

Liderazgo transformacional y sostenibilidad: caso de Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante

Transformational Leadership and Sustainability: The Case of the Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante

David Alexander Sinche Jimenez, Diana Cristina Morales Urrutia, Guido Olivier Erazo Álvarez

Resumen

El liderazgo transformacional, se caracteriza por su habilidad para inspirar, motivar y fomentar la innovación, surge como un elemento clave para impulsar cambios significativos dentro de las organizaciones. Este trabajo explora cómo la sostenibilidad del Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante tiene una relación directa con el liderazgo transformacional. Aunque el museo cumple una importante labor cultural, se ha observado que aún carece de una estructura bien definida para incorporar prácticas de sostenibilidad ambiental en su cultura organizacional. El objetivo de esta investigación es analizar la percepción del personal sobre el liderazgo transformacional y las prácticas de sostenibilidad ambiental, económica y sociocultural en el Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante. El estudio aplicó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal, se utilizó una encuesta con escala tipo Likert dirigida a la totalidad del universo que conformaron 20 colaboradores del museo. Los resultados evidencian una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la sostenibilidad económica y la sostenibilidad sociocultural, mientras que la dimensión ambiental requiere mayor integración con los valores éticos del liderazgo. Se concluye que la sostenibilidad no puede desarrollarse sin una cultura organizacional sustentada en un liderazgo transformacional coherente e inspirador.

Palabras clave: Liderazgo; Sostenibilidad; Cultura; Museos; Innovación.

David Alexander Sinche Jimenez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | david.sinche.19@est.ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0008-0260-6803>

Diana Cristina Morales Urrutia

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | diana.morales@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-9693-3192>

Guido Olivier Erazo Álvarez

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

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

<http://doi.org/10.46652/pacha.v7i20.508>

ISSN 2697-3677

Vol. 7 No. 20 enero-abril 2026, e260508

Quito, Ecuador

Enviado: octubre 31, 2025

Aceptado: diciembre 27, 2025

Publicado: enero 29, 2026

Continuous Publication



Abstract

Transformational leadership, characterized by its ability to inspire, motivate, and foster innovation, emerges as a key element for driving meaningful change within organizations. This study explores how the sustainability of the Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante is directly related to transformational leadership. Although the museum fulfills an important cultural role, it has been observed that it still lacks a well-defined structure to incorporate environmental sustainability practices into its organizational culture. The objective of this research is to analyze the staff's perception of transformational leadership and the environmental, economic, and sociocultural dimensions of sustainability at the Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante. The study employed a quantitative approach with a descriptive-correlational and cross-sectional design, using a Likert-scale survey administered to the entire population of 20 museum employees. The findings reveal a significant relationship between transformational leadership and both economic and sociocultural sustainability, while the environmental dimension requires stronger alignment with the ethical values of leadership. It is concluded that sustainability cannot be developed without an organizational culture grounded in coherent and inspiring transformational leadership.

Keywords: Leadership; Sustainability; Culture; Museums; Innovation.

Introducción

El concepto de sostenibilidad, aunque hoy ocupa un lugar central en la gestión organizacional, tiene sus raíces en debates globales iniciados a mediados del siglo XX. El informe “Our Common Future” (Comisión Brundtland, 1987) introdujo la definición más difundida: satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer las suyas. Desde entonces, el término se ha consolidado como un eje transversal en políticas públicas, iniciativas empresariales y proyectos culturales, y ha evolucionado hacia una visión más holística que integra dimensiones ambientales, económicas y socioculturales (UNESCO, 2020).

En los últimos años, el liderazgo y la sostenibilidad se han convertido en ejes principales de todas las organizaciones. Según el documental de Curating Tomorrow (2023), debido al creciente interés por perseverar el medio ambiente, implementar modelos económicos que permitan a las empresas generar utilidad y generar conexiones fuertes entre lo social y cultural ha impulsado a que diferentes instituciones replanteen sus modelos de negocios y gestión para alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este contexto, el liderazgo transformacional adquiere un rol importante, pues según Bass y Riggio (2006), este estilo de liderazgo inspira a los equipos de trabajo a compartir una visión trascendente, fomenta la creatividad e innovación y motiva al compromiso con valores que trascienden lo individual.

