

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA SATISFACCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL TRABAJO EN LAS ASOCIACIONES AGROPECUARIAS DEL CANTÓN LATACUNGA

Evelyn Mercedes, Andrade-Lema *
<https://orcid.org/0009-0004-1988-1271>

Erika Estefania, Vega-Chugchilan *
<https://orcid.org/0009-0007-9525-4511>

Angelita Azucena, Falconi-Tapia *
<https://orcid.org/0000-0002-9538-5833>

Wilson Fabián, Trávez-Moreno *
<https://orcid.org/0000-0001-5392-3878>

* Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador

Email: yuliana.medranda3486@utc.edu.ec

Recibido: 02 de noviembre de 2024 / **Aprobado:** 16 de enero de 2025 / **Publicado:** 31 de julio de 2025

DOI: <https://doi.org/10.24133/n9p9t206>

Resumen

Se analizó la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción y efectividad laboral en las Asociaciones Agropecuarias de Latacunga, Ecuador. Por medio de la aplicación de un enfoque de naturaleza mixta, en donde se aplicó el Multifactor Leadership Questionnaire 5X a una muestra de 355 personas que pertenecen a asociaciones de estudio. Los resultados obtenidos indican la relación directa que existe entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional, con variables específicas en la motivación y la estimulación del intelecto, lo que refleja que la eficacia no en todos los casos es sinónimo de liderazgo. Se concluyó que este tipo de liderazgo mejora la satisfacción de los miembros, pero su impacto en la efectividad dependerá de la gestión estratégica de cada entidad.

Palabras clave: Devolución del IVA, Adultos Mayores, Consumo, Propensión marginal al consumir, Modelo econométrico.

Influence of transformational leadership on job satisfaction and effectiveness in the Agricultural Associations of Latacunga Canton

Abstract

The influence of transformational leadership on job satisfaction and effectiveness in agricultural associations in Latacunga, Ecuador, was analyzed. Using a mixed approach, the Multifactor Leadership Questionnaire 5X was administered to 355 members of 7 associations. The results indicated the existence of a positive correlation between transformational leadership and job satisfaction, highlighting motivation and intellectual stimulation. However, some dimensions of the job effectiveness variable showed negative correlations, suggesting that leadership does not always translate into greater effectiveness. It was concluded that this type of leadership improves member satisfaction, but its impact on effectiveness will depend on the strategic management of each organization.

Keywords: Leadership, Satisfaction, Inspiration, Effectiveness, Motivation, Organizational Performance, Productivity.

Introducción

El sector agropecuario es una de las actividades más importantes en el país caracterizada por la producción y distribución de insumos provenientes de cultivos y ganadería. Según estadísticas el 36.18% de los residentes en la región Costa se dedican a este oficio como un medio de subsistencia, en cambio, un 20% a nivel nacional se identifica como miembros activos del sector agropecuario y el 54% afirma que desarrollan tareas agrícolas (Chuncho et al., 2021). En Ecuador, esta actividad cumple un rol importante dentro de la economía local, aportando significativamente al Producto Interno Bruto (PIB) y al empleo rural (Adenle et al., 2019).

Este sector ha enfrentado fenómenos que afectaron su desempeño y el PIB, tal es el caso del fenómeno de la Niña en 2012, que causó pérdidas significativas y un crecimiento nulo en la agricultura y producción pecuaria. Sin embargo, en los años posteriores el valor del PIB creció a un 6.6% debido a la adopción de nuevas tecnologías y mejoras en las semillas (García et al., 2019). Las plagas en cultivos de cacao y banano, que cubren el 41.3 % y el 12% de la superficie cultivada en Ecuador, han causado pérdidas de hasta el 80% en la producción, y en algunos casos, hasta del 100% (Pino & Ortega, 2024).

Timbila et al. (2020) expresan que el cantón Latacunga, ubicado en la provincia de Cotopaxi, se caracteriza por la ejecución de diversas actividades agropecuarias representando así el 59% de la economía de la provincia. Flores (2020) menciona que para

lograr la coordinación, distribución y comercialización eficiente de la producción generada en el cantón, las asociaciones agropecuarias deben efectuar actividades agrícolas que prioricen la optimización de los recursos. Por lo tanto, para alcanzar la máxima eficiencia en las operaciones, las instituciones deben contar con líderes capaces de influir en el desenvolvimiento de los miembros, de tal forma que instauren en ellos pensamientos de eficiencia operacional y satisfacción laboral con el trabajo ejecutado (Chisag, 2022).

El liderazgo fortalece la cohesión comunitaria y la resiliencia ante desafíos económicos y climáticos en el sector (Chamorro & Vega, 2019). Según Tapia & Antequera (2020), un líder se relaciona con los demás para alcanzar objetivos organizacionales, generando beneficios colectivos. Las empresas actuales buscan líderes que promuevan un ambiente positivo, mejorando la satisfacción y, con ello, la productividad y la gestión. Hermosilla et al. (2016), afirma que el liderazgo transformacional promueve cambios a través de la motivación del equipo dando como resultado la eliminación de brechas sobre las capacidades individuales de los colaboradores. Zamarripa et al. (2022) afirma que los líderes con su visión de optimizar los procesos pueden llegar a mejorar el rendimiento de las organizaciones.

Debido al estilo autocrático de trabajo que se maneja en Latinoamérica, las organizaciones han enfrentado dificultades para adoptar un estilo de liderazgo transformacional. Esto se debe a que todas las decisiones son formuladas unilateralmente por

los altos mandos sin considerar las opiniones y perspectivas del resto de colaboradores. En Ecuador, la situación es diferente ya que la finalidad de las empresas es la obtención de recompensas solo por trabajo realizado es decir, al no alcanzar un objetivo o no acatar las directrices impuestas se generan sanciones que afectan a los colaboradores lo que se conoce como liderazgo transaccional (Villafuerte & Verdezoto, 2021).

