada	Nivel de confianza y honestidad atribuido a los líderes comunitarios del barrio	1. En el barrio existen personas que actúan con honestidad en beneficio de la comunidad	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
				2. En el barrio hay líderes que generan confianza y respeto por su forma de actuar.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
		Motivación inspiradora	Grado de fomento de la participación y entusiasmo en iniciativas colectivas del barrio	3. Proponer asambleas para escuchar problemáticas del barrio y plantear posibles soluciones aumentaría el interés de la gente en participar de ellas.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
				4. Contar con una persona que anime a la comunidad facilitaría el trabajo conjunto.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)

Variable	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem / Pregunta	Técnica / Instrumento
		Estimulación intelectual	Nivel de estímulo a la creatividad y soluciones innovadoras por líderes barriales	5. Considera usted que sería positivo que líderes barriales inviten a proponer nuevas soluciones para mejorar problemáticas del barrio.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
				6. Se requiere de profesionales que propongan ideas que permitan solucionar de manera innovadora los problemas del barrio.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
		Consideración individualizada	Grado de atención a las sugerencias y desarrollo personal de los habitantes del barrio	7. Los líderes del barrio escuchan y toman en cuenta las sugerencias de los vecinos.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
				8. Los líderes del barrio promueven el aprendizaje y el desarrollo personal de las personas de la comunidad.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)

Variable	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem / Pregunta	Técnica / Instrumento
Cultura Emprendedora	Veciana (2011) definió la cultura emprendedora como un conjunto de valores, actitudes y prácticas que impulsan la iniciativa, la innovación y la generación de proyectos sostenibles. Hisrich (2016) destacó que la innovación y la capacidad para asumir riesgos son esenciales para el desarrollo económico local.	Proactividad	Nivel de iniciativa para identificar oportunidades económicas en el barrio	9. Detectar oportunidades ayudaría a mejorar la situación económica.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
				10. En este barrio las personas han iniciado actividades económicas sin esperar ayuda de otros.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
		Innovación	Frecuencia de emprendimientos innovadores generados en el barrio	11. Emprender como alternativa distinta al trabajo formal puede generar mejores ingresos. Bazar, Cosméticos, Otros)	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
				12. ¿Qué tipos de emprendimientos se han generado en el barrio? (Gastronómicos,	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)

Variable	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem / Pregunta	Técnica / Instrumento
		Capacidad para afrontar riesgos	Grado de aceptación de riesgos moderados para emprender en el barrio	13. Considera usted que intentar algo nuevo, aunque exista posibilidad de fracaso, es percibido como positivo por parte de los habitantes del barrio.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
				14. Asumir riesgos moderados puede ser necesario para emprender.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert)
		Colaboración	Nivel de cooperación entre habitantes para iniciativas emprendedoras en el barrio	15. Compartir recursos (económicos, académicos, etc.) ayuda a que todos puedan emprender.	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert / opción múltiple)

Variable	Definición teórica	Dimensión	Indicador	Ítem / Pregunta	Técnica / Instrumento
				16. ¿Quiénes considera que deben ser los precursores de la creación de emprendimientos en el barrio? (presidente del barrio, alcalde del cantón, Prefecto, presidente de la República, Otros)	Encuesta / Cuestionario estructurado (Escala tipo Likert / opción múltiple)

**Nota.** Elaboración propia, Beltrán & Ventura, 2025.

### 3.5. Población

Según el censo de población y vivienda del INEC (2022), la población del cantón La Libertad alcanzó los 111.242 habitantes. De ese total, la población objeto de estudio correspondió a los 4.004 habitantes en el barrio Cordillera del Cóndor, conforme al censo interno realizado por la directiva del barrio (Directiva Del Barrio Cordillera Del Cóndor, 2024), lo que representó el 3.95% de la población cantonal.

Esta zona se caracterizó por elevados niveles de pobreza y carencias sociales, situación que motivó el diseño de estrategias de desarrollo local a través del emprendimiento y el liderazgo comunitario. En contextos la directiva identificó a 400 personas entre 18 y 35 años que desarrollaron actividades emprendedoras grupo seleccionado por su capacidad de liderazgo y su involucramiento en proyectos económicos y comunitarios del sector.

Con un tamaño poblacional de 400 individuos identificó como emprendedores en el barrio de Cordillera del Cóndor, se calculó el tamaño de la muestra mediante la fórmula para poblaciones finitas, empleando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% (Fernández Sampieri et al., 2014). Con estos parámetros se obtuvo un tamaño muestral de 197 personas, lo que aseguró una representación adecuada de las características de los emprendedores del sector.

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

N=400(población total de emprendedores)

Z=1,96(valor correspondiente al 95% de confianza)

p=0,5(proporción esperada)

e=0,05(margen de error del 5%)

$$n = \frac{400 \cdot 3,8416 \cdot 0,25}{0,0025 \cdot 399 + 0,9604}$$

$$\frac{384.16}{1.9579} = 196.2102$$

El cálculo arrojó un valor de 196.2102 participantes; sin embargo, para asegurar la representatividad de la población, se redondeó a 197 moradores.

Se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, de modo que cada individuo del listado tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado. Esta técnica resultó apropiada para el enfoque cuantitativo, al reducir el sesgo de selección y reforzó la válida externa en los resultados (Sampieri et al., 2014). La muestra se extrajo directamente del registro nominal proporcionado por la directiva del barrio correspondiente al grupo etario de interés.

La investigación se llevó a cabo bajo un diseño transversal, lo que implicó la recolección de datos en un único momento temporal. Esta delimitación permitió captar el estado de las variables de liderazgo transformacional y cultura emprendedora en un punto específico del tiempo, sin intervenir su dinámica temporal.

El cronograma diseñado garantizó una ejecución eficiente de las actividades, optimizando los recursos humanos y materiales disponibles, asegurando el cumplimiento de los plazos académicos en coherencia con el enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental de la investigación (Sampieri et al., 2014).

### **3.6. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información**

La técnica principal de recolección de datos fue la encuesta estructurada, aplicada mediante un cuestionario diseñado específicamente para el estudio y distribuido a través de Google Forms. Este instrumento incluyó 16 ítems cerrados en escala de Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo), distribuidos en dos bloques: 8 ítems para medir el liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada y 8 ítems para evaluar la cultura emprendedora: innovación, proactividad aceptación del riesgo y colaboración comunitaria. Se incluyeron además dos preguntas de opción múltiple para registrar sociodemográficas edad y género actividad económica principal (Méndez, 2021).

Para asegurar la validez y confiabilidad del instrumento, el cuestionario fue sometido a la revisión del docente tutor, quien confirmó la claridad y adecuación de los ítems al objetivo de medición. Se realizó una prueba piloto y se procesaron los datos con el software SPSS para obtener el coeficiente interna del instrumento (Creswell, 2014; Barbie, 2020).

#### 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez finalizada la aplicación del cuestionario a los 197 encuestados, se procedió al análisis estadístico utilizando el software SPSS. El primer paso consistió en verificar la confiabilidad del instrumento mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach.

##### Estadística de fiabilidad

**Tabla 2.**

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	16

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltrán & Ventura, 2025).

Analizamos los datos en ese SPSS obtuvimos un Alfa de Cronbach 0.83 7 por el instrumento, según George y Mallery (2003), cualquier valor por encima del 0.8 indica buena confiabilidad, lo que confirma que el cuestionario tuvo una consistencia interna alta.

##### Características sociodemográficas

Los datos sociodemográficos de la muestra de 190 habitantes del barrio Cordillera del Cóndor se representan a continuación de esta relevancia para el liderazgo transformacional y cultura emprendedora.

##### Género

**Tabla 3.**

*Distribución de la muestra por género*

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	103	52,3	52,3
	Masculino	92	46,7	99,0
	Otro / Prefiero no decir	2	1,0	100,0
Total		197	100,0	100,0

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

Los datos demográficos mostraron que los 197 encuestados en el barrio Cordobés 103 fueron mujeres y 92 esto deja ver un leve predominio femenino en el rendimiento de la zona.

### Edad

**Tabla 4.**  
*Distribución de la muestra por grupo etario*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	18-25	89	45,2	45,2
	26-35	108	54,8	100,0
	Total	197	100,0	100,0

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

El 58% de los encuestados tuvo 26 y 35 años, lo que reflejo mayor consolidación de iniciativas entre quienes ya contaban con experiencia. El 45.2% restante de 18 a 25 años, mostró que los jóvenes están mas interesados en los emprendimientos en este barrio.

### Estado Civil

**Tabla 5.**  
*Distribución por estado civil.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Soltero/a	94	47,7	47,7
	Casado/a	42	21,3	69,0
	Unión libre	53	26,9	95,9
	Divorciado/a	7	3,6	99,5
	Viuda/o	1	,5	100,0
	Total	197	100,0	100,0

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

El 47.7% de los encuestados se declaro soltero/a, mientras que los que viven en unión libre 26.9% este supero al matrimonio formal 21.3%. la presencia del matrimonio civil no formalizado reflejo las dinámicas familiares en el Barrio Cordillera del Cóndor donde las uniones libres son frecuentes en población joven.

## Ocupación

**Tabla 6.**

*Distribución por ocupación.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Estudiante	55	27,9	27,9	27,9
Empleado/a	20	10,2	10,2	38,1
Desempleado	26	13,2	13,2	51,3
Emprendedor/a	89	45,2	45,2	96,5
Ama de casa	7	3,6	3,6	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La tabla muestra que la mayor proporción de participantes se identifica como emprendedores (45,2%). Le siguen los estudiantes (27,9%), los desempleados (13,2%), los empleados (10,2%) y las amas de casa (3,6%). Esto evidencia que la participación en actividades productivas abarca a personas con diferentes ocupaciones principales, reflejando un alto dinamismo emprendedor en la comunidad.

## Participación en emprendimientos

**Tabla 7.**

*Participación en emprendimientos.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Si, formal	37	18,8	18,8
	Si, informal	52	26,4	45,2
	No	108	54,8	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

El 54.8% de los encuestados no tenía emprendimiento propio entre quienes sí lo tenían era el 45.2% estos dominaron los emprendimientos informales con el 26% sobre los formalizados. Esta diferencia pone marcada la tendencia hacia la informalidad en barrio un patrón que se repite en la mayoría de los sectores populares del cantón La Libertad debido a los altos costos que implica la formalización.

## Tipos de Emprendimientos

**Tabla 8.**

*Tipos de emprendimientos.*

Tipo de emprendimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Artesanías o manualidad	16	8,1	18,0	18,0
Servicios (peluquería, etc.)	18	9,1	20,2	38,2
Tecnología o digital	13	6,6	14,6	52,8
Venta de productos alimenticios	28	14,2	31,5	84,3
Otros emprendimientos	14	7,1	15,7	100,0
Total, emprendedores	89	45,2	100,0	
No aplica / No emprende	108	54,8	—	—
Total	197	100,0	—	—

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

De los 197 participantes, el 45,2% desarrolla emprendimientos en actividades formales e informales, principalmente en la venta de alimentos, servicios, artesanías, tecnología y otras áreas, lo que evidencia una participación productiva diversa en distintos sectores de la comunidad.