La sostenibilidad transmite un mensaje claro, que los recursos naturales son finitos, las diferencias sociales amenazan la estabilidad de las comunidades y que las prácticas empresariales ya no pueden crecer sin responsabilidad ética ni una visión clara a largo plazo (Boeske, 2023; Zgrzywa-Ziemak, Walecka-Jankowska y Zimmer, 2024). A través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se ha promovido una urgencia para que las entidades tanto públicas como privadas integren dentro de su misión los principios de sostenibilidad, de modo que sus decisiones actuales no comprometan el bienestar de generaciones futuras.

Diferentes estudios muestran que las organizaciones que implementa la sostenibilidad como eje estratégico dentro de sus objetivos obtienen no solo reducciones en impactos ambientales, sino que también obtienen beneficios económicos tangibles como la reducción de costos operativos mayor resiliencia y en el ámbito cultural se fortalece la identidad y cohesión comunitaria (Zgrzywa-Ziemak et al., 2024). Autores como Boske (2023), destacan que no basta solo con proponer ideas se necesita liderazgo que traduzca estos valores en comportamientos organizacionales concretos.

En el plano latinoamericano, la sostenibilidad ha adquirido especial relevancia en sectores vinculados al turismo y la cultura, donde no solo se busca conservar recursos, sino también proteger patrimonios intangibles, fortalecer identidades locales y promover el desarrollo comunitario. En este contexto, la gastronomía ocupa un lugar importante ya que es un vehículo hacia el pasado, la tradición y la preservación de conocimientos ancestrales (González y Valdivieso, 2023).

Para ICOMOS (2013), el concepto de sostenibilidad dentro de museos abarca tres dimensiones fundamentales: ambiental, económica y sociocultural; las mismas no solo aseguran la permanencia de las instituciones culturales durante el tiempo, sino que las posicionan como representantes de transformación social y cultural. Por lo general, los museos gastronómicos tienen un valor singular, ya que, como destaca la UNESCO (2003), la cocina tradicional constituye un patrimonio vivo que refleja la identidad cultural de los pueblos y fortalece la cooperación entre comunidades. En este sentido, los museos gastronómicos no solo preservan recetas históricas, sino que también promueven la creatividad, el turismo y la innovación social (González y Valdivieso, 2023).

La sostenibilidad ambiental se refiere al conjunto de prácticas destinadas a preservar los ecosistemas y reducir el impacto ecológico promoviendo el uso responsable de los recursos naturales. En el ámbito de los museos gastronómicos, esto incluye medidas como eficiencia energética en las instalaciones, control de la temperatura y humedad para conservación de artículos de invaluable valor, gestión de residuos, etc. Estudios recientes muestran que muchas instituciones culturales están adoptando “green operations” como parte de su estrategia institucional para alinearse con los compromisos de cambio climático y se ha podido evidenciar que los museos que tienen más empatía con el medioambiente realizan evaluaciones ambientales periódicas, optimizando el consumo energético y adoptando protocolos de conservación más sostenibles en sus operaciones diarias (CIMAM, 2023).

Con respecto a la sostenibilidad económica se refiere a la capacidad que posee una empresa para gestionar sus recursos financieros y que le permitan operar de forma continua sin comprometer su esencia patrimonial o su compromiso social. Incluye fuentes de financiamiento diversificadas, control de costos y modelos de negocio que incluyan innovación para generar ingresos adicionales, inversiones en infraestructura rentable, así como administración financiera transparente. Un estudio reciente que analizó el sector cultural en Italia muestra que los museos, con el pasar de los años, pueden pasar entre diferentes estados de sostenibilidad económica, dependien-

do de su tamaño, ubicación y capacidades administrativas, y concluyó que las empresas que mejor gestionan sus finanzas logran mejorar su resiliencia económica (Galluccio, 2024).