El liderazgo transformacional en las asociaciones agropecuarias contribuye a la adaptación de las instituciones para enfrentar nuevos retos a la par de fortalecer la unión de equipo y satisfacer las demandas del sector.. Según Casanova & Ferriol (2018), en cooperativas agropecuarias, el liderazgo femenino, representado por el 30% de la población, se diferencia por su enfoque en la interacción, comunicación y construcción de consensos a diferencia a los estilos autocráticos de los hombres. En tal virtud, el liderazgo transformacional busca soluciones a los desafíos del sector, promoviendo valores y relaciones sociales entre líderes Varela & Marín (2021).

Llacsahuanga (2019), en su tesis sobre el liderazgo transformacional en una Cooperativa Agraria en San Ignacio, cuyo objetivo fue analizar cómo se puede contribuir a mejorar el desempeño de los colaboradores se determinaron que el 50% de los trabajadores han recibido reconocimiento por su esfuerzo. Sin embargo, el 64% manifestó tener baja confianza en sus jefes, posiblemente debido a la falta de coherencia entre promesas y acciones ofrecidas. A pesar de ello, el 72% siente confianza por ejecutar

su trabajo. En base a estos resultados Fiaga (2018), sostiene que el liderazgo transformacional debe guiar a los equipos hacia la consecución de las metas impulsando su talento humano, más allá de generar ingresos o prometer resultados irreales.

En el estudio “Relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz”, se analizó la influencia del liderazgo transformacional con respecto a la satisfacción laboral de los empleados administrativos. A través de un cuestionario compuesto por 44 interrogantes dirigido a 200 empleados se demostró que en promedio los colaboradores perciben una satisfacción laboral ocasional de 3.99 de la misma manera, se demostró la existencia de una correlación positiva del 99% entre este tipo de liderazgo y la satisfacción del personal, lo que atribuye a las líderes características que promueven el sentido de pertenencia e impulsan al desarrollo de las habilidades del personal (Barragán et al., 2019).

La investigación realizada acerca de la importancia que tiene el liderazgo transformacional es de gran significancia, ya que permite la mejora del manejo de los organismos dentro de la perspectiva eficiente y eficaz en las labores desempeñadas en el marco de las Asociaciones Agropecuarias del Cantón Latacunga. Bajo este enfoque, se impulsa el trabajo en grupo dentro de un ambiente de colaboración con un fin en común, la mejora continua. El método explicado tiene un enfoque netamente que en los sectores comunitarios se evidencie la

mejora continua como una oportunidad de desarrollo. Bajo esta razón, la investigación tiene como propósito analizar las percepciones de los encuestados sobre el liderazgo y como influyen en la satisfacción y efectividad del trabajo desarrollado en las Asociaciones Agropecuarias del Cantón Latacunga. Para ello se emplea una metodología mixta de carácter descriptivo y cuantitativo en donde se analiza documentos sobre los tipos de liderazgo y la aplicación del cuestionario MLQ Forma 5X.

Metodología

Diseño

Para el desarrollo de la investigación se optó por un enfoque de investigación cuantitativo que permitió la recolección de datos y la cuantificación de las opiniones de los encuestados pertenecientes a las asociaciones agropecuarias del cantón y de sus líderes. Se desarrolló este enfoque con respecto a las características propias del instrumento (MLQ Forma 5X Corta), el cual permitió medir la interpretación de las variables del Liderazgo Transformacional, Satisfacción y Efectividad del Trabajo.

El estudio es de tipo documental y de campo. En cuanto a la investigación documental, se revisaron estudios relacionados con el liderazgo transformacional, con el fin de sustentar teóricamente conceptos como el sector agropecuario en Ecuador, y la definición de liderazgo transformacional. La investigación de campo se llevó a cabo mediante la recolección de datos, realizada directamente

en las Asociaciones Agropecuarias de Latacunga y en los domicilios de sus integrantes.

La investigación tiene un enfoque descriptivo y correlacional, ya que se analizaron las características del liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción de las personas y su efectividad laboral. Es de tipo transversal, dado que los datos fueron recolectados en un único momento, sin manipulación de las variables a lo largo del tiempo, lo que permitió obtener una visión actual de los miembros y líderes de las asociaciones.

Participantes

La población objeto de estudio incluyó a los miembros de las 64 asociaciones agropecuarias del cantón Latacunga, totalizando 4696 personas. Para determinar el tamaño de la muestra, se empleó un nivel de confianza del 95%, una proporción esperada del 50% y su proporción complementaria del 50%, con un margen de error del 5%. Aplicando la fórmula correspondiente para el cálculo de la muestra, se obtuvo el siguiente resultado:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n: tamaño de la muestra.

N: población

Z: nivel de confianza deseado.

p: proporción esperada (variabilidad positiva).

q: variabilidad negativa (1- p).

e: margen de error.

$$n = \frac{4646 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{(0.05)^2 * (4646 - 1) + (1.96)^2 * (0.50) * (0.50)} = 354.89 \approx 355$$

Una vez aplicada la fórmula para determinar la muestra se obtuvo un total de 355 participantes distribuidos entre hombres y mujeres que conforman las 64 asociaciones agropecuarias del cantón. Para la selección de la muestra, se empleó la fórmula de la población finita debido a que el número de integrantes que conforman estas entidades es limitado y conocido, es decir, un ligero cambio o perturbación en la participación de alguno de ellos tiene un impacto significativo en la probabilidad final de un determinado evento (López & Fachelli, 2015).

Para el estudio, se consideraron únicamente 7 asociaciones debido a la disponibilidad y disposición de los miembros de cada entidad para participar en la investigación, por lo que no fue posible trabajar con la totalidad de las asociaciones. Es importante señalar que la muestra, compuesta por 355 participantes, se distribuyó entre las siguientes asociaciones: Yanahurco Grande, Asociación de Artesanías Hilanderas de Tilipúlo, Asociación Agropecuaria Campo Nuevo, Asociación de Productores Agropecuarios La Dolorosa, Comuna Chantilín Chico, San Juan de Pastocalle y Pastocalle.

