



MAPA

Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas

<http://revistamapa.org/index.php/es>

ISSN: 2602-8441

Fecha de presentación: junio, 2020 Fecha de aceptación: agosto, 2020 Fecha de publicación: octubre, 2020

6

El liderazgo transformacional y la competitividad de las PYMES del sector farmacéutico

Transformational leadership and competitiveness of SMEs in the pharmaceutical sector

PhD. Ninfa Moreno Moreno¹

ninfacdj@mail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3257-4378>

Mg. Elsy Sandoya Valero ²

ecsandoyaczs5@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0849-4829>

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Moreno Moreno, N. & Sandoya Valero, E. (2020). El liderazgo transformacional y la competitividad de las PYMES del sector farmacéutico. Revista Mapa, 6(21), 96- 120. Recuperado de <http://revistamapa.org/index.php/es>

¹PhD en ciencias de la Educación, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador

² Magister en Administración de empresas, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador



RESUMEN

La dinámica de procesos educativos en función de los cambios socio - económicos, científicos y la esencia humana de la educación, son referentes importantes para comprender la superación profesional que requieren los pedagogos en la actualidad. Los directivos y los docentes encargados de dirigir los comités académicos de las maestrías son, en última instancia, los que aplican las políticas de acuerdo a sus realidades. Es el pensamiento de estos o de los grupos que integran, los que hacen viable o no las altas metas estatales; luego el factor humano, su preparación, implicación, disposición y el nivel de conciencia con que asumen la tarea, debe ser considerado como núcleo central de la superación profesional, en tal sentido se justifica la atención prioritaria al trabajo metodológico que se exige día a día en el funcionamiento de los comités académicos de las maestrías, pero conseguir que éste incida en la transformación de la situación actual, demanda, en nuestra opinión, un enfoque diferente de la cuestión, en tanto, se asuma que en educación, lo metodológico no puede verse como una parte del proceso de dirección sino como la esencia misma de esta actividad.

Palabras Claves: comités académicos de las maestrías, superación profesional, trabajo metodológico

ABSTRACT

The dynamics of educational processes based on socio-economic and scientific changes and the human essence of education are important references to understand the professional improvement required by pedagogues today. The directors and teachers in charge of directing the academic committees of the master's degrees are, ultimately, those who apply the policies according to their realities. It is the thinking of these or of the groups they make up that make the high state goals viable or not; then the human factor, their preparation, involvement, disposition and the level of consciousness with which they assume the task, must be considered as the central nucleus of professional improvement, in this sense the priority attention to the methodological work that is demanded day by day is justified in the functioning of the academic committees of the master's degrees, but ensuring that it affects the transformation of the current situation, demands, in our opinion, a different approach to the question, as long as it is assumed that in education, the methodological cannot be seen as a part of the management process but as the very essence of this activity.

Keywords: awareness raising, educational care, educational research, methodologies, teacher training, university students

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones de gran dinamismo se ven desarrolladas por buenos líderes, los mismos que se adaptan a las necesidades cambiantes y se transforman de acuerdo a las exigencias y requerimientos del medio cambiante. Las pequeñas y medianas empresas – PYMES del sector farmacéutico, tienden a ser afectadas por un conjunto de variables internas y externas, que requieren cambios significativos y conllevan a realizar esfuerzos de mejora, donde el éxito o fracaso de las PYMES es determinante, dependerá, en gran medida, de la calidad de los líderes. Por tanto, los estudios desarrollados en relación al liderazgo y los diferentes estilos, han logrado establecer una relación estrecha con el desarrollo de las empresas, se generan inversiones para la formación de directivos con el objetivo de transformarlos en auténticos líderes.

Uno de los desafíos de la dirección o gerencia, es el de asumir un liderazgo capaz de conducir de forma apropiada las relaciones interpersonales, se

desarrolla un conjunto de habilidades y estrategias gerenciales que puedan integrar a todos los colaboradores en una sola visión, mantener la empresa sin conflictos burocráticos, mediocridad, se gestiona mejor los recursos, se reconocen las fortalezas y debilidades, para lograr de una manera óptima los objetivos de la organización, se crea un buen clima organizacional.

El estilo de liderazgo transformacional responde a la obtención de mejores resultados para la pequeña o mediana empresa, se busca promover el interés individual de los líderes y miembros de una organización, basándose en la satisfacción de unas obligaciones contractuales por ambas partes implicando el establecimiento de los objetivos, el control y seguimiento de los resultados. La identificación del líder que transmite orgullo, poder y respeto con los miembros de la organización.

El líder transformacional.

