

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y  
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, marzo, 2025, Volumen VI

## **Aplicación del liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral de las empresas ferreteras en la provincia de Tungurahua**

Application of transformational leadership to improve the  
work environment of hardware companies in the province of  
Tungurahua

**Edison Gabriel Pozo**

prm.gabriel69@gmail.com  
<http://orcid.org/0000-0002-0574-854X>  
Universidad Internacional del Ecuador  
Pelileo – Ecuador

**Ray David Gómez**

rgomez17@indoamerica.edu.ec  
<http://orcid.org/0000-0001-6035-3041>  
Universidad Indoamérica. Instituto  
Superior Tecnológico UMA  
Ambato – Ecuador

**Darwin Fabricio Sánchez**

dfsanchez@institutos@edu.ec  
<http://orcid.org/0000-0002-9716-2887>  
Instituto Superior Tecnológico Pelileo  
Pelileo – Ecuador

**Mario Alberto Moreno**

mariomoreno@uti.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-3812-7264>  
Universidad Indoamérica  
Ambato – Ecuador

**Diego Gerardo Gómez**

dogomez86@hotmail.com  
<http://orcid.org/0009-0004-5778-4325>  
GAD Ambato  
Ambato – Ecuador

**DOI:** <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3607>

**Artículo recibido:** 03 de marzo de 2025.

**Aceptado para publicación:** 17 de marzo de  
2025.

**Conflictos de Interés:** Ninguno que declarar.

  
**Redilat**  
Red de Investigadores  
Latinoamericanos

**NÚMERO**

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3607>

## **Aplicación del liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral de las empresas ferreteras en la provincia de Tungurahua**

Application of transformational leadership to improve the work environment of hardware companies in the province of Tungurahua

**Edison Gabriel Pozo**

prm.gabriel69@gmail.com  
<http://orcid.org/0000-0002-0574-854X>  
Universidad Internacional del Ecuador  
Pelileo – Ecuador

**Ray David Gómez**

rgomez17@indoamerica.edu.ec  
<http://orcid.org/0000-0001-6035-3041>  
Universidad Indoamérica. Instituto Superior Tecnológico UMA  
Ambato – Ecuador

**Darwin Fabricio Sánchez**

dfsanchez@institutos@edu.ec  
<http://orcid.org/0000-0002-9716-2887>  
Instituto Superior Tecnológico Pelileo  
Pelileo – Ecuador

**Mario Alberto Moreno**

mariomoreno@uti.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-3812-7264>  
Universidad Indoamérica  
Ambato – Ecuador

**Diego Gerardo Gómez**

dogomez86@hotmail.com  
<http://orcid.org/0009-0004-5778-4325>  
GAD Ambato  
Ambato – Ecuador

Artículo recibido: 03 de marzo de 2025. Aceptado para publicación: día mes 2025.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

En esta investigación se aplicó el estilo de liderazgo transformacional enfocado al clima laboral en los procesos estratégicos y de negocio de las empresas ferretera ubicadas en la provincia de Tungurahua, explotando la influencia que este estilo tiene en el clima laboral, orientándolo a mejorar el ambiente laboral estableciendo las variables correctas para el presente estudio. La metodología de estudio se basó en un enfoque cuantitativo ya que se realizó un estudio exhaustivo del clima laboral en las empresas dedicada a la venta y distribución de material de construcción, también se utilizó el tipo de investigación no experimental con un alcance exploratorio así como también la investigación descriptiva ya que se estudió una parte de población de este tipo de empresas a quienes se aplicó una encuesta cuidadosamente estructurada con doce preguntas utilizando una escala Likert la cual fue valorada y validada por los investigadores. Los resultados obtenidos mediante la encuesta determinan claramente que el contexto actual del liderazgo transformacional mejora visiblemente el ambiente laboral de este tipo de empresa, siendo una estrategia competitiva para mantener y lograr un estilo

agradable y positivo en las relaciones entre los líderes y trabajadores de estas empresas. Finalmente se evidencia que el líder y sus seguidores deben adaptarse a medios cambiantes teniendo excelentes relaciones sociales y laborales ya que estas son un elemento clave para que estas empresas se mantengan en un estado competitivo y logren posicionarse en el mercado a lo largo del tiempo.