En cuanto a la sostenibilidad sociocultural involucra la preservación de la identidad cultural, el patrimonio intangible, la inclusión social y la participación de comunidades. Es decir, no se trata de conservar objetos o tradiciones, sino la sostenibilidad sociocultural tiene como objetivo el asegurar que las comunidades locales no solo participen, sino que sean reconocidas, sean escuchadas y que se utilicen los espacios culturales como plataformas de aprendizaje. Estudios como el que realizó CINAM (2023), encontró que los museos están aumentando sus esfuerzos para involucrar a comunidades marginalizadas y fomentar la educación patrimonial con actores de diferentes comunidades. Asimismo, otra investigación sobre el turismo gastronómico sostenible en México, la conciencia sociocultural aparece como componente esencial el cuál se enfoca en preservar saberes agrícolas tradicionales, recuperar paisaje cultural, generar orgullo local e involucrar al visitante no solo como espectador sino como participante consciente (Medita et al, 2023).

En síntesis, la sostenibilidad no es solamente un ideal con normas, sino una concepción con múltiples dimensiones que presiona a que las organizaciones alineen su visión, cultura y objetivos con valores que integran lo ambiental, lo económico y lo social, de manera interdependiente. Esta integración, sin embargo, depende en gran medida de cómo se ejerza el liderazgo en la organización.

En este sentido, la sostenibilidad se configura como un objetivo estratégico que atraviesa todas las operaciones de una empresa desde la concepción de exhibiciones, el mantenimiento de los artículos, las relaciones con la comunidad, fuentes de ingreso y la evaluación constante de impacto ambiental. Para el Museo de la Gastronomía Cuencana, estas dimensiones representan tanto un desafío como una oportunidad para garantizar que su funcionamiento diario respete el medio ambiente, que su modelo económico sea autosuficiente y que su rol sociocultural pueda difundir saberes gastronómicos y fortalezca la inclusión social.

Algunas investigaciones han hecho énfasis en la relación entre el liderazgo y la sostenibilidad como las de Viraj Smith et al. (2023) y Mehmood y Rafiq (2024), que colocan al liderazgo transformacional como un pilar primordial que promueve prácticas sostenibles al generar un entorno de innovación y conciencia ecológica. Asimismo, Villavicencio et al. (2024), resalta que, en contextos culturales como museos o restaurantes, aplicar un estilo de liderazgo transformacional fomenta un compromiso colectivo alineado con la misión institucional, estimulando tanto la pasión como la creatividad del personal.

Dentro de los estilos de dirección estudiados, el liderazgo transformacional ha recibido una atención especial por su potencial para promover la sostenibilidad. Este enfoque se especializa en construir una visión compartida, generar inspiración y la capacidad del líder para tener consideración individual en su personal, en otras palabras, estimula tanto la motivación intrínseca como la creatividad del equipo creando espacios necesarios para promover la innovación orientada a la sostenibilidad (Ren, 2024).

Finalmente, estudios recientes señalan factores que limitan el impacto del liderazgo sobre la sostenibilidad. Entre ellos se encuentra el agotamiento del personal, la capacidad organizativa para implementar cambios y la presencia de una cultura institucional reconozca la sostenibilidad. Estas condiciones indican que el liderazgo transformacional es necesario, pero no siempre suficiente, ya que su impacto depende de la coherencia entre la visión y las capacidades operativas. Como resultado, promover sostenibilidad desde el liderazgo exige acciones simultáneas en discurso, formación, incentivos y estructuras de soporte.

