

Liderazgo transformacional y eficiencia en la gestión de proyectos: caso EP FLOPEC, Ecuador

Transformational leadership and efficiency in project management: EP case FLOPEC, Ecuador
Liderança Transformacional e Eficiência na Gestão de Projetos: Estudo de Caso da EP FLOPEC, Equador

Resumen

En el contexto de las empresas dedicadas al transporte marítimo de petróleo, pueden observarse diversos desafíos asociados a la gestión de proyectos, tales como retrasos, incrementos de costos y un posible uso ineficiente de los recursos. Este estudio analiza cómo el liderazgo transformacional puede contribuir a mejorar la eficiencia en la gestión de proyectos, al promover motivación, innovación y alineación estratégica que fortalezcan la competitividad organizacional. El objetivo principal consiste en evaluar el impacto de este estilo de liderazgo en la operatividad, la toma de decisiones, la motivación y el desempeño de los equipos dentro de la empresa EP FLOPEC. Para ello, se desarrolla una investigación con enfoque cuantitativo de tipo correlacional y nivel explicativo, mediante encuestas con escala Likert, entrevistas semiestructuradas y análisis documental, aplicados a una muestra de 50 gerentes y jefes de área, con un nivel de confianza del 99 % y un margen de error del 5 %. Los resultados demuestran la relación positiva y significativa entre liderazgo transformacional y eficiencia en la gestión de proyectos, aportando evidencia empírica que sirva de base para optimizar procesos, fortalecer la competitividad institucional y consolidar una cultura organizacional orientada al alto desempeño.

Palabras clave: Liderazgo; Gestión; Desempeño; Planificación; Innovación.

Patricia Betzabeth Macias Acosta

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | patricia.macias.24@est.ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-4353-7871>

Jaime Tinto Arandes

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | jtinto@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8507-6837>

Juan Carlos Ortega Castro

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | jcortegac@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6496-4325>

Abstract

In the context of companies dedicated to maritime oil transport, various challenges associated with project management can be observed, such as delays, cost increases and possible inefficient use of resources. This study analyzes how transformational leadership can contribute to improving project management efficiency by promoting motivation, innovation, and strategic alignment that strengthen organizational competitiveness. The main objective is to evaluate the impact of this leadership style on the operations, decision-making, motivation, and performance of teams within the EP FLOPEC company. To this end, a quantitative, correlational, and explanatory research approach is conducted using Likert-scale surveys, semi-structured interviews, and documentary analysis. These studies were applied to a sample of 50 managers and department heads, with a 99% confidence level and a 5% margin of error. The expected results will demonstrate the positive and significant relationship between transformational leadership and project management efficiency, providing empirical evidence that serves as a basis for optimizing processes, strengthening institutional competitiveness, and consolidating an organizational culture geared toward high performance.

Keywords: Leadership; Management; Performance; Planning; Innovation.

Introducción

En Ecuador, el sector petrolero constituye uno de los pilares de la economía nacional, el Boletín Analítico del Sector Petrolero en el segundo trimestre de 2025, la producción nacional de petróleo en campo, que incluye tanto a EP Petroecuador como a las compañías privadas, totalizó los 42,62 millones de barriles, lo que equivale a un promedio diario de 468,39 mil barriles. Esto representó un incremento de 3,25 mil barriles por día (0,7%) frente al primer trimestre de 2025 (Boletín Analítico del Sector Petrolero-Segundo trimestre, 2025).

En este contexto, la empresa bajo estudio cumple un rol estratégico al especializarse en el transporte marítimo de crudo y derivados, actividad que fortalece la infraestructura logística nacional y contribuye de manera significativa al comercio exterior. La dinámica operativa del sector marítimo-petrolero, caracterizada por su complejidad y demanda constante, requiere una revisión continua y el fortalecimiento de los modelos de liderazgo aplicados en la gestión de proyectos.

