

Comparación de liderazgo transformacional versus liderazgo tradicional en indicadores financieros de microempresas automotrices, Macas

Comparison of transformational versus traditional leadership in financial indicators of automotive microenterprises, Macas

Diego Mateo Rodríguez Campoverde, Guido Olivier Erazo Álvarez, Jorge Ormaza Andrade

Resumen

El presente estudio analiza la influencia de los estilos de liderazgo transformacional y tradicional en la percepción de los indicadores financieros de las microempresas automotrices de la ciudad de Macas, Ecuador. El problema identificado se centra en la persistencia de modelos de gestión jerárquicos que limitan la adaptabilidad y sostenibilidad de estas organizaciones en un entorno económico dinámico y competitivo. El objetivo principal fue determinar cómo incide cada estilo de liderazgo en la valoración de la rentabilidad, liquidez y sostenibilidad organizacional. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de tipo correlacional, aplicando encuestas tipo Likert a una muestra de 56 participantes entre propietarios y colaboradores del sector. Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y una percepción favorable de los indicadores financieros, mientras que el liderazgo tradicional mostró un impacto limitado y menos beneficioso. Se concluye que el liderazgo transformacional constituye un recurso estratégico clave para mejorar el clima organizacional y potenciar la visión financiera de las microempresas automotrices, lo que lo convierte en un modelo de gestión más adecuado para garantizar su estabilidad y competitividad en el largo plazo.

Palabras clave: Liderazgo; Administración; Gestión; Administración financiera.

Diego Mateo Rodríguez Campoverde

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | diego.rodriguez@est.ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-4884-1733>

Guido Olivier Erazo Álvarez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | oerazo@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2494-0967>

Jorge Ormaza Andrade

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | jormaza@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5449-1042>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v7i20.502>

ISSN 2697-3677

Vol. 7 No. 20 enero-abril 2026, e260502

Quito, Ecuador

Enviado: octubre 31, 2025

Aceptado: diciembre 27, 2025

Publicado: enero 28, 2026

Continuous Publication

Abstract

This study analyzes the influence of transformational and traditional leadership styles on the perception of financial indicators of micro-automotive enterprises in the city of Macas, Ecuador. The problem identified focuses on the persistence of hierarchical management models that limit the adaptability and sustainability of these organizations in a dynamic and competitive economic environment. The main objective was to determine how each leadership style affects the valuation of profitability, liquidity and organizational sustainability. The research adopted a quantitative approach, with a non-experimental and correlational design, applying Likert-type surveys to a sample of 56 participants among owners and partners in the sector. The results showed a positive and significant relationship between transformational leadership and a favorable perception of financial indicators, while traditional leadership showed limited impact and less beneficial. It is concluded that transformational leadership constitutes a key strategic resource to improve the organizational climate and enhance the financial vision of automotive micro-enterprises. This makes it a more appropriate management model to ensure its stability and competitiveness in the long term.

Keywords: Leadership; Administration; Management; Financial administration.

Introducción

En la coyuntura actual, el liderazgo gerencial de las microempresas automotrices en Macas, Ecuador, es esencial para la eficacia de las operaciones y la toma de decisiones estratégicas, y especialmente para cómo se evalúa el desempeño financiero. Esta zona tiene un rol fundamental en la economía regional, destacándose por su dinamismo, capacidad de renovación y la importante contribución que representa para crear empleos, tanto formales como informales. A medida que el panorama empresarial se torna más complicado y desafiante, es crucial que las pequeñas empresas implementen métodos de liderazgo más eficientes. Estos enfoques deben ser capaces de actuar rápidamente ante las dificultades del mercado, mejorar la gestión de los recursos disponibles y promover la viabilidad económica. En este sentido, el estilo de liderazgo que estos líderes económicos llevan a cabo tiene un efecto significativo en los procedimientos organizacionales, afectando tanto la motivación de los trabajadores como la manera en que se comprenden y gestionan los indicadores financieros más relevantes.

Históricamente, en las diferentes microempresas de la zona, se ha mantenido un liderazgo más tradicional, que está caracterizado por tener unos niveles bien definidos y una estructura rígida, sumado a una forma de dirigir dependiendo del cargo y un control que reside en la cúpula de la empresa (Cárdenas-Fajardo & Blacio-Maldonado, 2024). Si bien este estilo resultaría útil en algunos escenarios, se ha evidenciado que no siempre se adapta a generar ideas nuevas o involucrar al equipo para la toma de decisiones. Por otra parte, el liderazgo transformacional se ha mostrado como una alternativa mucho más moldeable y activa. Según Álava-Atiencie y Quinde-Lituma (2023), un líder transformacional puede motivar a su equipo y guiarlo hacia un objetivo común, respondiendo a las necesidades de cada uno de los colaboradores y generando una lealtad sólida hacia el cumplimiento de los propósitos de la organización. Es por esto que este tipo de habilidades representan un gran valor en contextos donde nos existen mayores recursos y con poco se logran conseguir todos los objetivos de la organización. No obstante, aunque cada vez

hay más investigaciones sobre como el liderazgo transformacional influye en el rendimiento de las empresas, aun no existen investigaciones concretas que valoren este vínculo en las microempresas automotrices de Macas

Los diversos estudios que vinculan los resultados económicos con el tipo de liderazgo siempre han puesto la atención en sectores o compañías que nada tienen que ver con el sector automotriz en microempresas, dejando a un lado todas las singularidades económicas, sociales y estructurales que son propias de las zonas más apartadas. En consecuencia, la falta de estudios concretos en la zona dificulta la creación de planes para que las empresas innoven y crezcan. Por esta razón, resulta necesario indagar de manera exhaustiva, facilitando así encontrar un contraste entre el liderazgo tradicional y el transformacional. Cada enfoque tiene una relación de influencia en los indicadores financieros, como la capacidad de pago, la viabilidad a largo plazo y las ganancias, todo esto observado desde el punto de vista de negocios manufactureros de la ciudad de Macas (Tigre-Loja et al., 2024).

En consecuencia, la importancia de esta investigación resulta muy útil en los círculos universitarios, ya que tiene un efecto considerable para todos los Emprendedores y futuros emprendedores de la zona. Las microempresas automotrices son fundamentales para ofrecer servicios importantes a los habitantes y generar empleo. Su situación financiera influye de manera directa en el bienestar de muchas familias de la zona.

