

**The role of transformational leadership in the development of an
exhaustion farm in the canton of El Pan**

**El rol del liderazgo transformacional en el desarrollo de una finca
agroturística en el cantón El Pan**

Autores:

Villavicencio-Flores, Luis Miguel
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas Mención en Dirección y Gestión
de Proyectos
Cuenca – Ecuador



luis.villavicencio.90@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0009-0593-0198>

Gallardo-Medina, Washington Marcelo
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente de la Maestría en Administración de Empresas con Mención en Dirección y
Gestión de Proyectos
Cuenca – Ecuador



washington.gallardo@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-1441-2220>

Ortega-Castro, Juan Carlos
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente de la Maestría en Administración de Empresas con Mención en Dirección y
Gestión de Proyectos
Cuenca – Ecuador



jcortegac@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-6496-4325>

Fechas de recepción: 23-ABR-2024 aceptación: 23-MAY-2024 publicación: 15-JUN-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

Este artículo examina el rol del liderazgo transformacional en el desarrollo de una finca agroturística en el Cantón El Pan. Se enfoca en la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional, el desarrollo del talento humano y el crecimiento económico local. Los resultados muestran una percepción positiva entre los empleados hacia el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La relación significativa entre el liderazgo percibido y la satisfacción laboral resalta la importancia de un liderazgo efectivo en el bienestar y la motivación de los empleados. Además, se observa una conexión positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, destacando la relevancia de promover un ambiente laboral que fomente la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados. Estos hallazgos están respaldados por investigaciones previas sobre liderazgo transformacional en diversos contextos organizacionales. Se sugiere que la finca agroturística implemente programas de desarrollo del talento humano y fortalezca su enfoque de liderazgo transformacional para promover el éxito organizacional y contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad local. En conjunto, este artículo subraya la importancia del liderazgo transformacional en el contexto específico de una finca agroturística y su impacto en el bienestar de los empleados y el crecimiento económico local.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional; finca agroturística; desarrollo organizacional; satisfacción laboral; compromiso organizacional

Abstract

This article examines the role of transformational leadership in the development of an agrotourism farm in Cantón El Pan. It focuses on the influence of transformational leadership on organizational culture, human talent development, and local economic growth. The results show a positive perception among employees towards transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment. The significant relationship between perceived leadership and job satisfaction highlights the importance of effective leadership in employee well-being and motivation. Additionally, a positive connection between job satisfaction and organizational commitment is observed, emphasizing the relevance of promoting a work environment that fosters employee satisfaction and a sense of belonging. These findings are supported by previous research on transformational leadership in various organizational contexts. It is suggested that the agrotourism farm implements human talent development programs and strengthens its approach to transformational leadership to promote organizational success and contribute to the sustainable development of the local community. Overall, this study underscores the importance of transformational leadership in the specific context of an agrotourism farm and its impact on employee well-being and local economic growth.

Keywords: Transformational leadership; agrotourism farm; organizational development; job satisfaction; organizational commitment; organizational development; organizational commitment

Introducción

El liderazgo transformacional emerge como un elemento esencial en el desarrollo y gestión efectiva de una finca agroturística. En un contexto donde la agricultura y el turismo convergen, la capacidad de inspirar, motivar y dirigir tanto a empleados como a visitantes hacia un objetivo común es fundamental para el éxito. El liderazgo transformacional trasciende el simple acto de administrar recursos y actividades; implica la creación de una visión compartida, el fomento de la innovación y el empoderamiento de los individuos para alcanzar su máximo potencial (Barr y Nathenson, 2022).

En el contexto de una finca agroturística, el liderazgo transformacional se convierte en un catalizador para el crecimiento sostenible, la preservación del entorno natural y la creación de experiencias memorables para los visitantes (Ferrara, 2022). Este estilo de liderazgo inspira un cambio positivo en la cultura organizacional, promoviendo valores como la responsabilidad ambiental, la autenticidad y la conexión con la comunidad local.

Este artículo analiza cómo el liderazgo transformacional influye en la gestión de una finca agroturística, destacando su impacto en la creación de valor agregado, el desarrollo del talento humano y la promoción del desarrollo económico local. Además, se examinan las prácticas y estrategias clave que los líderes pueden emplear para cultivar un entorno propicio para la innovación, la excelencia operativa y la satisfacción del cliente en este contexto único.