Además, resulta pertinente analizar en qué medida el liderazgo transformacional contribuye a incrementar la eficiencia, optimizar el uso de los recursos y mejorar la alineación estratégica dentro de la empresa, considerando su papel clave en la sostenibilidad y competitividad del sector energético. De este modo, el estudio busca que sus resultados sirvan para consolidar la cultura organizacional y favorecer la toma de decisiones fundamentadas y efectivas.

Por lo que, el presente artículo tiene como objetivo evaluar el impacto del liderazgo transformacional en la eficiencia de la gestión de proyectos, con el propósito de generar evidencia empírica que sustente el diseño de estrategias orientadas a la mejora organizacional, con el propósito de optimizar el uso de los recursos, reducir los costos operativos y fortalecer la competitividad institucional dentro del sector público.

La implementación de un liderazgo transformacional en la gestión de proyectos podría optimizar los procesos institucionales y, a su vez, fortalecer la posición de la empresa en el mercado

internacional. Ramírez (2025), enfatiza que, cuando una organización está a la vanguardia de un sector, solo pueden pasar dos cosas: que la empresa pierda avance o se mantenga al frente y conserve su liderazgo en el mercado.

De acuerdo con Gutiérrez (2023), un liderazgo fuerte que cree principios desarrolle exigencias estratégicas y homologue criterios. Además, enfatiza que, una filosofía de liderazgo implica principios como la integridad y el respeto, y valores como la confianza, la participación, el compromiso y la unidad de equipo.

Por lo tanto, el liderazgo transformacional no solo debe reflejarse en las actitudes de los gerentes y jefes de la empresa, sino también integrarse en la planificación, coordinación y ejecución de los proyectos, ya que este estilo de liderazgo resulta fundamental para fomentar la innovación, motivar al equipo y alcanzar las metas estratégicas de la organización. La capacidad de aprendizaje es una de las ventajas más importante de toda organización, ligada al talento humano y a la cultura empresarial (Delgado & Moreno, 2023).

Según Hernández (2020), indica que, los líderes deberán tener como requisito el interés y compromiso con el aprendizaje, pues la capacidad de auto educarse es la única manera de hacer frente a los niveles de injusticia y obsolescencia, que en nuestra sociedad son notables. Estar al día, investigar e informarse adecuadamente es una obligación de todo el que pretende dirigir grupos.

Respecto a la eficiencia en la gestión de proyectos, es importante reconocer que, al poyarse en el liderazgo transformacional, se convierte en un factor clave para alcanzar resultados óptimos, al promover la motivación, el compromiso y la capacidad innovadora de los equipos de trabajo. Este enfoque fortalece la capacidad de adaptación frente a los desafíos y promueve una cultura organizacional orientada al logro de resultados sostenibles.

Así como también, comprender el papel de la comunicación organizacional en la gestión de proyectos requiere un análisis profundo que trascienda su dimensión meramente instrumental, incorporando su influencia en la coordinación, la alineación estratégica y la eficacia de los resultados institucionales. Al hacerlo, podremos vislumbrar el modelo de comunicación que permitirá a una organización gestionar proyectos (Galvis et al., 2023).

En tal sentido, la gestión eficiente de proyectos se ha consolidado como un factor determinante para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones, especialmente en sectores estratégicos. Las organizaciones enfrentarán un desafío a la hora de buscar talento en dirección de proyectos con la combinación adecuada de habilidades, que incluye experiencia en métodos y procesos, así como pensamiento estratégico y habilidades impulsoras, como la empatía, la colaboración y la comunicación (Ramírez, 2025).

En este sentido, la planificación y asignación eficiente de recursos en las empresas, se afianza cuando se aplica un liderazgo transformacional, capaz de motivar e involucrar a los equipos en la identificación de necesidades estratégicas. La toma de decisiones basada en los objetivos institucionales y en las particularidades de los servicios o bienes, permite optimizar la utilización

de insumos, mejorar la coordinación de las actividades y asegurar el cumplimiento de metas en tiempo, calidad y alcance.