Instrumento de Medición

Las encuestas desarrolladas se basaron en el estudio ejecutado por Vega & Zavala (2004) relacionado con la adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo REVISTA SIGMA/ Vol. 12, N.01, 2025 (pág. 53-72)

(MLQ 5X Forma Corta) al contexto organizacional chileno. Debido a que los participantes vivían en zonas rurales con conectividad limitada y dificultades propias de la alfabetización, las encuestas fueron distribuidas presencialmente. El MLQ ha sido revisado varias veces; la versión utilizada, MLQ-5X, consta de 45 ítems, 36 de los cuales miden 9 factores relacionados con la efectividad y la satisfacción, 5 asociados al liderazgo transformacional, 2 al transaccional y 2 al pasivo (Moreno Héctor et al., 2021). Para evaluar el liderazgo transformacional, se emplearon dos instrumentos: uno dirigido a la autoevaluación de los líderes, y otro a los miembros de las asociaciones sobre su percepción del liderazgo. El cuestionario contenía 40 afirmaciones en escala de Likert de 0 a 4.

Procesamiento de Datos

Una vez obtenidos los datos de los cuestionarios MLQ 5X, se clasificaron en cinco factores: inspiración, motivación, estimulación, motivación, desempeño y eficacia. Esto permitió la creación de dimensiones en el software SPSS para sintetizar la información y correlacionarla con cada ítem correspondiente a la satisfacción y efectividad del cuestionario. Para el análisis cada una de las dimensiones se promediaron los ítems seleccionados para cada factor de liderazgo, satisfacción y efectividad. Luego, se calcularon los valores de correlación a través del coeficiente de Pearson, donde datos cercanos a 1 indican una correlación significativa entre variables.

Resultados

Para analizar las respuestas emitidas por los encuestados tanto líderes como miembros de las diversas asociaciones agropecuarias de Latacunga en primera instancia se analizaron los estadísticos descriptivos de cada uno de los ítems que corresponden a los cuestionarios MLQ 5X. El primer análisis corresponde al cuestionario multifactorial de liderazgo aplicado a los jefes de las asociaciones: Yanahurco Grande, Asociación de Artesanías Hilanderas de Tilipúlo, Asociación Agropecuaria Campo Nuevo, Asociación de Productores Agropecuarios La Dolorosa, Comuna Chantilín Chico, San Juan de Pastocalle y Pastocalle.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos relacionados con la adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta).

Ítems	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Ayudo a los demás siempre que se esfuerzen	7	3	4	3,29	,488
Comunico mis valores e ideologías más importantes	7	2	4	3,43	,787
Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de diferentes perspectivas	7	3	4	3,43	,535
Trato de mostrar el futuro de la mejor manera posible	7	2	4	3,14	,690
Hago que las personas se sientan orgullosos	7	3	4	3,57	,535
Proyecto que hablar con emoción ante los objetivos	7	3	4	3,86	,378
Tomo de forma fundamental tener una meta clara en lo que se proyecta	7	2	4	3,57	,787
Por la comodidad del equipo soy capaz de ir más allá de mis propias metas	7	3	4	3,57	,535
Con mi actuación tengo respeto de los demás	7	3	4	3,71	,488
Me muestro leal y honesto	7	3	4	3,57	,535
Edifico un futuro prometedor	7	2	4	2,86	,690
Coopero con los demás para observar los problemas desde distintos puntos de vista	7	2	4	3,00	,816
Propongo a las personas innovadoras formas de hacer sus labores	7	3	4	3,43	,535
Destaco la influencia de optar por una misión conjunta	7	2	4	3,14	,690
Manifiesto tranquilidad en que se alcancen los objetivos	7	3	4	3,71	,488
Soy eficaz en interrelacionar el trabajo de los demás con sus intereses	7	3	4	3,29	,488
Utilizo enfoques de liderazgo que resultan significativos para los integrantes del grupo	7	2	4	2,86	,900
Soy auténtico líder para los demás frente a los superiores	7	0	4	3,14	1,464
Tengo un trabajo en grupo bueno	7	3	4	3,57	,535
Estoy conforme con mi grupo	7	3	4	3,71	,488
Me hago cargo de las consecuencias de las decisiones	7	3	4	3,71	,488
El equipo de trabajo tiene confianza en mi persona	7	2	4	3,29	,756
Presento una actitud motivadora	7	3	4	3,86	,378
Estudio las consecuencias de las decisiones	7	2	4	3,57	,787
Se evalúa eficazmente el rendimiento del equipo	7	2	4	3,43	,787

Nota. Adaptado de "Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno" por Vega, C., & Zavala, G., 2004, Tesis de Pregrado, Universidad de Chile.

En la Tabla 1., se presentan los resultados de los 7 líderes encuestados. Los ítems 6 Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas y 23 Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos presentan el valor más alto de la media [3,86]. Este valor demuestra que los líderes de las asociaciones se perciben frecuentemente como entes que motivan a los integrantes de estas instituciones a desarrollar su trabajo de la mejor manera, brindándoles la

apertura para que confíen en sus capacidades y demuestren todo su potencial de trabajo a través de ello, puedan dar consecución a una meta que se hayan planteado conjuntamente y obtener resultados a partir de ello.

En cambio, si analizamos aquellos ítems en donde el valor de la media presenta valores más bajos considerando la escala de Likert propuesta, se determinó que la interrogante 11 Construyo una visión motivante a futuro y 17 Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo tienen un valor de [2,86]. Aquellos líderes que no tienen una visión a futuro generan en sus miembros un sentido de desorientación y desmotivación, reduciendo notablemente su compromiso y productividad con las asociaciones. El no contar con una dirección clara dificulta la toma de decisiones estratégicas y con ello disminuye la cantidad de miembros que conformaran una asociación, ya que ellos buscarán otras entidades en las cuales se establezca claramente cuál es su propósito de trabajo.

Si los líderes se autoevalúan y mantienen una postura centrada en utilizar métodos de liderazgo que solo busquen ser bien vistos por los miembros, persistirán problemas de desmotivación y falta de compromiso. Generando insatisfacción y resistencia al cambio, mientras que la falta de confianza en la líder afecta la cooperación y compromete el desempeño grupal y el éxito organizacional.

Analizando los valores de la desviación estándar se estableció que el ítem

18 Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores tiene un valor de [1,464] siendo el más representativo del conjunto de datos y a través del cual se puede concluir que existió mayor variabilidad en las respuestas emitidas por los líderes de las asociaciones es decir sus opiniones fueron diversas con respecto a este cuestionamiento. El valor de desviación estándar más bajo corresponde a los ítems 6 y 23 en donde los líderes presentaron mayor uniformidad en sus criterios.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos relacionados con la adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta).