A lo largo de la historia, se ha observado una evolución en el concepto de liderazgo, desde las características de los líderes en las civilizaciones antiguas hasta las prácticas más contemporáneas. En las últimas décadas, este tema ha ganado relevancia, ya que el liderazgo se entiende cada vez más como un proceso de influencia y alineación de personas. En el contexto actual, los líderes deben adaptarse a diversas situaciones, interactuar con su entorno y las personas, para dirigir el rumbo de las organizaciones (Bai et al., 2024).

Es importante entender que el líder no es una figura distante en un pedestal, sino más bien un miembro integral del equipo. Su labor implica conocer a cada individuo, escuchar sus necesidades, fortalecer sus habilidades, comunicar una visión inspiradora y convencerlos de

trabajar hacia su consecución. Esto requiere un esfuerzo continuo por ganarse la confianza y el compromiso de cada miembro del equipo (DeWitt, 2021).

En este contexto, se plantean tres objetivos principales para este estudio:

- Fomentar la creación de una cultura organizacional basada en valores de responsabilidad ambiental y conexión comunitaria: Este objetivo se centra en la implementación de prácticas de liderazgo transformacional que promuevan la sensibilización y el compromiso del equipo hacia la preservación del entorno natural y el fortalecimiento de vínculos con la comunidad local en el Cantón El Pan.
- Potenciar el desarrollo del talento humano mediante el empoderamiento y la capacitación: El liderazgo transformacional en la finca agroturística debe enfocarse en el crecimiento personal y profesional de los empleados. Se busca implementar programas de formación y desarrollo que estimulen la creatividad, la innovación y el liderazgo entre el personal, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera significativa al éxito de la finca.
- Promover el crecimiento económico local a través de la mejora de la experiencia del cliente: Debe orientarse a la mejora continua de la experiencia del visitante, ofreciendo servicios y actividades que agreguen valor y generen un impacto positivo en la economía local del Cantón El Pan. Se pretende implementar estrategias que aseguren la excelencia operativa, la autenticidad y la satisfacción del cliente, fomentando así el turismo sostenible y el desarrollo económico de la región.

La implementación de un enfoque de liderazgo transformacional en una finca agroturística del Cantón El Pan es crucial para abordar las diversas problemáticas identificadas y alcanzar los objetivos establecidos. La problemática que enfrenta la finca agroturística radica en la falta de un enfoque de liderazgo transformacional, lo que obstaculiza su desarrollo integral y su capacidad para generar un impacto positivo en la comunidad y el entorno natural.

Esta problemática se manifiesta en varios aspectos. Primero, la falta de cultura organizacional orientada hacia la responsabilidad ambiental y la conexión comunitaria limita la capacidad de la finca agroturística para involucrar tanto a empleados como a visitantes en iniciativas de conservación y desarrollo sostenible.

Segundo, las limitaciones en el desarrollo del talento humano resultan en un aprovechamiento subóptimo del potencial humano de la finca agroturística, lo que afecta su capacidad para ofrecer experiencias memorables y competitivas. Tercero, las deficiencias en la experiencia del cliente y su impacto en la economía local conllevan a una disminución en la satisfacción del cliente y, por ende, en la generación de ingresos (Ait-Yahia Ghidouche et al., 2021).

Esto repercute negativamente en el desarrollo económico local, ya que no se aprovechan plenamente las oportunidades para impulsar el turismo sostenible y fortalecer la economía de la región. Además, la reconocida eficacia del liderazgo transformacional en la gestión de organizaciones se fundamenta en la capacidad del líder para inspirar, motivar y empoderar a sus seguidores, lo que conduce a un compromiso más profundo, un aumento en la productividad y una mayor satisfacción laboral (Arroyo Guerrero, 2020). Al aplicar este modelo en la finca agroturística, se espera mejorar el desempeño del personal y potenciar el desarrollo de habilidades, lo que se traducirá en un servicio de mayor calidad para los visitantes.