En el contexto del Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante, inaugurado en 2019, se sitúa como pionero del primer museo gastronómico del país. Su propuesta innovadora integra experiencias educativas, culturales y recorridos dentro de sus diferentes salas que combinan identidad cultural, culinaria y “tradición en todos los sentidos” como menciona su CEO Miguel Urgiles. Sin embargo, pese a sus contribuciones, enfrenta el desafío de consolidar un modelo estructurado de sostenibilidad que articule lo ambiental, lo económico y lo sociocultural. Esta brecha genera la necesidad de analizar cómo el liderazgo transformacional puede convertirse en un motor de decisiones sostenibles dentro de este espacio cultural.

En consecuencia, la presente investigación tiene como objetivo analizar la percepción del personal sobre el liderazgo transformacional y las prácticas de sostenibilidad ambiental, económica y sociocultural en el Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante, respondiendo así a la pregunta de ¿Cómo se percibe el liderazgo transformacional y las prácticas de sostenibilidad en el Museo de la Gastronomía Cuencana?

Metodología

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, basado en la recolección de datos y análisis estadísticos de la percepción de los empleados sobre el liderazgo transformacional que se efectúa dentro de la organización. Este tipo de investigaciones se caracteriza por su enfoque empírico, fundamentado en la medición numérica y el análisis estadístico para describir y explicar fenómenos sociales (Creswell y Creswell, 2023).

El tipo de investigación adoptado es descriptivo-correlacional, puesto que se pretende caracterizar las dimensiones del liderazgo transformacional percibidas por los participantes y las prácticas de sostenibilidad implementadas en el museo. Este modelo permite caracterizar variables sin intervenir en ellas y, a su vez, explorar el rumbo y el volumen de las asociaciones existentes entre las variables (Lim, 2024).

En cuanto a la temporalidad, se trata de un estudio de corte transversal, ya que los datos se recolectaron en un único momento, lo que facilita identificar tendencias y patrones en un contexto específico (Setia, 2016).

El universo de estudio está conformado por los 20 colaboradores del Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante, quienes constituyen la totalidad del personal operativo y administra-

tivo. Debido al tamaño reducido y accesible de la población, se aplicó un muestreo censal, lo cual permite obtener una visión integral del fenómeno investigado y asegurar una mayor representatividad en los resultados.

Para la recolección de información se utilizó la encuesta estructurada como técnica principal. El instrumento fue un cuestionario con escala tipo Likert de 1 a 5, diseñado para medir la percepción de los participantes respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional (influencia idealizada, inspiración motivacional, estimulación intelectual y consideración individualizada) y las dimensiones de sostenibilidad en sus tres ámbitos: ambiental, económico y sociocultural. Según Joshi et al. (2023), este tipo de escala facilita la cuantificación de variables cualitativas en datos numéricos que pueden ser analizados estadísticamente, contribuyendo así a la validez y fiabilidad de los resultados.

Las encuestas fueron aplicadas de manera virtual, utilizando el formulario de Google a los colaboradores del museo, garantizando condiciones de privacidad y confidencialidad para los participantes. Se explicó el propósito de la investigación y se obtuvo su consentimiento informado, siguiendo principios éticos de la investigación social.

Los datos recolectados fueron codificados y procesados con apoyo de herramientas estadísticas descriptivas y correlacionales. Se calcularon frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central para caracterizar las variables, posteriormente se evaluó la fiabilidad interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, asegurando la congruencia de las escalas que fueron empleadas para medir las dimensiones del liderazgo transformacional y las prácticas de sostenibilidad (Taber, 2020; Tavakol y Dennick, 2021).

De igual manera, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para determinar que los datos se ajustan a una distribución normal (Razali y Wah, 2021). Esto guio la elección de los procedimientos estadísticos más adecuados, que en este caso en particular es la estadística no paramétrica. Finalmente se aplicaron pruebas de correlación de Spearman para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las prácticas de sostenibilidad con enfoque en sus tres dimensiones. Este análisis permite identificar asociaciones significativas que aporten evidencia empírica al problema planteado (Razali y Wah, 2021).