Cruz Ortiz (2017) se refiere al líder transformacional como: “aquella persona plena, capaz de desarrollarse se logra inspirar a los seguidores, se incrementa la madurez y motivación para ir más allá de los propios intereses” (p. 23)

El comportamiento y las acciones de un líder incluye aspectos personales y profesionales, este debe ser auténtico y confiable. Debe definir reglas claras y hacerlas cumplir y saber equilibrar positivamente los intereses del grupo. También debe prevenir situaciones en las que los empleados están expuestos a tentaciones y dilemas morales al establecer principios éticos claros. Liderazgo no es sinónimo de autoridad.

Un líder eficaz es aquel que es reconocido como tal, esto se logra al escuchar seriamente las ideas de los seguidores y valorar las sugerencias. Lo que hace a un líder no es el cargo, sino una serie de atributos, actitudes y hábitos que no lo separa del resto de personas en la organización. Un líder debe gestionar dinámica, eficiente y estratégicamente la organización y el personal que la integra, para influir positivamente en la consecución de las metas, se logra armonía en el grupo y a la vez minimizar el estrés que puedan generar la actividad laboral (Palma- Avellán, Cevallos-Ponce, & López, 2017).

Caracterización del liderazgo transformacional.

En este orden de ideas, Aguiar & Correa (2017) mencionan elementos actuales de investigación que tratan de caracterizar el liderazgo, se considera el análisis como multidimensional y relacionado con: a) elementos particulares del líder como la autenticidad, capacidad de servicio motivación, atención, compromiso, bienestar emocional y entrenamiento; elementos grupales en relación con los seguidores como la cohesión, retroalimentación y rendimiento; b) cuando este se estudia con énfasis en factores del contexto se asocia a la confianza, clima organizacional e innovación, estilo y congruencia del líder; c) sigue inminente abordar el estudio de factores individuales del líder y factores del contexto como el estilo de liderazgo transaccional y transformacional, la toma de decisiones, los valores, la confianza en el supervisor, la responsabilidad social, la calidad de vida, la cultura organizacional y el riesgo psicosocial.

A continuación, se muestra un conjunto de variables que han sido consideradas en la presente investigación, a partir de la revisión bibliográfica en varias publicaciones científicas, que permiten caracterizar el liderazgo transformacional:

Tabla 1: Dimensiones del liderazgo transformacional

AUTOR	AÑO	DESCRIPCIÓN Y DIMENSIÓN
Bass	1999	Es aquel líder que moviliza a los seguidores más allá de los intereses personales y mediatos, mediante la elevación de los niveles de madurez e ideales y la inquietud por el éxito, la autorrealización y el bienestar de otros, la organización y la sociedad. Movilización Madurez Idealista Autorrealización Bienestar Organización Creatividad
Velásquez	2006	señala: “El líder transformacional en la orientación, debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse, se eliminan los propios paradigmas que no le permiten transformar a la

		empresa, o presenten falta de consistencia con la realidad la cual experimenta la organización” (p.7). Orientación Flexibilidad Adaptabilidad Sinergia Actitud positiva Eficiencia
Bass y Avolio	2006	“Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en las interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado los intereses particulares para buscar el interés colectivo” (p.4) Carisma Creatividad Interactividad Visión Ética Orientación a las Personas Coherencia
Omar Alicia	(2011)	Según el modelo Bass y Avolio, las dimensiones del Liderazgo Transformacional, se esquematiza en 4 factores: Influencia idealizada Inspiración motivacional Estimulación Intelectual Consideración individual
Martínez Contreras	(2014)	El liderazgo transformacional desarrolla una doble dinámica entre los niveles micro y macro. A nivel micro influye en los procesos individuales mientras que a nivel macro influye en la movilización del poder debido a la función del cambio, sistema social y la reforma de la organización (2014, p. 9) Influencia Motivación Estimulación Atención

Villalobos 2017 El autor indica que “el líder transformacional debe generar confianza con los seguidores, esto fomentará que por parte de los seguidores se identifiquen con el líder” (p.31).
Confianza
Ideas
Innovación
Asertividad
Colaboración
Participación

Fuente: Datos de la investigación, (2020)

Elaborado por: autoría propia

Competitividad de las PYMES

Según Aguilera Enríquez, González Adame, & Rodríguez Camacho (2016) “la competitividad es un concepto relativo, que envuelve interdependencias de elementos que parecerían ser las determinantes, los cuales a su vez involucran aspectos relativos a varias disciplinas” (p. 125). De acuerdo a la magnitud del análisis, la competitividad puede ser concebida como un tipo de fenómeno que conlleva a la comprensión y entendimiento de un problema relacionándolo como sinónimos de identificar la solución. Por lo que, definir la competitividad se vuelve en sí mismo un problema de investigación, donde se derivan varias cuestiones significativas sobre respuestas públicas y privadas para mejorarla.