Desde una perspectiva práctica, el liderazgo transformacional permite a la finca agroturística adaptarse a las demandas cambiantes del mercado y a los nuevos desafíos, como la necesidad de implementar prácticas sostenibles y preservar el entorno natural (Ammirato et al., 2020). Al fomentar una cultura de responsabilidad ambiental, la finca se posicionará como un destino atractivo para un segmento creciente de turistas preocupados por el medio ambiente, lo que aumentará su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

En términos profesionales, este enfoque brinda oportunidades para el desarrollo y crecimiento del personal, lo que mejora su satisfacción laboral y su compromiso con los objetivos de la organización. Al empoderar a los empleados para tomar decisiones y aportar ideas, se estimula la innovación y se fortalece la identidad de la finca como un lugar donde se valora el talento y la creatividad.

Desde una perspectiva social, la implementación de un liderazgo transformacional promueve valores de responsabilidad y compromiso con la comunidad. Al fortalecer la economía local mediante la creación de empleo y el apoyo a proveedores locales, la finca contribuye al bienestar de la comunidad y fomenta un sentido de pertenencia y orgullo entre los habitantes del Cantón El Pan.

En términos económicos, este enfoque se traduce en un aumento de los ingresos para la finca agroturística. Al mejorar la experiencia del cliente a través de un servicio de calidad y prácticas sostenibles, se incrementa la afluencia de visitantes y, por ende, los ingresos generados. Esto contribuye al crecimiento económico local, al turismo sostenible y al desarrollo de la región.

En términos ambientales, el liderazgo transformacional permite integrar prácticas sostenibles que preservan el entorno natural. Esto incluye la gestión responsable de los recursos naturales, la reducción de residuos y la adopción de tecnologías limpias, lo que garantiza la conservación del ecosistema y la protección de la biodiversidad para las generaciones futuras.

Material y métodos

Esta investigación adoptó un enfoque mixto, integrando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral del rol del liderazgo transformacional en el desarrollo de una finca agroturística en el cantón El Pan. Se empleó un diseño de estudio de caso, centrándose específicamente en la finca agroturística Don Antonio como caso de estudio. Este enfoque permitió una exploración detallada y contextualizada del fenómeno en su entorno natural.

La muestra seleccionada para este estudio estuvo compuesta por una variedad de empleados de la finca agroturística, incluyendo gerentes, personal administrativo, guías turísticos y trabajadores agrícolas. Además, se entrevistó a visitantes frecuentes de la finca para obtener una perspectiva externa sobre la experiencia y la percepción del liderazgo transformacional en el lugar.

Para la recopilación de datos cualitativos, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con los empleados y los visitantes, con el objetivo de profundizar en sus experiencias, percepciones y opiniones sobre el liderazgo en la finca agroturística. Asimismo, se realizaron observaciones directas para capturar el comportamiento y la dinámica organizacional en el sitio.

En cuanto a la recopilación de datos cuantitativos, se diseñó y distribuyó un cuestionario entre los empleados de la finca agroturística. Este cuestionario estuvo diseñado para evaluar aspectos como el estilo de liderazgo percibido, la satisfacción laboral y la percepción del compromiso organizacional.

El análisis de datos se llevó a cabo de manera integrada, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas. Se emplearon técnicas de codificación y categorización para el análisis cualitativo de las entrevistas y observaciones. Para el análisis cuantitativo, se utilizaron herramientas estadísticas para explorar relaciones y correlaciones entre variables relacionadas con el liderazgo y los resultados organizacionales.

En términos éticos, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, y se obtuvo el consentimiento informado antes de su participación en el estudio. Se respetaron los principios éticos de integridad, respeto y beneficencia en todas las etapas de la investigación. Si bien se reconocieron posibles limitaciones, como el tamaño de la muestra y la naturaleza específica del caso de estudio, se tomaron medidas para mitigar estas limitaciones y garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. En última instancia, los hallazgos de esta investigación proporcionaron información valiosa para mejorar la gestión y promover el crecimiento sostenible en el contexto de una finca agroturística en el cantón El Pan.

Resultados

En términos de cultura organizacional, se observó un cambio notable hacia una mayor orientación hacia la responsabilidad ambiental y la conexión comunitaria. Las entrevistas revelaron que el liderazgo transformacional implementado por la dirección de la finca tuvo un impacto positivo en la sensibilización y el compromiso del personal hacia la preservación del entorno natural y el fortalecimiento de los lazos con la comunidad local. Este cambio se reflejó en el aumento de la participación en iniciativas de conservación y desarrollo sostenible por parte de los empleados y una mayor colaboración con las organizaciones locales.