En este sentido, la hipótesis planteada para el estudio es H1: el liderazgo transformacional incide sobre la sostenibilidad organizacional.

En síntesis, la metodología adoptada asegura que el estudio pueda ser replicado por otros investigadores, dado que detalla el enfoque, el diseño, la población, el instrumento empleado y el procedimiento de análisis de datos, garantizando rigor y validez en los resultados obtenidos.

Resultados

Prueba de fiabilidad: Alfa de Cronbach.

El análisis de los datos se realizó en la herramienta IBM SPSS 26 bajo un nivel de significancia del 5%. Para evaluar la fiabilidad la fiabilidad de la encuesta, se llevó a cabo el Alfa de Cronbach para medir la percepción de los empleados en cuanto a liderazgo transformacional que se efectúa dentro del Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante.

Tabla 1. Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,910	0,904	14

Fuente: elaboración propia.

El Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,910$) indica que el instrumento aplicado presenta una excelente consistencia interna, lo que significa que las preguntas incluidas son coherentes entre sí y miden de forma estable y homogénea los constructos teóricos planteados como es el Liderazgo Transformacional y la Sostenibilidad (ambiental, económica y sociocultural).

Análisis de la distribución de datos: Prueba de Shapiro-Wilk

Posteriormente para determinar si los datos siguen una distribución normal, se realizó la prueba de Shapiro-Wilk, ya que los resultados son claves para decidir si se usará estadística paramétrica como Pearson o no paramétrica como Spearman:

Tabla 2. Prueba de Shapiro-Wilk.

Preguntas Investigación	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inspiración	0,711	20	<0,001
Motivación	0,763	20	<0,001
Consideración	0,869	20	0,011
Crecimiento	0,867	20	0,010
Reconocimiento	0,825	20	0,002
Estimulación	0,643	20	<0,001
Confianza	0,700	20	<0,001
Ética	0,741	20	<0,001
Prácticas de reciclaje	0,671	20	<0,001
Ahorro de agua o energía	0,795	20	0,001
Insumos biodegradables	0,762	20	<0,001
Control de Gastos	0,832	20	0,003
Inclusión de la comunidad	0,711	20	<0,001

Pruebas de normalidad			
Preguntas Investigación	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Colaboración local	0,644	20	<0,001

Fuente: elaboración propia.

La prueba Shapiro-Wilk es eficiente inclusive para muestras pequeñas, en donde el resultado fue que al tratarse de una distribución que no es normal en sus variables ($p \leq 0,05$), se debería aplicar estadística no paramétrica, es decir, correlación de Spearman.

Análisis de correlación

Con el propósito de analizar la relación que tiene el liderazgo transformacional y la sostenibilidad, se examinaron los ítems que presentaron una correlación estadísticamente significativa entre dichas variables.

En el análisis de correlaciones se identificó una relación estadísticamente significativa entre la implementación de mecanismos para controlar eficientemente los gastos y la confianza en la toma de decisiones del líder ($p = 0,492$; $p = 0,028$).

Tabla 3. Correlación entre la variable control de gastos y la variable confianza.

Correlaciones			
	Variable	Valores	¿Confía en la toma de decisiones de su líder?
Rho de Spearman	¿Existen mecanismos para controlar eficientemente los gastos?	Coeficiente de correlación	0,492*
		Sig. (bilateral)	0,028

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla 4, se identificó una relación estadísticamente significativa entre la colaboración del museo con productores o chefs locales y la estimulación que tiene el líder sobre el equipo a proponer nuevas e innovadoras ideas ($p= 0,466$; $p = 0,039$).

Tabla 4. Correlación entre la variable Colaboración Local y la variable Estimulación.

Correlaciones			
	Variable	Valores	¿Su líder lo incentiva a proponer ideas innovadoras?
Rho de Spearman	¿Existe colaboración con productores o chefs locales?	Coeficiente de correlación	0,466*
		Sig. (bilateral)	0,039

Fuente: elaboración propia.