*Palabras clave:* liderazgo, clima laboral, procesos y relaciones laborales

## Abstract

In this research, the transformational leadership style focused on the work environment was applied in the strategic and business processes of hardware companies located in the province of Tungurahua, exploiting the influence that this style has on the work environment, guiding it to improve the work environment. establishing the correct variables for the present study. The study methodology was based on a quantitative approach since an exhaustive study of the work environment was carried out in companies dedicated to the sale and distribution of construction materials, the type of non-experimental research was also used with an exploratory scope as well as descriptive research since a part of the population of this type of companies was studied to whom a carefully structured survey with twelve questions was applied using a Likert scale which was evaluated and validated by the researchers. The results obtained through the survey clearly determine that the current context of transformational leadership visibly improves the work environment of this type of company, being a competitive strategy to maintain and achieve a pleasant and positive style in the relationships between the leaders and workers of these companies. Finally, it is evident that the leader and his followers must adapt to changing environments by having excellent social and labor relations since these are a key element for these companies to remain in a competitive state and achieve position in the market over time.

*Keywords:* leadership, work environment, processes and labor relations

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Pozo, E. G., Gómez, R. D., Sánchez, D. F., Moreno, M. A., & Gómez, D. G. (2025). Aplicación del liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral de las empresas ferreteras en la provincia de Tungurahua. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 122 – 130. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3607>

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo organizacional es el eje central de cualquier empresa, ya que este mantiene el control en todas las actividades que la misma realiza, ya sean económicas, productivas e incluso sociales. El líder delega funciones, planifica y controla todos los aspectos que hacen que la empresa se dirija hacia sus objetivos. Por ello, es importante que dicho dirigente sea eficiente al momento de tomar decisiones que involucren el bienestar de toda la organización. Con la finalidad de identificar un liderazgo organizacional y analizar cómo este incide en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Spartan, se realizó este trabajo de investigación que se ha estructurado para el desarrollo del planteamiento del problema que se identificó, respecto a: los inconvenientes que presentan los grupos de trabajo por no mantener un buen líder a cargo en los diferentes departamentos, donde además se evidencia un bajo desempeño laboral en los colaboradores de distintas áreas que no cumplen con las funciones de la empresa, por falta de capacitación, motivación y evaluación constante (Castellano, 2023).

El liderazgo juega un papel indispensable para alcanzar buena productividad en la organización, siguiendo los cuatro aspectos básicos que debe encaminar todo líder, la buena comunicación, innovación, participación y la confianza; dichos factores crean iniciativas que ejercen la propuesta del proyecto, tomando como principales componentes al liderazgo empresarial y la influencia que tiene en la productividad del personal, el talento humano es la razón de ser de una organización, en la cual una elevada desmotivación incide negativamente generando un vacío en el desarrollo personal y ocasionando una serie de problemas y conflictos que limitan su productividad (Coronel Llamo, 2021).

El estudio del liderazgo ha sido una parte importante y central de la literatura sobre gestión y comportamiento organizacional durante varias décadas. En la actualidad, es característico de la sociedad la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad en los diferentes aspectos del desarrollo social, económico y educativo entre otros. El aumento de la importancia del liderazgo escolar en los últimos 20 años ha estado acompañado por el desarrollo de teorías, con la aparición de nuevos modelos y la redefinición y desarrollo de enfoques establecidos (Peché Sanes, Merino Salazar, & Cortez Rodríguez, 2023).

Dentro de la perspectiva organizacional podemos analizar diferentes tipos de liderazgos que estarán al frente de organizaciones de diversos ámbitos económicos, para la aplicación de cualquier tipo de liderazgo existente, es pertinente conocer cuál es el efecto de un líder al interno de una organización, para ello podríamos establecer que un líder cuenta con las cualidades y seguridad, es quien solventará las respuestas a los problemas existentes, establecerá cuáles son las estrategias adecuadas; por cuanto los mercados son más exigentes y es necesario poner a disposición de los consumidores más beneficios que satisfagan sus necesidades y mermen el actuar de la competencia que cada vez es más agresiva. Otro aspecto del liderazgo radicará en el compromiso; algo que no se implantará a fuerza, el alineamiento de los miembros de una organización que permita alcanzar los objetivos propuestos mediante la proyección clara de la visión organizacional y propiciar el interactuar de los trabajadores con los diferentes mandos de trabajo (Chávez Lema, 2022).