En cuanto al desarrollo del talento humano, los resultados del cuestionario mostraron una mejora significativa en la percepción de los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo en la finca. Se observó un aumento en la satisfacción laboral y una

mayor identificación con los valores y objetivos de la organización. Las entrevistas adicionales revelaron que los programas de capacitación y empoderamiento implementados por el liderazgo transformacional fueron bien recibidos por el personal, lo que llevó a un aumento en la creatividad, la innovación y el liderazgo entre los empleados.

En cuanto a la experiencia del cliente y su impacto en la economía local, se encontró una correlación positiva entre la mejora de la experiencia del visitante y el aumento de los ingresos de la finca agroturística. Los datos del cuestionario mostraron un incremento en la satisfacción del cliente y una mayor intención de recomendar la finca a otros. Esto se atribuyó a la implementación de estrategias centradas en la mejora continua de los servicios y actividades ofrecidos, así como en la promoción de prácticas sostenibles y auténticas.

La tabla 1 presenta los resultados que revelan una mejora significativa en varios aspectos clave de la finca agroturística. Entre los empleados, se observó un alto nivel de conciencia sobre el impacto ambiental (82%) y compromiso con la comunidad local (78%). Además, un gran porcentaje de empleados (88%) expresaron que han experimentado mejoras en las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional desde la implementación del liderazgo transformacional, lo que contribuyó a un alto nivel de satisfacción laboral (76%).

En cuanto a los visitantes, el 70% mostró un nivel de conciencia sobre el impacto ambiental, lo que sugiere una percepción favorable de las prácticas ambientales de la finca. Estos hallazgos respaldan la efectividad del liderazgo transformacional en el fomento de una cultura organizacional orientada hacia la sostenibilidad y el compromiso comunitario, así como en la promoción del desarrollo personal y la satisfacción laboral entre los empleados.

Tabla 1
 Resultados de las entrevistas sobre aspectos clave en la finca agroturística Don Antonio

Ámbito de la entrevista	Respuestas de los empleados (%)	Respuestas de los visitantes (%)	Interpretación general de resultados de la entrevista
Nivel de conciencia sobre el impacto ambiental	82	70	El 85% de los empleados manifestó un aumento en la sensibilización hacia la responsabilidad ambiental.

Compromiso con la comunidad local	78	No aplica	El 75% de los empleados expresó un mayor compromiso con la comunidad local.
Percepción de mejoras en oportunidades de crecimiento profesional	88	No aplica	El 90% de los empleados percibió mejoras en las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. El 80% de los empleados reportó una mayor satisfacción laboral desde la implementación del liderazgo transformacional.
Satisfacción laboral actual	76	No aplica	El 70% de los visitantes indicó un aumento en la satisfacción con los servicios ofrecidos por la finca. El 65% de los visitantes manifestó una mayor intención de recomendar la finca a otros.

Nota. La tabla presenta los resultados de las entrevistas realizadas a empleados y visitantes de la finca agroturística.

La Tabla 2 presenta un resumen de las respuestas de los empleados en relación con tres variables fundamentales: el estilo de liderazgo percibido, la satisfacción laboral y la percepción del compromiso organizacional. Los datos recopilados a través de los cuestionarios muestran una tendencia positiva en todas estas áreas, reflejando la efectividad del liderazgo transformacional en la finca agroturística.

Tabla 2
Evaluación de variables clave en la finca agroturística Don Antonio

Variable	Puntaje promedio	Interpretación
Estilo de liderazgo percibido	> 4	Baja
Satisfacción laboral	> 4	Mejora significativa
Compromiso organizacional	> 4	Alto grado de compromiso

Nota. La tabla presenta los puntajes promedio y una indicación cualitativa de la desviación estándar para las variables clave evaluadas en la finca agroturística Don Antonio.

En cuanto al estilo de liderazgo percibido, los empleados calificaron esta dimensión de manera favorable, con puntajes promedio superiores a 4 en una escala de 1 a 5. Esta alta valoración sugiere que el liderazgo implementado en la organización es reconocido y apreciado por el personal, lo que a su vez puede contribuir a un mayor compromiso y motivación en el trabajo.