Por otra parte, Dussel, (2001) en Saavedra García, (2017), definen a la competitividad como “el proceso de integración dinámica de países y productos a mercados internacionales, dependiendo tanto de las condiciones de oferta como de las de demanda” (p. 99).

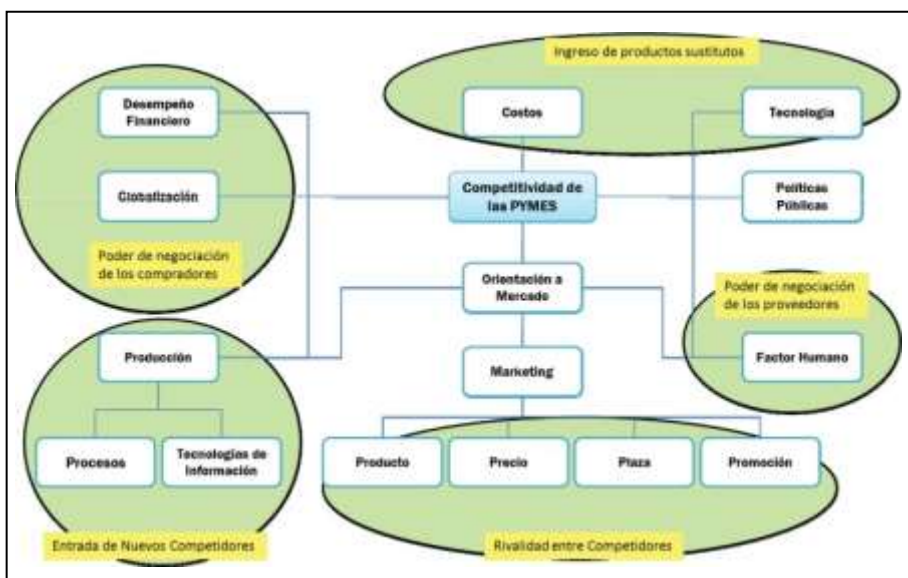
En este contexto, la competitividad se relacionada con la capacidad de incrementar el nivel de vida de la población, de generar ingresos permanentes en productividad, de insertarse exitosamente en los mercados internacionales.

Solleiro y Castañón (2005) señalan que:

En el nuevo entorno competitivo, el comportamiento de la empresa sienta las bases microeconómicas en la competitividad, que está determinada por un amplio espectro de conocimiento e información sobre temas relacionados con el medio ambiente, como las preferencias de los consumidores, los sistemas de comunicación, las relaciones de producción, los mercados, sistemas de distribución, publicidad en diferentes entornos culturales, etc., como consecuencia, la complejidad de esta información exige que las empresas definan nuevas estrategias (p. 1060).

En sentido más general, la competitividad se concibe, implícita y explícitamente, como la capacidad de un país, región, industria o sector para competir efectivamente en los mercados con los que se relaciona, se permiten que los niveles de vida de la población, mejoren de forma sostenida, en los países o regiones, o en los beneficios económicos en las empresas.

Las cinco fuerzas competitivas de Porter especifican los resultados de rendimiento a largo plazo de un segmento del mercado, la noción implícita es que la empresa debe valorar las metas y bienes, pero los ajustes de estas cinco fuerzas competitivas tendrán diferencias determinadas dependiendo de la industria que se analiza porque no existen consumos universales y los valores de consideración para cada fuerza son distintos en cada ámbito. Lo más importante de las cinco fuerzas especifica el nivel de ganancia en una industria. Habrá que considerar que el objetivo de cualquier técnica competitiva para un negocio, compañía u organización es conseguir una posición que le permita defender de las cinco fuerzas competitivas o utilizarlas a su favor Porter, (1980), por ello, “la idea subyacente es que la empresa debe evaluar los objetivos y recursos frente a estas cinco fuerzas que rigen la competencia industrial” (Aguilera Enríquez et al., 2016).

Figura 1.
Modelo de competitividad propuesto por aguilara bajo la teoría de Porter


Nota. El esquema representa el modelo de competitividad propuesto por aguilara bajo la teoría de Porter, Aguilara Enríquez et al., (2016)

Determinantes de la competitividad industria farmacéutica

La importancia y transformación de la industria farmacéutica a nivel mundial se encuentra de una manera influenciada por un grupo de factores que le da una naturaleza única y forman el marco sobre el cual considerar el desempeño de sus niveles de competencia.

Condiciones demográficas: estimulan el desarrollo de los gastos totales en salud de origen público y privado. El sistema de salud pública muestra un nivel creciente de sobrecarga de operaciones y de lo financiero que los obliga a buscar herramienta para disminuir costos. Las situaciones naturales de la industria farmacéutica y de los mercados globales hacen posible un alto nivel de concentración en un número limitado de empresas innovadoras de países desarrollados. La globalización de la economía mundial concentra las actividades de manufactura en ubicaciones con suficientes ventajas

competitivas, lo que conlleva a un incremento inevitable del comercio mundial de fármacos.

Las medicinas constituyen un producto básico y de uso masivo, por la magnitud del mercado, países con industrias locales limitadas tienen a incurrir en fuertes déficits comerciales, la demanda de fármacos se encuentra determinada por las interrelaciones entre pacientes, médicos, entidades aseguradoras (se incluye seguro social) y farmacéuticos, expiración de patentes, resulta una constante disminución de ingresos para muchos de los mayores actores.

Un mayor tiempo de desarrollo de nuevos productos, con crecientes tasas de fracaso en proyectos de I&D durante las fases pre-clínica y de desarrollo clínico, así como mayores dificultades en obtener aprobaciones regulatorias Ineficiencias en la cadena de suministro, desde identificación de componentes hasta manufactura. Cambios sociales y culturales, tales como un mayor conocimiento de las medicinas que les son administradas y las grandes expectativas de los pacientes, demanda de los pacientes por una experiencia de servicio eficiente y personalizado, se utiliza para ello los medios tecnológicos, sin embargo, esto conlleva nuevos riesgos de seguridad.

Figura 2.

Tendencias emergentes del mercado e industria farmacéutica



Nota. El esquema representa las tendencias emergentes del mercado e industria farmacéutica, datos obtenidos de la investigación

Elaboración propia, (2020)

Liderazgo y la competitividad de las PYMES

En las PYMES, el desconocimiento del funcionamiento de los mercados, la dificultad para anticiparse a los problemas y la lenta reacción para buscar soluciones, son limitaciones frecuentes. Uno de los elementos centrales para que las PYMES puedan adecuarse al modelo de negocios que requiere la nueva economía, es el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, pero esto no es suficiente; la capacidad de gestión, la definición de nuevas estrategias para el acceso a los mercados, la sustitución de las tecnologías de procesos y productos en estado de obsolescencia, la participación del personal en el diseño e implementación de las estrategias de negocios, la capacidad para responder adecuadamente a las recomendaciones de los proveedores y la opinión de los clientes, son todos factores que están en la base de un modelo nuevo de pequeñas y medianas empresas que sea capaz de priorizar y garantizar la mejora continua de la competitividad y productividad. En este contexto, los activos intangibles constituyen los de mayor valor en las empresas y con incidencia directamente en el nuevo enfoque de gestión empresarial (Secretaría Permanente del SELA, 2010).

De aquí se evidencia los líderes de un proceso empresarial son piezas clave en el desempeño del negocio, y necesitan alinearse al factor humano, alrededor de objetivos compartidos que sean merecedores de su apoyo y dedicación. El elemento más importante del comportamiento organizacional en una pequeña y mediana empresa es el liderazgo ya que en la mayoría de las PYMES el empresario es muchas veces director, accionista, gerente y hasta tiene que realizar tareas operativas.

Según Omar (2011) en su investigación donde aplicó un análisis multivariado, obtiene como resultado que “el liderazgo transformador aumenta la satisfacción laboral al generar motivación inspiradora y estímulo intelectual; además, los resultados aportan evidencias sobre las relaciones entre el liderazgo

transformador y la confianza en el supervisor” (p. 134). De esta forma el liderazgo transformacional aporta valor para lograr una gestión moderna, elevar la calificación del personal, incorporar mayor calidad en los productos y servicios que ofrece la empresa, incrementar el valor agregado mediante esfuerzos permanentes de innovación, así como buscar economías de escala, a través de la asociación con otras PYMES, lo que redundará en un fortalecimiento de la capacidad de producción, comercialización y negociación. En definitiva, debe tenerse en cuenta que la nueva era se caracteriza por valores típicos de las organizaciones en red, como son la colaboración, la transparencia, la creatividad, la participación, la autenticidad, el talento y el compromiso (Secretaría Permanente del SELA, 2010, p. 13).

METODOLOGÍA

La metodología empleada se fundamenta en una investigación cuali-cuantitativa es de tipo no experimental transversal y de acuerdo a la clasificación expuesta por Hernández Sampieri, (2014), se desarrolló un estudio exploratorio, descriptivo y correlacional. Se utilizó en esta investigación metodología cuantitativa para conocer las características del liderazgo transformacional con sus dimensiones, variables y factores más relevantes. Se utilizó el método inductivo con el fin de explorar, describir, y luego generar perspectivas teóricas sobre las variables que se analizan. Mediante las técnicas de investigación estadística se efectúa la extracción de información obtenida en fuentes primarias, como lo son las bases de datos y registros que aportan a la caracterización de variables y dimensiones inmersas en el presente estudio, tales como: la competitividad de las PYMES, influencia idealizada, inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individual. A través de técnicas de investigación de campo, se brinda un aporte muy significativo al presente estudio, puesto que permite a la investigadora mantener un acercamiento a las variables y sus dimensiones, entre ellas, conocer las

percepciones de liderazgo transformador que se miden a través de un cuestionario multifactorial de liderazgo Avolio & Bass, (2004). Este instrumento se aplica mediante una encuesta que permite determinar el grado de liderazgo transformacional que exhiben líderes de las PYMES según las dimensiones consideradas.

Este cuestionario, permitió analizar cuatro factores o dimensiones, estos son: la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Para contrastar la información del cuestionario, se efectuó una autoevaluación para aplicar a los directivos, en la que ellos mismos responden sobre sus habilidades de mando al frente de la organización, lo que es comparado con el cuestionario aplicado a los empleados o seguidores los que realizaron una evaluación de su superior inmediato o heteroevaluación. Se puede afirmar que el estilo transformacional produce los efectos más positivos, tanto para los seguidores como para el grupo o la organización. Con este tipo de liderazgo el equipo obtiene niveles de rendimiento y satisfacción más elevados. (Sánchez B., 2015).

En este estudio, la muestra quedó establecida por el personal de la Importadora JORUA Cia. Ltda., se selecciona un total de 123 empleados, 7 jefes y 3 gerentes. Se consideró esta muestra, debido a que la Importadora JORUA Cia. Ltda., ha demostrado un desarrollo organizacional eficiente y genera muchas plazas de trabajo a nivel local, además de mantener programas de desarrollo de liderazgo y reclutamientos permanentes, se cumple con las características de la presente investigación. Para el análisis de la información de forma estadística, se utilizó la aplicación informática IBM SPSS, en la que se realizó el análisis descriptivo y pruebas estadísticas que permitieron determinar las características más influyentes del liderazgo transformacional y las dimensiones evaluadas en la competitividad de las PYMES del sector farmacéutico de la ciudad de Babahoyo.

Con el propósito de examinar la validez de constructo de las escalas empleadas en el presente estudio se realizó un análisis factorial. A través de la revisión en fuentes primarias, se recabó información referente a las PYMES farmacéutico de la ciudad de Babahoyo, para lo cual se utilizaron datos de la Superintendencia de Compañía, Servicio de Rentas Internas y Cámara de Comercio.

Para efectos de determinar la liquidez de las PYMES del sector farmacéutico, se efectuó un análisis financiero, a partir de los balances generales y estados de resultados de los tres últimos años, con el propósito de evidenciar la evolución de la situación financiera de las mismas.

Es necesario considerar que cada pregunta responde a un factor o dimensión del liderazgo transformacional, expuesto en el cuestionario donde se determina la media de cada uno de ellos.

El cuestionario fue remitido a todos los empleados de las PYMES de forma impresa y se guarda la confidencialidad de los participantes, se informa el fin académico del proyecto, el grado de confidencialidad y respuesta anónima, el valor estadístico de las respuestas, las instrucciones de registrar la información de forma correcta, el objetivo del cuestionario y al líder que se evaluaría. Los cuestionarios de autoevaluación y heteroevaluación se conformaron por 20 ítems, 17 dimensiones y 4 factores.

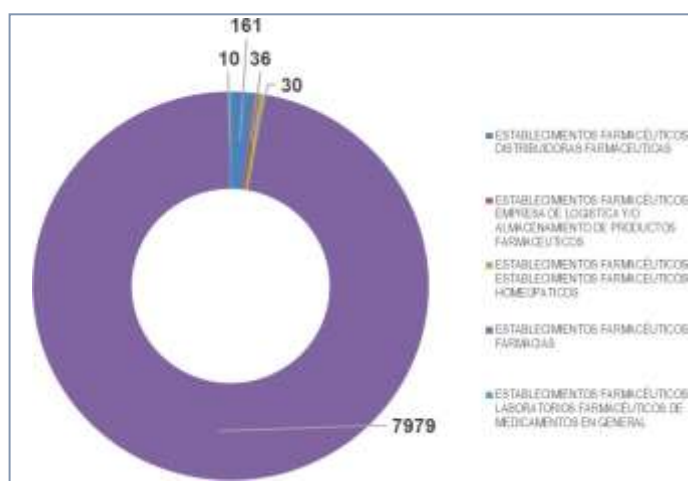
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En Ecuador, actualmente se registra un total de 8216 establecimientos que realizan actividades económicas en el sector farmacéutico, de los cuales 7979 corresponde a farmacias, mientras que existen 161 distribuidoras farmacéuticas de medicamentos en general, medicamentos homeopáticos y productos naturales procesados de uso medicinal, se registra 36 empresas de logística y/o

almacenamiento de productos farmacéuticos, 30 establecimientos farmacéuticos homeopáticos y 10 laboratorios farmacéuticos de medicamentos en general.