Los estilos de liderazgo observados en las organizaciones objeto de estudio algunas veces es el participativo y el de la orientación al logro, prevaleciendo el estilo directivo o de autoridad para lograr influir en el entorno laboral haciendo comprender al personal que su labor es fundamental para los objetivos de la institución asumiendo el cumplimiento de normas institucionales, además se identificaron los rasgos del líder efectivo presente en estas instituciones educativas, para los cuales de los nueve rasgos investigados los más destacados fueron, confianza personal, flexibilidad e inteligencia. Cabe destacar, entonces que los líderes educativos cuentan con algunos rasgos necesarios basados en la tolerancia, el conocimiento y las competencias alcanzadas, sabiendo lo

necesario que son para el desempeño organizacional en las instituciones educativas, donde los docentes son partícipes en la formulación de los objetivos institucionales (Díaz Huamán, 2019).

Muchos líderes actúan movidos por intereses personales, ególatras, sin considerar el bienestar social y el desarrollo de sus seguidores. A su vez, es un proceso que permite a los líderes modificar estructuras y donde los seguidores pueden desarrollar la visión y misión presentada por el líder. Del mismo modo, desde los diferentes enfoques, estilos y tipos de liderazgo, pasando por el carismático, situacional y dentro de una moral cada vez más alta para transformar la organización. Conceptualmente, los líderes transformacionales son: “carismáticos, emprendedores proporcionando una visión y sentido de misión, originando orgullo, obteniendo respeto, confianza”, por lo cual, son inspiradores porque inducen a realizar cambios en las percepciones de sus liderados con el fin de influir positivamente en estos para la lograr los objetivos dentro de una organización (Rojas Carrasco & Vivas Escalante, 2020).

Las empresas dedicadas a la venta y distribución de materiales y productos para la construcción enfrentan un gran desafío el cual es el mantenerse competitiva en su nicho de ventas, a nivel mundial existen un sin número de empresas de este tipo las cuales dependen de sí mismos para mantenerse de manera eficiente en el mercado y para que sus ventas se mantengan equilibradas y aumentar de manera adecuada las mismas, para esto las organizaciones deben tener personal calificado y a su vez personas líderes en cada uno de sus procesos.

Ante el constante incremento de la población mundial existe la aparición de nuevas empresas y crecimiento de empresas ya existente sin importar a que se dedican, en el caso de las empresas ferreteras en el Ecuador han ido creciendo al pasar los años por lo que el mercado esta muy competitivo, dichas empresas deben mantener sus procesos en un eficiente funcionamiento y también sus colaboradores, el clima laboral juega un factor fundamental dentro de cualquier tipo de organización ya que su gran importancia radica en mantener un adecuado trabajo en equipo conjuntamente con la dependencia de los grupos de trabajo de un líder que guíe hacia la mejora a los empleados y los procesos de las empresas ferreteras.

El rol de un líder en las empresas es fundamental para generar un ambiente de trabajo seguro y eficiente y a su vez guiar a los trabajadores a un trabajo adecuado y eficiente, si las empresas no cuentan con un buen líder sus procesos y trabajadores tienen un bajo desempeño, en el caso de las empresas ferreteras el impacto de este tema es la reducción de clientes y bajas en sus ventas lo que ocasiona que sus ingresos monetarios sean bajos.

## **METODOLOGÍA**

En la presente investigación se aplicó el enfoque cuantitativo que ayuda a la recopilación de información sobre el tema de estudio con la intención de analizar y demostrar mediante números, tablas y estadísticas la hipótesis establecida, a la par con la revisión teórica y la definición de variables con el fin de determinar conclusiones y planes de recomendación a dicha hipótesis.

También se aplicó la investigación no experimental ya que solo se observaron las reacciones de los fenómenos en los procesos sin manipular la variable independiente, juntamente un diseño transversal para la recogida de datos con el fin de puntualizar y analizar lo acontecido. También, se utilizó la encuesta en un momento definitivo y un muestreo determinado de personas para estudiar el liderazgo transformacional para el mejoramiento del clima laboral en empresas ferreteras. Mediante la investigación de campo se aplicó el instrumento de recolección de datos (encuesta) a los trabajadores de la empresa ferretera y a los principales clientes, se consiguió información confiable para la investigación e identificación de relaciones que poseen las dos variables de esta investigación.