De la misma forma, se obtuvo una relación estadísticamente moderada entre los métodos empleados en el museo para el ahorro de agua o energía y la percepción del personal sobre el comportamiento ético que tiene el líder (coeficiente = 0,343; p = 0,139).

Tabla 5. Correlación entre la variable Ahorro de Agua o Energía y la variable Ética.

Correlaciones		
	Variable	Valores
Rho de Spearman	¿Se implementan acciones para el ahorro de agua o energía?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
		0,343 0,139

Fuente: elaboración propia.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian que el liderazgo transformacional desempeña un papel importante para establecer prácticas sostenibles dentro del Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante.

Al realizar la prueba de correlación de Spearman, se identificó una asociación significativa entre los mecanismos de control de gastos y la confianza en la toma de decisiones del líder. Este hallazgo evidencia que, en la medida en que el museo establece prácticas de control financiero y uso eficaz de los recursos, los colaboradores perciben una mayor credibilidad en las decisiones adoptadas por la gerencia. En este sentido, la gestión eficiente de los recursos no solo favorece la sostenibilidad institucional, sino que también fortalece la confianza en el liderazgo, consolidándose como un factor clave para el desarrollo organizacional. Dicho hallazgo coincide con lo señalado por Xuecheng et al. (2022), quienes destacan que la sostenibilidad económica depende en gran medida de la capacidad del liderazgo para ejercer una gestión responsable de los recursos, fomentando así la credibilidad y la participación del equipo.

Asimismo, la correlación entre la colaboración con productores o chefs locales y la estimulación hacia la innovación confirma que las alianzas socioculturales actúan como patrocinadores de creatividad dentro del equipo. Este resultado revela que las alianzas con actores locales no solo fortalecen los vínculos comunitarios, sino que se traducen directamente en un mayor dinamismo creativo dentro del equipo de trabajo. En la medida en que el Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante genera vínculos estratégicos con productores, chefs y/o emprendedores, los colaboradores perciben un espacio más abierto al intercambio de conocimientos y propuestas innovadoras. Las conclusiones de Durkin et al. (2023), se ven reforzadas por estos resultados, ya que sostienen que la interacción con actores locales en proyectos gastronómicos promueve la generación de ideas innovadoras y el fortalecimiento del sentido de pertenencia. En este contexto, el liderazgo transformacional se manifiesta como un facilitador que impulsa la cooperación interinstitucional y la creatividad colectiva, elementos esenciales para la sostenibilidad sociocultural.

Por otra parte, la relación moderada entre las acciones de ahorro de agua o energía y la percepción ética del líder indica que, aunque existe coherencia entre las prácticas ambientales y los valores personales del liderazgo, esta vinculación aún requiere consolidarse. Este hallazgo podría deberse a que las estrategias ambientales implementadas aún se encuentran en etapas iniciales o carecen de un plan de comunicación interna que refuerce su conexión con la visión ética de la dirección. Si bien el Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante ha comenzado a incorporar medidas de ahorro de agua y energía, aún existe una brecha entre la ejecución técnica de estas acciones y su integración en la cultura ética organizacional. Esto sugiere que las políticas ecológicas, no logran generar por sí solas un cambio de conciencia si no están acompañadas de un liderazgo capaz de comunicar su propósito. Estos resultados concuerdan con el Comité Internacional de Museos y Colecciones de Arte Moderno CIMAM (2023), que indica que la sostenibilidad ambiental en museos no solo implica acciones concretas, sino también la capacidad del líder de transmitir su relevancia y de integrar dichas acciones en la cultura organizacional.

En conjunto, los resultados respaldan la hipótesis de que un liderazgo transformacional puede ser un motor clave para la sostenibilidad organizacional, siempre que logre alinear la inspiración y la ética del líder con prácticas estructuradas y visibles en los tres pilares: ambiental, económico y sociocultural. Sin embargo, también se evidencia que la eficacia del liderazgo no depende únicamente de sus rasgos inspiracionales, sino de una comunicación clara de las metas sostenibles.