Metodología

Las técnicas e instrumentos empleados dependieron del marco; enfoque, tipo y fines de la investigación, al objetivo del estudio, y se enmarcaron claramente en el alcance del proyecto, considerando la población investigada, el tiempo, los recursos financieros y humanos que se disponían. El propósito fue analizar la relación entre variables en un momento determinado, sin manipulación directa de los factores estudiados.

Para la recopilación de datos se emplearon técnicas como encuestas con escala Likert, entrevistas semiestructuradas y análisis documental. La encuesta estructurada, que utilizó una escala Likert de cinco puntos (desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”), sirvió para evaluar las percepciones, actitudes y niveles de acuerdo de los servidores de una empresa de petróleo en relación con el liderazgo transformacional y su impacto en la eficiencia de la gestión de proyectos.

Por otro lado, la entrevista semiestructurada proporcionó una visión más profunda de las experiencias, opiniones y contextos específicos vinculados con el tema de estudio, con el propósito de evaluar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La combinación de estos instrumentos permitió recopilar datos completos y validados, garantizando la fiabilidad del estudio.

El cálculo del tamaño de la muestra se realizó utilizando la fórmula para poblaciones finitas, con el fin de garantizar una representatividad estadística adecuada. Se asumió un nivel de confianza del 99%, lo que implicó un valor crítico de $Z = 2.576$ y un margen de error del 5% ($e = 0.05$). La proporción poblacional se consideró en su valor máximo de variabilidad, es decir, $p = q = 0.5$, lo que permitió obtener una estimación conservadora del tamaño de la muestra, dado que en estos casos la variabilidad es máxima y, por lo tanto, la estimación más precisa.

La fórmula realizada fue la siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + N^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Al sustituir los valores se obtuvo:

$$n = \frac{54 \cdot 6.635 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot 53 + 6.635 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{89.5725}{1.79125} = 50$$

El tamaño de la muestra resultó ser de aproximadamente 50 participantes, aplicando un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 5% para una población total de 54 individuos, conformada por los gerentes y jefes de área, quienes lideraban los equipos de trabajo. El uso de este método garantizó que los resultados obtenidos en la muestra pudieran generalizarse con alta precisión y fiabilidad a la población total de 54 servidores (gerentes y jefes). Este enfoque fue fundamental para la validez de la investigación, permitiendo asegurar que las conclusiones del estudio.

Resultados

Los resultados obtenidos evidenciaron que las variables analizadas mantuvieron correlaciones positivas y estadísticamente significativas, lo que indicó la existencia de una relación directa entre el liderazgo transformacional y la eficiencia en los procesos de gestión de proyectos dentro de la empresa pública. Dichos resultados reflejaron que la presencia de líderes con características transformacionales influyó favorablemente en la coordinación y cumplimiento de los objetivos institucionales.

En este sentido, se infirió que un mayor nivel de liderazgo transformacional se vinculó con una mayor eficiencia en la planificación, ejecución y control de los proyectos desarrollados por la empresa, fortaleciendo la toma de decisiones y la cohesión entre los equipos de trabajo. De tal forma, la tabla 1 presentó el resumen del procesamiento de casos realizado durante el análisis.

Tabla 1. Resumen de procesamientos de casos

	N	%
Caso	Válido	50
	Excluido ^a	0
	Total	50

Fuente: elaboración propia

Asimismo, se evaluó la fiabilidad interna del cuestionario aplicado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el fin de comprobar la consistencia de las respuestas obtenidas. Este indicador permitió determinar el grado de coherencia entre los ítems que integran una escala, evidenciando si miden de manera uniforme el mismo constructo teórico, lo cual se visualiza en la tabla 2.