Estadísticos descriptivos					
Ítems	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Me ayuda siempre que me esfuerce.	355	0	4	2,79	,760
Comunica sus valores e ideologías más importantes	355	0	4	2,95	,825
Cuando resuelve problemas, trata de verlos de diferentes perspectivas	352	0	4	2,87	,720
Trata de mostrar el futuro de la mejor manera posible	354	0	4	2,92	,827
Hace que las personas se sientan orgullosos	355	0	4	2,87	,739
Se proyecta con emoción ante los objetivos	355	0	4	2,91	,815
Toma de forma fundamental tener una meta clara en lo que se proyecta	354	0	4	2,85	,785
Por la comodidad del equipo es capaz de ir más allá de sus propias metas	355	0	4	2,90	,868
Con su actuación recibe respeto de los demás	355	0	4	2,87	,800
Se muestra leal y honesto	355	0	4	3,05	,799
Edifica un futuro prometedor	355	0	4	2,72	,755
Coopera con los demás para observar los problemas desde distintos puntos de vista	355	0	4	2,95	,856
Propone a las personas innovadoras formas de hacer sus labores	355	0	4	2,81	,795
Destaca la influencia de optar por una misión conjunta	355	0	4	2,81	,830
Manifiesta tranquilidad en que se alcanzaran los objetivos	355	0	4	2,79	,740
Es eficaz en interrelacionar el trabajo de los demás con sus intereses	355	0	4	2,85	,847
Utiliza enfoques de liderazgo que resultan significativos para los integrantes del grupo	355	0	4	2,84	,687
Es autentico líder para nosotros frente a los superiores	355	0	4	2,90	,785
Tiene un trabajo en grupo bueno	355	0	4	2,74	,798
Está conforme con el equipo de trabajo	355	0	4	2,85	,851
Se hace cargo de las consecuencias de sus decisiones	355	0	4	2,77	,788
El equipo de trabajo tiene confianza en su persona	355	0	4	2,82	,878
Presenta una actitud motivadora	355	0	4	2,83	,713
Estudia las consecuencias de las decisiones	355	0	4	2,79	,858
Evalúa eficazmente su eficiencia de trabajo	355	0	4	2,77	,786
Es coherente con las afirmaciones que menciono	355	0	4	2,87	,834

Nota. Adaptado de "Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno" por Vega, C., & Zavala, G., 2004, Tesis de

Pregrado, Universidad de Chile.

Al evaluar las respuestas emitidas por los miembros de las asociaciones analizadas en función de la media se determina que el ítem 10 Se muestra confiable y seguro tiene un valor de [3,05]. Este valor es el mayor de todos los datos y determina que a palabras de los miembros sus líderes a menudo demuestran una actitud de confianza y seguridad la cual es transmitida a cada uno de ellos fomentando un ambiente de confianza y estabilidad, aumentando su motivación, compromiso y trabajo en equipo. Los miembros al tener un líder bajo esta perspectiva se sienten respaldados, reduciendo considerablemente su carga de estrés y facilitando la comunicación abierta para la toma de decisiones efectivas que permitan alinearse con los objetivos de cada asociación.

El menor valor de la media fue de [2,72] correspondiente al ítem 11 Construye una visión motivante del futuro a través del cual los miembros expresaron que sus líderes a menudo practican este planteamiento. Por otra parte, al interpretar los datos de la desviación estándar se determinó que el ítem 40 Me es grato trabajar con él/ella tiene un valor de [0,889] manifestando que los miembros tienen una opinión dividida con respecto a este cuestionamiento. Al conocer este punto de vista emitido por los miembros se verifica que sus altos mandos tienen una actitud proactiva diversificada que en ocasiones provoca en ellos el sentimiento y satisfacción de laborar bajo sus directrices y en otras ocasiones provocan lo contrario. No obstante, el menor valor de la desviación fue

de [0,687] el cual correspondía al ítem 17 Utiliza métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios. Este dato fue importante porque a vista de los miembros su líder plantea varias metodologías que les ayudan a potencializar su trabajo.

Una vez que fueron interpretados los resultados descriptivos del Cuestionario Multifactorial MLQ 5X aplicado a líderes y miembros de las asociaciones agropecuarias se enfatiza que el autoanálisis permitió reconocer las falencias de cada responsable al momento de ejercer control sobre un grupo de miembros. En cambio, las personas que conforman cada asociación manifestaron su opinión sincera de cada líder, destacaron su actitud positiva ante el trabajo y el orden, pero no dejaron a un lado su postura frente a su forma de liderar y como lo ejecuta.

Para determinar como el liderazgo transformacional influye en la satisfacción y la efectividad del trabajo se desarrolló un análisis correlacional bivariado a través de SPSS. En primera instancia se consideró clasificar el cuestionario multifactorial MLQ 5X dirigido a los líderes de cada una de las asociaciones agropecuarias en 5 dimensiones las cuales fueron: 1) Inspiración, 2) Estimulación, 3) Motivación, 4) Desempeño, 5) Efectividad. Posteriormente, los datos fueron analizados considerando el liderazgo transformacional como variable independiente, dado que se asumió que influye o genera cambios en la satisfacción laboral y la efectividad en el trabajo. Ambas, satisfacción y efectividad, se trataron como variables dependientes, ya que su variación se vincula a los cambios en la variable

independiente.

Al correlacionar las dimensiones del liderazgo transformacional que fueron sintetizadas para fines de estudio con los nombres: VAR_INSP, VAR_EST, VAR_MOT, VAR_DES, VAR_DAD; con la variable dependiente satisfacción laboral se obtuvieron los resultados presentados en la Tabla 3.