Figura 3.

Establecimientos farmacéuticos del Ecuador por tipo de servicio



Nota. El gráfico representa los establecimientos farmacéuticos del Ecuador por tipo de servicio, datos obtenidos en la investigación (2020)

Mientras que la mayor concentración de empresas del sector farmacéutico se ubica en las zonas 8 y 9, donde se encuentran las ciudades de Guayaquil, Durán y Samborondón con un total de 1602 empresas en la zona 8 y en Quito correspondiente a la zona 9, un total de 1428 empresas. En lo concerniente a la zona 5 donde se ubica a la provincia de Los Ríos, existe un total de 1087 empresas farmacéuticas de las cuales tan sólo 3 ejercen actividades de distribución y logística de productos farmacéuticos, cuyo nicho de mercado se establece en las farmacias públicas y privadas, hospitales y clínicas del sector, de acuerdo a la información del Ministerio de Salud Pública, existen 1083 farmacias en esta zona.

Entre las características particulares de la industria local se encuentra el significativo nivel de regulación, se incluye un sistema de regímenes de fijación de precios, así como los esfuerzos para que los laboratorios locales cuenten con certificados de buenas prácticas de manufactura. Mención especial merece el sistema de patentes con el que trabaja la industria a nivel mundial, pero que se ha visto desafiado en algunos países, se incluye a Ecuador, a través de la emisión de licencias obligatorias para fármacos declarados de interés público, se aprovecha las disposiciones previstas en las Regulaciones internacionales al respecto.

Respecto a la distribución de productos farmacéuticos, existen empresas muy reconocidas por su alta capacidad competitiva, entre ellos se destaca: grupos Holding, Grupo Difare Cía. Ltda. y Corporación Grupo Fybeca S.A. GPF, cuyas ventas representan más de 55% de la totalidad de la industria. Estas grandes cadenas de distribución “tienen una importante capacidad de negociación frente a los laboratorios debido al volumen de compras que realizan” (Quezada Pavón, 2011). Actualmente las distribuidoras farmacéuticas gestionan cerca del 64% del flujo de medicamentos provenientes de los laboratorios, y dirigen alrededor del 89% de dicho flujo hacia las farmacias.

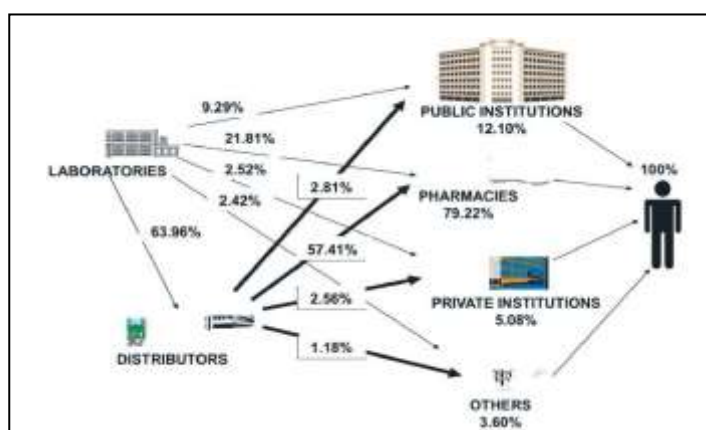
En cuanto a la entrega física de fármacos, se realiza a través de farmacias, hospitales, clínicas, instituciones públicas y privadas, botiquines populares y otros centros de asistencia. Las farmacias se constituyen como el canal de distribución final para los laboratorios, por lo tanto, las estrategias relacionadas a la distribución y venta al cliente final de medicamentos, se orientan potencialmente a las cadenas de farmacias, que mantienen un significativo crecimiento a partir de la ampliación de sus servicios. Las cadenas de farmacias han mantenido estrategias comerciales con los laboratorios, se alcanzan negociaciones a plazos de crédito, además de otras formas de comercializar sus productos, se incluyen la publicidad y promociones.

Por otra parte, el Estudio de Concentración de Farmacias de la Superintendencia de Control de Poder de Mercado (SCPM), evidencia a 2,569 farmacias independientes que dejaron de funcionar o fueron absorbidas entre 2001 y 2014, cuya estimación del mercado muestra una reducción en cuanto a la participación de las farmacias independientes de 26% en el año 2009 al 21% en el año 2012, y a 15% en la actualidad, mientras el peso relativo de las cadenas de farmacias se ubicó en el 74% en el año 2009 a 79% en el año 2012 y a 85% en la actualidad.