Tabla 2. Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.986	20

Fuente: elaboración propia

La aplicación del cuestionario tipo Likert a 50 servidores entre gerentes y jefes de área de la empresa EP FLOPEC evidenció una influencia positiva del liderazgo transformacional sobre la eficiencia en la gestión de proyectos. Las respuestas mostraron un consenso en torno al papel del liderazgo en la motivación, la comunicación, la planificación estratégica, la innovación y la gestión del talento humano.

Esto implicó que el liderazgo objeto de estudio se desarrollara en un entorno organizacional y tecnológico caracterizado por una mejor coordinación, ejecución, control y seguimiento de los proyectos institucionales, lo que potenció además la integración interdepartamental y el compromiso colectivo hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

Confianza, credibilidad y comunicación del liderazgo

Los resultados evidenciaron un predominio de percepciones positivas sobre la confianza, coherencia y credibilidad del líder, así como sobre la claridad en la comunicación de los objetivos y la visión estratégica de la organización. Se observó que los colaboradores reconocieron estas cualidades como elementos clave que favorecieron la orientación hacia metas compartidas y la comprensión de la dirección institucional.

También, se constató que estas características del liderazgo fortalecieron el compromiso del equipo, generando un ambiente laboral basado en la transparencia, el respeto mutuo y la cooperación. Esto permitió que los integrantes trabajaran de manera más cohesionada, alineando sus esfuerzos hacia la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

Motivación, compromiso e inspiración del equipo

Se pudo constatar que los participantes obtuvieron un elevado nivel de motivación, resiliencia y compromiso con la organización, impulsado directamente por las acciones de los líderes. Asimismo, se evidenció que los líderes fomentaban un fuerte sentido de pertenencia entre los miembros del equipo, generando un ambiente de trabajo cohesionado y orientado al logro de objetivos comunes. Esta influencia positiva contribuyó a que los colaboradores se sintieran valorados y reconocidos dentro de la estructura organizacional.

De igual manera, la mayoría de los participantes señaló que los líderes transformacionales actuaban como referentes y modelos a seguir, inspirando a sus equipos a alcanzar metas superiores y a superar expectativas previamente establecidas. Se sostuvo que los líderes transformaciona-

les poseían la experiencia y los conocimientos que servían como modelos a seguir y, además, inspiraban a sus seguidores a replicar sus acciones (F. Hernández Pacheco, 2024, p. 4), identificando el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Innovación, creatividad y pensamiento crítico

Los encuestados destacaron que los líderes fomentaban la innovación, la generación de ideas, la reflexión crítica y la mejora continua en los equipos. En este sentido, la creatividad fue entendida no solo como la capacidad de proponer soluciones originales, sino como un proceso colaborativo impulsado por la confianza y la apertura al cambio dentro de los grupos de trabajo.

Además, del aprendizaje continuo se consideró el mecanismo más eficiente que tenían las organizaciones para generar innovación y madurar sus procesos (Delgado Ortiz & Moreno Monsalve, 2023, p. 41). En conjunto, estos elementos consolidaron una cultura organizacional orientada a la innovación, en la cual la creatividad y el pensamiento crítico fueron pilares fundamentales del liderazgo transformacional.

Desarrollo de competencias y gestión del talento humano

La encuesta evidenció que los líderes promovieron de manera activa la formación continua, proporcionando acompañamiento y asesoramiento personalizado a los miembros del equipo. Así como también, demostraron interés por el bienestar de los colaboradores y facilitaron oportunidades equitativas para el desarrollo profesional, fortaleciendo así la motivación y el compromiso en el entorno laboral.

De igual modo, se observó que los líderes reconocieron y aprovecharon la diversidad de estilos de trabajo, lo que permitió generar un ambiente más inclusivo y colaborativo. Estas acciones favorecieron la integración del equipo, mejoraron la comunicación interna y contribuyeron al logro de los objetivos organizacionales de manera más eficiente.