Tabla 3

Correlación de las dimensiones del liderazgo transformacional con la variable satisfacción

		Correlaciones					
		VAR_SATIS	VAR_INSP	VAR_MOTIV	VAR_ESTI	VAR_DESEM	VAR_DAD
VAR_SATIS	Correlación de Pearson	1					
VAR_INSP	Correlación de Pearson	-,226	1				
VAR_MOTIV	Correlación de Pearson	,398	-,048	1			
VAR_ESTI	Correlación de Pearson	,633	,431	,683	1		
VAR_DESEM	Correlación de Pearson	,322	,686	,478	,724	1	
VAR_DAD	Correlación de Pearson	,565	,053	,832*	,696	,626	1

Los resultados de la Tabla 3., muestran los valores obtenidos con respecto al coeficiente de correlación de Pearson el cual según, Fiallos (2021) se trata de un estadístico empleado para determinar la correlación existente entre dos variables cuantitativas. Es importante establecer que el cuestionario de liderazgo transformacional de los líderes fue organizado en dimensiones para lo cual, la primera dimensión corresponde a la de tipo inspiracional VAR_INSP.

Al analizar esta dimensión con respecto a su influencia en la satisfacción laboral se tiene un valor de [-0.226]. Esta correlación es negativa débil e indica que, a medida que la inspiración de los líderes aumenta, la satisfacción de los miembros de las asociaciones agropecuarias tiende a disminuir ligeramente. Entonces en base a

esta dimensión se determina que la inspiración no es un factor que influya en las personas al momento de ejecutar su trabajo, ya que en un principio puede generar motivación momentánea, la satisfacción laboral no depende únicamente de esta dimensión es decir, depende de factores concretos y duraderos como el ambiente de trabajo, oportunidades de crecimiento.

Con relación a la dimensión Motivación VAR_MOTIV y su influencia con la satisfacción, el valor de Pearson es de [0,398]. Estos resultados afirman que existe una correlación positiva moderada, es decir, cuando mayor sea la motivación que los líderes se encargan de brindar a sus colaboradores, la satisfacción de ellos aumentara gradualmente. Como se sabe, la motivación se trata de un factor que impulsa a las personas a desarrollar un buen trabajo, priorizando actuar con esmero para conseguir sus metas. En este sentido, cuando las personas están motivadas, tienden a lograr sus objetivos que se proponen aumentando así su satisfacción laboral.

Por otra parte, al analizar la dimensión estimulación VAR_EST con relación a la satisfacción, se obtuvo que el valor de correlación fue de [0,63]. Este valor indica que existe una relación positiva fuerte, en donde a medida que los altos mandos establecen prácticas de pensamiento crítico, creativo e innovador; fomentan un ambiente amigable de trabajo y son capaces de explorar nuevas ideas que benefician a sus empleados mayor es la influencia que ejercerán a los miembros promoviendo el compromiso y la motivación.

Al analizar la correlación existente ente la dimensión de desempeño VAR_DESEM y la satisfacción laboral de los empleados de las asociaciones se obtuvo un valor de [0,322] en donde se determina que su relación es positiva moderada es decir, cuando el desempeño de los líderes con características transformacionales genere confianza y seguridad mayor será el nivel de satisfacción que sus colaboradores puedan llegar a sentir porque no sólo sabe cómo liderar un grupo sino que también, inspiran el crecimiento y contribución que aportan los miembros a las asociaciones.

Finalmente, al analizar como la eficacia de un líder influye en la satisfacción de sus miembros, se obtuvo un valor correlacional VAR_DAD de [0,565]. Al interpretar este resultado se menciona que los líderes cuanto mayor sea la dedicación que le brinden a tareas, actividades o proyectos relacionados con las asociaciones mayor será el grado de satisfacción que los miembros logren sentir ya que bajo su perspectiva se sentirán satisfechos al tener resultados de su jefe.

Los resultados demuestran que un líder con características motivacionales, estimulantes y de alto desempeño influye en la satisfacción de los miembros al ejecutar sus tareas. El liderazgo transformacional no sólo mejora el rendimiento individual y colectivo, sino que promueve un entorno de trabajo inclusivo, donde los miembros se sienten valorados y motivados para su desarrollo personal y profesional.

Los miembros con una visión de satisfacción son derivados de este tipo de liderazgo y a través de ello, mayor será su compromiso organizacional y lealtad con las asociaciones agropecuarias, se reducirá considerablemente la cantidad de personas que abandonen estas entidades y sobre todo, se mejorará de forma general la calidad del trabajo y el clima laboral.

Para analizar la influencia de la variable independiente correspondiente al liderazgo transformacional con respecto a la variable dependiente efectividad del trabajo, se realizó el mismo procedimiento pero esta vez se consideraron las dimensiones VAR_EFECT. Los resultados de la correlación de Pearson se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4
Correlación de las dimensiones del liderazgo transformacional con la variable efectividad

		Correlaciones					
		VAR_EFECT	VAR_INSP	VAR_MOTIV	VAR_ESTI	VAR_DESEM	VAR_DAD
VAR_EFECT	Correlación de Pearson	1					
VAR_INSP	Correlación de Pearson	,216	1				
VAR_MOTIV	Correlación de Pearson	-,406	-,048	1			
VAR_ESTI	Correlación de Pearson	,129	,431	,683	1		
VAR_DESEM	Correlación de Pearson	-,281	,686	,478	,724	1	
VAR_DAD	Correlación de Pearson	-,358	,053	,832*	,696	,626	1

Como se presenta en la Tabla 4., la correlación entre la dimensión inspiracional VAR_INSP y la efectividad tiene un valor de [0,216] lo que indica que existe una relación positiva pero débil, es decir, existe una tendencia a que el aumento de la inspiración podría influir en la efectividad pero aun así no se considera significativo. Esto se puede deber a que los líderes de las asociaciones a pesar de mostrar características inspiracionales no

siempre suplen la falta de habilidades técnicas, una estructura organizacional adecuada o recursos necesarios para el desarrollo del trabajo. Entonces, la efectividad no solo requiere de inspiración, sino que también es necesario una planificación y dirección clara.

La dimensión de motivación VAR_MOTIV y cómo influye en la efectividad de los miembros se correlaciona con un valor de [-0,406]. Al interpretar este resultado, se especifica que existe una relación inversa en donde un mayor nivel de motivación no necesariamente quiere decir que hay mayor efectividad en los miembros. Para explicar esta situación, se puede mencionar que la motivación de los líderes a menudo influye en los miembros, pero, si no se considera la planificación y directrices de cada asociación se estaría trabajando en un entorno desorganizado sin un fin propio y por tanto las personas no podrán demostrar su efectividad de trabajo.