Al analizar como los tipos de liderazgo influyen en la visión del progreso de indicadores financieros se establecieron datos cruciales que contribuirán al fortalecimiento de las empresas, asimismo como al diseño de programas de capacitación. Además, esta investigación ayudara a resolver carencias observadas en investigaciones sobre los aspectos individuales que afectan a la información financiera, lo cual es clave para la sostenibilidad y el progreso de las microempresas (Pilamunga Pucha & Goyes Noboa, 2024).

En este marco, este estudio buscó examinar cómo el liderazgo transformacional impacta en la percepción de los indicadores financieros claves en las microempresas del sector automotriz de Macas, contrastándolo en cómo actúan con el liderazgo tradicional. Se utilizará un enfoque metodológico, se utilizó el procedimiento cuantitativo no experimental, de tipo transaccional correlacional, lo que requirió la recopilación de datos. Para identificar los tipos de liderazgo más frecuentes, se usó una encuesta tipo Likert que nos permitió saber la percepción de una muestra de 56 personas, incluyendo trabajadores y dueños de microempresas automotrices, escogidos mediante una técnica de muestreo específicamente diseñada para poblaciones concretas.

Por lo tanto, este estudio es muy importante desde una perspectiva teórica para contribuir con la literatura que es muy escasa en este tipo de sectores económicos y en la zona en donde se sitúa la investigación. Los hallazgos nos permitieron orientar a procesos mejor estructurados para que las microempresas no se estanquen y logren crecer a corto, mediano y largo plazo. Utilizando herramientas para una planificación estratégica y mejora continua para el fortalecimiento del liderazgo y la gestión financiera.

El propósito fundamental de este estudio es evaluar la incidencia del liderazgo transformacional y tradicional en la percepción de los indicadores financieros en microempresas automotrices de Macas. Con este objetivo se dará respuesta a la pregunta de investigación ¿En qué medida el liderazgo transformacional en comparación con el tradicional incide en la percepción de indicadores financieros en microempresas automotrices?

Referencial teórico

El liderazgo se ha convertido en uno de los fenómenos sociales grupales que mayor atención recibe en la actualidad. Este interés radica en su constante impacto en el éxito de la comunidad, las instituciones, las dinámicas familiares y las interacciones personales. Parece ser una clave para alcanzar metas. Se considera que el liderazgo implica un proceso en el que se influye en otros, denominados seguidores, quienes pueden ser miembros de la familia, trabajadores, ciudadanos o vecinos, a través de una comunicación efectiva. En este proceso, se logra transmitir una idea, una visión, un objetivo y una serie de valores que son aceptados por quienes reciben el mensaje, quienes a su vez están dispuestos a seguir ese camino de manera voluntaria.

El liderazgo es un elemento clave en la administración de las microempresas, ya que afecta cómo se realizan las decisiones, se gestionan los recursos y se logran las metas estratégicas. En el contexto de las microempresas del sector automotriz en Macas, la importancia del estilo de liderazgo se acentúa debido a la naturaleza dinámica y competitiva de la industria, en la que la habilidad para adaptarse es crucial. Investigaciones recientes indican que, en las pequeñas organizaciones con recursos limitados y una estructura menos rígida, el liderazgo tiene un impacto más inmediato en el ambiente laboral y en los resultados económicos (Barberan et al., 2024). Esto hace necesario comparar enfoques tradicionales y transformacionales para determinar cuál proporciona mayores beneficios en cuanto a sostenibilidad y rendimiento económico.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se basa en la necesidad de alentar y motivar de manera continua a los integrantes del grupo, así como en cultivar la creatividad y apoyar su crecimiento tanto personal como profesional. De esta manera, el líder se transforma en un modelo a imitar, además de ser un impulsor de la búsqueda de cambio en la organización y el avance de sus integrantes, quienes han optado de manera voluntaria por seguirlo. Para Acosta (2018), este tipo de dirección abarca la capacidad de modificar las expectativas y los puntos de vista, así como las actitudes y los incentivos de quienes siguen, mediante transformaciones dentro de la entidad. Para que este estilo de liderazgo sea efectivo, el líder junto con el grupo de trabajo necesita fijar metas compartidas e identificar un grado más alto de motivación.

De manera diferente, el liderazgo transformacional busca que los miembros del equipo se vinculen unos con otros, formando un lazo que aumente su entusiasmo y ética laboral. Además,

promueve la conciencia entre los empleados, incitándolos a comprometerse con los objetivos de la entidad, dejando de lado sus deseos individuales para enfocarse en los propósitos colectivos.

Para Bass (1987), Un dirigente puede adoptar diferentes estilos de liderazgo según las situaciones que lo rodean. Para este autor, en este enfoque de liderazgo, la motivación de las personas se enfoca en ayudarles a sobrepasar sus propias expectativas a favor del bien común del grupo. Además, este tipo de liderazgo está vinculado a las necesidades humanas, como el desarrollo personal, la mejora de la confianza en uno mismo y la realización personal de los trabajadores. Esto facilita al líder provocar un cambio de enfoque, llevando al equipo a unirse para lograr los objetivos y triunfos de la organización.

Por otro lado, Koontz et al. (2003), señala que los líderes que adoptan un enfoque transformacional están interesados en conectar su visión con la motivación de quienes les siguen. Asimismo, estos líderes cuentan con la capacidad de modificar la cultura de la organización y fomentar ambientes de trabajo que favorezcan el avance de la empresa. A partir de esta idea, se puede entender la función del liderazgo como un recurso social que se basa en la relación entre el líder y sus seguidores. Para los autores mencionados previamente, un líder transformacional puede ser descrito como una persona integral, capaz de crecer personalmente y de inspirar a su equipo, promoviendo también el desarrollo de sus competencias.

Liderazgo tradicional

El liderazgo tradicional se basa en la transacción o el intercambio. En este modelo, el líder utiliza su autoridad para premiar o castigar a los integrantes del equipo según su desempeño, sin sobrepasar sus deberes y restringiéndose a la rutina habitual de acciones en la organización, sin enfocarse en un avance estratégico. El líder de tipo convencional reconoce y comprende las aspiraciones y requerimientos de sus seguidores, y guía sobre cómo estos pueden ser cumplidos mediante recompensas, siempre que se logren los objetivos establecidos por el líder.