Planificación, control y optimización de recursos

Los resultados señalaron que los líderes gestionaban la planificación y ejecución de los proyectos dentro de los plazos establecidos, optimizaban los recursos disponibles y mantenían una orientación hacia la calidad y el logro de resultados. La mayoría de los encuestados percibió eficiencia en la gestión del tiempo, los recursos y el cumplimiento de estándares en la ejecución de los proyectos.

Por lo tanto, la planificación, el control y la asignación eficiente de recursos en las empresas se afianzaron cuando se aplicó un liderazgo transformacional, capaz de motivar e involucrar a los equipos en la identificación de necesidades estratégicas. Esta forma de liderazgo permitió además

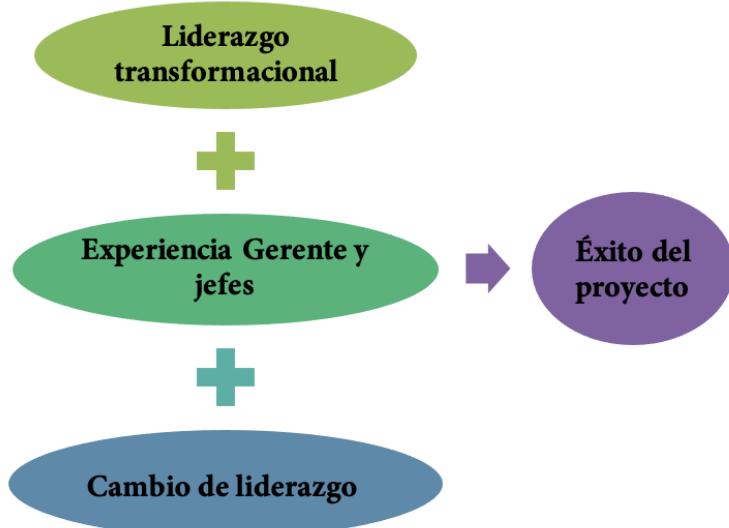
fortalecer la coordinación entre departamentos, optimizar los procesos internos y asegurar un cumplimiento más efectivo de los objetivos institucionales.

Discusión

Los resultados de esta investigación evidenciaron la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la eficiencia en la gestión de proyectos dentro de la empresa naviera de transporte de petróleo EP FLOPEC. Se observó que los líderes transformacionales favorecieron la coordinación, el compromiso del equipo y la optimización de los recursos en los proyectos institucionales.

Asimismo, los hallazgos reflejaron que este estilo de liderazgo promovió una cultura organizacional orientada a la mejora continua, en la que la creatividad, el compromiso y la responsabilidad compartida funcionaron como motores del rendimiento organizacional. Basado en aquello se presenta mediante la figura 1 los componentes clave para alcanzar el éxito en un proyecto.

Figura 1. Componentes para el éxito de un proyecto



Fuente: elaboración propia.

Según Hernández (2020), es importante señalar que las competencias por sí solas no garantizan que las personas hagan el trabajo, esto depende de factores adicionales como la motivación, las actitudes o los intereses para hacerlo. Esta práctica permitió que los colaboradores se sintieran valorados en función de sus capacidades individuales, fortaleciendo el compromiso y la cohesión del grupo.

Así mismo, se registraron altos niveles de acuerdo de la mayoría de los encuestados en declaraciones sobre comunicaciones efectivas y también sobre motivación, reconocimiento, orientación e innovación. Este patrón está alineado con las ideas de Hernández (2024), quien señala que

el liderazgo transformacional es el que inspira a los seguidores con confianza, carisma e influencia a tal grado que se comprometen y son leales a los objetivos de la organización.

De acuerdo a Hernández (2024), el liderazgo transformacional se identifica como un estilo que motiva los seguidores mediante ideas orientadas al cambio, basadas en influencia, carisma, inspiración y consideración individual. La figura 2 muestra sus principales dimensiones y su papel en el desarrollo organizacional.

Figura 2. Liderazgo transformacional

Representa el conjunto de características que permiten al líder inspirar y transformar a su equipo.