Por último también se utilizó la investigación descriptiva que permitió determinar los atributos y características y características de los trabajadores y clientes tomados en cuenta en el presente trabajo; conjuntamente también se aplicó la investigación exploratoria con el objetivo de estudiar el liderazgo que existe en las empresas ferreteras entendiendo las causas del desconocimiento del liderazgo transformacional y su incidencia negativa en el clima laboral y así obtener la mayor cantidad de información necesaria para el estudio.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez recolectada la información necesaria por medio de la aplicación del cuestionario minuciosamente establecido con 20 inferencias a estudiar sobre el tema de estudio se puede apreciar los resultados del instrumento empleado a las empresas ferreteras que se dedican a la venta y distribución de material y herramientas para la construcción, por ende, se realizó la tabulación e interpretación de los datos conseguidos de cada una de las preguntas realizadas.

En la Tabla 1 se muestra que la mayoría de la población considera que el jefe inmediato no sabe ni conoce lo que es liderazgo ni tampoco el tipo de liderazgo transformacional.

**Tabla 1**

*¿El jefe inmediato conoce lo que es liderazgo?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 1          | 2,13%       |
| De acuerdo               | 0          | 0%          |
| Neutro                   | 4          | 8,51%       |
| En desacuerdo            | 10         | 21,28%      |
| Totalmente en desacuerdo | 32         | 68,08%      |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

En la Tabla 2 se muestra que la mayoría de la población considera que el jefe no posee las competencias apropiadas de liderazgo.

**Tabla 2**

*¿El jefe inmediato tiene las competencias apropiadas de liderazgo?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 3          | 6,38%       |
| De acuerdo               | 0          | 0%          |
| Neutro                   | 10         | 21,28%      |
| En desacuerdo            | 11         | 23,40%      |
| Totalmente en desacuerdo | 23         | 51,06%      |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

En la Tabla 3 se muestra que la mayoría de la población considera que el jefe inmediato no inspira actitud posita en su trabajo y sus seguidores no cuentan con él.

**Tabla 3**

*¿Mi jefe inmediato inspira una actitud positiva en sus seguidores?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 1          | 2,13%       |
| De acuerdo               | 2          | 0%          |
| Neutro                   | 2          | 8,51%       |
| En desacuerdo            | 20         | 21,28%      |
| Totalmente en desacuerdo | 22         | 68,08%      |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

En la Tabla 4 se muestra que la mayoría de la población considera que el jefe inmediato no promueve el trabajo en equipo dentro de las actividades.

**Tabla 4**

*¿Mi jefe inmediato promueve el trabajo en equipo?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 5          | 10,64%      |
| De acuerdo               | 4          | 2,13%       |
| Neutro                   | 1          | 8,51%       |
| En desacuerdo            | 5          | 10,64%      |
| Totalmente en desacuerdo | 32         | 68,08%      |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

En la Tabla 5 se muestra que muchos de los trabajadores consideran que el jefe inmediato no los escucha ni tampoco les presta mucha atención.

**Tabla 5**

*¿Mi jefe inmediato escucha a sus trabajadores?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 2          | 4,26%       |
| De acuerdo               | 2          | 4,26%       |
| Neutro                   | 0          | 0           |
| En desacuerdo            | 20         | 42,55%      |
| Totalmente en desacuerdo | 23         | 48,93%      |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

En la Tabla 6 se muestra que muchos de los trabajadores consideran que no existe la comunicación correcta dentro de los equipos de trabajo y con el jefe inmediato.

**Tabla 6**

*¿La comunicación con mi jefe inmediato es correcta y buena?*

| Opciones              | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 0          | 0          |
| De acuerdo            | 0          | 0          |
| Neutro                | 10         | 21,28%     |

|                          |           |             |
|--------------------------|-----------|-------------|
| En desacuerdo            | 18        | 38,3%       |
| Totalmente en desacuerdo | 19        | 40,42%      |
| <b>Total</b>             | <b>47</b> | <b>100%</b> |

En la Tabla 7 se muestra que muchos de los trabajadores consideran que el jefe inmediato no valora su trabajo y se sienten inconformes con sus actividades.

**Tabla 7**

*¿El jefe inmediato valora el esfuerzo de los trabajadores?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 0          | 0           |
| De acuerdo               | 0          | 0           |
| Neutro                   | 2          | 4,26%       |
| En desacuerdo            | 20         | 42,55%      |
| Totalmente en desacuerdo | 25         | 53,19%      |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

En la Tabla 8 se muestra que muchos de los trabajadores consideran que en varios departamentos existe cooperación en los trabajadores y en otro no existe esta cooperación.