La dinámica de la industria farmacéutica ecuatoriana está caracterizada por un complejo sistema de distribución, con una extensa cadena de valor.

Figura 4.

El mercado farmacéutico privado Ecuador: del laboratorio al consumidor



Nota. El esquema representa el flujo del mercado farmacéutico privado Ecuador: del laboratorio al consumidor, datos obtenidos de la investigación (2020)

A continuación, se presentan los resultados del análisis de las razones financieras de liquidez de la Importadora JORUA Cia. Ltda, toda vez que los indicadores financieros de liquidez son fundamentales para evaluar la situación y el desempeño económico y financiero de una empresa a corto plazo, es decir,

detectar si la empresa tiene suficientes recursos financieros y disponibles para cubrir las obligaciones presentes (Herrera Freire, Betancourt Gonzaga, Vega Rodríguez, & Vivanco Granda, 2016).

Tabla 2: Razones de Liquidez de Importadora JORUA Cia. Ltda.

FACTOR	INDICADORES TÉCNICOS	FÓRMULA	CÁLCULO			RESULTADO		
			2016	2017	2018	2016	2017	2018
LIQUIDEZ	LIQUIDEZ CORRIENTE	Activo Corriente / Pasivo Corriente	741775,65 / 223971,29	810028,79 / 254735,68	825962,81 / 335248,91	3,31	3,18	2,46
	PRUEBA ÁCIDA	Activo Corriente - Inventarios / Pasivo Corriente	511998,99 / 223971,29	559168,28 / 254735,68	560544,31 / 335248,91	2,29	2,20	1,67

Fuente: Datos obtenidos en la investigación (2020)

Elaborado por: autoría propia

Este índice mide el resultado de la Importadora JORUA Cia. Ltda. en cuanto a la capacidad para cubrir oportunamente sus obligaciones a corto plazo; generalmente, un índice de solvencia de 1 es considerado como aceptable para la compañía (Gitman & Chad J., 2012, p.65). Como se puede observar en el gráfico, la razón circulante de la Importadora JORUA Cia. Ltda. para el final del año 2018 es de 2.46, por lo tanto, el activo circulante cubre un poco más del doble de su pasivo circulante. La interpretación de la razón corriente, evidencia de que por cada dólar de deuda la empresa cuenta con 2.46 para asumir las obligaciones corrientes; es decir, la compañía mantiene una solvencia favorable al año 2018, aunque al comparar los resultados con los 2 años que preceden, si existió una disminución de la liquidez, que en el año 2016 su razón corriente fue la más alta, 3,31; a pesar de aquello, la compañía ha mantenido una liquidez suficiente para cumplir con sus obligaciones.

En la prueba ácida se excluye el inventario de la compañía, por lo que la medida de liquidez es más precisa. De acuerdo al gráfico, los resultados obtenidos en la prueba ácida de la compañía son de: 2,29 en el año 2016, de 2,10 en el 2017 y de 1.67 en el año 2018, lo que evidencia que por cada dólar que la Importadora JORUA Cia. Ltda. debe a corto plazo dispone actualmente de 1.67 dólares; se exceptúa el cálculo los Inventarios los cuales representan el 32,13% del total de activos corrientes; estos resultados son satisfactorios y permiten solventar las obligaciones financieras vigentes, por lo que se podría establecer que la empresa ha mantenido una buena rentabilidad y es capaz de controlar sus costos y gastos, se puede afrontar sus obligaciones menores a corto plazo.

Al procesar la información de las encuestas, se observó que existen 3 variables con menos peso, que en orden de mayor a menor son la integridad, el empoderamiento y el comportamiento ejemplar, con un peso de 3,38; 3,67; y 3,69 respectivamente. Mientras que, por otra parte, se evidenció 3 variables con mayor peso, que en orden de menor a mayor son el ser consiente, las ideas y la empatía con un peso de 4,63; 4,69; y 4,72.

Se determina que los empleados de la Importadora JORUA Cia. Ltda. consideran que sus líderes han mantenido un liderazgo transformacional, se llega a tener una gran admiración a ellos, por ser personas consientes de las decisiones que adoptan, así como por la capacidad de generar ideas innovadoras y por la empatía que han logrado mantener con los subordinados.

CONCLUSIONES

En este estudio, se destacan tres variables que ejercen mayor influencia en el liderazgo transformacional que en orden ascendentes son el ser consiente, las ideas y la empatía; mientras que se establecen tres variables con menor peso, que en orden descendente son la integridad, el empoderamiento y el comportamiento ejemplar.