Para simplificar, podemos afirmar que el liderazgo transaccional es beneficioso en ciertos entornos, ya que puede ofrecer resultados positivos y medibles a corto plazo gracias a la claridad en las expectativas y las recompensas. Sin embargo, a largo plazo, este estilo de liderazgo puede ser perjudicial, puesto que los seguidores podrían sentir desmotivación y no fomentar la creatividad o la innovación, dado que se enfoca en la conformidad y no en el desarrollo personal. En resumen, la eficacia de este enfoque está influenciada por el contexto organizacional y las actividades realizadas. En este aspecto, se puede deducir que actualmente las organizaciones requieren una fusión entre el liderazgo transaccional y el transformacional.

Características del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se caracteriza, en primer lugar, por la claridad de su visión y la influencia deliberada que ejercen sus líderes. Aquellos que se desempeñan como líderes en

este enfoque tienden a presentar una visión compartida y nítida, enfocada en el bienestar de la organización y de sus miembros. Su habilidad para inspirar y dirigir a través de principios éticos los establece como modelos a seguir dentro de la empresa, lo que ayuda a aumentar la confianza del equipo y a crear un entorno laboral fundamentado en el respeto y la seguridad. Como consecuencia, los trabajadores se sienten impulsados a mantener un alto nivel de moral y dedicación, convencidos de que sus acciones contribuyen a un propósito valioso.

Otra característica clave es la capacidad de motivar, lo cual se refleja en el talento del líder para infundir entusiasmo y dedicación en su equipo. Los líderes transformacionales van más allá de simplemente asignar trabajos; ellos comunican metas elevadas, cultivando la creencia de que tales objetivos son alcanzables. A través de este enfoque, se anima a los trabajadores a mejorar constantemente, lo que refuerza su desarrollo tanto personal como profesional. Así, este estilo no solo se enfoca en alcanzar los resultados de la organización, sino que también incrementa la satisfacción personal y el sentido de pertenencia en la empresa.

Del mismo modo, la estimulación del intelecto se presenta como una de las áreas más significativas en el liderazgo transformacional. En este contexto, los líderes motivan a sus equipos a realizar un análisis crítico, a desafiar creencias previamente establecidas y a investigar soluciones novedosas para enfrentar desafíos. Este método promueve la originalidad y crea un ambiente de aprendizaje continuo, donde los errores son vistos como chances para mejorar. Así, los miembros del equipo adquieren habilidades que los capacitan para asumir más responsabilidades, lo que refuerza su desarrollo profesional y la competitividad de la empresa.

En otro aspecto, la atención personalizada muestra la dedicación del líder a reconocer y abordar las especificidades de cada integrante del equipo. Este elemento implica un seguimiento individual que se manifiesta en guía, tutorización y asistencia constante, con el propósito de optimizar el potencial de cada trabajador. Al atender de manera específica las necesidades y habilidades de cada uno, los líderes transformacionales fomentan un entorno inclusivo donde cada individuo se siente apreciado y respaldado. Este aspecto es fundamental para fortalecer la lealtad y el entusiasmo en organizaciones donde el talento humano es el recurso estratégico más importante.

Finalmente, el liderazgo transformacional se distingue por su enfoque en la responsabilidad y la disposición a rendir cuentas. Los dirigentes no solo se comprometen de manera personal a alcanzar objetivos, sino que también motivan a sus equipos a asumir un sentido colectivo de responsabilidad. Este concepto asegura que tanto los líderes como sus colaboradores estén en sintonía con las metas de la organización, promoviendo una cultura de apertura, disciplina y dedicación conjunta. Como resultado, se establece una dinámica organizacional más robusta y enfocada en resultados duraderos.

Características del liderazgo transaccional

El liderazgo tradicional se distingue por su marcado enfoque en la estructura jerárquica y en la adherencia a reglas preestablecidas. Un líder clásico monitorea detalladamente el rendimiento

de su equipo, garantizando que cada miembro cumpla con sus labores y obligaciones. Los éxitos se valoran mediante métodos establecidos, mientras que los fallos o faltas suelen ser castigados de acuerdo con las normas fijadas.

Este enfoque de liderazgo a menudo se caracteriza por su naturaleza conservadora y su reticencia a la transformación. Los líderes convencionales valoran la preservación de las técnicas y procedimientos existentes, eludiendo cualquier novedad o modificaciones que pudieran influir en la dinámica de la organización. La organización bajo este modelo prioriza la seguridad y la consecución de metas a través de métodos familiares y experimentados, en lugar de enfocarse en la originalidad o el ensayo de nuevas ideas.

La toma de decisiones en el liderazgo tradicional tiende a ser concentrada. El líder utiliza su poder de forma directa, estableciendo las normas y requerimientos para sus seguidores sin necesariamente involucrarlos en el proceso de planificación o en la solución de problemas. Los trabajadores que sobresalen en este contexto son aquellos que siguen las órdenes al pie de la letra y mantienen el respeto por la jerarquía.

En la administración de actividades, los líderes clásicos tienden a seguir un método reactivo y lineal. Enfrentan los desafíos a medida que aparecen, solucionando disputas o discrepancias de acuerdo con las regulaciones establecidas, en lugar de prever posibles inconvenientes o considerar nuevas posibilidades. Esto garantiza una supervisión continua de las funciones, aunque restringe la adaptabilidad ante escenarios inesperados.

Finalmente, la motivación en el liderazgo tradicional tiende a ser externa y fundamentada en la disciplina. Los estímulos abarcan recompensas oficiales, como promociones, reconocimientos o incentivos monetarios, y se imponen penalizaciones si los trabajadores no alcanzan los criterios fijados. Esta estrategia fomenta el respeto a las normas y la eficacia en el trabajo, aunque puede restringir la proactividad y la innovación de los miembros del equipo.