### Análisis por ítems de encuesta

#### Variable 1: Liderazgo Transformacional

##### Influencia Idealizada

**P1.- En el barrio existentes personas que actúan con honestidad en beneficio de la comunidad.**

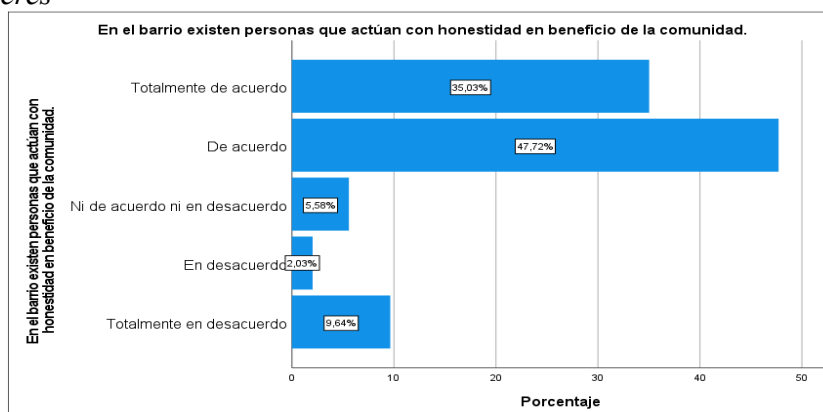
**Tabla 9.**

*Honestidad de líderes comunitarios.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	9,6	9,6	9,6
	En desacuerdo	4	2,0	2,0	11,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	5,6	5,6	17,3
	De acuerdo	94	47,7	47,7	65,0
	Totalmente de acuerdo	69	35,0	35,0	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 1.**  
*Honestidad de líderes*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

El 82,7% de los encuestados indicó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en el barrio existen personas que actúan con honestidad en beneficio de la comunidad, lo que muestra que la mayoría reconoce y valora la presencia de comportamientos éticos entre los líderes o actores comunitarios; en contraste, un 11,6% expresó algún nivel de desacuerdo y un 5,6% se mantuvo en una posición neutral, aunque estos grupos son minoritarios frente a la percepción general que resalta la importancia de la honestidad como un rasgo positivo dentro del entorno barrial.

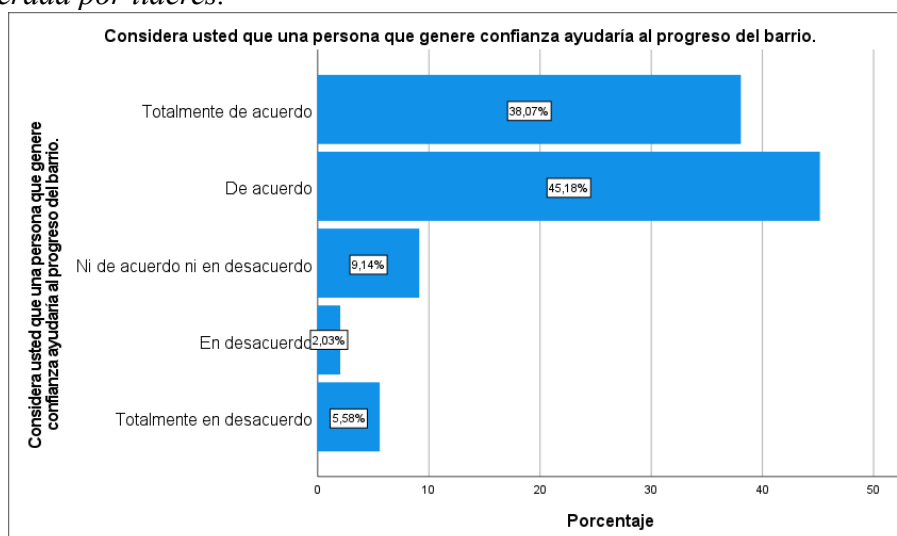
**P2.- Considera usted que una persona que genere confianza ayudaría al progreso del barrio.**

**Tabla 10.**  
*Confianza generada por líderes.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	11	5,6	5,6	5,6
En desacuerdo	4	2,0	2,0	7,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	9,1	9,1	16,8
De acuerdo	89	45,2	45,2	61,9
Totalmente de acuerdo	75	38,1	38,1	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 2.**  
*Confianza generada por líderes.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

Los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que una persona que genere confianza contribuiría al progreso del barrio, lo que refleja que la comunidad reconoce este valor como un factor clave para impulsar iniciativas y fortalecer el desarrollo local por otro lado, un 7,6% expresó desacuerdo y un 9,1% se mantuvo neutral, aunque estos grupos son minoritarios frente a la percepción general que destaca la importancia de la confianza como un elemento que favorece la cohesión y el avance del barrio.

### Motivación inspiradora (P 3-P 4)

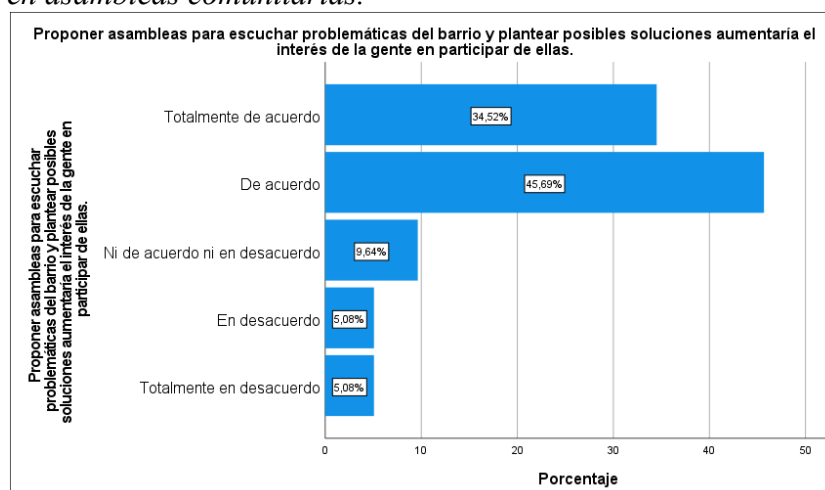
**P 3. Proponer asamblea para escuchar problemáticas el barrio y plantear posibles soluciones aumentaría el interés de la gente en participar.**

**Tabla 11.**  
*Interés en asambleas comunitarias.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	10	5,1	5,1	5,1
En desacuerdo	10	5,1	5,1	10,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	9,6	9,6	19,8
De acuerdo	90	45,7	45,7	65,5
Totalmente de acuerdo	68	34,5	34,5	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 3.**  
*Participación en asambleas comunitarias.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

Los encuestados reconocieron que proponer asambleas para escuchar las problemáticas del barrio y plantear posibles soluciones aumentaría el interés de la comunidad en participar, ya que el 80,2% se ubicó entre de acuerdo y totalmente de acuerdo; en contraste, el 10,2% manifestó lo contrario y un 9,6% se mantuvo neutral. Este resultado confirma que los vecinos valoran los espacios de diálogo como un mecanismo que fortalece la participación comunitaria y contribuye al desarrollo colectivo.

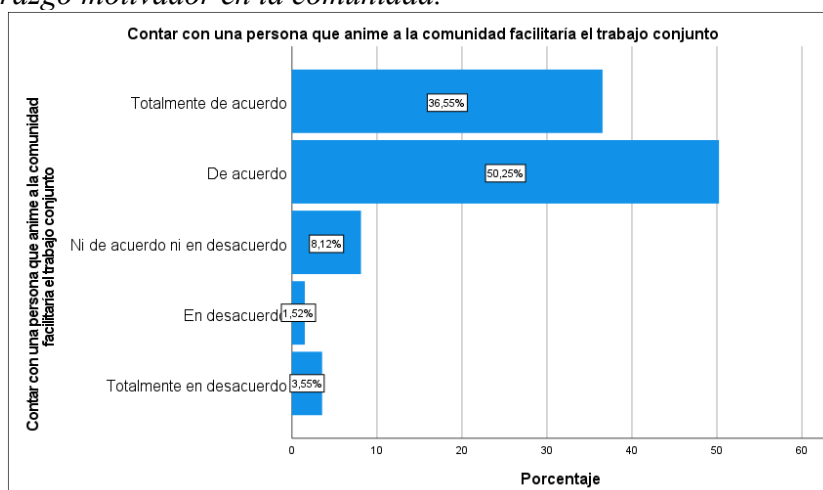
#### **P4.- Contar con una persona que anime a la comunidad facilitaría el trabajo en conjunto**

**Tabla 12.**  
*Necesidad de liderazgo motivador.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	7	3,6	3,6	3,6
En desacuerdo	3	1,5	1,5	5,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	8,1	8,1	13,2
De acuerdo	99	50,3	50,3	63,5
Totalmente de acuerdo	72	36,5	36,5	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 4.**  
*Necesidad de liderazgo motivador en la comunidad.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

Los encuestados consideraron que contar con una persona que anime a la comunidad facilitaría el trabajo conjunto, ya que el 86,8% se ubicó entre de acuerdo y totalmente de acuerdo; en contraste, el 5,1% manifestó lo contrario y un 8,1% se mantuvo neutral. Este resultado evidencia que la comunidad valora la motivación y el liderazgo activo como elementos clave para promover la colaboración y el trabajo colectivo.

### Estimulación intelectual (P5-P6)

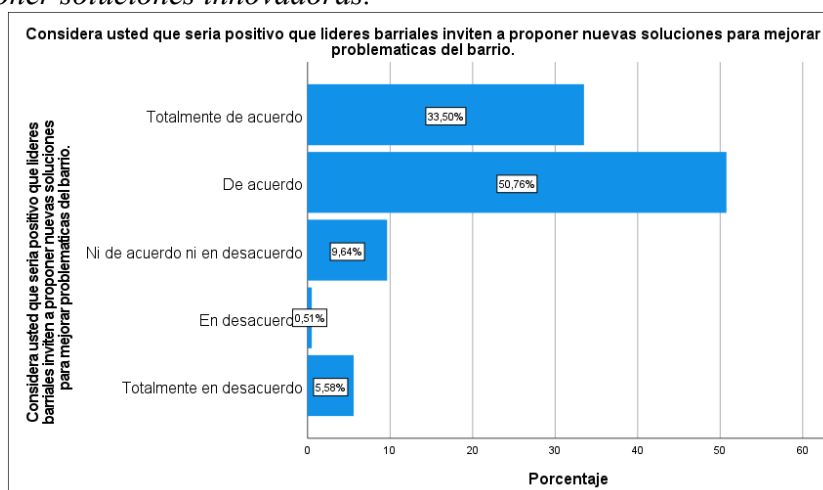
**P5.- Considera usted que sería positivo que líderes barriales inviten a proponer nuevas soluciones para mejorar problemáticas del barrio.**

**Tabla 13.**  
*Invitación a soluciones innovadoras*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	11	5,6	5,6	5,6
En desacuerdo	1	,5	,5	6,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	9,6	9,6	15,7
De acuerdo	100	50,8	50,8	66,5
Totalmente de acuerdo	66	33,5	33,5	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 5.**  
*Invitación a proponer soluciones innovadoras.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La mayoría de los encuestados consideró positivo que los líderes barriales inviten a proponer nuevas soluciones para mejorar las problemáticas del barrio, ya que el 84,3% se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo; mientras tanto, el 6,1% manifestó desacuerdo y un 9,6% se mantuvo neutral. Estos resultados indican que la comunidad valora la apertura al diálogo y la participación colectiva como herramientas para promover mejoras y el desarrollo del barrio.