Desde otra perspectiva el sobre motivar a los miembros produciría en ellos el efecto contrario ya que un exceso se traduce en mayores responsabilidades y compromisos que afectan su rendimiento debido a dar cumplimiento a todas las tareas asignadas. En definitiva, la motivación elevada produce trabajos apresurados y con ello disminuye la efectividad de las personas. La dimensión estimulación VAR_ESTI tiene un valor de [0,129] es decir, su correlación con la efectividad es positiva pero muy débil. Esto se debe a que a pesar de que un líder demuestre una actitud de estímulo hacia sus trabajadores no siempre van a responder según lo requerido

ya que no todos tendrán las habilidades necesarias ni conocerán los objetivos claros ante los que se enfrentan.

La estimulación puede motivar, pero no garantiza conseguir buenos resultados si no contamos con miembros competentes y las condiciones para desempeñar sus actividades de manera eficiente. Entonces, la efectividad del trabajo de los miembros no se basa únicamente en la estimulación, sino que se trata de un compendio de factores que ayudan a potencializarla. Con respecto al comportamiento de la dimensión desempeño VAR_DESEM y como se correlaciona con la efectividad, se obtuvo un valor de [-0,281], es decir, existe una relación negativa moderada en donde a medida que el desempeño aumenta la efectividad disminuye ligeramente.

El desempeño se refiere a la capacidad que tienen las personas para ejecutar un trabajo, mientras que la efectividad es la consecución de los objetivos planteados. La correlación negativa entre ambas puede explicarse porque, aunque un líder tenga un alto desempeño individual controlando a un equipo, puede no estar aprovechando sus habilidades para mejorar el rendimiento colectivo. Un líder con buen desempeño personal, pero sin gestión estratégica adecuada, no logrará mejorar la efectividad del equipo ya que no solo se debe enfocar en el desempeño, sino en inspirar y guiar a los demás con su ejemplo.

Paralelamente, se examinó la correlación de la eficacia VAR_DAD con respecto a la efectividad. Se obtuvo un valor correspondiente a [-0,358] es decir, una

correlación negativa moderada, a primera vista estos valores pueden ser contraintuitivos, ya que se asume que cuanto mayor sea la eficacia en un líder mejor será los resultados obtenidos. Mas sin embargo, al analizarlo de esta forma el estar focalizado en resultados únicamente genera descuidos en el desarrollo de los miembros y la falta de apoyo se traduce en niveles más bajos de efectividad. Por otra parte, los líderes al ser muy eficaces parecieran mantener todas las responsabilidades de una organización sobre sus hombros, dejando al resto de personas con menos responsabilidades y con sentimientos de insuficiencia o estímulo para desempeñar su trabajo.

En síntesis, las dimensiones del liderazgo transformacional que influyeron notoriamente en la eficiencia del trabajo en los miembros de las Asociaciones Agropecuarias de Latacunga fueron la inspiración y el estímulo. Esto se debe a que en mayor proporción, los líderes de: Yanahurco Grande, Asociación de Artesanas Hilanderas de Tilip, Asociación Agropecuaria Campo Nuevo, Asociación de Productores Agropecuarios, Comuna Chantilin Chico, San Juan de Pastocalle, y Pastocalle logran motivar de cierta manera a sus miembros, proponen una visión clara y alentadora sobre el presente y futuro de las entidades así como, ofrecen apoyo y reconocer los logros de sus colaboradores dando como resultado un ambiente de trabajo colaborativo y comprometido.

Discusión

Se sostiene que algunas personas nacen con una inclinación natural hacia el liderazgo, mostrando cualidades como independencia, criterio sólido, eficiencia y disposición para aprender (Cabeza & León, 2018). Sumba et al. (2022) destaca que los líderes fortalecen una organización mediante sus competencias, enfocándose en aspectos como el conocimiento de los productos y el sector, lo que les permite planificar estratégicamente. Enfoques previos clasificaban el liderazgo en natural, circunstancial y cognoscitivo, pero estudios recientes sugieren que debe analizarse desde una perspectiva más amplia considerando la perspectiva de los colaboradores sobre su líder, es así como el liderazgo se ha redefinido en tres formas: transaccional, trascendental y transformacional (Jiménez et al., 2020).

(Kalogeratos et al., 2023; Manosalvas et al., 2021) señalan que el liderazgo transaccional se caracteriza por un sistema basado en el control mediante recompensas y penalizaciones, donde los colaboradores son motivados por incentivos según su desempeño. En cambio, Piña & Moronta (2019) atribuyen que el liderazgo trascendental se orienta al bienestar colectivo de los colaboradores. Este enfoque se centra en los valores espirituales para la búsqueda de la consecución de objetivos mediante la responsabilidad y la trascendencia más allá del conocimiento profesional.

El liderazgo transformacional, a diferencia de otros estilos de liderazgo, ha demostrado ser influyente en distintos

entornos, ya que los líderes con este enfoque no se limitan a alcanzar resultados, sino que también se interesan por el crecimiento de los colaboradores, superando incluso las expectativas individuales Rojero et al. (2019). Estos líderes analizan a cada integrante y ofrecer motivación y orientación basada en valores. Como consecuencia de estas acciones, los colaboradores desarrollan una actitud abierta que promueve confianza, respeto y lealtad hacia su líder (Alcázar, 2020).

Casique & González (2023) llevaron a cabo un estudio con estudiantes de Administración de Empresas e Ingeniería en Gestión Empresarial para identificar el estilo de liderazgo docente en clases remotas durante la pandemia COVID-19. Empleando el cuestionario MLQ5X el 86% de los alumnos manifestaron haber percibido un liderazgo de tipo transformacional asociado con la influencia idealizada y la motivación inspiracional por parte de los docentes para ser partícipes de las actividades de aprendizaje online, en cambio, el 76% dijeron que se trataría únicamente de un liderazgo transaccional. Para corroborar estas posturas se ejecutó un análisis ANOVA y se expuso que las docentes mujeres eran percibidas como promulgadoras de este tipo de liderazgo en materias como humanística, y ciencias sociales, mientras que en asignaturas de razonamiento como matemáticas y finanzas predominó el liderazgo transaccional.