Promueve una cultura organizacional basada en la confianza, la ética y la visión compartida.

Estimula la creatividad y el pensamiento crítico mediante la participación y la innovación.

Fortalece el compromiso de los colaboradores al reconocer su valor individual y fomentar su desarrollo personal.

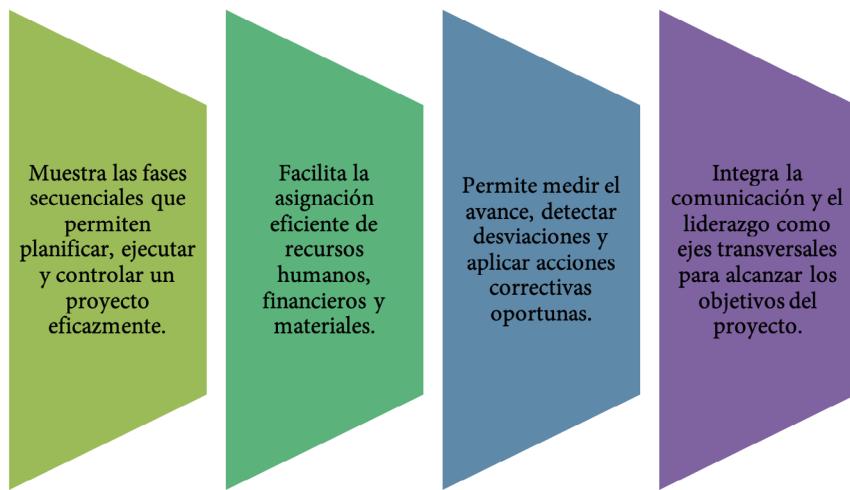
Fuente: adaptado de Delgado et al. (2022); Canal et al. (2023); González et al. (2023) y Gálvez et al. (2022).

Asimismo, se reconoce que la comunicación estratégica fortalece la coordinación interdepartamental, facilita la retroalimentación y promueve el logro de los objetivos dentro de los proyectos institucionales (Galvis Ardila et al., 2023); lo que favorece la coordinación y el seguimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando una alineación efectiva entre las distintas áreas y optimizando la toma de decisiones basadas en información oportuna.

También se evidenció que los líderes establecen el tono de la cultura organizacional e inspiran directamente a sus colaboradores a superar los objetivos institucionales, cuyas características facilitan la coordinación entre equipos, la resolución eficiente de problemas y la toma de decisiones informadas, aspectos esenciales para la gestión exitosa de proyectos. Ramírez (2024), quien observa que el liderazgo transformacional convierte una visión institucional en una fuerza motivadora que impulsa a un equipo a alcanzar la excelencia.

En este sentido, los líderes de la empresa no solo gestionaron las tareas y objetivos del proyecto, sino que también fomentaron la innovación, la comunicación bidireccional y la responsabilidad compartida, consolidando el compromiso y la colaboración como impulsores del rendimiento continuo. En este contexto, la figura 3 ilustra la relevancia de la gestión de proyectos y el impacto del liderazgo transformacional en la eficiencia organizacional.

Figura 3. Gestión de proyectos



Fuente: adaptado de Gómez y Sánchez (2021); Alvarado et al. (2023); Moyano y Sandoval (2021); Meléndez y El Salous (2021) y Bron et al. (2022).

Con respecto a la dimensión comunicativa, los hallazgos indican que los dirigentes sostienen una comunicación abierta y clara, lo cual, de acuerdo con Galvis et al. (2023), es importante para asegurar la circulación de la información y consolidar la coordinación entre los distintos departamentos de la organización. Estas acciones comunicativas facilitan la integración organizacional, reducen conflictos y alinean a los equipos con los objetivos y proyectos institucionales.