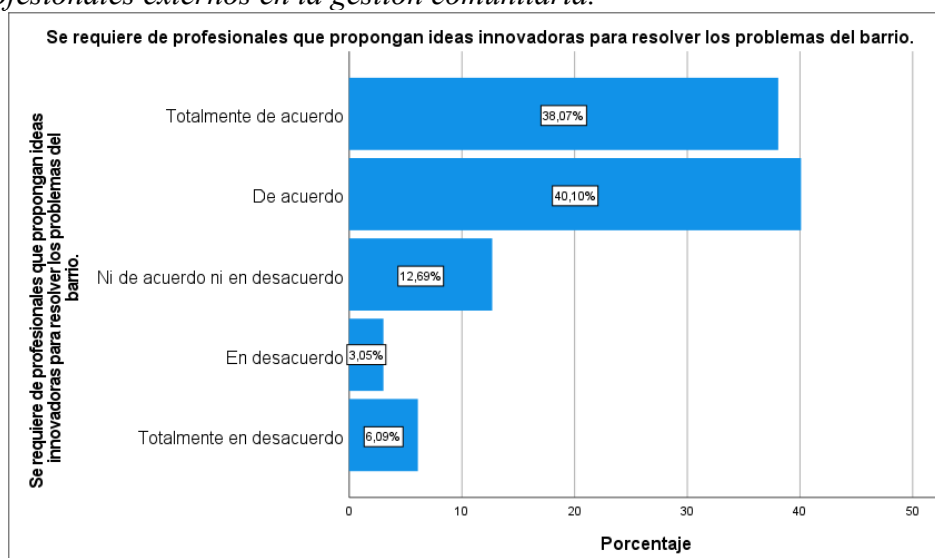
**P6.- Se requiere de profesionales que propongan ideas innovadoras para resolver los problemas del barrio.**

**Tabla 14.**  
*Aporte de profesionales externos.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	12	6,1	6,1	6,1
En desacuerdo	6	3,0	3,0	9,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	12,7	12,7	21,8
De acuerdo	79	40,1	40,1	61,9
Totalmente de acuerdo	75	38,1	38,1	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 6.**  
*Aporte de profesionales externos en la gestión comunitaria.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

Los encuestados coincidieron en que es necesario contar con profesionales que propongan ideas innovadoras para solucionar los problemas del barrio. Solo un pequeño grupo manifestó desacuerdo, mientras que algunos se mantuvieron neutrales. Esto indica que la comunidad valora la participación de expertos y la innovación como recursos importantes para enfrentar desafíos y mejorar la calidad de vida en el barrio.

### Consideración individualizada (P7-P8)

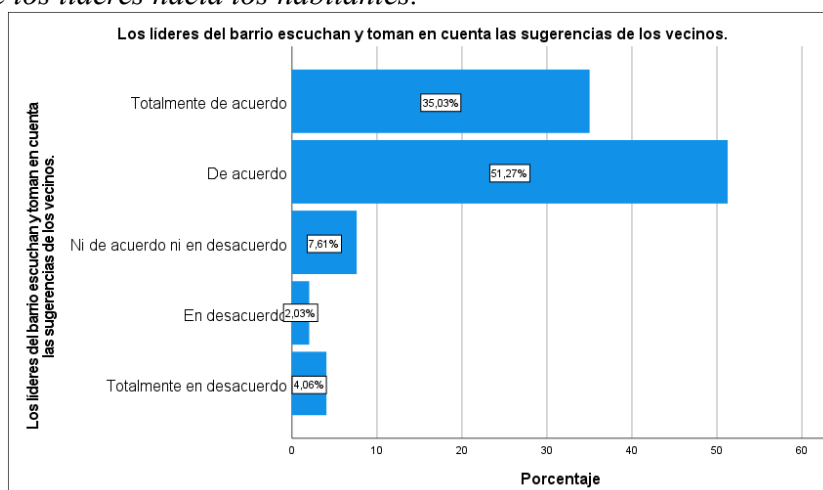
#### P7.- Los líderes del barrio escuchan y toman en cuenta las sugerencias de los vecinos.

**Tabla 15.**  
*Escucha activa de líderes.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	4	2,0	2,0	6,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	7,6	7,6	13,7
De acuerdo	101	51,3	51,3	65,0
Totalmente de acuerdo	69	35,0	35,0	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 7.**  
*Escucha activa de los líderes hacia los habitantes.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

Los encuestados consideran que los líderes del barrio escuchan y toman en cuenta las sugerencias de los vecinos, ya que el 86,3% se ubicó entre de acuerdo y totalmente de acuerdo; en contraste, un 6,1% manifestó desacuerdo y un 7,6% se mantuvo neutral. Estos resultados muestran que la comunidad percibe a los líderes como receptivos y dispuestos a incorporar las opiniones de los vecinos en la toma de decisiones, lo que fortalece la participación y la confianza dentro del barrio.

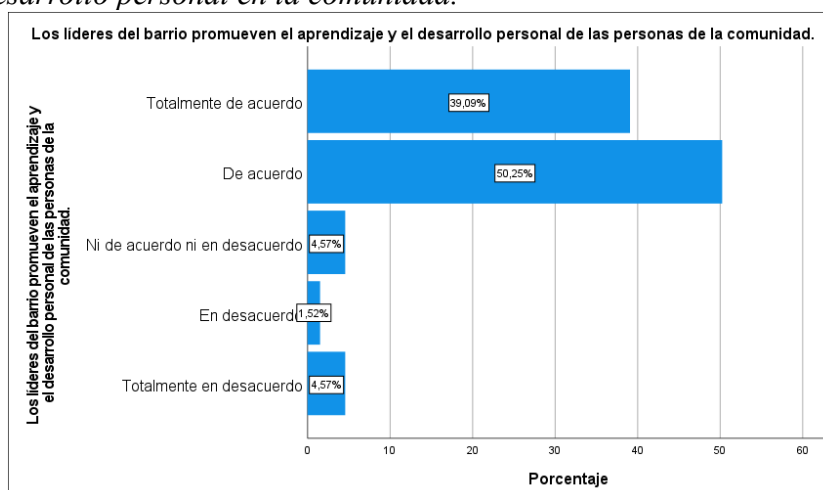
**P8.- Los líderes del barrio promueven el aprendizaje y el desarrollo personal de las personas en la comunidad.**

**Tabla 16.**  
*Desarrollo personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	9	4,6	4,6	4,6
En desacuerdo	3	1,5	1,5	6,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	4,6	4,6	10,7
De acuerdo	99	50,3	50,3	60,9
Totalmente de acuerdo	77	39,1	39,1	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 8.**  
*Promoción del desarrollo personal en la comunidad.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

En relación con la promoción del aprendizaje y desarrollo personal por parte de los líderes del barrio, el 50,3% de los encuestados indicó estar de acuerdo y el 39,1% totalmente de acuerdo, mientras que un 4,6% se mostró en desacuerdo total, un 1,5% en desacuerdo y otro 4,6% se mantuvo neutral. Estos resultados muestran que la mayoría percibe que los líderes fomentan el aprendizaje y desarrollo personal en la comunidad.

## Variable 2

### Cultura emprendedora

#### Proactividad (P9-P10)

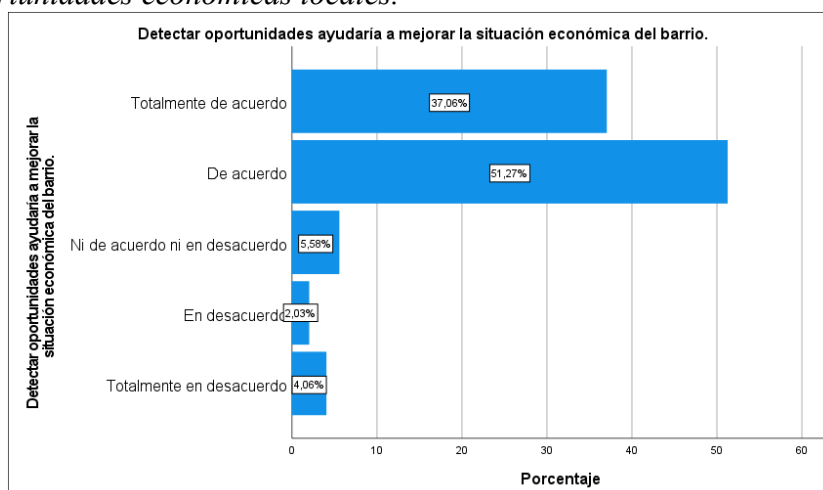
##### **P9.- Detectar oportunidades ayudaría a mejorar la situación económica del barrio.**

**Tabla 17.**  
*Detección de oportunidades.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	4,1	4,1	4,1
En desacuerdo	4	2,0	2,0	6,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	5,6	5,6	11,7
De acuerdo	101	51,3	51,3	62,9
Totalmente de acuerdo	73	37,1	37,1	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 9.**  
*Detección de oportunidades económicas locales.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltrán & Ventura, 2025).

La mayoría de los encuestados considera que detectar oportunidades ayudaría a mejorar la situación económica del barrio, con un 51,3% de acuerdo y un 37,1% totalmente de acuerdo; en contraste, un 6,1% manifestó desacuerdo y un 5,6% se mantuvo neutral. Estos resultados muestran que la mayoría de la comunidad considera que identificar oportunidades es un factor importante para favorecer la mejora económica del barrio.