En relación con la satisfacción laboral, los resultados del cuestionario indican una mejora significativa en este aspecto. Los empleados reportaron niveles elevados de satisfacción con su trabajo, lo que se vincula directamente con la implementación de prácticas de liderazgo transformacional que promueven un ambiente laboral positivo y estimulante.

Por último, en lo que respecta a la percepción del compromiso organizacional, los datos revelan que los empleados muestran un alto grado de compromiso con los valores y objetivos de la organización. Este compromiso se traduce en una mayor identificación con la misión de la finca agroturística y en una disposición activa para contribuir al logro de sus metas.

En conjunto, los resultados de los cuestionarios reflejan el impacto positivo del liderazgo transformacional en la percepción y experiencia de los empleados en la finca agroturística, destacando la importancia de este enfoque de liderazgo en el desarrollo de un ambiente laboral favorable y en la promoción del compromiso organizacional. Estos hallazgos respaldan la idea de que un liderazgo efectivo puede generar beneficios tangibles en términos de satisfacción laboral, compromiso organizacional y rendimiento general de la organización, lo que subraya la relevancia de seguir fomentando prácticas de liderazgo transformacional en entornos agroturísticos como el estudiado en este trabajo.

Además de los aspectos mencionados anteriormente, los resultados de los cuestionarios también revelaron otros hallazgos significativos en áreas clave de la finca agroturística. Entre ellos se destacan:

- Desarrollo del talento humano: Los empleados expresaron una percepción positiva sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo en la organización. Se observó un aumento en la satisfacción laboral y una mayor identificación con los valores y

objetivos de la finca. Esto sugiere que las iniciativas de capacitación y empoderamiento implementadas por el liderazgo transformacional han tenido un impacto positivo en la creatividad, la innovación y el liderazgo entre los empleados.

- Experiencia del cliente e impacto en la economía local: Se encontró una correlación positiva entre la mejora de la experiencia del visitante y el aumento de los ingresos de la finca agroturística. Los datos del cuestionario reflejaron un incremento en la satisfacción del cliente y una mayor intención de recomendar la finca a otros. Estos resultados se atribuyeron a la implementación de estrategias centradas en la mejora continua de los servicios y actividades ofrecidos, así como en la promoción de prácticas sostenibles y auténticas.
- Conciencia ambiental y compromiso comunitario: La mayoría de los empleados demostraron un alto nivel de conciencia sobre el impacto ambiental y un fuerte compromiso con la comunidad local. Asimismo, un elevado porcentaje de empleados expresaron haber experimentado mejoras en las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional desde la implementación del liderazgo transformacional, lo que contribuyó a un alto nivel de satisfacción laboral.

Discusión

Los resultados obtenidos en este artículo sugieren que existe una percepción positiva por parte de los empleados de la finca agroturística Don Antonio en cuanto al estilo de liderazgo percibido, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El promedio alto en todas estas variables indica que los empleados tienen una visión favorable de cómo se gestionan las operaciones y cómo se les involucra en el desarrollo de la organización.

La relación significativa entre el estilo de liderazgo percibido y la satisfacción laboral resalta la importancia de un liderazgo efectivo en el bienestar y la motivación de los empleados. La influencia positiva del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral puede atribuirse a la capacidad de estos líderes para inspirar y motivar a sus seguidores, así como para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo (Vinh et al., 2022).

Además, el compromiso organizacional se ha encontrado relacionado positivamente con la satisfacción laboral, lo que sugiere que los empleados que se sienten satisfechos con su trabajo

tienden a sentirse más comprometidos con los objetivos y valores de la organización. Esta conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es consistente con la literatura previa sobre el tema y destaca la importancia de crear un entorno laboral que fomente el bienestar y la conexión emocional de los empleados con la organización (Nguon, 2022).

En base a esta información, como propuesta, se sugiere que la finca agroturística Don Antonio continúe fortaleciendo su enfoque de liderazgo transformacional y promoviendo la satisfacción y el compromiso de sus empleados. Para lograr esto, se podría considerar la implementación de programas de entrenamiento en liderazgo transformacional para los líderes de la organización, así como el desarrollo de políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral colaborativo y de apoyo (Bojovic y Jovanovic, 2020).

Además, se recomienda establecer métricas para medir de manera continua el estilo de liderazgo percibido, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados, con el fin de evaluar el impacto de las intervenciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario. Al fortalecer estas áreas clave, la finca agroturística Don Antonio puede mejorar su desempeño organizacional y consolidar su posición como un destino turístico sostenible y exitoso en el Cantón El Pan.

Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas que han destacado la importancia del liderazgo transformacional en entornos organizacionales diversos. En un estudio realizado por Thuy et al. (2020), se encontró que el liderazgo transformacional se relacionaba positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una variedad de contextos empresariales. Nuestros hallazgos refuerzan esta asociación al mostrar que, en el contexto específico de una finca agroturística, el liderazgo transformacional también contribuye significativamente al bienestar y la motivación de los empleados.

Además, los resultados de este artículo están en línea con la investigación de Al-Husseini et al. (2021), que identificó una conexión positiva entre el liderazgo transformacional y los resultados organizacionales, como la eficacia y la innovación. Si bien este artículo se centra en campo en específico, la convergencia de los resultados con investigaciones previas sugiere que los principios del liderazgo transformacional son universalmente aplicables y pueden generar beneficios significativos en diversos contextos organizacionales.

Conclusiones

Este artículo proporciona una visión profunda del impacto del liderazgo transformacional en el contexto específico de una finca agroturística en el Cantón El Pan. Los resultados revelan una percepción positiva entre los empleados hacia el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo transformacional desempeña un papel esencial en la creación de un entorno laboral positivo y en el fomento del compromiso de los empleados.

La conexión identificada entre el liderazgo percibido, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional subraya la importancia de un liderazgo efectivo en la motivación y el bienestar de los empleados. Asimismo, la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional destaca la relevancia de promover un ambiente laboral que fomente la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados.

Con base en estos resultados, se recomienda que la finca agroturística Don Antonio continúe fortaleciendo su enfoque de liderazgo transformacional y promoviendo la satisfacción y el compromiso de sus empleados. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de desarrollo del talento humano, la mejora de las prácticas de gestión del talento y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En última instancia, este artículo destaca la importancia de un liderazgo transformacional sólido en el contexto específico de una finca agroturística, no solo para el éxito organizacional, sino también para el desarrollo sostenible de la comunidad local y la preservación del entorno natural. Al centrarse en fortalecer estas áreas clave, la finca agroturística Don Antonio puede avanzar hacia la excelencia operativa y el liderazgo en el sector del turismo sostenible.

Referencias bibliográficas

- Ait-Yahia Ghidouche, K., Nechoud, L., & Ghidouche, F. (2021). Achieving sustainable development goals through agritourism in Algeria. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 13(1), 63–80.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670–693.
- Ammirato, S., Felicetti, A. M., Raso, C., Pansera, B. A., & Violi, A. (2020). Agritourism and sustainability: What we can learn from a systematic literature review. *Sustainability*, 12(22), 9575.
- Arroyo Guerrero, M. J. (2020). *Gestión del cambio y la transformación estructural de las empresas. Revisión sistemática de la literatura*.
- Bai, J., Johar, S. B., & Mohammad, N. B. (2024). The influence of agricultural planting in rural landscape design and tourism development—A case of Shandong Yinshi Village. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 12(1), 135–145.
- Barr, T. L., & Nathenson, S. L. (2022). A holistic transcendental leadership model for enhancing innovation, creativity and well-being in health care. *Journal of Holistic Nursing*, 40(2), 157–168.
- Bojovic, I., & Jovanovic, S. S. (2020). Transformational leadership and psychological needs of employees. *Technium Soc. Sci. J.*, 7, 226.
- DeWitt, P. M. (2021). *Collective leader efficacy: Strengthening instructional leadership teams*. Corwin Press.
- Ferrara, C. (2022). *Agri-food and tourism. The collaboration between universities and business networks for the economic development of inner areas through relational, educational and experiential tourism initiatives*.
- Nguon, V. (2022). Effect of transformational leadership on job satisfaction, innovative behavior, and work performance: A conceptual review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75–89.
- Thuy, B., Thi, N., Van, Y., & Ngoc, P. D. (2020). Employee commitment to organizational change with the role of job satisfaction and transformational leadership. *Technium Soc. Sci. J.*, 2, 1.
- Vinh, N. Q., Hien, L. M., & Do, Q. H. (2022). The relationship between transformation leadership, job satisfaction and employee motivation in the tourism industry. *Administrative Sciences*, 12(4), 161.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.