En términos comparativos, las correlaciones encontradas se alinean con los estudios de Mehmmood y Rafiq (2024), quienes señalan que el liderazgo transformacional incide positivamente en la adopción de estrategias sostenibles cuando existe coherencia entre visión, acción y participación. Sin embargo, la gestión ambiental en el Museo de la Gastronomía Cuencana es aún un tema pendiente, ya que se necesita mejorar la implementación de políticas y hábitos para lograr una verdadera sostenibilidad ecológica.

Conclusión

Este estudio confirma que la sostenibilidad en el Museo de la Gastronomía Cuencana Restaurante está fuertemente vinculada al empleo del liderazgo transformacional dentro de la organización. Los resultados muestran que la confianza en la toma de decisiones del líder, la estimulación para proponer ideas innovadoras y la motivación colectiva constituyen factores determinantes para fortalecer prácticas sostenibles en los ámbitos económicos, socioculturales y ambiental.

A su vez, la sostenibilidad económica del museo depende en gran medida de la capacidad del líder para gestionar los recursos eficientemente con total transparencia, por lo cual aumenta el nivel de confianza que tienen los empleados. Un control eficiente del gasto, acompañado de comunicación clara y participación del equipo, fortalece la credibilidad del liderazgo y crea condiciones para la estabilidad operativa del museo.

De igual manera, los resultados indican que la sostenibilidad sociocultural se fortalece cuando el líder estimula a sus empleados ser creativos y empoderarse en su puesto de trabajo para proponer ideas innovadoras, adicional al crear espacios abiertos a la colaboración con actores locales, tales como productores y chefs ayudar a tener un mayor impacto en la sociedad. Estas alianzas fomentan que los empleados se sientan valorados y que su opinión es tomada en cuenta, forjando al museo como un espacio de aprendizaje y desarrollo continuo.

Por otra parte, la sostenibilidad ambiental presenta avances significativos, sin embargo, para que pueda consolidarse en su totalidad, se requiere una integración más visible entre las prácticas medioambientales y ecológicas como el uso consciente de los recursos hídricos o energéticos y los valores éticos comunicados por la gerencia. Este hallazgo destaca que una comunicación efectiva es muy importante para que los empleados del museo adopten estas medidas como parte de sus actividades cotidianas dentro de la empresa.

El estudio confirma que la sostenibilidad depende del liderazgo que se adopte en la empresa. Un líder transformacional que inspira confianza motiva al equipo y fomenta la innovación, crea las bases necesarias para que las prácticas de sostenibilidad se integren en la cultura organizacional.

No obstante, el estudio presenta ciertas limitaciones. En primer lugar, el tamaño reducido de la muestra restringe la extensión de los resultados a otros contextos culturales o institucionales. En segundo lugar, el diseño transversal no permite analizar la evolución de la relación entre liderazgo y sostenibilidad a lo largo del tiempo. Finalmente, la investigación se basa en percepciones individuales, lo que sugiere complementar investigaciones futuras con indicadores cualitativos como grupos focales para obtener una mayor información y generar nuevas hipótesis.

En base a estos planteamientos, se recomienda que para estudios futuros se extienda la investigación a instituciones culturales de diferentes provincias e incorporen diseños longitudinales, es decir, estudios que permitan analizar la evolución de las variables a través del tiempo. Asimismo, es necesario desarrollar espacios y programas de capacitación para líderes culturales orientados al fortalecimiento de las capacidades en gestión sostenible, ética organizacional e innovación.