**Tabla 8**

*¿Existe cooperación entre los miembros del equipo de trabajo?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 22         | 46,81%      |
| De acuerdo               | 8          | 17,02       |
| Neutro                   | 0          | 0           |
| En desacuerdo            | 10         | 21,28%      |
| Totalmente en desacuerdo | 7          | 14,89       |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

En la Tabla 9 se muestra que muchos de los trabajadores consideran que dentro de la empresa los departamentos y áreas están ordenadas y organizadas para realizar eficazmente las actividades.

**Tabla 9**

*¿Las áreas de trabajo están organizadas correctamente para realizar las actividades?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 40         | 85,11%      |
| De acuerdo               | 5          | 10,64%      |
| Neutro                   | 0          | 0           |
| En desacuerdo            | 1          | 2,13%       |
| Totalmente en desacuerdo | 1          | 2,12%       |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

En la Tabla 10 se muestra que muchos de los trabajadores consideran que se sienten parte de la empresa, más allá de aquello no se sienten identificados con la empresa.

**Tabla 10**

*¿Los trabajadores se sienten parte de la empresa?*

| Opciones                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo    | 25         | 53,19%      |
| De acuerdo               | 13         | 27,66%      |
| Neutro                   | 5          | 10,64%      |
| En desacuerdo            | 3          | 6,38%       |
| Totalmente en desacuerdo | 1          | 2,13 %      |
| <b>Total</b>             | <b>47</b>  | <b>100%</b> |

Al realizar el análisis de los resultados mostrados en los cuadros anteriores se puede determinar claramente que las empresas ferreteras no tienen conocimiento sobre lo que es el liderazgo y ciertos colaboradores que se desempeñan como jefes no aplican el liderazgo transformacional para mejorar el clima y ambiente laboral, más del 40% de trabajadores consideran que el liderazgo afecta directamente el trabajo en equipo, así como también el esfuerzo que estos realizan en sus actividades.

Las áreas de trabajo de este tipo de empresas están debidamente organizadas para mantener un trabajo eficiente y la realización de actividades de manera adecuada.

### **CONCLUSIÓN**

Ante el desconocimiento y aplicación del liderazgo especialmente el liderazgo transformacional las empresas ferreteras se han visto envueltas en problemas de descontento de sus colaboradores y así también de un clima laboral inadecuado lo que ocasiona una deficiencia de la realización de sus actividades.

Mediante el desarrollo teórico – documental de diversas fuentes bibliográficas que proporcionan información clara y precisa enfocada al liderazgo transformacional y al clima laboral donde se define que el liderazgo transformacional ayuda a alcanzar un alto nivel de motivación y moral, este liderazgo intenta aumentar el potencial y optimizar el desempeño de los seguidores(trabajadores) al proporcionar un buen ambiente de trabajo para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, ya que permite estar preparados para los cambios y mejoras que se pueda dar en el entorno y en los equipos de trabajo.

Se pudo evidenciar que al no existir ni tener un completo y buen liderazgo transformacional el desempeño del personal no es eficiente como debería ser, dado que la motivación, compañerismo, comunicación y compromiso laboral va disminuyendo en las empresas ferreteras. El liderazgo va cambiando y mejorando a través de los años con el fin de lograr un buen y eficiente clima laboral para que las organizaciones sean estables económicamente y se mantengan competitivas en el mercado.

## REFERENCIAS

Castellano, E. L. (2023). El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN. Riobamba-Ecuador: UNACH.

Chávez Lema, L. M. (2022). El Liderazgo Como Elemento Para El Desempeño Organizacional. Quito-Ecuador: UIDE.

Coronel Llamo, R. L. (2021). Liderazgo empresarial y la productividad del personal en grupo e inversiones Yucra SAC. Pucallpa-Perú: UAP.

Díaz Huamán, S. J. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M y S. Cajamarca-Perú: UNC.

Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. Apuntes Universitarios, 155-174.

Goleman, D. (2014). Cómo se un Líder. Usa.

Moreno, R. A. (2021). El liderazgo transformacional. Electrónica de Ciencias Gerenciales, 22-39.

Peché Sanes, J. L., Merino Salazar, T. d., & Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Liderazgo directivo en el clima institucional: Una revisión sistemática. Investigación & Negocios, 121-127.

Peña Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. Fundación Dialnet, 723-740.

Rojas Carrasco, O. A., & Vivas Escalante, A. D. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación.

Rozo Sánchez, A., Flórez Garay, A., & Gutiérrez Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. Revista de investigación, administración e ingeniería, 62-67.

Tirado Gálvez, M. I., & Delicia Heredia Llatas, F. D. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. Conrado.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .