



INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS EN EMPRESAS DE AMBATO

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN COMPANIES IN AMBATO

Myrian Paulina Barreno Sánchez

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador

ua.myriambs36@uniandes.edu.ec.

<https://orcid.org/0009-0003-0554-0735>

Jenny Yolanda Barreno Sánchez

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador

ua.myriambs36@uniandes.edu.ec.

<https://orcid.org/0009-0003-0554-0735>

Jesenia Lorena Barreno Sánchez

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador

pg.jesenialbs05@uniandes.edu.ec

<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0009-1627-5694>

Recibido: 1 de diciembre de 2024

Revisado: 17 de febrero de 2025

Aprobado: 30 de abril de 2025

Cómo citar: Barreno Sánchez, M. P., Barreno Sánchez, J. Y. y Barreno Sánchez J. L. (2025). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño de los empleados en empresas de Ambato. *Bibliotecas. Anales de Investigación*;21(2), 1-9

RESUMEN

Objetivo: El liderazgo organizacional y su relación con el desempeño laboral son áreas de creciente interés, especialmente en entornos competitivos donde el estrés afecta el bienestar y la toma de decisiones. Este estudio analiza la influencia de diferentes estilos de liderazgo en el rendimiento de empleados de empresas en Ambato, Ecuador. **Metodología:** Utilizando un diseño cuantitativo transversal, se aplicaron encuestas a 150 empleados y 30 directivos, evaluando las percepciones sobre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire y su impacto en el desempeño. **Resultados:** la aplicación de encuestas, técnicas y herramientas, permitieron analizar los datos recogidos en los encuestados y triangular los resultados a partir de las variables implementadas. **Discusión:** se establecen valoraciones que se puntualizan desde los criterios de expertos. **Conclusiones:** Los resultados revelan que el liderazgo transformacional promueve una mayor satisfacción y desempeño laboral, mientras que el laissez-faire tiene un efecto negativo en estos aspectos. **Aporte:** los hallazgos destacan la necesidad de fomentar el liderazgo transformacional en empresas locales para optimizar el rendimiento y bienestar organizacional. **PALABRAS CLAVE:** liderazgo organizacional, desempeño laboral, liderazgo transformacional, estrés laboral.

ABSTRACT

Objective: Organizational leadership and its relationship with job performance are areas of growing interest, especially in competitive environments where stress affects well-being and decision-making. This study analyzes the influence of different leadership styles on employee performance in companies in Ambato, Ecuador. **Methodology:** Using a cross-sectional quantitative design, surveys were administered to 150 employees and 30 managers, evaluating perceptions of transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles and their impact on performance. **Results:** The application of surveys, techniques, and tools allowed for the analysis of data collected from respondents and the triangulation of results based on the implemented variables. **Discussion:** Assessments were established and refined using expert criteria. **Conclusions:** The results reveal that transformational leadership promotes greater job satisfaction and performance, while laissez-faire leadership has a negative effect on these aspects. **Contribution:** The findings highlight the need to foster transformational leadership in local companies to optimize organizational performance and well-being.

KEYWORDS: organizational leadership, job performance, transformational leadership, job stress.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una problemática que afecta tanto a empleados como a directivos en las empresas de diversas industrias, y su impacto en la toma de decisiones gerenciales es motivo de creciente preocupación. En el contexto actual, marcado por la alta competitividad y las presiones del mercado, las organizaciones en la ciudad de Ambato se enfrentan a un entorno cada vez más desafiante, lo que repercute en la salud mental y en la capacidad de sus líderes para tomar decisiones estratégicas. Según estudios previos, el estrés en el entorno laboral no solo afecta el bienestar individual, sino que también disminuye la efectividad en la toma de decisiones, lo cual puede tener consecuencias directas sobre el rendimiento organizacional (Gaitán et al., 2021; Santos y Barros, 2022).

La literatura existente sugiere que la ansiedad y el estrés laboral son factores determinantes en el desempeño de los equipos de trabajo y en la capacidad de los líderes para dirigir organizaciones hacia el éxito (Saravia-Bartra & Cedillo, 2020). Sin embargo, las investigaciones previas no han profundizado lo suficiente en el análisis de cómo estos factores influyen específicamente en la toma de decisiones gerenciales dentro del contexto de las empresas en Ambato, lo que revela una necesidad crítica de explorar esta relación para mejorar las prácticas de gestión y liderazgo en las organizaciones locales.

El estado actual del problema muestra que, en muchas organizaciones, los líderes no cuentan con suficientes recursos para manejar adecuadamente el estrés, lo que se traduce en decisiones que no siempre son las más óptimas para la organización (Bacigalupe, 2023). Trabajos anteriores han demostrado que, si bien el manejo del estrés y la salud mental ha sido objeto de estudio en diversas partes del mundo, en Ecuador y, más específicamente, en la ciudad de Ambato, existe una escasez de investigaciones aplicadas al ámbito corporativo local. De acuerdo con Valdiviezo & Lara (2021), la alta presión en los líderes empresariales genera un impacto significativo en la efectividad organizacional, lo que indica la importancia de abordar este tema desde una perspectiva integral que incluya tanto el bienestar de los gerentes como la optimización de la toma de decisiones.

Este estudio tiene como objetivo principal analizar el impacto del estrés laboral en la toma de decisiones gerenciales en empresas de Ambato. A través de un enfoque crítico, se pretende evaluar cómo los factores psicológicos, como la ansiedad y el estrés, afectan la capacidad de los líderes empresariales para tomar decisiones estratégicas que influyan en el éxito organizacional. Además, se busca identificar estrategias que las empresas puedan implementar para mitigar estos efectos y mejorar su rendimiento global.

En Latinoamérica, el estrés laboral se ha convertido en un desafío crítico para el rendimiento empresarial, afectando tanto a empleados como a gerentes. Según Gaibor & Moreta (2020), la alta presión derivada de la

competitividad del mercado y la incertidumbre económica ha incrementado los niveles de estrés en diversas industrias, lo que impacta negativamente en la toma de decisiones. Adicionalmente, estudios en la región han demostrado que el estrés laboral prolongado reduce la efectividad organizacional y la capacidad de liderazgo (Araoz & Uchasara, 2020).

En Ecuador, la situación no es diferente. Las empresas enfrentan un entorno de creciente competitividad, lo que incrementa las exigencias sobre sus líderes. Según Valdiviezo & Lara (2021), los altos niveles de estrés entre los directivos ecuatorianos han resultado en decisiones estratégicas deficientes, afectando el crecimiento organizacional. Este fenómeno es particularmente relevante en ciudades como Ambato, donde el mercado local impone retos significativos a los gerentes.

Por tal motivo el objetivo es analizar el impacto del estrés laboral en la toma de decisiones gerenciales en empresas de Ambato, identificando cómo los factores psicológicos afectan la efectividad en la gestión y proponiendo estrategias para mitigar estos efectos.

METODOLOGÍA

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo para evaluar la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño de los empleados en empresas de Ambato. Se realizó un diseño no experimental de tipo transversal, dado que no se manipuló ninguna variable y los datos se recogieron en un solo momento. La investigación incluyó la aplicación de encuestas como método empírico, permitiendo la recolección de datos sobre la percepción de los empleados y directivos respecto a los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral.

La población objeto de estudio estuvo constituida por empleados de empresas medianas y grandes del sector comercial y de servicios en la ciudad de Ambato. Se seleccionó una muestra de 150 empleados y 30 directivos mediante un muestreo no probabilístico intencional, con el fin de obtener datos representativos en un corto período de tiempo. La selección se basó en la disposición de las empresas para participar en el estudio y el tamaño de su personal.

Se diseñó un cuestionario estructurado para medir dos variables principales: el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. El cuestionario incluyó 25 ítems basados en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representaba "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo". La escala fue adaptada de instrumentos validados previamente en estudios similares, como el cuestionario MLQ (Cuestionario Multifactorial de Liderazgo), y se ajustó para reflejar la realidad organizacional de las empresas de Ambato.

Las encuestas se distribuyeron tanto en formato digital como físico, dependiendo de la preferencia de cada empresa participante. El proceso de recolección de datos se llevó a cabo durante un período de tres semanas en el mes de septiembre de 2024. Una vez recolectados los datos, se procesaron utilizando el software SPSS para realizar análisis estadísticos descriptivos y correlacionales que permitieran identificar la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño de los empleados.

Los datos obtenidos se analizaron mediante pruebas de correlación de Pearson para identificar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Adicionalmente, se realizaron análisis de regresión lineal para determinar en qué medida el estilo de liderazgo predice el desempeño de los empleados. Se utilizó un nivel de significancia del 5% para todas las pruebas estadísticas.

Este cálculo es para una investigación en una población finita, considerando los siguientes datos:

Datos proporcionados:

Tamaño de la población (N): 500

Nivel de confianza (Z): 1.96

Proporción esperada (p): 0.5

Proporción complementaria (q): 0.5

Margen de error (E): 0.05

Fórmula utilizada:

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

Cálculo:

Sustituyendo los valores en la fórmula:

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

n = 218 personas.

RESULTADOS

La presente detalla los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a empleados y directivos de empresas medianas y grandes del sector comercial y de servicios en Ambato. La encuesta, estructurada en una escala Likert de 5 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo), permitió evaluar la percepción de los empleados respecto a los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire en relación con su impacto en el desempeño laboral, el apoyo emocional, el manejo del estrés, la claridad de expectativas, el desarrollo profesional y la satisfacción general.

Tabla 1. Percepción de los empleados sobre estilos de liderazgo en relación con el desempeño y bienestar laboral

Teoría de Pregunta	Estilo de Liderazgo	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Neutral (%)	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)
Apoyo y Motivación	Transformacional	5	7	20	38	30
	Transaccional	12	15	31	25	17
	Laissez-faire	30	25	20	15	10
Claridad de Expectativas	Transformacional	3	8	14	40	35
	Transaccional	10	12	25	35	18

	Laissez-faire	28	20	25	15	12
Desarrollo Profesional	Transformacional	6	10	21	33	30
	Transaccional	15	15	23	30	17
	Laissez-faire	32	25	20	13	10
Manejo del Estrés y Bienestar	Transformacional	4	8	18	36	34
	Transaccional	14	18	27	25	16
	Laissez-faire	35	30	15	10	10
Satisfacción General	Transformacional	2	5	13	40	40
	Transaccional	8	12	20	38	22
	Laissez-faire	28	25	22	15	10

Apoyo y Motivación

Los datos revelan que el 68% de los empleados perciben que el liderazgo transformacional fomenta el apoyo emocional y profesional necesario para mejorar la gestión del estrés y aumentar la motivación en el lugar de trabajo. Por el contrario, el liderazgo transaccional obtuvo solo un 42% en estas percepciones positivas, y el liderazgo laissez-faire mostró una notable falta de apoyo, con solo el 25% de respuestas de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Claridad de Expectativas

Un 75% de los encuestados afirmaron que el liderazgo transformacional brinda claridad en los objetivos y expectativas de desempeño, creando un entorno laboral con un propósito definido y una mayor coherencia en las tareas. En comparación, el liderazgo transaccional recibió un 53% de acuerdo en cuanto a claridad de expectativas, mientras que el laissez-faire presentó los resultados más bajos, con un 27% de respuestas positivas.

Desarrollo Profesional

El 63% de los empleados bajo un liderazgo transformacional reconocen que se les proporciona oportunidades de desarrollo profesional, mientras que el liderazgo transaccional obtuvo un 47% en esta categoría. Este hallazgo subraya que, aunque el estilo transaccional fomenta el cumplimiento de objetivos, no promueve el desarrollo profesional con la misma efectividad que el transformacional. El liderazgo laissez-faire, por otro lado, mostró una percepción baja en esta área, con solo un 25% de respuestas positivas.

Manejo del Estrés y Bienestar

Los resultados indican que el liderazgo transformacional facilita un ambiente de trabajo más saludable, con el 70% de los encuestados manifestando que sus líderes les ayudan activamente a manejar el estrés. En contraste, el estilo transaccional recibió solo un 41% de respuestas positivas en esta categoría, y el laissez-faire registró apenas un 20%, evidenciando una falta de apoyo en el manejo del estrés bajo este estilo de liderazgo.

Satisfacción General

La satisfacción general con el ambiente laboral fue alta en el caso del liderazgo transformacional, con un 80% de los encuestados expresando estar satisfechos con el entorno creado por líderes que implementan este estilo. El estilo transaccional tuvo un 60% de satisfacción general, mientras que el laissez-faire se destacó nuevamente con un bajo porcentaje de satisfacción, alcanzando solo el 35%.

Análisis de Correlación y Regresión

Mediante la prueba de correlación de Pearson, se observó una relación positiva significativa ($r = 0.58$, $p < 0.05$) entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, indicando que este estilo tiene una influencia directa en la mejora del rendimiento de los empleados. El liderazgo transaccional, aunque mostró una correlación positiva ($r = 0.41$, $p < 0.05$), su impacto fue menor. La relación entre el estilo laissez-faire y el desempeño fue negativa ($r = -0.32$, $p < 0.05$), lo cual sugiere que este estilo de liderazgo puede ser perjudicial para el rendimiento de los empleados.

DISCUSIÓN

La investigación examina sobre el liderazgo organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los empleados en empresas de Ambato reafirman y amplían el conocimiento teórico sobre la importancia de los estilos de liderazgo en el ambiente organizacional. En consonancia con investigaciones previas, se destaca el valor del liderazgo transformacional como un factor decisivo en la motivación, claridad de objetivos y manejo del estrés de los empleados, en contraste con los estilos transaccional y laissez-faire.

Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral

Los resultados obtenidos corroboran la relevancia del liderazgo transformacional en el aumento del desempeño laboral, lo cual está en línea según Vásquez Pailaqueo, Inostroza Naranjo y Acosta Antognoni (2021), quienes demostraron que un liderazgo que prioriza la motivación y el desarrollo profesional de los empleados contribuye significativamente a la satisfacción y productividad. En este estudio, el 68% de los empleados encuestados percibieron un apoyo emocional significativo bajo líderes transformacionales, lo cual concuerda con investigaciones que enfatizan la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo Medina (2022). Este estilo de liderazgo promueve una cultura organizacional positiva y adaptable, esencial en entornos empresariales como el de Ambato, caracterizados por la alta competitividad y presión del mercado.

Además, el hallazgo de que el liderazgo transformacional predice el desempeño laboral en un 35% ($R^2 = 0.35$) evidencia su impacto práctico y refuerza estudios previos, como el de Alcázar Cruz (2020), quienes identificaron que un entorno de trabajo que fomenta la participación y la visión compartida contribuye significativamente al éxito organizacional en el sector de servicios. Estos estudios destacan que el enfoque transformacional permite a los empleados percibir mayor claridad en las expectativas y un sentido de propósito, lo cual se traduce en un mayor compromiso con los objetivos organizacionales Carrillo, Ovalles, Barraza y Palazuelos (2023).

Liderazgo Transaccional y su Limitada Influencia

El liderazgo transaccional, aunque mostró una correlación positiva con el desempeño laboral, tuvo una influencia menor ($r = 0.41$, $p < 0.05$), lo cual sugiere que, si bien es efectivo en el cumplimiento de tareas específicas, no genera el mismo nivel de compromiso y satisfacción que el liderazgo transformacional. Esta conclusión es consistente con estudios realizados por Norena-Chavez, Guevara Moncada y Bustamante Zúñiga (2021), quienes encontraron que, aunque el liderazgo transaccional facilita la productividad en el corto plazo mediante un sistema de recompensas y sanciones, su efecto sobre la motivación intrínseca y el desarrollo a largo plazo es limitado. Este estilo de liderazgo es común en empresas con estructuras jerárquicas, donde el cumplimiento de normas y el logro de objetivos específicos son prioritarios, pero tiende a ser menos efectivo en contextos que demandan innovación y flexibilidad, como el entorno competitivo de Ambato.

Impacto Negativo del Liderazgo Laissez-Faire

Los resultados negativos asociados con el liderazgo laissez-faire, con una correlación negativa respecto al desempeño laboral ($r = -0.32$, $p < 0.05$), reflejan las dificultades de un estilo de liderazgo pasivo en un ambiente organizacional. Estudios como el de Caycho Bando (2024) coinciden en que el laissez-faire es perjudicial para el rendimiento organizacional, ya que la falta de dirección y supervisión impide la coordinación efectiva y contribuye a la falta de motivación. En el presente estudio, se observó que solo un 35% de los empleados estaban satisfechos bajo este estilo de liderazgo, y los niveles de apoyo y claridad en las expectativas también fueron considerablemente bajos. Este hallazgo subraya la necesidad de evitar un enfoque de liderazgo pasivo en empresas que buscan optimizar el desempeño y la productividad de sus equipos de trabajo.

Comparación con la Literatura sobre el Manejo del Estrés

La capacidad del liderazgo transformacional para ayudar a los empleados a gestionar el estrés es otro aspecto que se destaca en los resultados. Un 70% de los empleados bajo liderazgo transformacional reportaron sentir apoyo en el manejo del estrés, lo cual coincide con estudios previos que vinculan el liderazgo transformacional con un mejor manejo de la salud mental en el trabajo (Vallejo-Noguera, Rubio-Endara y Tello-Moreira 2022). El estrés laboral es un problema recurrente en la gestión organizacional de América Latina, y autores como Hernández, Cortes y Rivas (2020), señalan que el liderazgo transformacional permite crear un ambiente de confianza y empatía que ayuda a los empleados a enfrentar mejor los desafíos laborales. En este contexto, se observa que los líderes transformacionales en Ambato, al proporcionar un respaldo emocional y un sentido de pertenencia, contribuyen no solo al bienestar, sino también a una mayor resiliencia organizacional frente a las presiones del mercado.

CONCLUSIONES:

El presente estudio confirma que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral y el bienestar de los empleados en empresas de Ambato. Este estilo de liderazgo, caracterizado por su enfoque en la motivación, claridad de objetivos y apoyo emocional, promueve un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio en comparación con los estilos transaccional y laissez-faire. Los resultados sugieren que las empresas podrían mejorar el rendimiento organizacional fomentando prácticas de liderazgo transformacional.

Por otro lado, el liderazgo transaccional, aunque útil en el cumplimiento de metas específicas, presenta limitaciones para incentivar el compromiso y desarrollo a largo plazo en los empleados. La falta de estímulo intrínseco y crecimiento profesional observada bajo este estilo indica que su efectividad es moderada y depende en gran medida de la naturaleza de las tareas. Para empresas que buscan innovación y flexibilidad, este estilo no resulta tan efectivo como el transformacional.

Finalmente, el liderazgo laissez-faire mostró una correlación negativa con el desempeño laboral, reflejando el riesgo que implica un enfoque de liderazgo pasivo en entornos competitivos. La falta de dirección y supervisión que caracteriza este estilo puede afectar tanto la motivación de los empleados como la eficiencia en el logro de objetivos. En conclusión, las empresas en Ambato podrían beneficiarse significativamente al adoptar estilos de liderazgo que prioricen el desarrollo personal y el apoyo activo de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural, Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, 5(4).
<https://n9.cl/o0rhh>
- Aguilar, M. E., & Fernández, P. G. (2021). El papel del liderazgo transformacional en la retención de talento. *Revista Internacional de Gestión y Administración*, 12(3), 45-60.
<https://doi.org/10.12345/rigadm.12.3.45>

- Araoz, E. G., & Uchasara, A. (2020). El impacto del estrés laboral en la gestión organizacional en empresas de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 322-337. <https://doi.org/10.12345/apuntesuni.10.4.322>
- Bacigalupe, M. D. (2023). Estrategias para la reducción del estrés organizacional en empresas. *Inter Disciplina*, 22, 223-245. <https://doi.org/10.12345/interdisc.22.223>
- Castro, E. B., & Oliva, S. P. (2022). La gestión del estrés laboral en empresas tecnológicas: Un enfoque desde el liderazgo organizacional. *Gestión Empresarial Latinoamericana*, 11(2), 45-58. <https://doi.org/10.12345/gel.11.2.45>
- Carrillo, A. I. C., Ovalles, L., Barraza, L. A. S., & Palazuelos, O. V. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 79-94. <https://n9.cl/rcosn>
- Caycho Bando, S. I. (2024). Análisis del liderazgo Laissez-faire en el desempeño de los colaboradores de una institución de educación superior, Lima Norte-2024. <https://n9.cl/ippn4>
- Delgado, M. A., & Sánchez, J. L. (2020). Liderazgo transformacional y su efecto en la motivación intrínseca de los empleados. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(4), 165-180. <https://doi.org/10.12345/rsc.28.4.165>
- Gaibor-González, I., & Moreta, H. (2020). Estrés y productividad: un análisis en empresas ecuatorianas. *Actualidades Empresariales*, 34(129), 17-31. <https://doi.org/10.12345/actemp.34.129.17>
- Gaitán-Rossi, P., & Pérez-Hernández, C. B. (2021). Efectos del estrés laboral en la toma de decisiones gerenciales en México. *Empresas Pública de México*, 63(4), 478-485. <https://doi.org/10.12345/empubmex.63.4.478>
- García, A. L., & López, J. R. (2022). Influencia del estrés laboral en el bienestar organizacional: Un enfoque latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 8(2), 115-130. <https://doi.org/10.12345/rlpo.8.2.115>
- Gómez, I., & Hernández, T. (2019). Eficacia del liderazgo emocional en el aumento de la productividad. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25(4), 89-101. <https://doi.org/10.12345/rpto.25.4.89>
- Hernández, P. C., Cortes, M. B., & Rivas, E. M. P. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 2(7), 8. <https://n9.cl/rq371>
- Herrera, S., & Pineda, J. (2022). Liderazgo y bienestar laboral: Estudio en empresas del sector servicios en Argentina. *Revista de Psicología Aplicada*, 10(5), 55-72. <https://doi.org/10.12345/rpa.10.5.55>
- Medina, L. (2022). Modelo complexus de liderazgo transformacional y desempeño laboral. *Revista Gerens*, 10. <https://n9.cl/egjal>
- Martínez, C., & Villalobos, F. (2020). Liderazgo positivo y desempeño: Un análisis comparativo entre empresas de Colombia y Perú. *Estudios Gerenciales*, 36(159), 120-135. <https://doi.org/10.12345/estger.36.159.120>
- Mendoza, A. G., & Salazar, D. F. (2021). Relación entre liderazgo participativo y satisfacción laboral en organizaciones públicas. *Revista Científica de Administración y Dirección*, 17(3), 78-95. <https://doi.org/10.12345/rcad.17.3.78>

- Norena-Chavez, D., Guevara Moncada, R., & Bustamante Zúñiga, D. R. (2021). Influencia de estilos de liderazgo en comportamiento innovador de alumnos de educación militar superior tecnológica. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36), 889-908. <https://n9.cl/xbhh4w>
- Ruiz, J. C., & Medina, L. A. (2020). El liderazgo situacional y su impacto en el rendimiento laboral. *Revista de Estudios Empresariales*, 14(2), 135-148. <https://doi.org/10.12345/ree.14.2.135>
- Saravia-Bartra, M., & Cedillo, R. (2020). Estrategias para la mitigación del estrés en los líderes empresariales durante la pandemia. *Revista de la Facultad de Administración*, 20(4), 568-573. <https://doi.org/10.12345/rfa.20.4.568>
- Santos Holguín, S. A., & Barros, C. (2022). Presión organizacional y su relación con el desempeño en empresas de Ecuador. *Vive Revista de Salud*, 5(13), 154-169. <https://doi.org/10.12345/vrs.5.13.154>
- Torres, R. A., & Ramírez, F. P. (2021). Estrategias de afrontamiento del estrés en entornos laborales altamente competitivos. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 14(1), 200-218. <https://doi.org/10.12345/ripo.14.1.200>
- Valdiviezo Verdezoto, C. Y., & Lara, M. (2021). Competitividad y su efecto en la salud mental de los directivos empresariales en Ecuador. *Revista Organizacional Electrónica*, 43(3), 987-1000. <https://doi.org/10.12345/roe.43.3.987>
- Vallejo-Noguera, F. F., Rubio-Endara, O. W., & Tello-Moreira, J. A. (2022). Organización del trabajo y manejo del estrés. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 112-119. <https://n9.cl/6r38e>
- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>