**P10.- En este barrio las personas han iniciado actividades económicas sin esperar ayuda de otros.**

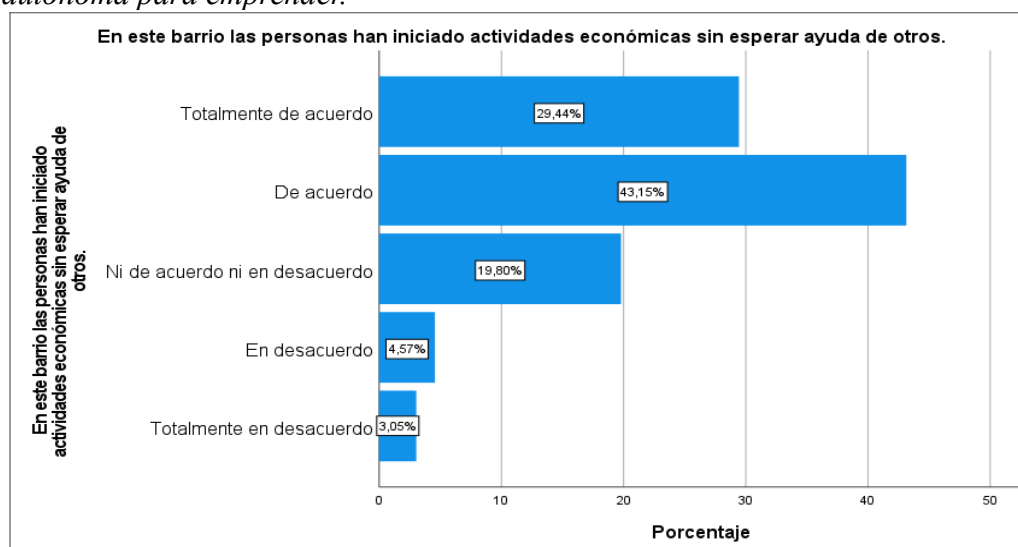
**Tabla 18.**  
*Iniciativa autónoma.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	6	3,0	3,0	3,0
En desacuerdo	9	4,6	4,6	7,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	19,8	19,8	27,4
De acuerdo	85	43,1	43,1	70,6
Totalmente de acuerdo	58	29,4	29,4	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltrán & Ventura, 2025).

**Figura 10.**

*Iniciativa autónoma para emprender.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La mayoría de los encuestados considera que en el barrio las personas han iniciado actividades económicas sin esperar ayuda de otros, con un 43,1% de acuerdo y un 29,4% totalmente de acuerdo; mientras tanto, un 7,6% manifestó desacuerdo y un 19,8% se mantuvo neutral. Estos resultados permiten concluir que existe un nivel significativo de iniciativa y autonomía económica entre los habitantes, lo que refleja un espíritu emprendedor dentro de la comunidad.

### **Innovación (P11-P12)**

**P11.- Emprender como alternativa distinta al trabajo formal puede generar mejores ingresos.**

**Tabla 19.**

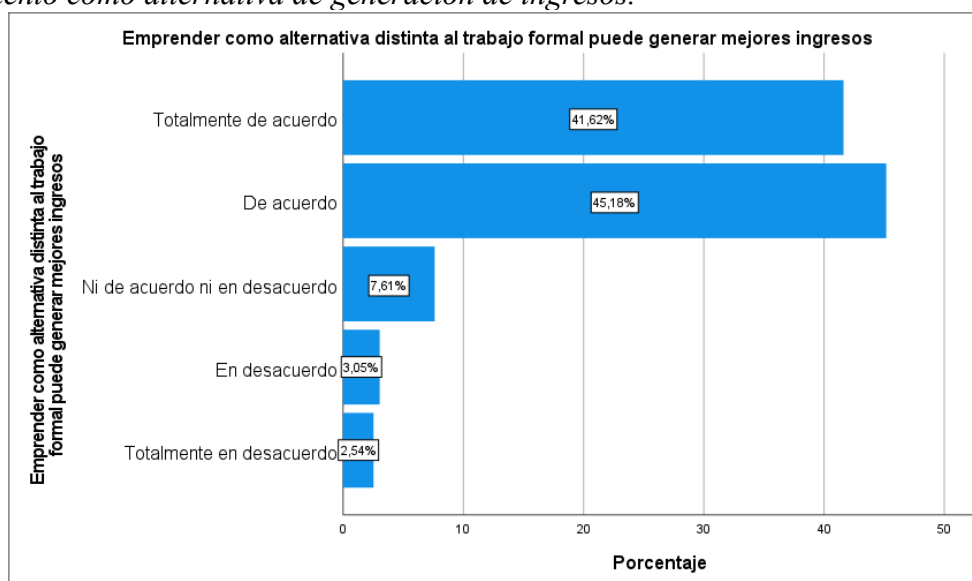
*Preferencia por emprendimiento.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente desacuerdo	5	2,5	2,5	2,5
En desacuerdo	6	3,0	3,0	5,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	7,6	7,6	13,2
De acuerdo	89	45,2	45,2	58,4
Totalmente de acuerdo	82	41,6	41,6	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltrán & Ventura, 2025).

**Figura 11.**

*Emprendimiento como alternativa de generación de ingresos.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La mayoría de los encuestados considera que emprender como alternativa al trabajo formal puede generar mejores ingresos, con un 45,2% de acuerdo y un 41,6% totalmente de acuerdo; mientras tanto, un 5,5% manifestó desacuerdo y un 7,6% se mantuvo neutral. Estos resultados permiten concluir que la comunidad percibe el emprendimiento como una opción viable y potencialmente rentable para mejorar sus ingresos.

## P12.- ¿Qué tipos de emprendimiento se ha generado en el barrio?

**Tabla 20.**

*Tipos de emprendimientos.*

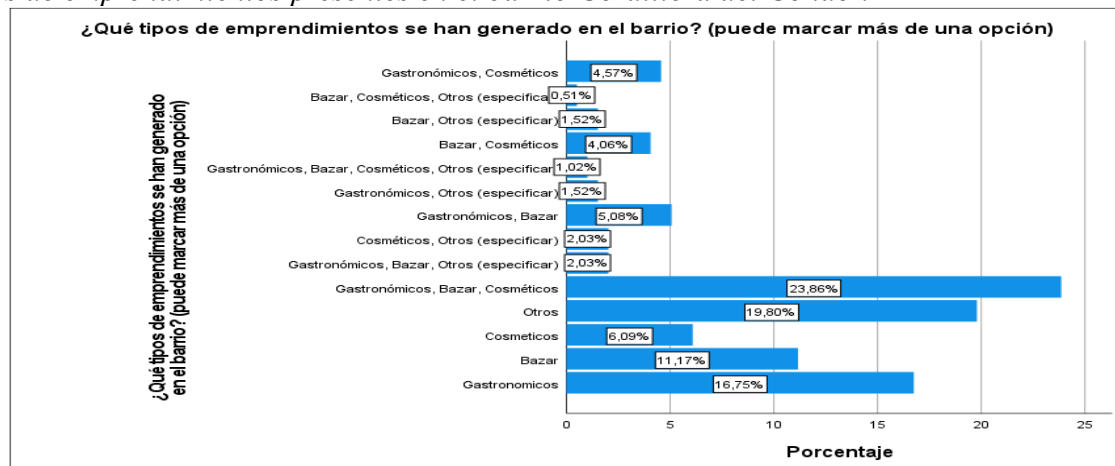
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Gastronómicos	33	16,8	16,8	16,8
	Bazar	22	11,2	11,2	27,9
	Cosméticos	12	6,1	6,1	34,0
	Otros	39	19,8	19,8	53,8
	Gastronómicos, Bazar, Cosméticos	47	23,9	23,9	77,7
	Gastronómicos, Bazar, Otros (especificar)	4	2,0	2,0	79,7

Cosméticos, (especificar)	Otros	4	2,0	2,0	81,7
Gastronómicos, (especificar)	Bazar	10	5,1	5,1	86,8
Gastronómicos, (especificar)	Otros	3	1,5	1,5	88,3
Gastronómicos, (especificar)	Bazar,	2	1,0	1,0	89,3
Cosméticos, (especificar)	Otros				
Bazar, Cosméticos		8	4,1	4,1	93,4
Bazar, (especificar)	Otros	3	1,5	1,5	94,9
Bazar, (especificar)	Cosméticos,	1	,5	,5	95,4
Otros (especificar)					
Gastronómicos, (especificar)		9	4,6	4,6	100,0
Cosméticos					
Total		197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 12.**

*Tipos de emprendimientos presentes en el barrio Cordillera del Cóndor.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

En el barrio se han generado diversos tipos de emprendimientos, predominando los gastronómicos, bazares, cosméticos y otros. La mayor parte de los encuestados indicó que desarrolla combinaciones de estas actividades, siendo la combinación de gastronómicos, bazar y cosméticos la más frecuente. Esto refleja que los habitantes del barrio no se limitan a un solo tipo de emprendimiento, sino que diversifican sus actividades económicas para generar ingresos, demostrando creatividad y adaptabilidad en sus iniciativas productivas.

### Capacidad para afrontar riesgos (P13-P14)

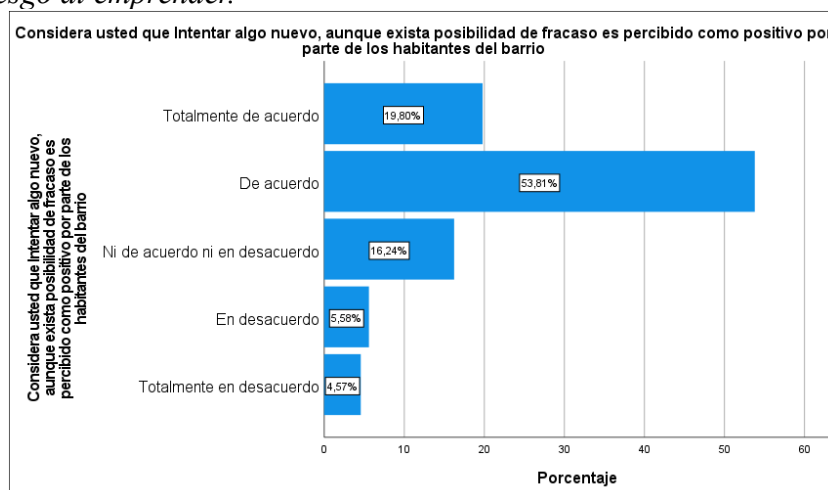
**P13.- Considera usted intentar algo nuevo, aunque exista posibilidad de fracaso es percibido como positivo por parte de los habitantes del barrio.**

**Tabla 21.**  
*Aceptación del riesgo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 9	4,6	4,6	4,6
	En desacuerdo	11	5,6	5,6	10,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	16,2	16,2	26,4
	De acuerdo	106	53,8	53,8	80,2
	Totalmente de acuerdo	39	19,8	19,8	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 13.**  
*Aceptación del riesgo al emprender.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La mayoría de los encuestados considera que intentar algo nuevo, aun con riesgo de fracaso, es visto de manera positiva por los habitantes del barrio, ya que más de la mitad está de acuerdo y un grupo importante totalmente de acuerdo; mientras tanto, un porcentaje reducido expresó desacuerdo o se mantuvo neutral. Esto muestra que la comunidad valora la iniciativa y la disposición a asumir riesgos como parte del espíritu emprendedor del barrio.