Liderazgo transformacional versus tradicional

El liderazgo tradicional se define como un modo de dirigir que se basa en la jerarquía, el dominio y la supervisión continua, donde el líder es considerado la principal referencia para decisiones y saber. Se distingue por tener estructuras en forma de pirámide, comunicación que fluye en una sola dirección y una fuerte atención en la disciplina, la sumisión y el respeto a reglamentos. En esta modalidad, los miembros del equipo son percibidos principalmente como quienes siguen órdenes en lugar de ser involucrados en el proceso de decisión (Chiavenato, 2011).

Además, a partir de las contribuciones de Taylor, el liderazgo tradicional comenzó a tomar forma dentro de las organizaciones como la imagen de un líder con rasgos específicos, que considera que los empleados no son dignos de confianza para manejar información sensible y que tienden a quejarse de todo. Sin embargo, en contraste, no desea que se produzcan equivocaciones,

por lo que en situaciones críticas opina que las resoluciones que él adopte de manera individual serán superiores a las que se tomen en conjunto (Echeverría, 2009).

Frente a estas restricciones, aparece el liderazgo transformacional, introducido en un principio por Burns (1978) y posteriormente desarrollado por Bass y Riggio (2006). Este enfoque sugiere que el líder no solo guía, sino que cambia la forma de pensar y las habilidades de su equipo, impulsándolos a ir más allá de sus intereses personales para lograr metas comunes. Estudios recientes destacan que el liderazgo transformacional ayuda a fomentar la creatividad, la fortaleza y la lealtad, elementos clave para la competitividad en empresas pequeñas y medianas (Eliyana et al., 2019). En este aspecto, se transforma en una herramienta clave que puede mejorar el rendimiento de la organización y sus finanzas en ambientes cambiantes como el sector automotor.

Los líderes que fomentan la transformación son vistos como modelos morales que representan el valor del trabajo enfocado en el bienestar del grupo, la entidad o la sociedad. Burns sugiere que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son opuestos entre sí. Los líderes convencionales usualmente no tienen como objetivo realizar cambios culturales dentro de la entidad, sino que se enfocan en la cultura actual, mientras que los líderes transformacionales buscan modificar la cultura de la organización.

Bajo las consideraciones antes descritas, se colige que la distinción principal entre el liderazgo convencional y el transformacional reside en la forma en que cada uno afecta la administración de los recursos y, por consiguiente, la interpretación de los resultados financieros. Mientras que el liderazgo convencional se concentra en la supervisión y la centralización, lo que puede restringir la capacidad de adaptación de las pequeñas empresas automotrices ante un mercado competitivo y en constante evolución, el liderazgo transformacional incentiva la creatividad, la motivación y la dedicación grupal, elementos que son cruciales para aumentar la rentabilidad, mejorar la liquidez y asegurar la viabilidad financiera.

Liderazgo transformacional: potenciando el rendimiento del equipo

El liderazgo transformacional se caracteriza por su capacidad para impactar de manera positiva a los miembros del equipo, no solo usando la autoridad oficial, sino a través de la motivación, el modelo a seguir y el enfoque personalizado. Esta forma de liderar se centra en desarrollar las competencias, la inventiva y el compromiso de los trabajadores, creando grupos más animados, unidos y aptos para enfrentar retos. A diferencia del liderazgo convencional, que se basa en la estructura jerárquica y la obediencia, el liderazgo transformador estimula la participación proactiva, la creatividad y el crecimiento personal, elementos esenciales para fortalecer la competitividad y el rendimiento de la organización.

Una de las características más destacadas del liderazgo transformacional es el carisma o la influencia admirada. Esta cualidad permite al líder actuar como un referente, creando confianza, reverencia y aprecio entre su equipo. Bass y Avolio (2006), destacan que los líderes carismáticos

generan un sentido de orgullo y mejoran la unidad del grupo al tomar riesgos en conjunto. La conexión con el líder aumenta la fidelidad y la dedicación del equipo, fomentando un entorno de cooperación y trabajo en equipo.

Otra dimensión clave adicional es la motivación que inspira, que se manifiesta en la capacidad del líder para presentar una visión definida y seductora del porvenir. Este estilo de liderazgo expresa altas expectativas a través de mensajes, íconos y modelos que fomentan el entusiasmo y la esperanza compartida (Bass & Riggio, 2006). Los equipos motivados por esta perspectiva ven los objetivos como retos pero realizables, lo que eleva el contenido laboral, la proactividad y la efectividad general (Alqatawenah, 2018).

La estimulación intelectual fomenta la originalidad y el análisis crítico, desafiando las costumbres establecidas y promoviendo enfoques novedosos para abordar problemas dentro de la organización. Según Bass y Avolio, los líderes que tienen un enfoque transformacional motivan a sus equipos a poner en duda creencias arraigadas y a explorar diversas visiones. Esto crea un ambiente de aprendizaje continuo y flexibilidad, que es esencial para las entidades que desean optimizar sus procesos, innovar y enfrentar obstáculos de forma conjunta (García-Morales et al., 2012).

Finalmente, la atención personal muestra el cuidado que el líder ofrece a cada integrante del equipo, apreciando sus particularidades, requerimientos y posibilidades de crecimiento. Bass y Riggio (2006), indican que esta área implica funcionar como guía, asignando tareas de acuerdo a las habilidades personales y brindando comentarios útiles. Jyoti y Bhau (2015), resaltan que esta asistencia refuerza la satisfacción, la fidelidad y el sentimiento de pertenencia del trabajador, generando un ambiente de trabajo favorable y cooperativo.

Efectos del liderazgo en el desempeño organizacional desde un enfoque global

Se ha investigado mucho sobre el liderazgo en las organizaciones, ya que tiene un impacto significativo en su funcionamiento interno y en la efectividad con la que logran sus objetivos esenciales. En este contexto, el liderazgo transformacional ha recibido considerable enfoque por su habilidad para estimular, inspirar y fomentar mejoras benéficas en las entidades (Martínez Ventura et al., 2018).