Referencias

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Boeske, J. (2023). Leadership towards sustainability: A review of sustainable, sustainability, and environmental leadership. *Sustainability*, 15(16). <https://doi.org/10.3390/su151612626>
- CIMAM. (2023). *Climate, social, and economic sustainability: How modern and contemporary art museums act to achieve the Sustainable Development Goals*. International Committee for Museums and Collections of Modern Art.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Curating Tomorrow. (2023). *Museos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
- Đurkin Badurina, J., Klapan, M., & Soldić Frleta, D. (2023). Stakeholders' collaboration in the development of an authentic gastronomic offering in rural areas: Example of the Ravni Kotari region in Croatia. *Sustainability*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054649>
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. New Society Publishers.
- García Canclini, N. (2015). *La sociedad sin relato: Antropología y estética de la inminencia*. Katz Editores.
- González, M., & Valdivieso, P. (2023). Museos gastronómicos y desarrollo local: Una mirada desde la sostenibilidad cultural. *Horizon Nexus Journal*, 12(2), 55–72. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10456923>
- ICOMOS. (2013). *Declaración de Hangzhou: Colocar la cultura en el centro de las políticas de desarrollo sostenible*.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2023). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 61(2), 1–9. <https://doi.org/10.9734/bjast/2023/v61i21625>
- Lim, W. M. (2024). What is quantitative research? An overview and guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(3), 325–348. <https://doi.org/10.1177/14413582241264622>
- Mehmood, R., & Rafiq, M. (2024). The impact of transformational leadership climate on business sustainability and new product development process: Moderating influence of strategic flexibility. *Sustainability*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/su15064921>
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2021). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 91(6), 1236–1249. <https://doi.org/10.1080/00949655.2020.1868668>
- Ren, Q., Li, W., & Mavros, C. (2024). Transformational leadership and sustainable practices: How leadership style shapes employee pro-environmental behavior. *Sustainability*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/su16156499>
- Setia, M. S. (2016). Methodology series module 3: Cross-sectional studies. *Indian Journal of Dermatology*, 61(3), 261–265. https://doi.org/10.4103/ijd.IJD_654_16
- Smith, S. V., Jayawardena, P., & Fernando, M. (2023). The impact of transformational leadership on sustainability initiatives in emerging economies. *Journal of Sustainable Management Studies*, 5(2), 67–85. <https://doi.org/10.1177/27531436231156783>
- Taber, K. S. (2020). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 50(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s11165-019-09953-0>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2021). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 12, 87–93. <https://doi.org/10.5116/ijme.60e5.2834>

- UNESCO. (2003). *Convención para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial*.
- UNESCO. (2020). *Cultura y desarrollo sostenible: Un potencial aún sin explotar*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380502>
- Villavicencio-Flores, G., Ramírez, L., & Cueva, D. (2024). Liderazgo transformacional en organizaciones culturales: Estrategias para fomentar innovación y compromiso. *Revista Latinoamericana de Estudios Organizacionales*, 12(1), 55–74. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10874329>
- Wijaya, S., & Pratomo, L. A. (2023). Stepping towards sustainable leadership: Analysis of leadership practices in the mining industry in supporting the achievement of Sustainable Development Goals. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(5). <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i5.246>
- Xuecheng, W., Ahmad, N. H., Iqbal, Q., & Saina, B. (2022). Responsible leadership and sustainable development in East Asia Economic Group: Application of social exchange theory. *Sustainability*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14106020>
- Zacher, H., Kühner, L., Katz, I. M., & Rudolph, C. W. (2024). Leadership for sustainability: A lifespan perspective. *Group & Organization Management*, 49(2), 244–277. <https://doi.org/10.1177/10596011241229891>
- Zgrzywa-Ziemak, A., Walecka-Jankowska, K., & Zimmer, K. (2024). The effect of organizational learning on business sustainability—The role of distributed leadership. *The Learning Organization*, 31(3), 285–304. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0135>

Autores

David Alexander Sinche Jimenez. Ingeniero Comercial en la ciudad de Cuenca con formación en áreas como administración, marketing, finanzas y maestrante en el programa de Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos.

Diana Cristina Morales Urrutia. Docente de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Cuenca.

Guido Olivier Erazo Álvarez. 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.