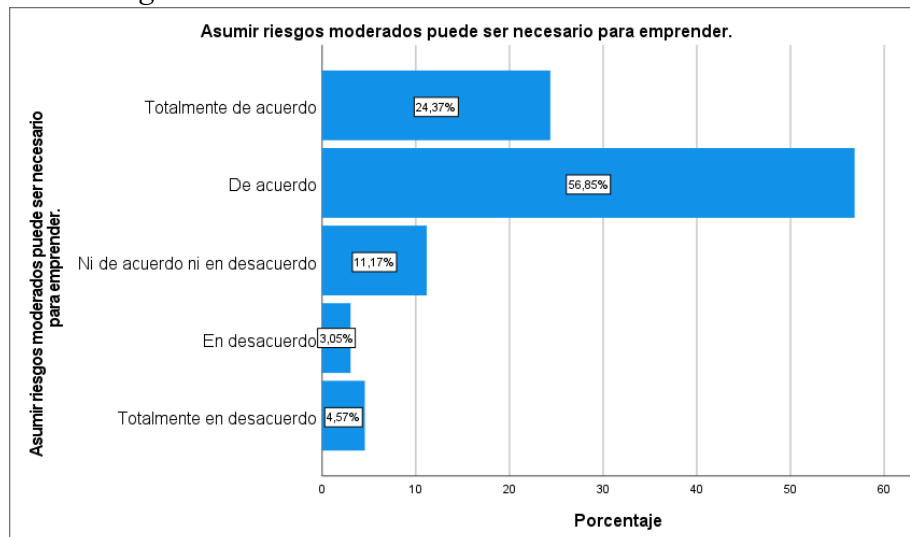
**P14.- Asumir riesgos moderado puede ser necesario para emprender.**

**Tabla 22.**  
*Riesgo moderado necesario*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 9	4,6	4,6	4,6
	En desacuerdo	6	3,0	3,0	7,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	11,2	11,2	18,8
	De acuerdo	112	56,9	56,9	75,6
	Totalmente de acuerdo	48	24,4	24,4	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 14.**  
*Necesidad de asumir riesgos moderados.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La mayoría de los encuestados considera que asumir riesgos moderados puede ser necesario para emprender, ya que más de la mitad está de acuerdo y un grupo significativo totalmente de acuerdo; mientras tanto, un porcentaje menor manifestó desacuerdo o se mantuvo neutral. Esto indica que la comunidad reconoce la importancia de la disposición a asumir riesgos como parte del proceso emprendedor.

### Colaboración (P15-P16)

#### P15.- Compartir recursos (económicos, académicos, etc.) ayuda a que todos puedan emprender.

**Tabla 23.**

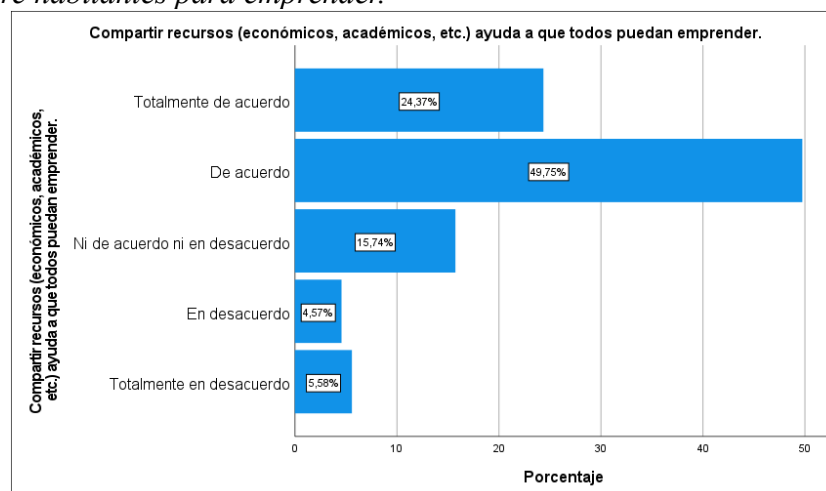
*Compartir recursos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	en 11	5,6	5,6	5,6
	En desacuerdo	9	4,6	4,6	10,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	15,7	15,7	25,9
	De acuerdo	98	49,7	49,7	75,6
	Totalmente de acuerdo	48	24,4	24,4	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 15.**

*Colaboración entre habitantes para emprender.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La mayoría de los encuestados considera que compartir recursos, ya sean económicos, académicos u otros, ayuda a que todos puedan emprender, ya que cerca de la mitad está de acuerdo y un grupo importante totalmente de acuerdo; mientras tanto, un porcentaje menor manifestó desacuerdo o se mantuvo neutral. Esto evidencia que la comunidad reconoce la colaboración y el apoyo mutuo como factores clave para fomentar el emprendimiento en el barrio.

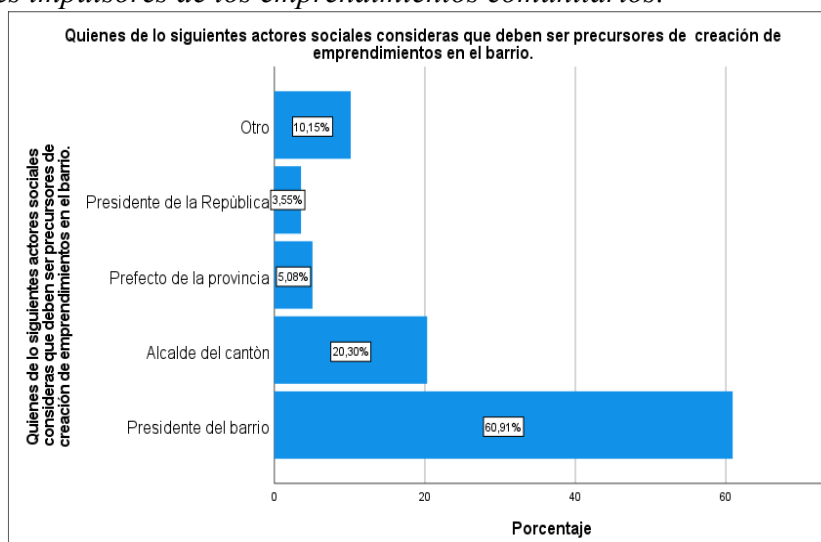
**P16.- ¿Quiénes De los siguientes actores sociales consideran que deben ser precursores de creación de emprendimientos en el barrio?**

**Tabla 24.**  
*Actor impulsor principal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Presidente del barrio	120	60,9	60,9	60,9
	Alcalde del cantón	40	20,3	20,3	81,2
	Prefecto de la provincia	10	5,1	5,1	86,3
	Presidente de la República	7	3,6	3,6	89,8
	Otro	20	10,2	10,2	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltrann & Ventura, 2025).

**Figura 16.**  
*Principales actores impulsores de los emprendimientos comunitarios.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La mayoría de los encuestados considera que el presidente del barrio debe ser el principal precursor en la creación de emprendimientos, seguido por el alcalde del cantón; en menor medida, mencionaron al prefecto de la provincia, al presidente de la república y otros actores. Estos resultados indican que la comunidad reconoce como más influyentes a los líderes locales para impulsar iniciativas económicas en el barrio.

## Análisis descriptivo de las variables de estudio

### Liderazgo Transformacional

**Tabla 25.**

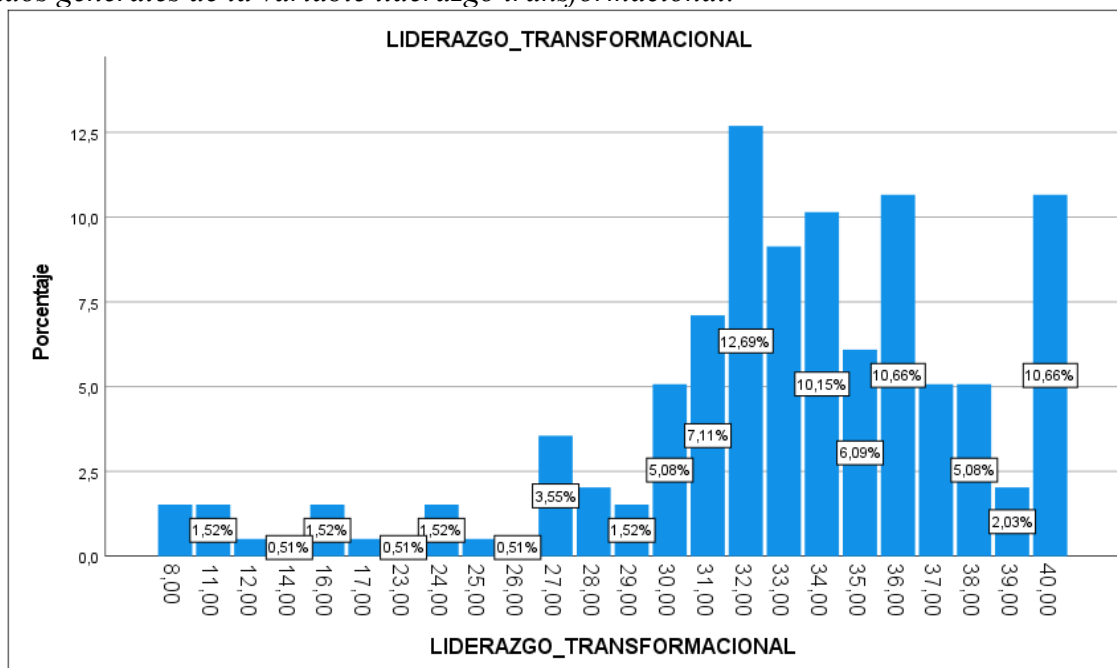
*Distribución global de liderazgo transformacional.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	8,00	3	1,5	1,5	1,5
	11,00	3	1,5	1,5	3,0
	12,00	1	,5	,5	3,6
	14,00	1	,5	,5	4,1
	16,00	3	1,5	1,5	5,6
	17,00	1	,5	,5	6,1
	23,00	1	,5	,5	6,6
	24,00	3	1,5	1,5	8,1
	25,00	1	,5	,5	8,6
	26,00	1	,5	,5	9,1
	27,00	7	3,6	3,6	12,7
	28,00	4	2,0	2,0	14,7
	29,00	3	1,5	1,5	16,2
	30,00	10	5,1	5,1	21,3
	31,00	14	7,1	7,1	28,4
	32,00	25	12,7	12,7	41,1
	33,00	18	9,1	9,1	50,3
	34,00	20	10,2	10,2	60,4
	35,00	12	6,1	6,1	66,5
	36,00	21	10,7	10,7	77,2
	37,00	10	5,1	5,1	82,2
38,00	10	5,1	5,1	87,3	
39,00	4	2,0	2,0	89,3	
40,00	21	10,7	10,7	100,0	
	<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 17.**

*Resultados generales de la variable liderazgo transformacional.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

El liderazgo transformacional en el barrio Cordillera del Cóndor presenta una media de 32,55, con una mediana de 33,00 y una moda de 32,00, lo que indica que la mayoría de los participantes percibe un nivel alto de liderazgo. La desviación estándar es de 6,42, lo que refleja una dispersión moderada de las respuestas alrededor de la media. Los valores oscilan entre 8,00 y 40,00, evidenciando que, aunque hay algunos casos con percepción baja, la tendencia general es positiva.

