ISSN: 2806-5697
Vol. 7 – Núm. E2 / 2026

Análisis de la influencia del liderazgo transformacional en el Engagement laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores del sector Camaroneras De Guayaquil

Analysis of the Influence of Transformational Leadership on Work Engagement and Its Impact on Employee Performance in the Shrimp Farming Sector of Guayaquil

Análise da Influência da Liderança Transformacional no Engajamento no Trabalho e seu Impacto no Desempenho dos Colaboradores do Setor de Carcinicultura de Guayaquil

López-López, Génesis Andrea
Maestrandos en la Maestría en Gestión del Talento Humano con mención en Desarrollo Organizacional. Universidad Técnica de Machala
glopez8@utmachala.edu.ec
https://orcid.org/0009-0007-6794-4865

Vásquez-Aguilar, Yolanda Gissella
Maestrandos en la Maestría en Gestión del Talento Humano con mención en Desarrollo Organizacional. Universidad Técnica de Machala
yvasquez4@utmachala.edu.ec
https://orcid.org/0009-0005-4346-8679

Vite-Cevallos, Harry Alexander
Universidad Técnica De Machala
hvite@utmachala.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-2056-7111

Ramón-Ramón, Dolores Isabel
Universidad Técnica De Machala
diramon@utmachala.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-1971-0366

DOI / URL: https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v7/nE2/1665

Como citar:

López-López, G. A., Vásquez-Aguilar, Y. G., Vite-Cevallos, H. A., & Ramón-Ramón, D. I. (2026). Análisis de la influencia del liderazgo transformacional en el Engagement laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores del sector Camaroneras De Guayaquil. *Código Científico Revista De Investigación*, *7*(E2), 337–359.

Recibido: 20/07/2026 **Aceptado**: 19/08/2026 **Publicado**: 30/09/2026

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar la influencia del liderazgo transformacional en el engagement laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores del sector camaronero de Guayaquil. La investigación se desarrolló mediante una revisión bibliográfica con enfoque cualitativo y alcance descriptivo. La búsqueda de información se realizó en las bases de datos Scopus, SciELO, Redalyc, Dialnet, Google Scholar y ScienceDirect, considerando publicaciones científicas y documentos académicos publicados principalmente entre 2020 y 2025. Tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión establecidos, se seleccionaron 18 documentos para la revisión, de los cuales 11 correspondieron a artículos científicos y el resto a libros, tesis y documentos institucionales utilizados como sustento teórico. La literatura revisada evidencia que las prácticas asociadas al liderazgo transformacional favorecen mayores niveles de motivación, confianza, participación y sentido de pertenencia entre los colaboradores, mientras que el engagement laboral mantiene una relación positiva con el desempeño individual y colectivo al contribuir al incremento de la productividad, la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Como principal aporte científico, la revisión integra y analiza de manera crítica la evidencia disponible sobre la relación entre el liderazgo transformacional, el engagement laboral y el desempeño laboral, identificando coincidencias, diferencias y vacíos de conocimiento en el contexto del sector camaronero ecuatoriano. Se concluye que el liderazgo transformacional constituye un factor estratégico para fortalecer el engagement laboral y optimizar el desempeño de los colaboradores, favoreciendo el desarrollo del talento humano, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la competitividad de las empresas del sector camaronero de Guayaquil.

Palabras clave: liderazgo transformacional; engagement laboral; desempeño laboral; gestión del talento humano; sector camaronero.

Abstract

This article aims to analyze the influence of transformational leadership on work engagement and its impact on employee performance within the shrimp sector in Guayaquil. The research was conducted through a literature review using a qualitative approach and a descriptive scope. Information was gathered from databases such as Scopus, SciELO, Redalyc, Dialnet, Google Scholar, and ScienceDirect, focusing on scientific publications and academic documents released primarily between 2020 and 2025. After applying established inclusion and exclusion criteria, 18 documents were selected for review; of these, 11 were scientific articles, while the remainder consisted of books, theses, and institutional documents serving as a theoretical foundation. The reviewed literature demonstrates that practices associated with transformational leadership foster higher levels of motivation, trust, participation, and a sense of belonging among employees. Furthermore, work engagement maintains a positive relationship with both individual and collective performance by contributing to increased productivity, efficiency, and the achievement of organizational goals. As a key scientific contribution, this review integrates and critically analyzes available evidence regarding the relationship between transformational leadership, work engagement, and job performance, identifying commonalities, differences, and knowledge gaps within the context of the Ecuadorian shrimp sector. The study concludes that transformational leadership is a strategic factor for strengthening work engagement and optimizing employee performance, thereby fostering human talent development, reinforcing organizational culture, and enhancing the competitiveness of companies in Guayaquil's shrimp sector.