Por otro lado, la dimensión de motivación y resiliencia obtuvo puntajes altos, evidenciando que los líderes mantienen la moral y estabilidad emocional del equipo ante el cambio o la incertidumbre. Esto es consistente con Gutiérrez (2023), en donde un liderazgo que se basa en la integridad y la participación se traduce en el fortalecimiento de la autoconfianza, la flexibilidad y la propiedad que poseen los integrantes de un equipo, factores imprescindibles en el sector energético y, en general, en los contextos de cambio abrupto.

Además, la evidencia empírica ilustra que la organización fomenta la innovación, el aprendizaje organizacional y la reflexión crítica, que, según Delgado y Moreno (2023), son elementos fundamentales de la efectividad organizacional. Los altos porcentajes de acuerdo en estas dimensiones sugieren que los líderes aprecian las nuevas ideas y abogan por la mejora continua de los procesos, fortaleciendo así la capacidad de adaptación de la organización y su viabilidad a largo plazo.

Por lo que, la gestión emocional del líder fortalece la proactividad y el compromiso del equipo, impulsando un entorno laboral equilibrado y orientado a resultados. Esta habilidad transforma las emociones en acciones productivas y favorece la resiliencia organizacional. En sectores estratégicos como el petrolero, contribuye a mantener la eficiencia operativa y fomentar la innovación. Así, el liderazgo transformacional se consolida como un pilar esencial para la competitividad y sostenibilidad institucional.

Conclusión

El análisis evidencia que el liderazgo ejerce un impacto significativo en cada fase del proceso de gestión de proyectos dentro de la entidad estudiada. Asimismo, se resalta la importancia de la gestión de la comunicación como factor clave para consolidar un liderazgo transformacional efectivo. Los líderes que fomentan la gestión del cambio motivan a los equipos y promueven la capacitación constante de los colaboradores contribuyen a la mejora integral de los procesos.

De igual manera, la implementación de estrategias de reconocimiento, la creación de espacios para la innovación y la optimización del tiempo de entrega de los proyectos permiten reducir excedentes y minimizar el desperdicio de recursos. Estos resultados sugieren que el liderazgo transformacional no solo incrementa el desempeño operativo, sino que también fortalece el clima laboral, promoviendo la confianza, la cooperación y la cohesión entre los equipos.

El liderazgo transformacional contribuye a mejorar la competitividad de la organización al optimizar el uso de los recursos en la planificación y ejecución de los procesos. Además, facilita el cumplimiento de los plazos establecidos y fortalece un ambiente de confianza y colaboración entre los miembros del equipo. Esta forma de liderazgo permite que las decisiones se tomen de manera más participativa y consciente. Como resultado, se potencia la eficiencia y la efectividad en el logro de los objetivos estratégicos.

De igual manera, impulsa el desarrollo del trabajo en equipo y reconoce los logros individuales y colectivos. Esto fomenta un clima laboral positivo, donde los colaboradores se sienten valorados y motivados a aportar. La creación de espacios de participación y reconocimiento consolida la sostenibilidad de los equipos de trabajo. Así, no solo se mejora el desempeño operativo, sino que también se fortalece la cohesión y el compromiso organizacional.

Para concluir, es recomendable institucionalizar las prácticas de liderazgo transformacional en todos los niveles de la jerarquía de la organización, a través de la capacitación, la tutoría y la evaluación del desempeño en las áreas innovadoras, éticas y estratégicas de planificación. La implementación de estas recomendaciones fortalecerá la gestión de proyectos de la institución para que sean más efectivos, resilientes y receptivos al contexto competitivo, garantizando la excelencia operativa y el crecimiento sostenido del sector.

Finalmente, el liderazgo transformacional se constituye como un elemento esencial en la gestión de proyectos contemporánea, ya que trasciende la supervisión operativa de tareas y se posiciona como un motor para el desarrollo integral de la organización. Los líderes fomentan la participación, comunican de manera efectiva la visión estratégica e inspiran a los equipos a enfrentar la incertidumbre con confianza.