El enfoque tradicional de liderazgo, que se basa en la jerarquía y el poder, sigue siendo prevalente en numerosas microempresas, especialmente en áreas donde predominan los modelos de negocio más convencionales (Cárdenas-Fajardo & Blacio-Maldonado, 2024). Además, investigaciones en diversas economías, tales como Asia, Europa y naciones en desarrollo, han encontrado impactos positivos que son estadísticamente relevantes del liderazgo transformacional en el rendimiento de las empresas; sin embargo, múltiples estudios destacan que estos impactos tienden a manifestarse a través de factores intermedios como la innovación, el ambiente laboral, el aprendi-

zaje y elementos moderadores como la liquidez, los recursos y la competencia del entorno (Busari et al., 2020).

Microempresas; contexto ecuatoriano y latinoamericano

En Ecuador, Investigaciones indican que el liderazgo transformacional se asocia de manera positiva y con relevancia estadística con la productividad de las empresas, la satisfacción de los empleados y la eficacia, particularmente en las microempresas y pequeñas empresas (Ormaza Cevallos et al., 2023).

En la región latinoamericana, como es el caso de Colombia, se ha descubierto que el liderazgo transformacional impulsa la productividad, la participación en el mercado, la motivación y el compromiso del personal en pequeñas empresas, mientras que enfoques más convencionales pueden ser beneficiosos en situaciones donde las actividades son muy repetitivas (Vargas-Salgado & Gómez-Bull, 2021).

Se observó que, a pesar de que el liderazgo transformacional promueve la creatividad, el crecimiento y el manejo del conocimiento, el enfoque clásico se presenta con frecuencia, lo que podría sugerir que en ciertos contextos su efectividad no debe ser subestimada (Ortíz Maldonado y Castillo Quintana, 2022).

En microempresas, la debilidad económica y la escasa organización administrativa generan una relación única entre liderazgo y rendimiento, que depende del talento humano y de la disponibilidad de recursos. En Ecuador y en la zona amazónica, son escasas las investigaciones que analicen ambos enfoques de manera directa en relación con métricas financieras en microempresas del sector automotriz.

En conclusión, el liderazgo transformacional empodera al grupo al incorporar carisma, inspiración motivacional, estímulo intelectual y atención personalizada. Este método facilita que los miembros del equipo crezcan completamente, participen de manera activa en las metas de la organización y aporten de forma relevante al desempeño general, creando un modelo de liderazgo efectivo y motivador ante los retos del entorno empresarial.

Relación del liderazgo con indicadores financieros

Rentabilidad: Investigaciones indican que el liderazgo transformacional puede aumentar la rentabilidad de una empresa al fomentar la innovación, la mejora constante y el compromiso de los empleados, aspectos que elevan la productividad y, por lo tanto, los márgenes de ganancias. No obstante, la relación con la rentabilidad tiende a ser indirecta, influenciada por elementos operativos y de gestión, como la disposición hacia el aprendizaje, las particularidades innovadoras de la empresa, las circunstancias del entorno, entre otros (Agazu et al., 2025).

Liquidez: La capacidad de liquidez en pequeñas empresas a menudo se ve afectada por la administración cotidiana y elecciones financieras específicas. Los estudios indican que el liderazgo puede impactar la liquidez a través de prácticas más efectivas en la recuperación de deudas, manejo de inventario y trato con proveedores; sin embargo, la liquidez también está muy influenciada por factores externos y disponibilidad de financiamiento, haciendo que el liderazgo sea más un elemento que ayuda que el único determinante (Jabeen, 2022).

Sostenibilidad financiera: La sostenibilidad está asociada con enfoques a largo plazo, variedad, manejo de riesgos y cultura dentro de la organización. Un liderazgo transformador impulsa la perspectiva estratégica y la adaptabilidad de la organización, lo que puede resultar en una mayor percepción de sostenibilidad, especialmente al complementarse con metodologías de gestión adecuadas y disponibilidad de recursos (Espinosa Cevallos, 2024).

En síntesis, el análisis de la literatura muestra una conexión clara entre el liderazgo transformacional y un rendimiento organizacional superior; no obstante, la mayor parte de los estudios se han enfocado en compañías medianas o grandes, además de estar situados en contextos que no pertenecen a Latinoamérica, lo cual restringe su relevancia en circunstancias más específicas. Igualmente, hay pocas investigaciones que examinen directamente a las microempresas del sector automotor, y en el contexto ecuatoriano, la información sobre la relación entre liderazgo e indicadores financieros es limitada y dispersa.

En este marco, en Macas contribuye tanto al ámbito académico como al práctico al llevar a cabo una comparación empírica entre el liderazgo tradicional y el transformacional. Esto se relaciona con cómo se perciben los indicadores financieros de rentabilidad, liquidez y sostenibilidad a través del análisis de datos, utilizando herramientas como encuestas de tipo Likert. Así, se pretende reducir una laguna de conocimiento en la región y proporcionar información valiosa para el desarrollo de políticas y estrategias formativas enfocadas en fortalecer la gestión empresarial local.

Metodología

La presente investigación se contextualizó en un estudio de tipo descriptivo, explicativo y correlacional, ya que buscó identificar, describir y comparar las diferencias entre los estilos de liderazgo planteados en relación con la percepción de los indicadores financieros como la rentabilidad, la liquidez y la sostenibilidad en las microempresas automotrices de la ciudad de Macas. Este enfoque no solo describió el comportamiento observado, sino que también creó contrastes significativos entre los dos estilos de liderazgo.

En cuanto al enfoque metodológico, se utilizó el método cuantitativo no experimental, de tipo transaccional correlacional, lo que requirió la recopilación de datos. Este diseño permitió explorar el posible vínculo entre el tipo de liderazgo (VI) y los indicadores financieros percibidos (VD), sin interferir con el entorno del estudio. De esta manera, fue posible analizar cómo el liderazgo transformacional y el tradicional inciden en la percepción financiera de los propietarios y colaboradores de microempresas automotrices.

Para el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación, se emplearon instrumentos estructurados como encuestas tipo Likert, orientada a captar datos estructurados sobre los estilos de liderazgo (VI), y las percepciones de los indicadores financieros (VD). La aplicación de esta herramienta metodológica facilitó una comprensión más completa del fenómeno investigado, permitiendo contrastar las percepciones entre diferentes perfiles de liderazgo. Los cuestionarios fueron diseñados en formularios electrónicos y aplicados de manera digital, posteriormente los datos recopilados fueron migrados a un software estadístico especializado (SPSS) para su análisis descriptivo y correlacional.