En el ámbito docente según Wilson et al. (2023) el liderazgo transformacional mejora el compromiso y motivación de los maestros a través del trabajo en conjunto que

fortalece la comunicación para dar consecución a los objetivos institucionales alineados con una mirada transformadora. Gracias a este tipo de liderazgo se reduce considerablemente la rotación del personal de nuevo ingreso, disminuye la tasa de ausentismo y se promulga la cultura organizacional.

Al analizar este estudio con los resultados obtenidos en la investigación se contrasta la teoría de que el liderazgo transformacional a partir de la inspiración puede lograr resultados satisfactorios en los miembros de las asociaciones agropecuarias, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de [-0,216] que a pesar de ser una correlación débil podría mejorar a partir de la inmersión de nuevas técnicas que permitan a los líderes potenciar sus cualidades. Es por esta razón que Pico & Coello (2018), manifiestan que un líder no se debe limitar a transformar el sistema de trabajo, sino que también deben fomentar el espíritu de creatividad en sus colaboradores, alentar a que exploren sus habilidades y saquen provecho de ellas; además, su voluntad de ser comunicativos debe ser primordial para compartir ideas, estrategias o brindar motivación que fomente a las personas que conforman una entidad.

Un estudio realizado en Jiangsu y Zhejiang, China, con 845 empleados, analizó cómo el liderazgo transformacional influye en el compromiso organizacional afectivo y el desempeño laboral. Los resultados mostraron que este tipo de liderazgo aumenta el compromiso de los empleados, estadísticamente se obtuvo un coeficiente β de 0.42 y un valor t de 6.820. Se recomienda

implementar programas de liderazgo transformacional con capacitaciones personalizadas que fortalezcan la cooperación entre los líderes con el propósito de mejorar el clima organizacional y el compromiso por el trabajo (Jiatong et al., 2022).

El liderazgo transformacional ha demostrado tener un impacto positivo en las empresas que lo aplican, como lo evidencia un estudio realizado en la industria farmacéutica de Jordania. El 98% de las variaciones en la satisfacción laboral de los trabajadores se deben a los diversos tipos de liderazgo instaurado en las instituciones. En cambio, se evidenció que la estimulación intelectual influye positivamente en la variable satisfacción en un 0.37, caso contrario fue el caso de la consideración individualizada debido a que las empresas se enfocan en producir y ganar dinero por encima de conocer lo que piensan y sienten sus colaboradores. Además, el estudio afirma que el 24% de los logros obtenidos por las empresas se deben al tipo de líder con el que cuentan ya que no se trata solo de una persona que controle o supervise sino también que motive al equipo a salir adelante (Al Draij & Al Saed, 2023).

Guerrero et al. (2018), en su estudio titulado “Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral” concluyeron que el liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral, indicando que una mayor presencia de este estilo genera mayor impacto psicológico positivo en la comunidad educativa de Pakistan. Sin embargo, según los datos de la presente investigación muestra una correlación mínima entre la inspiración y la

satisfacción laboral de [-0,226], lo que indica en las asociaciones estudiadas, la visión inspiracional del líder no es suficiente sin los recursos adecuados. Muttaqin (2020) y Quiroz (2023) afirman que el liderazgo transformacional se destaca de todos los tipos de liderazgo por sus cualidades inspiradores, motivacionales y que fomenten el crecimiento del equipo de trabajo. Carmona & Bento (2024), establecen que a diferencia de otros estilos, el liderazgo transformacional prioriza el empoderamiento de los empleados más que la mera gestión de tareas o la consecución de metas a corto plazo.

En respaldo a esta teoría se analiza el estudio de Lázaro (2021), cuyo propósito fue analizar como el liderazgo transformacional influye en las organizaciones y por ende en sus trabajadores, la evaluación se la realizó a través del MultiFactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) con una muestra de 120 participantes distribuidos en 16 hoteles de las Palmas en Gran Canaria.

Los resultados revelaron que existe una correlación positiva entre este tipo de liderazgo con la satisfacción de los empleados y su voluntad de trabajar horas extra dentro de sus entidades. Estadísticamente, se obtuvo un $r=0,707$ que demuestra la relación antes mencionada es significativa; además, el valor del alfa de Cronbach para los ítems de liderazgo fue de [0,845]. En otro estudio titulado “Liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área comercial de las empresas del sector higiene en Miraflores, 2021” de Roldán et al. (2024) se analizó la influencia de este tipo de liderazgo por medio de una encuesta aplicada

a 126 trabajadores, los resultados identificaron que existe una influencia positiva significativa del liderazgo sobre la satisfacción, cada uno de los colaboradores reportaron altos índices ya que los percibieron como transformacionales en motivación inspiracional y la consideración individualizada con porcentajes de 74,6 y 64.3% respectivamente.

Al contrastar todos los estudios con los resultados plasmados en la presente investigación se puede manifestar que la dimensión de estimulación VAR_EST presentó una correlación fuerte positiva con la satisfacción laboral, con un coeficiente de Pearson de 0,63, siendo el mayor estímulo que los líderes de las 7 asociaciones plasmaron para la satisfacción de sus miembros. Análogamente, la dimensión de motivación VAR_MOTIV tuvo una correlación positiva moderada, con un coeficiente de 0,398. Por otra parte, al analizar la efectividad laboral, la dimensión desempeño VAR_DESEM tuvo un valor negativo de -0.281, que aunque el desempeño de los líderes puede ser alto, esto no necesariamente se relaciona en una mayor efectividad del equipo.

Conclusión

El estudio evidencia que el liderazgo transformacional resulta significativo en las variables de satisfacción y efectividad laboral dentro de las Asociaciones Agropecuarias del Cantón Latacunga. Los líderes encuestados implementan este tipo de liderazgo, caracterizado por dimensiones como: estimulación intelectual, motivación inspiracional y otras capacidades que generan

un ambiente de confianza y colaboración. El liderazgo transformacional no sólo mejora la satisfacción de los miembros, sino que también proporciona un sentido de pertenencia y propósito que incide en la productividad de las asociaciones para el bien común del cantón.