El liderazgo transformacional en las PYMES del sector farmacéutico, crea una dinámica entre los líderes y sus seguidores, que conduce a un incremento de la moralidad y la motivación en sus acciones; esto se refuerza haciendo atractivos los ideales de libertad y justicia para una mejor motivación laboral, pero jamás las emociones del temor o los celos para conseguir motivarlos en sus obligaciones.

Dado que el líder transformacional es capaz de desarrollarse logrando inspirar a sus seguidores, se incrementa su madurez y motivación para ir más allá de sus propios intereses, además de generar ideas que son compartidas con el grupo para lograr el compromiso de todos los integrantes y así construir la capacidad de aprendizaje generativo, lo cual repercute significativamente en los resultados organizacionales, se mejoran los niveles de retención y satisfacción de clientes, así como la construcción colaborativa de planes estratégicos adecuados que permitan una mayor productividad y rentabilidad de las PYMES. Este estilo de liderazgo genera ideas que son compartidas con el grupo para lograr el compromiso de todos los integrantes y así construir la capacidad de aprendizaje generativo, lo cual significa generar y generalizar las ideas con impacto; este tipo de líderes se enfocan en el desarrollo profesional y personal de los miembros de la organización e inspiran a estos a seguir su visión.

El liderazgo transformacional tiene una dinámica que “involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder, se integra una visión compartida del futuro, se logra ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes” (SSánchez M, 2008, p. 205). Y de la misma manera afirma que “el efecto transformador de dichos líderes se observa tanto en las organizaciones, grupos como individuos. Defienden la necesidad del cambio, crean nuevas visiones, movilizan el compromiso sobre dichas visiones, para finalmente transformar a los individuos y a la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilera Enríquez, L., González Adame, M., & Rodríguez Camacho, R. (2016). Factores que impactan la competitividad de las pymes. *Mercados y Negocios*, 11(1), 116–136.

Bass, B. M. (1911). Leadership : Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.

Bustamante, M. C. A., & Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: Una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 16(1).
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.avae>

Cruz Ortiz, V. (2017). Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel. *Universitat Jaume*, 141.

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. Metodología de la investigación

(Sexta Edic). México D.F.: McGRAW-HILL. <https://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9

Herrera Freire, A. G., Betancourt Gonzaga, V. A., Herrera Freire, A. H., Vega Rodríguez, S. R., & Vivanco Granda, E. C. (2016). Razones Financieras de liquidez en la Gestión Empresarial para la Toma de Decisiones. *Revista de La Facultad de Ciencias Contables*, 24(46), 151– 160.

Martínez Contreras, Y. A. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 23(44), 7–28.

Omar, A. G. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129–137.

<https://doi.org/10.1038/nclimate1067>

Palma-Avellán, A. M., Cevallos-Ponce, A. A., & López, M. C. (2017). Liderazgo en pymes latinoamericanas. Un acercamiento al contexto ecuatoriano Leadership in Latin American SMEs. An approach to the Ecuadorian context Liderança nas PMEs da América Latina. Uma abordagem ao contexto equatoriano. *Dominio de Las Ciencias*, 3(Agosto), 390–406.

Quezada Pavón, A. (2011). El desafío de la salud y el acceso a las medicinas. *Revista E+E ESPAÑOL y EMPRESA*, 1(2), 7–11.

Saavedra García, M. L. (2017). Una propuesta para la determinación de la competitividad en la pyme latinoamericana. *Pensamiento y Gestión*, 9(33), 93–124. <https://doi.org/10.1177/0265691415585975>

Sánchez Manchola, I. D. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo Propuesta de un modelo. *Pensamiento y Gestión*, (25), 1–39.

Sánchez Burdiel, C. (2015). Evaluación del liderazgo en una empresa del sector de telecomunicaciones. Universidad de Salamanca.

Secretaría Permanente del SELA. (2010). Visión prospectiva de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). Respuestas ante un futuro complejo y competitivo. SELA Sistema Económico Latinoamericano y Del Caribe, (4), 46. Retrieved from http://www.sela.org/media/266280/t023600004305-0-vision_prospectiva_de_las_pymes.pdf

Solleiro, J. L., & Castañón, R. (2017). Competitiveness and innovation systems : The challenges for Mexico ' s insertion in the global context



Competitiveness and innovation systems : the challenges for Mexico ' s
insertion in the global context. *Technovation*, (October), 1059– 1070.
<https://doi.org/10.1016/j.technovation.2004.02.005>

Villalobos Cerna, S. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales -Lima, 2016*. Universidad César Vallejo. Retrieved from
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7426/Villalobos_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y