Universo de estudio, tratamiento muestral y análisis de datos:

Se calculó el tamaño de muestra utilizando la fórmula para poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 99%, un margen de error del 5% y una proporción poblacional asumida de máxima variabilidad ($p=q=0.5$). Dado un total poblacional de 60 usuarios, se obtuvo un tamaño de muestra de 56 participantes.

$$N=60 \quad \frac{Npq}{(N-1)\left(\frac{e}{z}\right)^2 + pq} = \frac{57,624}{(59)(0,00055802)+0.25} = 56$$

De donde:

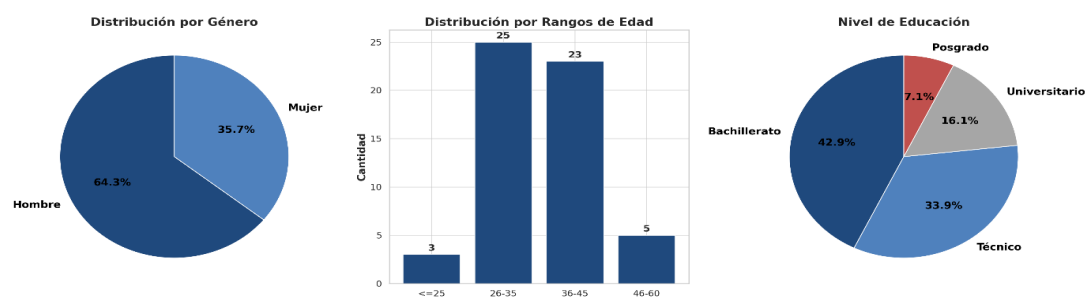
- $n = 56$
- N = tamaño de la población
- p = probabilidad de éxito (se recomienda 0.5 si no se conoce)
- q = probabilidad de fracaso del 50%
- e = margen de error admisible del 5%.
- z = valor Z correspondiente al nivel de confianza deseado 56 para 99%

Resultados

Análisis descriptivo

A continuación, se presentan el análisis descriptivo de la muestra objeto de estudio, para ello se consideró, el género, la edad y el nivel de educación de todos los involucrados.

Figura 1. Perfil de los participantes.



Fuente: elaboración propia.

La Figura 1 presenta la distribución porcentual de la muestra en tres dimensiones: género, rangos de edad y nivel de educación. En relación con el género, se observa una predominancia de los hombres con un 64.3% frente a las mujeres con un 35.7%. Respecto a los rangos de edad, el grupo más representativo corresponde al intervalo de 26 a 35 años, con un 44.6% de la muestra, seguido muy de cerca por el grupo de 36 a 45 años, con un 41.1%. Los extremos presentan menor representación: ≤25 años con 5.4% y de 46–60 años con 8.9%. En cuanto al nivel de educación, la mayor proporción se concentra en el Bachillerato con un 42.9% y en el nivel Técnico con un 33.9%. En menor medida se encuentran los participantes con formación Universitaria con el 16.1% y de Posgrado con el 7.1%. En conjunto, los resultados revelan que la población analizada se caracteriza principalmente por ser adultos jóvenes y de mediana edad, en su mayoría hombres, con predominio de formación técnica y bachillerato.

Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,834	19

Fuente: elaboración propia.

La tabla 1 muestra la prueba de coeficiente de fiabilidad del instrumento utilizado, como se puede observar la encuesta realizada posee una fiabilidad interna sólida y robusta con un Alfa de Cronbach de 0,834.

Hallazgos de la estadística inferencial

Estadísticos descriptivos

Tabla 2. Estadísticos Descriptivos		
Estadístico	VI: Tipo de liderazgo	VD: Indicadores financieros percibidos
Media	42,63	23,91
Mediana	42,50	24,00
Mínimo	14,00	13,00

Estadístico	VI: Tipo de liderazgo	VD: Indicadores financieros percibidos
Máximo	60,00	35,00
Desviación estándar	7,92	4,29
Varianza	62,77	18,37
Asimetría	-0,709	-0,205
Curtosis	2,293	0,011

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los indicadores financieros percibidos (VD), se muestra una distribución que se acerca mucho al ideal de la normalidad. Su media y mediana son casi idénticas, su asimetría y curtosis son prácticamente cero. Esto sugiere que los análisis que requieran el supuesto de normalidad serán apropiados para esta variable. Por otro lado, los tipos de liderazgo transformacional y tradicional (VI), se muestra de una manera más dispersa que los indicadores financieros y presenta desviaciones más notables de la normalidad, específicamente una asimetría negativa moderada y una curtosis alta.

En términos prácticos, el análisis realizado permitió explicar y predecir los indicadores financieros percibidos a partir de los tipos de liderazgo obteniendo resultados confiables, puesto que los indicadores cumplieron adecuadamente con el supuesto de normalidad requerido para la aplicación de pruebas paramétricas. Si bien los tipos de liderazgo presentaron una asimetría negativa moderada y una curtosis elevada, se efectuaron pruebas de normalidad que confirmaron la pertinencia de los análisis. De esta manera, se fortaleció la estabilidad metodológica de los procedimientos utilizados y se reforzó la razonabilidad de las conclusiones obtenidas.

Pruebas de parametría

El presente estudio se sustenta en la prueba de normalidad en la distribución de los datos. Se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk porque el número de observaciones es 56 mayor a 50 casos de estudio. La prueba determina que la distribución es paramétrica y ello conlleva que se aplicará la correlación de Pearson (Bautista-Díaz et al., 2020).

Tabla 3. Normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI: Tipo de liderazgo	,113	56	,071	,959	56	,052
VD: Indicadores financieros percibidos	,098	56	,200*	,981	56	,511
* Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los resultados, tanto la VI: Tipo de liderazgo como la VD: Indicadores financieros percibidos, cumplen con el supuesto de normalidad (con base en $\alpha=0,05$). Dado que el supuesto de normalidad se cumple para ambas variables, se tiene justificación para utilizar pruebas estadísticas paramétricas como la Correlación de Pearson que requiere esta condición para que sus resultados e inferencias sean válidos y fiables.