A pesar de contar con hallazgos significativos, como la fuerte correlación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral, donde los líderes que fomentan el pensamiento crítico e innovador en los miembros logran incidir psicológicamente en cada uno de ellos, aumentando sus niveles de satisfacción, existen dimensiones en las que el liderazgo transformacional muestra una correlación negativa con la satisfacción laboral y la efectividad laboral. Esto refuerza la idea de que la motivación y el liderazgo deben estar acompañados de una gestión estratégica de recursos y planificación.

En conclusión, el liderazgo transformacional en las Asociaciones Agropecuarias del Cantón Latacunga no solo mejora el clima laboral, la satisfacción y efectividad de sus miembros, sino que también se convierte en un factor para mejorar las estrategias organizacionales. No obstante, su implementación debe realizarse de forma equilibrada junto con recursos, estructura y gestión adecuada, para maximizar su impacto en los trabajadores y consolidar su posición dentro del sector agropecuario.

Referencias bibliográficas

- Adenle, A., Wedig, K. & Azadi, H. (2019). Sustainable agriculture and food security in Africa: The role of innovative technologies and international organizations. *Technology in Society*, 58.
- Al Draj, F. & Al Saed, R. (2023). Mediating role of employee empowerment for transformational leadership and job satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 59–68.
- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Revista de Coyuntura y Perspectiva*, 5(4), 89–121.
- Barragán, M., Vargas, M. & Gómez, K. (2019). Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz. *Vinculatégica EFAN*, 5(2), 1194–1208.
- Cabeza, M. & León, L. (2018). La importancia del liderazgo empresarial y su tipología en las organizaciones. *Revista Saber, Ciencia y Libertad En Germinación*, 11, 148–153.
- Carmona, M. & Bento, J. (2024). Urban design leadership: part 1, the styles of leadership. *URBAN DESIGN International*, 1–20.
- Casanova, C. & Ferriol, M. (2018). Liderazgo transformacional en mujeres productoras agropecuarias. Un estudio de caso en la provincia de Cienfuegos. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 96–104.
- Casique, A. & González, M. (2023). El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 19(1), 128–143.
- Chamorro, Y. & Vega, W. (2019). Prácticas de liderazgo en las medianas empresas del sector comercial de la ciudad de Latacunga [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi].
- Chisag, J. (2022). Diagnóstico de la salud y seguridad del trabajo en la Asociación de Emprendedores Agropecuarios “Iliniza de Santa Fé” de la parroquia Toacaso, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi, 2021-2022 [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi].
- Chuncho, L., Uriguen, P. & Nervo, A. (2021). Ecuador: análisis económico del desarrollo del sector agropecuario e industrial en el periodo 2000-2018. *Revista Ciencia y Tecnología UPSE*, 8(1), 08–17.
- Fiaga, D. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá [Tesis de

- Pregrado, Universidad Militar Nueva Granada].
- Fiallos, G. (2021). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2491–2509.
- Flores, K. (2020). Capital social como factor de éxito de las asociaciones del sector agropecuario de la ciudad de Latacunga período 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi].
- García, D., Apolo, N. & Bermeo, J. (2019). Evaluación económica del sector agropecuario e industrial en Ecuador 1980 – 2015. *ECA Sinergia*, 10(2), 116–128.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S. & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143.
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13(831060).
- Jiménez, A., Gómez, D., Rendón, J., & Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81–98.
- Kalogeratos, G., Anastasopoulou, E., Stavrogiannopoulos, A., Tsagri, A., Tsogka, D., & Lourida, K. (2023). Personality Types and Leadership Characteristics. A Mini Review. *Technium Business and Management*, 5, 69–78.
- Lázaro, E. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia sobre la satisfacción y el deseo de realizar un esfuerzo extra por parte de los empleados [Tesis de Pregrado]. Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Llacsahuanga, A. (2019). Liderazgo transformacional en una cooperativa agraria en San Ignacio [Tesis de Pregrado]. Universidad Señor de Sipán.
- López, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa (Primera Edición). Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Manosalvas, L., Tobanda, A., Manosalvas, C. & Quevedo, D. (2021). Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 1–17.

- Mendoza, S. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación de los docentes de las facultades de Administración de Empresas de las principales universidades Bucaramanga y su Área Metropolitana. Universidad Santo Tomás.
- Moreno Héctor, Leo, F., López, M., García, T., Cuevas, R. & Sánchez, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2), 311–322.
- Muttaqin, I. (2020). Types and Characteristics of Kyai Leadership Within Pesantren. *Dinamika Ilmu*, 20(1), 165–174.
- Pico, L. & Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, 3(12), 28–37.
- Piña, J. & Moronta, E. (2019). Liderazgo trascendental como estrategia para mejorar la cultura organizacional en tiempos de cambio y transformación en instituciones públicas. *Revistas Global Negotium*, 2(3), 202–218.
- Pino, S. & Ortega, K. (2024). Análisis de los principales indicadores socioeconómicos del sector agropecuario ecuatoriano (2000-2022). *Perspectivas Rurales Nueva Época*, 22(43), 1–32.
- Quiroz, S. (2023). Tipos de liderazgo: una perspectiva liberadora desde la consejería profesional. *Gestión y Desarrollo Libre*, 6(12), 1–19.
- Rojero, R., Gómez, J. & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151).
- Roldán, R., Milagros, J. & Venegas, H. (2024). El liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área comercial de las empresas del sector higiene en Miraflores, 2021 [Tesis de Pregrado]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Sumba, R., Chóez, S. & Pico, Y. (2022). Liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 262–279.
- Tapia, Z. & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-Gnosis*, 9(9), 119–134.
- Timbila, M., Rios, M. & Caicedo, F. (2020). Eficiencia y riesgos financieros en las empresas agrícolas del cantón Latacunga. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 52–62.

Varela, N. & Marín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *NovaRua: Revista Universitaria de Administración*, 13(22), 85–101.

Vega, C. & Zavala, G. (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno [Tesis de Pregrado]. Universidad de Chile.

Villafuerte, J. & Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10339–10359.

Wilson, I., De Paor, D., Lafferty, N. & Mannix, P. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature. *Societies*, 13(6).

Zamarripa, J., Vega, M. & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 224–245.