Estos líderes no solo coordinan y guían las actividades, sino que también protegen, apoyan y fortalecen a sus colaboradores. De este modo, cada proyecto representa una oportunidad para re-

forzar la identidad organizacional, mejorar la eficiencia de los procesos y consolidar la reputación institucional en la gestión.

Referencias

- 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>
- Alvarado, L., Iturra Molina, R., Gómez Valdés, M., & Acevedo Acevedo, S. (2023). Impacto de la metodología BIM en la gestión de proyectos de construcción. *Tecnología en Marcha*, 36(7), 66–77.
- Banco Central del Ecuador. (2025). *Boletín analítico del sector petrolero: Segundo trimestre 2025*.
- Bron, B., Cortez, P., & Mar, O. (2022). Sistemas de recomendación para la gestión de proyectos: Análisis bibliométrico. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(5), 70–84.
- Canal Carrillo, A. I., Ovalles, L., Sandoval Barraza, L. A., & Valdez Palazuelos, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 79–94.
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Julio, G. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: Un estudio desde el contexto educativo. *Información Tecnológica*, 33(6), 11–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Delgado Ortiz, S., & Moreno Monsalve, N. (2023). Capacidad de aprendizaje y efectividad en la gestión de proyectos organizacionales. *DYNA*, 90(228), 167–182. <https://doi.org/10.15446/dyna.v90n228.108544>
- Dueñas Hernández, J. Á., & Loor Zambrano, H. Y. (2023). Incidencia del giro específico del negocio en las empresas públicas ecuatorianas. *Revista Ciencias Estratégicas*, 14(3), 52–63.
- Galvis Ardila, Y., Colmenares Perdomo, M. A., & Rueda Varón, M. J. (2023). El rol de la comunicación en la gestión de proyectos: Validación de un modelo de gestión de las comunicaciones para la gestión de proyectos. *DYNA*, 90(228), 191–206. <https://doi.org/10.15446/dyna.v90n228.108641>
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: Una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246–251.
- Gómez, C., & Sánchez, V. (2021). Evaluación del nivel de madurez en la gestión de proyectos de una empresa prestadora de servicios públicos. *Económicas CUC*, 42(2), 133–144. <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.2.2021.Org.7>
- González Castillo, A. del M., Oblitas Guerrero, S. M., Mosqueira Moreno, R. P., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria: Una revisión bibliográfica. *Acta Médica del Centro*, 17(4), 819–834.

- Gutiérrez, C. (2023). *Liderazgo, no gerencia: Los tres pilares del liderazgo*. CESA.
- Hernández Pacheco, F. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández Pacheco, F. (2024). El liderazgo transformacional del Dr. José López Yepes: Una óptica personal y profesional. *Revista Panamericana de Comunicación*, 6(1), 9–20.
- Melendez, J. R., & El Salous, A. (2021). Factores críticos de éxito y su impacto en la gestión de proyectos empresariales: Una revisión integral. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 228–242.
- Moyano, F. A., & Sandoval, D. C. V. (2021). Análisis del ciclo PHVA en la gestión de proyectos: Una revisión documental. *Revista Politécnica*, 17(34), 55–69. <https://doi.org/10.33571/rpolitec.v17n34a4>
- Ramírez Chávez, L. A. (2025). *Lidera, inspira, acciona: Estrategias de liderazgo transformacional que impulsan el cambio*. CONECTA.
- Vásquez, J., Mosquera, H., Jaramillo, A., Mosquera, & Valderrutén, A. (2024). *Modelo de un sistema de gestión de calidad para organizaciones intensivas en conocimiento*. Universidad del Valle.

Autores

Patricia Betzabeth Macias Acosta. Técnica Ejecutiva en Negocios, Tecnóloga Administradora de Empresas, Ingeniera en Empresas y Administración de Negocios y maestrante en el programa de Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos.

Jaime Tinto Arandes. Docente de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Cuenca.

Juan Carlos Ortega Castro. 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.