Correlaciones

Tabla 4. Análisis de correlación de resultados.

		VI: Tipo de liderazgo	VD: Indicadores financieros percibidos
VI: Tipo de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,622**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	56	56
VD: Indicadores financieros percibidos	Correlación de Pearson	,622**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	56	56

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

Existe una relación lineal, positiva y estadísticamente muy significativa entre los tipos de liderazgo y la percepción de los indicadores financieros. La correlación de (0,622) es fuerte, e indica que las variables tienden a moverse en la misma dirección. Esto significa que dependiendo del tipo de liderazgo se influirá directamente con variaciones en la manera en que los propietarios y empleados perciben la rentabilidad, liquidez y sostenibilidad de las microempresas de las que son parte.

Cuando una empresa lleva un liderazgo transformacional, aplicado por la motivación, la visión estratégica y la capacidad de inspirar a los colaboradores, hay una mejor percepción financiera en la empresa. Esto se debe a que los colaboradores trabajan con mayor responsabilidad y compromiso, los procesos se mejoran y se genera un ambiente organizacional que beneficia la productividad y la innovación. Por otro lado, si el liderazgo aplicado es el tradicional, se evidencia una percepción financiera débil. Esto sucede debido a las restricciones centradas y estrictas sobre la creatividad, reduciendo la motivación en los colaboradores creando un sistema de trabajo limitado que influye en una visión negativa de los indicadores financieros.

De esta manera, el contexto no solo muestra una relación estadística, sino que también fortalece la hipótesis de que el tipo de liderazgo que se aplique es un factor decisivo en la gestión económica percibida. En otras palabras, el tipo de gestión adoptado por microempresas o propietarios puede mejorar o debilitar la confianza en la sostenibilidad financiera de la empresa.

Discusión

Los hallazgos de este estudio confirman que el estilo de liderazgo utilizado en las microempresas automotrices de la ciudad de Macas, está significativamente relacionado con la percepción económica, en particular en términos de rentabilidad, liquidez y sostenibilidad. La correlación fuerte y positiva encontrada con el coeficiente de Pearson (0.622 **), es evidencia de que un liderazgo transformacional no solo influye en el clima organizacional propuesto por varios estudios previos, sino que también incide directamente en cómo los propietarios y socios evalúan sus resultados financieros.

Estos hallazgos son congruentes con los resultados de Barberan et al. (2024), quien demostró que los indicadores financieros y no financieros tienen un impacto simultaneo dependiendo del tipo de liderazgo que se aplique a la interna de la empresa, siendo el liderazgo transformacional el que presenta ventajas competitivas. De manera similar, Ormaza Cevallos et al. (2023), reportó que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la productividad y la satisfacción laboral con el liderazgo transformacional en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas, lo que robustece la validez de los descubrimientos en el argumento amazónico.

No obstante, la presente investigación reconoce que el liderazgo tradicional es útil en ciertos escenarios específicos. Como sustentan Ortiz Maldonado y Castillo Quintana (2022), que el liderazgo tradicional sigue siendo frecuente en empresas de manufactura de Ecuador y, aunque esta gestión es menos innovadora, puede ser útil en actividades rutinarias. La existencia de estos tipos de liderazgo en las microempresas automotrices de la ciudad de Macas, sugiere que pasar de un liderazgo a otro no sucede de manera inmediata, sino depende de muchos factores como la cultura organizacional, la capacidad gerencial y el acceso a recursos.

Esta investigación contribuye de una manera significativa ya que no existen este tipo de discusión en el ámbito de microempresas automotrices, un sector donde la literatura previa resulta escasa. Aunque en otros entornos, los beneficios del liderazgo transformacional son explicados por mediadores como la innovación y el aprendizaje de la organización (Busari et al., 2020). En esta investigación se demuestra que la práctica de este tipo de liderazgo se traduce a mejoras en las expectativas financieras, incluso teniendo limitaciones en recursos. Esto nos indica que, en empresas flexibles y pequeñas, el impacto del estilo de liderazgo ejercido es más directo y visible.

Sin embargo, también se deben establecer las limitaciones de la investigación. Primero, el estudio se basa en las percepciones autorreportadas, no en datos económicos objetivos lo que puede introducir sesgos de deseabilidad social o esperanzas influidas por la cultura de la organización. En segundo lugar, el tamaño de la muestra, aunque es representativo para la población objetivo ($n = 56$), impide que se generalizarse a otros sectores como productivos o a microempresas en otros contextos distintos a la amazonia. Estas restricciones revelan la necesidad de estudios futuros que integren datos financieros verificables y comparaciones entre regiones o sectores.

Pese a estas limitaciones, los resultados presentan una idea clara: el liderazgo transformacional debe utilizarse como un recurso estratégico para mejorar la percepción de indicadores financieros en microempresas automotrices. Este hallazgo no solo respalda los aportes teóricos de Bass y Riggio (2006), quien menciona que el estilo de liderazgo genera resiliencia social, compromiso y que además es aplicable en realidades locales donde la estabilidad económica depende de la innovación, motivación y compromiso del equipo de trabajo.

Conclusión

Los resultados obtenidos ratifican la hipótesis de la investigación, es decir los tipos de liderazgo ejercidos en las microempresas automotrices de Macas inciden significativamente sobre la percepción de los indicadores financieros como: la sostenibilidad, la liquidez y la rentabilidad. En consecuencia, el liderazgo transformacional se posiciona como la mejor opción para fortalecer la capacidad de adaptación y la visión de la empresa en este tipo de mercados que son muy competitivos. Por su parte, el liderazgo tradicional, aunque está presente en algunas de las microempresas de la zona, se presenta como un tipo de gestión muy limitado y con un poco impacto en las proyecciones financieras a largo plazo.

Esta investigación aporta a un campo poco explorado como lo es el analizar como los estilos de liderazgo se relacionan con los indicadores financieros en las microempresas amazónicas. Los hallazgos demuestran que dependiendo el tipo de liderazgo se influye en como los propietarios y empleos perciben la estabilidad financiera interna de la empresa, inclusive en escenarios de recursos restringidos. Esto significa una base sólida para el diseño de estrategias para el fortalecimiento de microempresas automotrices de la región.