### Cultura emprendedora

**Tabla 26.**

*Distribución global de cultura emprendedora.*

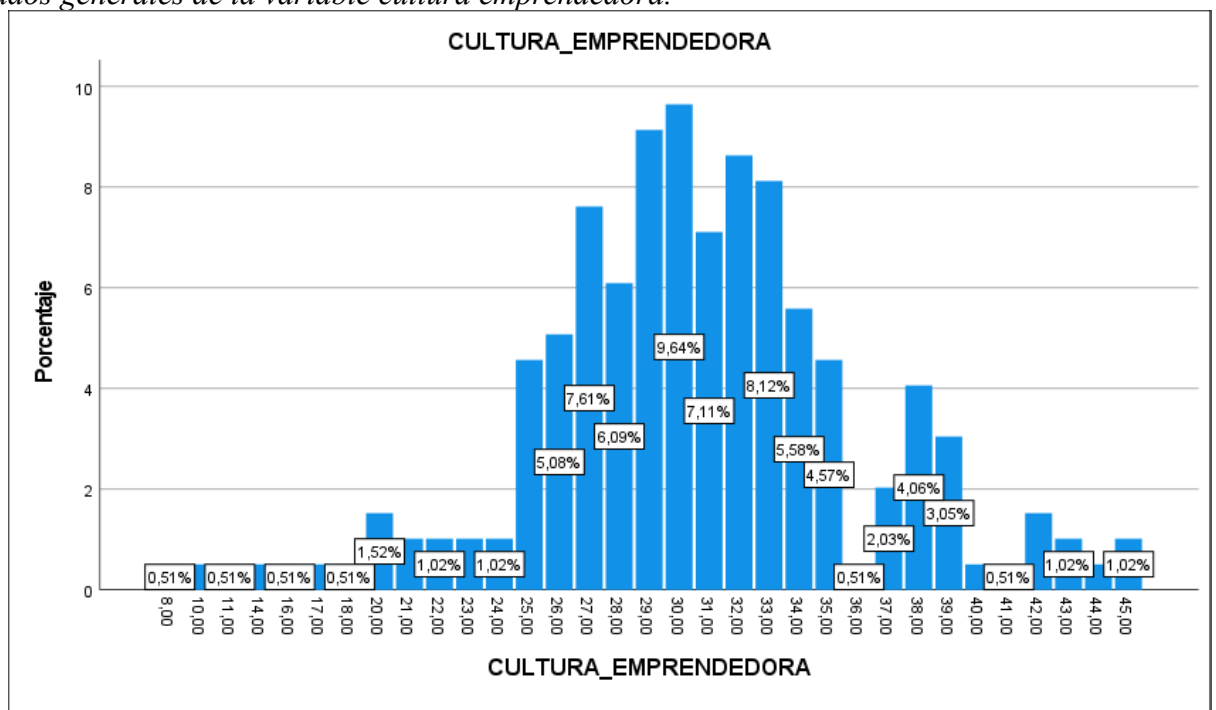
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	8,00	1	,5	,5
	10,00	1	,5	1,0
	11,00	1	,5	1,5
	14,00	1	,5	2,0
	16,00	1	,5	2,5
	17,00	1	,5	3,0
	18,00	1	,5	3,6
	20,00	3	1,5	5,1
	21,00	2	1,0	6,1
	22,00	2	1,0	7,1

23,00	2	1,0	1,0	8,1
24,00	2	1,0	1,0	9,1
25,00	9	4,6	4,6	13,7
26,00	10	5,1	5,1	18,8
27,00	15	7,6	7,6	26,4
28,00	12	6,1	6,1	32,5
29,00	18	9,1	9,1	41,6
30,00	19	9,6	9,6	51,3
31,00	14	7,1	7,1	58,4
32,00	17	8,6	8,6	67,0
33,00	16	8,1	8,1	75,1
34,00	11	5,6	5,6	80,7
35,00	9	4,6	4,6	85,3
36,00	1	,5	,5	85,8
37,00	4	2,0	2,0	87,8
38,00	8	4,1	4,1	91,9
39,00	6	3,0	3,0	94,9
40,00	1	,5	,5	95,4
41,00	1	,5	,5	95,9
42,00	3	1,5	1,5	97,5
43,00	2	1,0	1,0	98,5
44,00	1	,5	,5	99,0
45,00	2	1,0	1,0	100,0
Total	197	100,0	100,0	

**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

**Figura 18.**

*Resultados generales de la variable cultura emprendedora.*



**Nota.** Elaboración propia con datos procesados en SPSS (Beltran & Ventura, 2025).

La cultura emprendedora obtiene una media de 30,44, una mediana de 30,00 y una moda de 30,00, indicando que las percepciones se concentran en niveles moderadamente altos. La desviación estándar de 5,90 evidencia dispersión moderada, y los valores extremos (8,00 y 45,00) muestran la existencia de casos con percepción baja y alta, respectivamente. Los resultados reflejan que la comunidad posee un nivel favorable de cultura emprendedora, lo que evidencia la disposición de los habitantes para generar iniciativas productivas y participar en actividades económicas.

## 4.1 Propuestas

Se propone estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo transformacional y de la cultura emprendedora, que potencien la cohesión social y el desarrollo económico local, se presentan las siguientes propuestas estratégicas fundamentadas en los resultados obtenidos y dirigidas a actores clave del Barrio Cordillera del Cóndor.

**Tabla 27.**

*Propuestas de fortalecimiento del liderazgo transformacional y de la cultura emprendedora*

N.º	PROPUESTAS	OBJETIVO	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	ODS VINCULADO
1	Programa de formación en Liderazgo transformacional y Gestión Colaborativa	Fortalecer las competencias de liderazgo transformacional en líderes comunitarios mediante capacitación en estimulación intelectual, motivación inspiradora y gestión colaborativa para transformar iniciativas individuales en proyectos colectivos sostenibles.	GAD La Libertad + Universidad Estatal Península de Santa Elena + Líderes barriales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talleres sobre las 4 dimensiones del liderazgo transformacional</li> <li>Técnicas de facilitación de asambleas participativas</li> <li>Diseño de proyectos colectivos</li> <li>Seguimiento y evaluación trimestral</li> </ul>	<b>ODS 17:</b> Alianzas para lograr los objetivos
2	Red de Cooperación Económica y Fondo de Apoyo Mutuo	Crear una red de cooperación económica que facilite la formalización de emprendimientos, distribuya riesgos económicos y proporcione capacitación en gestión de negocios y educación financiera.	Asociaciones productivas del barrio + Cooperativas de ahorro y crédito + Cámara de Comercio + GAD La Libertad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constitución legal de la red</li> <li>Creación de fondo rotativo solidario</li> <li>Capacitación en formalización y contabilidad</li> <li>Organización de ferias y articulación con mercados</li> </ul>	<b>ODS 8:</b> Trabajo decente y crecimiento económico <b>ODS 10:</b> Reducción de desigualdades
3	Mesa Técnica de Diálogo para el Desarrollo Comunitario	Establecer un espacio institucionalizado de diálogo y	GAD La Libertad (Alcaldía) + presidente del barrio +	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenanza municipal que institucionaliza la mesa</li> </ul>	<b>ODS 11:</b> Ciudades y comunidades sostenibles

		articulación entre el GAD La Libertad, líderes locales y representantes comunitarios para incorporar iniciativas productivas en políticas públicas locales.	Representantes de mujeres y jóvenes + Asociaciones productivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones bimensuales de trabajo participativo</li> <li>• Incorporación en Plan de Desarrollo Cantonal</li> <li>• Sistema de seguimiento ciudadano y rendición de cuentas</li> </ul>	<b>ODS 17:</b> Alianzas para lograr los objetivos
4	Unidad de Acompañamiento Técnico en Gestión Social y Desarrollo	Designar un profesional en gestión social y desarrollo para implementar y dar seguimiento a las estrategias propuestas, articulando líderes con instituciones y asegurando la inclusión de grupos vulnerables.	GAD La Libertad + Universidad Estatal Península de Santa Elena (convenio de prácticas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación de profesional en Gestión Social</li> <li>• Coordinación de implementación de las propuestas</li> <li>• Estrategias diferenciadas para grupos vulnerables</li> <li>• Sistema de monitoreo y evaluación participativa</li> </ul>	<b>ODS 5:</b> Igualdad de género <b>ODS 10:</b> Reducción de desigualdades
5	Escuela Comunitaria de Emprendimiento y Economía Solidaria	Desarrollar capacidades emprendedoras en habitantes del barrio mediante formación práctica en innovación, gestión de negocios y economía popular y solidaria, priorizando mujeres, jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad.	GAD La Libertad + UPSE + Ministerio de Producción + Organizaciones sociales del barrio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulos de formación en innovación y creatividad empresarial</li> <li>• Talleres de educación financiera y contabilidad básica</li> <li>• Acompañamiento para desarrollo de planes de negocio</li> <li>• Conexión con programas de financiamiento</li> </ul>	<b>ODS 4:</b> Educación de calidad <b>ODS 8:</b> Trabajo decente y crecimiento económico

**Nota.** Elaboración propia (Beltran & Ventura, 2025).

## 5. DISCUSIÓN

Los resultados evidenciaron un liderazgo transformacional de nivel moderado-alto, confirmando que los líderes barriales del Cordillera del Cóndor son percibidos como agentes éticos y motivadores. Este hallazgo se alinea con Bass (1985) y Avolio (1994), quienes sostienen que el liderazgo transformacional de confianza, cohesión y visión compartida. En este contexto comunitario, la influencia idealizada se reflejó en altos de honestidad y confianza hacia las figuras locales, lo que demuestra la presencia de liderazgo con orientación moral y sentido colectivo.

La dimensión de motivación inspiradora tuvo un porcentaje de 86.6%, lo que indica que los líderes locales logran movilizar a los vecinos hacia la participación comunitaria. Según Kouzes y Posner (2012), esta capacidad de comunicar visiones optimistas impulsa el compromiso social y la cooperación, aspecto observado en las asambleas y proyectos colaborativos que los encuestados reconocen como espacios de cohesión social. Ello valida el liderazgo como herramienta de encuentro ciudadano y refuerza la relevancia comunicación transformadora en contextos de vulnerabilidad.

La estimulación intelectual se consolidó como una de las dimensiones más significativas: el 85% de los participantes valoró positivamente que los líderes promuevan ideas nuevas. Este resultado coincide con Sandoval y Méndez (2020) quienes demostraron que los entornos con líderes que fomentan la creatividad presentan mayor capacidad de innovación social. En el barrio, la disposición a proponer soluciones colectivas se traduce en una cultura de aprendizaje activo, esencial para fortalecer la resiliencia crisis económicas o institucionales.

Consideración individualizada alcanzó los niveles más altos de aprobación 89.1%, evidenciando un liderazgo humanista centrado en el desarrollo personal y la escucha activa. Esto corrobora lo expuesto por Goleman, Boyatzis y McKee (2013). Quienes afirman que la empatía y el acompañamiento personal pilares del liderazgo emocionalmente inteligente. En el ámbito comunitario, esta práctica genera capital social y confianza, condiciones necesarias para articular proyectos sostenibles y equitativos.

En relación con la cultura emprendedora, los resultados mostraron un nivel medio alto, destacando la proactividad y la innovación como rasgos dominantes. Tal como señala Veciana (2011), el emprendimiento emerge cuando las comunidades internalizan valores de autonomía acción. El 72.8% de los encuestados afirmó iniciar actividades económicas sin esperar apoyo externo, lo que demuestra una mentalidad emprendedora autogestión y resiliente frente a la informalidad estructural del territorio.