Se reconocen limitaciones en lo que tiene que ver con el tamaño de la muestra de la investigación y el análisis de percepciones autorreportadas en lugar de indicadores financieros con cifras reales. Esto hace que exista una restricción general de los descubrimientos, por lo que se recomienda que en investigaciones futuras se incorporen datos contables verificables para ser analizados y comparados con distintos sectores y regiones. Esto nos ayudara a comprender de una manera más profunda y exacta sobre la relación del liderazgo con el desempeño económico.

En conclusión, el liderazgo transformacional se establece como una ventaja competitiva para los microempresarios del sector automotriz de Macas, al generar climas organizacionales que promueven el desempeño de una manera creciente y sólida para el fortalecimiento de los propósitos y objetivos financieros, consolidando así un modelo de gestión muy favorable y sostenible a corto, mediano y largo plazo.

Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, se sugiere que las autoridades locales y las instituciones académicas promuevan políticas públicas y privadas con programas de apoyo orientados a difun-

dir las prácticas de liderazgo transformacional en el sector automotriz y en otras áreas productivas de la región. De igual manera, sería oportuno replicar estudios comparativos en distintos sectores para ampliar la comprensión del vínculo entre liderazgo y resultados financieros, generando así bases sólidas para el fortalecimiento empresarial amazónico.

Se sugiere, reforzar las competencias de liderazgo transformacional entre los gerentes y dueños de microempresas automotrices de Macas a través de capacitaciones o cursos enfocados en el progreso de destrezas como la estimulación intelectual, la comunicación eficaz, la motivación y el trato individualizado. Estos espacios de aprendizaje ayudarán a fortificar equipos de trabajo que estén comprometidos y unidos, lo cual mejorará la percepción de sostenibilidad financiera, liquidez y rentabilidad.

Además, para poder diferenciar las percepciones de los colaboradores y propietarios con datos más específicos, es recomendable que las futuras exploraciones incorporen indicadores financieros objetivos y registros contables comprobables. Esto posibilitará una evaluación más precisa de la conexión entre el rendimiento económico y los estilos de liderazgo.

Finalmente, es importante promover el fortalecimiento del clima organizacional con la ayuda de tácticas que estimulen la comunicación dentro de las organizaciones sin depender de la posición jerárquica para la participación en la toma de decisiones conjunta, generando una motivación extra. Estas medidas contribuirán a crear un ambiente de trabajo positivo que respalde la capacidad de las microempresas para ser productivas y resilientes ante un mercado dinámico y competitivo.

Referencias

- Acosta Peña, J. C. (2018). *El concepto de liderazgo: Una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes*. Universidad de La Salle.
- Agazu, B. G., Kero, C. A., & Debela, K. L. (2025). Transformational leadership and firm performance: A systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00476-x>
- Alqatawenah, A. S. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Business: Theory and Practice*, 19, 17–24. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.03>
- Álava-Atiencie, N. G., & Quinde-Lituma, M. E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación Universitaria*, 16(2), 49–60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>
- Barberan, N., Bastidas, T., & Herrera, C. (2024). Estilos de liderazgo en el rendimiento financiero y no financiero de las microempresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 730–744. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.17>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>

- Bautista-Díaz, M. L., Victoria-Rodríguez, E., Vargas-Estrella, L. B., & Hernández-Chamosa, C. C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: Su clasificación, objetivos y características. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 9(17), 78–81. <https://doi.org/10.29057/icsa.v9i17.6293>
- Busari, A. H., Khan, S. N., Abdullah, S. M., & Mughal, Y. H. (2020). Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 181–209. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0083>
- Cárdenas-Fajardo, H. R., & Blacio-Maldonado, K. J. (2024). Incidencia de la asociatividad en el liderazgo transformacional. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 7(15), 18–35. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i15ep.002>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Echeverría, R. (2009). *La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*. Granica.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Espinosa Cevallos, P. A. (2024). El liderazgo transformacional y la creación de una cultura organizacional sostenible. *Revista Política y Ciencias Administrativas*, 3(1), 20–35. <https://doi.org/10.62465/rpca.v3n1.2024.75>
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Jabeen, S. (2022). What is the role of transformational leadership in SMEs? A review paper. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 4(1), 10–25. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxxx>
- Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader–member exchange and relational identification. *SAGE Open*, 5(4). <https://doi.org/10.1177/2158244015612518>
- Longshore, J. M., & Bass, B. M. (1987). Leadership and performance beyond expectations. *The Academy of Management Review*, 12(4). <https://doi.org/10.2307/258081>
- Martínez Ventura, J., Cardeño Portela, E., Ramírez Cardeño, W., & Durán, S. (2018). Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial. *Desarrollo Gerencial*, 9(2), 140–157. <https://doi.org/10.17081/dege.9.2.2980>
- Ormaza Cevallos, M. G., Lozano Jaramillo, G. A., Chávez Franco, J. A., & Andrade Vera, S. A. (2023). Liderazgo transformacional: Un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1678–1692. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.50>
- Ortiz Maldonado, C. A., & Castillo Quintana, M. B. (2022). Leadership in the face of digital transformation in an Ecuadorian manufacturing company in 2020. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 5(1). <https://doi.org/10.37956/jbes.v5i1.269>

- Pilamunga Pucha, E. C., & Goyes Noboa, J. E. (2024). Liderazgo transformacional en instituciones financieras: Caso de estudio Cooperativa de ahorro y crédito Juan Pío de Mora Ltda. Cantón San Miguel de Bolívar. *Reincisol*, 3(6), 3996–4016. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)3996-4016](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)3996-4016)
- Tigre-Loja, B. R., Tinto-Arandes, J., & Solís-Muñoz, J. B. (2024). Liderazgo y gestión financiera en los micro emprendimientos de comida rápida en Macas—Ecuador. *Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 5(14). <https://doi.org/10.46652/pacha.v5i14.276>
- Vargas-Salgado, M. M., & Gómez-Bull, K. G. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>

Autores

Diego Mateo Rodríguez Campoverde. Maestrante en el programa de Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos.

Guido Olivier Erazo Alvarez. Docente de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Cuenca.

Jorge Ormaza Andrade. Docente tutor, de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Cuenca.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.