La innovación se identificó como un componente transversal del emprendimiento local. El 88% considero que emprender puede generar mejores ingresos que el trabajo formal, confirmando lo descrito por Kantis et al. (2020) sobre el emprendimiento ante la escasez de empleo. La variedad de iniciativas - gastronómicas, de bazar y cosméticas-refleja una economía barrial diversificada, donde la creatividad sustituye la falta de capital, consolidando la “destrucción creativa” propuesta por el Schumpeter (1934).

La capacidad para asumir riesgos también resultó alta (80.9%), evidenciando una actitud positiva frente a la incertidumbre y al fracaso. Hisrich (2016) sostiene que esta disposición es esencial para transformar ideas en oportunidades sostenibles. En el caso analizado, la tolerancia al riesgo se asocia con la búsqueda independencia económica y con la apertura a la experimentación, elementos que fortalecen la sostenibilidad de los emprendimientos locales.

La colaboración comunitaria se consolidó como dimensión estratégica: el 74% de los participantes reconoció que compartir recursos favorece éxito de los emprendimientos. Este resultado coincide con Putnam (2000) y Bourdieu (1986), quienes argumentan que el capital y las redes de confianza son determinantes para el desarrollo colectivo. La identificación del presidente del barrio como principal impulsor del emprendimiento (60.3%) refuerza la relevancia del liderazgo en propiedad como catalizador de proyectos locales.

En conjunto, los hallazgos demostraron que el liderazgo transformacional actúa como un motor articulador de la cultura emprendedora, generando sinergias entre la motivación colectiva y la innovación económica. Tal relación confirma lo señalado por Fernández y Quintero (2017), quienes destacan que los líderes con visión compartida impulsan ecosistemas emprendedores sólidos. En el barrio cordillera del Cóndor, esta articulación se traduce en cohesión social, participación inclusiva y empoderamiento económico, sentando las bases para las políticas locales de desarrollo sostenibles alineados con los ODS 5,8 y 10.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusión

La investigación permitió confirmar que el liderazgo transformacional constituye un factor determinante en la dinámica social y económica del Barrio Cordillera del Cóndor, evidenciándose un nivel moderado-alto en las cuatro dimensiones evaluadas: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Este hallazgo reafirma la teoría de Bass y Burns, quienes sostienen que los líderes transformacionales promueven confianza, la visión colectiva y la cohesión social, elementos indispensables para fortalecer comunidades en contextos de vulnerabilidad y desigualdad.

Los resultados demostraron que la influencia idealizada y la motivación inspiradora son los rasgos más destacados del liderazgo barrial, pues los habitantes reconocen en sus líderes cualidades éticas, honestidad y capacidad para generar confianza. Este tipo de liderazgo ha favorecido la participación vecinal, la organización de asambleas y planificación de acciones conjuntas, consolidando la figura del líder como mediador entre las necesidades locales y la búsqueda del bienestar común.

La estimulación intelectual y la consideración individual reflejaron una apertura significativa hacia la innovación y la formación personal. La mayoría de los encuestados valoró positivamente la invitación de los líderes a proponer nuevas ideas y aprender de experiencias compartidas, lo que sugiere un entorno favorable para el desarrollo de capacidades endógenas. Este resultado demuestra que el liderazgo transformacional en el barrio no solo inspira, sino que también educa y empodera, consolidando procesos de aprendizaje social que iban en la sostenibilidad comunitaria y en el sentido de pertenencia barrial.

En cuanto a la cultura emprendedora, los moradores del sector demostraron una actitud proactiva y resiliente ante las limitaciones del entorno. La tendencia hacia el emprendimiento autogestionado se evidenció en la alta iniciativa personal, la innovación constante y la disposición de asumir riesgos. Estos resultados respaldan los planteamientos de Veciana y Hisrich, quienes sostienen que la cultura emprendedora se construye a partir de valores de autonomía, cooperación y perseverancia, especialmente en comunidades con escaso acceso a recursos formales y oportunidades laborales.

La interacción entre el liderazgo transformacional y cultura emprendedora mostró una sinergia profunda. Los líderes que inspiran orientan y promueven la participación son los mismos que impulsan procesos productivos de innovación local. Esta relación demuestra que el liderazgo transformacional actúa como catalizador del emprendimiento, al convertir la motivación colectiva en proyectos sostenibles. De este modo, liderazgo y emprendimiento conforman un binomio estratégico que contribuye al desarrollo local, el fortalecimiento de las redes sociales y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del barrio.

Los hallazgos confirman que el capital social generado a partir del liderazgo ético y la colaboración comunitaria constituyen una base sólida para la formalización de los emprendimientos. La confianza y la cooperación entre vecinos permite trascender la economía informal y fortalecer la inclusión social. Esta conclusión coincide con los postulados de Bourdieu y Putnam, quienes subrayan que la cohesión social y la reciprocidad son recursos fundamentales para sostenibilidad de las comunidades locales y para la creación de entornos justos participativos.

Para finalizar, se concluye que el liderazgo transformacional y la cultura emprendedora son pilares interdependientes del desarrollo comunitario sostenible en el barrio cordillera del Cóndor. Ambos constructos potencian la equidad, la innovación y la participación ciudadana, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS 5, ODS8, ODS 10- al promover la igualdad de género, el trabajo digno y la reducción de desigualdades. En consecuencia, fortalecer la capacitación en liderazgo transformacional y la gestión de emprendimientos locales se presentan como una vía prioritaria para consolidar una comunidad más resiliente, inclusiva y solidaria.

## **6.2.Recomendaciones**

En base a los resultados del análisis y de la importancia de la investigación, se formulan las siguientes recomendaciones, dirigidas a actores claves (GAD La Libertad, líderes barriales, organizaciones civiles y educativas) que pueden responsabilizarse de su implementación, con el propósito de optimizar las propuestas estratégicas presentadas y potenciar futuras líneas de acción en el campo del liderazgo transformacional y la cultura emprendedora, contribuyendo a la inclusión social, la equidad y el desarrollo local en el Barrio Cordillera Del Cóndor.

Establecer mecanismos de rendición de cuentas y transparencia en la gestión de recursos destinados a las propuestas implementadas. El GAD La Libertad y los líderes barriales deben reportar trimestralmente los avances, logros y uso de recursos mediante sistemas de información pública accesibles. Esta práctica fortalecerá la confianza institucional y permitirá la veeduría ciudadana.

Documentar y sistematizar las experiencias de implementación para generar aprendizajes replicables. La Unidad de Acompañamiento Técnico, en coordinación con la UPSE, debe registrar los procesos, metodologías y lecciones aprendidas. Esta documentación servirá para elaborar guías metodológicas aplicables en otros barrios del cantón La Libertad con características similares.

Promover redes de intercambio de experiencias entre emprendedores de distintos barrios del cantón. Organizar encuentros semestrales facilitará el aprendizaje horizontal, la construcción de alianzas comerciales y el fortalecimiento del tejido social intercomunal, ampliando las oportunidades de mercado para las iniciativas productivas locales.

Incorporar evaluaciones participativas donde los habitantes actúen como co-evaluadores de las acciones implementadas. Realizar al menos dos evaluaciones anuales mediante grupos focales y asambleas evaluativas garantizará que las intervenciones respondan a las necesidades de la comunidad y permitirá ajustes oportunos en las estrategias.

Gestionar fuentes alternativas de financiamiento que complementen los recursos públicos. Explorar alianzas con cooperación internacional, responsabilidad social empresarial, fondos concursables y mecanismos de economía solidaria reducirá la dependencia del presupuesto municipal y aumentará la sostenibilidad financiera de las iniciativas en el largo plazo.

## REFERENCIAS

- Álava-Atiencie, N. G., & Quinde-Lituma, M. E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación universitaria*. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000200049>
- Alcaide-Aranda, L. I. del C., & Aguilar Alcaide, C. E. (2023). Liderazgo Escolar y sus Efectos Organizacionales en Procesos de Mejora Educativa. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 56, 282–301. <https://doi.org/10.15198/seeci.2023.56.e837>
- Aldrich, H., & Zimmer, C. (1986). Entrepreneurship through social networks. In D. Sexton & R. Smilor (Eds.), *The art and science of entrepreneurship* (pp. 3–23). Ballinger. [https://www.researchgate.net/publication/291165757\\_Entrepreneurship\\_Through\\_Social\\_Networks](https://www.researchgate.net/publication/291165757_Entrepreneurship_Through_Social_Networks)
- Andrade-Lema, E. M., Vega-Chugchilan, E. E., Falconi-Tapia, A. A., & Trávez-Moreno, W. F. (2025). Influencia del Liderazgo Transformacional en la Satisfacción y Efectividad del Trabajo en las Asociaciones Agropecuarias del Cantón Latacunga. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 12(01). <https://doi.org/10.24133/n9p9t206>
- Antonakis, J. and house, R.j. (2014) Instrumental Leadership Measurement and Extension of Transformational-Transactional Leadership Theory. *The leadership quarterly*, 25, 746-771. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.or de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1790085>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (Eds.). (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. <https://psycnet.apa.org/search/citedBy/1995-97316-000>
- Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research (15th ed.)*. Cengage learning. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3920225>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Baque Galarza, W. F., Cherrez Salgado, G. C., Sancan Palma, J. J., Vega Chica, Y. P., & Carrión Quinto, A. M. (2025). El liderazgo directivo: ingrediente esencial para una educación de calidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 5500–5527. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2.17309](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17309)
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press

- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(99\)00016-8](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(99)00016-8)
- Bass, B., & Avolio, B. (1993). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc Improving organizational effectiveness through transformational leadership*, 238. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1995-97316-000.pdf>
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*. In J. richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York greenwood. - references - scientific Research publishing. (s/f). Scirp.org. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1558112>
- Burns, J. m. (1978). *Leadership*. New York Harper & Row. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1193294>
- Cabrera Parco, E. N., & Chuma Iguamba, M. B. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento I de la ciudad de Latacunga. <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c1eea251-de90-40ac-9aad-8c06753dc532/content>
- Capítulo 4. *Explorando la relación entre valores organizacionales y el desempeño de pequeños equipos: una aplicación del método DELPHI*. (s/f). de <https://vlex.ec/vid/capitulo-4-explorando-relacion-972492658>
- Castillo Cajamarca (2023). *Interaccionismo Simbólico en las investigaciones sociológicas contemporáneas*. [https://www.academia.edu/105701927/Interaccionismo\\_Simb%C3%B3lico\\_en\\_las\\_investigaciones\\_sociol%C3%B3gicas\\_contempor%C3%A1neas](https://www.academia.edu/105701927/Interaccionismo_Simb%C3%B3lico_en_las_investigaciones_sociol%C3%B3gicas_contempor%C3%A1neas)
- Castillo, B., & Alfonso, C. (2023). *Nivel de liderazgo transformacional y motivación en los enfermeros del hospital básico de Huaquillas, Ecuador, 2022*. Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/items/9a16c820-9c70-4b45-8119-edb9bfd5838a>
- Chaparro, R., & Guisella, M. (2023). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores: revisión aplicada*. Universidad de Lima.
- Coleman, James. 1990. *Foundations of social theory*, Cambridge, Belknap Press

- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. Oas.org. de  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Creswell, J. w. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA Sage. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. de  
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1964849>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step A Simple Guide and Reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston Allyn & bacon. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. de  
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1457632>
- Gibb, A. (2002). En busca de un nuevo paradigma de «empresa» y «emprendimiento» para el aprendizaje: destrucción creativa, nuevos valores, nuevas formas de hacer las cosas y nuevas combinaciones de conocimiento. *International Journal of Management Reviews*, 4 (3), 233-269.
- Goleman, D., Boyatzis, R. e., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. de [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbnt-vnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers?referenceid=3897413](https://www.scirp.org/(S(351jmbnt-vnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers?referenceid=3897413)
- Herruzo-Gómez, E. P. E. (s/f). *EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN: OPORTUNIDADES PARA TODOS*. Gemconsortium.org. de  
<https://www.gemconsortium.org/images/media/2019-libro-emprendimiento-e-innovacion-1582231052.pdf> <http://dx.doi.org/10.1037/14359-000>  
<https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c1eea251-de90-40ac-9aad-8c06753dc532/content>
- Human Development Report 2023/2024. (2024). *Human development report*.  
<https://doi.org/10.18356/9789213588703>
- José María Veciana Vergés. (s/f). Dialnet. de  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=135803>
- José, F.-S., & Francisco, L. (s/f). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. Redalyc.org. de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81832549014.pdf>
- Kantis, H., & Angelelli, P. (2020). *Los ecosistemas de emprendimiento de América Latina y el Caribe frente al COVID-19: Impactos, necesidades y recomendaciones*. <https://doi.org/10.18235/0002331>

- Kerlinger, F. n. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. San Diego, CA Harcourt College Publishers. - references - scientific research publishing. (s/f). de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1536592>
- Kouzes y Posner: El desafío del liderazgo. *recurso humano*. <https://www.recursohumano.cl/post/kouzes-y-posner-el-desaf%C3%ADo-del-liderazgo>
- Lee, J.s., & lee, K. (2020). *Role of L2 Motivational Self System on Willingness to Communicate of Korean EFL University and Secondary Students*. *Journal of Psycholinguistic Research*, 49, 147-161. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3067602>
- León-Valle, B. W., Vélez-García, G. M., & Freire-Rendon, M. (2019). Vinculación con la Sociedad, reflexiones epistemológicas desde Reglamento al Régimen Académico 2019. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 7(1), 69–77. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v7i1.281>
- Llaque Lino, J. L., Illingworth Gamboa, J. W., Oleas Vélez, X. J., & Piedra Arévalo, K. A. (2024). Análisis de los emprendimientos comunitarios en el cantón Milagro, Ecuador, a partir de experiencias en países hispanohablantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 13522–13550. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.14810](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14810)
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135–172. <https://doi.org/10.2307/258632>
- Malo Montoya, Z. D. C. (2023) Análisis del clima organizacional en la Fundación Visión Mundial del Ecuador del Año 2022 [Tesis de Grado, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/51397>
- McClelland, DC (1961). *La sociedad del logro*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.2307/259373>
- Northouse, P. (2019). *Liderazgo: Teoría y práctica* (8.ª ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ortega, G., & Marcela, A. (2024). *El liderazgo transformacional y su impacto en el desarrollo del talento humano*. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Paulina, M., Sánchez, B., Yolanda, J., & Barreno Sánchez, J. L. (s/f). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS EN EMPRESAS DE AMBATO INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP ON*

- EMPLOYEE PERFORMANCE IN COMPANIES IN AMBATO*. Unirioja.es: de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10319773.pdf>
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon and Schuster, Nueva York. <http://dx.doi.org/10.1145/358916.361990>
- R. D. hisrich and M. p. peters, "Entrepreneurship," 5th Edition, McGraw-Hill, Boston, 2004. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=689516>
- Ravet-Brown & Marco Furtner & Andreas Kallmuenzer, 2024. " **Liderazgo transformacional y emprendedor: una revisión de la distinción y la superposición** ", Review of Managerial Science , Springer, vol. 18(2), páginas 493-538, febrero.
- Reporte 2020 del Programa Único de las Naciones Unidas en. (s/f). Ecuador. de <https://ecuador.un.org/es/127364-reporte-2020-del-programa-%C3%BAnico-de-las-naciones-unidas-en-ecuador>
- RESOLUCIONES COMEX 2016 – Ministerio de Producción, Comercio Exterior e Inversiones. (s/f). Gob.ec. de <https://www.produccion.gob.ec/resoluciones-comex-2016/>
- Robbins, SP y Judge, TA (2018). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Londres: Pearson Education.
- Rotter, JB (1966). Expectativas generalizadas para el control interno versus externo del refuerzo. *Monografías psicológicas: General y aplicada*, 80 (1), 1.
- Ruiz, R., & Leonardo, L. (2024). *Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en empresa de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2024*. Gob.pe. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT\\_3970f56198fac626ef7133f2ac45cea0/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_3970f56198fac626ef7133f2ac45cea0/Details)
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España.
- SCHUMPETER, *INNOVACIÓN Y DETERMINISMO TECNOLÓGICO*. Unirioja.es. de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4842897.pdf>
- Smith, B. D. (2020, diciembre 2). *The five principles of Leadership: Defining Leadership*. Braddsmith.com; Brad D. Smith. <https://braddsmith.com/blog/the-five-principles-of-leadership-defining-leadership/>

- Sroufe, LA (2000). Desarrollo emocional. La organización de la vida emocional en los primeros años. Oxford: prensa universitaria.
- Stevenson, H.H. y Jarillo, J.C. (1990). "A Paradigm of Entrepreneurship - Entrepreneurial Management"
- Varela Llamas, R., Raquel, R., & Ozua, R. (s/f). *Emprendimiento empresarial, inversión en I+D y marco institucional en México*. Org.mx. Recuperado el 12 de noviembre de 2025, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-133.pdf>
- World Development Report 2021 team. (s. f.). *Informe sobre el desarrollo mundial 2021: Datos para una vida mejor*. <https://wdr2021.worldbank.org/es/>
- Yammarino, F.J. y Bass, B.M. (1990). Liderazgo transformacional y múltiples niveles de análisis. *Human Relations*, 43, 975-995. <https://doi.org/10.1177%2F001872679004301003>
- Yukl, G. (2012). Comportamiento de liderazgo efectivo: lo que sabemos y las cuestiones que requieren mayor atención. *Academy of Management Perspectives*, 26, 66-85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>

## ANEXOS

### Anexo A

#### *Encuesta aplicada en Google Forms*

#### **Encuesta: Liderazgo Transformacional y Cultura Emprendedora del Barrio Cordillera del Cóndor**

Plataforma de aplicación: Google Forms

#### Objetivo del instrumento

El propósito de esta encuesta fue identificar las características del liderazgo transformacional y la cultura emprendedora presentes en los habitantes jóvenes del barrio Cordillera del Cóndor, a fin de describir sus principales manifestaciones en el ámbito comunitario.

#### Instrucciones para los participantes

Por favor, lea cada afirmación detenidamente y seleccione la opción que mejor refleje su nivel de acuerdo o desacuerdo. No existen respuestas correctas o incorrectas. La información será tratada de forma confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

#### Escala de respuesta

1 = Totalmente en desacuerdo    2 = En desacuerdo    3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo    4 = De acuerdo    5 = Totalmente de acuerdo

#### Sección I. Datos personales

(Información confidencial, usada únicamente para fines estadísticos)

##### 1. Género

Femenino     Masculino     Otro

##### 2. Edad

18 – 25 años     26 – 35 años

##### 3. Estado civil

Soltero/a     Casado/a     Unión libre     Divorciado/a     Viudo/a

##### 4. Ocupación principal

Estudiante     Empleado/a     Emprendedor/a     Desempleado/a     Otro  
(especifique) \_\_\_\_\_

##### 5. ¿Actualmente tiene algún emprendimiento?

Sí     No

Si respondió "Sí", indique el tipo de emprendimiento: \_\_\_\_\_

#### Sección II. Liderazgo transformacional

##### Dimensión: Influencia idealizada

En el barrio existen personas que actúan con honestidad en beneficio de la comunidad.

1  2  3  4  5

Una persona que genere confianza puede contribuir al progreso del barrio.

1  2  3  4  5

**Dimensión: Motivación inspiradora**

3. Proponer asambleas para escuchar problemáticas y plantear soluciones aumentaría el interés de participación.

1  2  3  4  5

4. Contar con una persona que motive a la comunidad facilitaría el trabajo conjunto.

1  2  3  4  5

**Dimensión: Estimulación intelectual**

5. Sería positivo que los líderes barriales inviten a proponer nuevas soluciones a los problemas del barrio.

1  2  3  4  5

6. Se requiere de profesionales que aporten ideas innovadoras para resolver los problemas del barrio.

1  2  3  4  5

**Dimensión: Consideración individualizada**

7. Los líderes del barrio escuchan y consideran las sugerencias de los vecinos.

1  2  3  4  5

8. Los líderes del barrio promueven el aprendizaje y el desarrollo personal de los habitantes.

1  2  3  4  5

**Sección III. Cultura emprendedora**

**Dimensión: Proactividad**

9. Detectar oportunidades puede mejorar la situación económica del barrio.

1  2  3  4  5

10. En este barrio las personas han iniciado actividades económicas sin esperar ayuda externa.

1  2  3  4  5

**Dimensión: Innovación**

11. Emprender como alternativa distinta al trabajo formal puede generar mejores ingresos.

1  2  3  4  5

12. ¿Qué tipo de emprendimientos se han generado en el barrio?

Gastronómicos  Bazar  Cosméticos  Otros (especifique)

**Dimensión: Capacidad para afrontar riesgos**

13. Intentar algo nuevo, aunque exista posibilidad de fracaso, es valorado positivamente por los habitantes del barrio.

1  2  3  4  5

14. Asumir riesgos moderados puede ser necesario para emprender.

1  2  3  4  5

**Dimensión: Colaboración**

15. Compartir recursos (económicos, materiales o conocimientos) ayuda a que más personas puedan emprender.

1  2  3  4  5

16. ¿Quiénes considera que deben ser los principales impulsores de los emprendimientos en el barrio?

Presidente del barrio  Alcalde del cantón  Prefecto de la provincia  Presidente de la República  Otros (especifique) \_\_\_\_\_

**Anexo B**  
*Enlace de respuestas.*

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1f49f5YMQ8x6CHGaRLNXmgEE7uK9Wvi\\_73HxJNDPeRN4/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1f49f5YMQ8x6CHGaRLNXmgEE7uK9Wvi_73HxJNDPeRN4/edit?usp=sharing)

**Anexo C**  
*Evidencias fotográfica*