Keywords: transformational leadership; work engagement; job performance; human talent management; shrimp sector.

Resumo
O presente artigo tem como objetivo analisar a influência da liderança transformacional no engajamento no trabalho e seu impacto no desempenho dos colaboradores do setor de carcinicultura de Guayaquil. A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa e alcance descritivo. As informações foram coletadas em bases de dados como Scopus, SciELO, Redalyc, Dialnet, Google Scholar e ScienceDirect, considerando principalmente publicações científicas e documentos acadêmicos publicados entre 2020 e 2025. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão estabelecidos, foram selecionados 18 documentos para a revisão; desses, 11 corresponderam a artigos científicos, enquanto os demais foram compostos por livros, dissertações, teses e documentos institucionais utilizados como fundamentação teórica. A literatura revisada demonstra que as práticas associadas à liderança transformacional favorecem níveis mais elevados de motivação, confiança, participação e senso de pertencimento entre os colaboradores. Além disso, o engajamento no trabalho mantém uma relação positiva com o desempenho individual e coletivo, ao contribuir para o aumento da produtividade, da eficiência e do alcance dos objetivos organizacionais. Como principal contribuição científica, esta revisão integra e analisa criticamente as evidências disponíveis sobre a relação entre liderança transformacional, engajamento no trabalho e desempenho profissional, identificando convergências, diferenças e lacunas de conhecimento no contexto do setor de carcinicultura equatoriano. Conclui-se que a liderança transformacional constitui um fator estratégico para fortalecer o engajamento no trabalho e otimizar o desempenho dos colaboradores, favorecendo o desenvolvimento do talento humano, o fortalecimento da cultura organizacional e a competitividade das empresas do setor de carcinicultura de Guayaquil.
Palavras-chave: liderança transformacional; engajamento no trabalho; desempenho profissional; gestão de talentos humanos; setor de carcinicultura.

Introducción

El liderazgo transformacional se ha consolidado como uno de los enfoques de gestión más influyentes para fortalecer el desempeño organizacional, debido a su capacidad para promover la motivación, el compromiso y el desarrollo de los colaboradores mediante una visión compartida y el estímulo del aprendizaje continuo. La evidencia científica coincide en que este estilo de liderazgo favorece el engagement laboral y genera efectos positivos sobre el desempeño individual y organizacional, al fortalecer el compromiso de los trabajadores y mejorar su capacidad para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Diversas investigaciones internacionales coinciden en que el liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño laboral, aunque explican esta relación desde diferentes perspectivas. (Lai, 2020) identifica que el engagement laboral actúa como una

variable mediadora entre el liderazgo transformacional y el desempeño, mientras que este estilo de liderazgo fortalece el desempeño contextual al incrementar el compromiso de los colaboradores con la organización. En conjunto, estos estudios evidencian que el liderazgo transformacional no solo mejora el rendimiento de los trabajadores, sino que también favorece el desarrollo de entornos organizacionales más participativos y orientados al logro de resultados.

Según (Cynthia Lourdes, 2024) señalan que el liderazgo transformacional contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional y al mejoramiento del desempeño laboral, consolidándose como un elemento estratégico para organizaciones que operan en entornos altamente competitivos. Esta evidencia resulta especialmente relevante para el contexto ecuatoriano, donde la industria camaronera constituye uno de los principales motores de la economía nacional y lidera las exportaciones no petroleras. Su crecimiento sostenido ha posicionado al Ecuador entre los mayores exportadores de camarón del mundo, generando empleo, inversión y un importante ingreso de divisas. No obstante, este liderazgo también exige a las empresas mantener elevados estándares de productividad, calidad, sostenibilidad e innovación para responder a las demandas de los mercados internacionales.

A ello se suma el incremento de los costos de producción asociados al aumento de los precios de insumos, balanceados, energía y transporte, situación que ha reducido los márgenes de rentabilidad del sector. (Eras-Agila, 2023) señala que el costo de producción del camarón se incrementó aproximadamente un 24 %, lo que obliga a las empresas a fortalecer sus estrategias de gestión organizacional, optimizar el uso de los recursos disponibles e implementar estilos de liderazgo que favorezcan una mayor eficiencia operativa y competitividad empresarial. En este escenario, el liderazgo transformacional adquiere especial relevancia al promover prácticas orientadas al compromiso, la innovación y el desarrollo del talento humano.

Además de los desafíos productivos y comerciales, las empresas camaroneras enfrentan importantes retos relacionados con la gestión del talento humano, considerando que el logro de los objetivos organizacionales depende, en gran medida, del compromiso, las competencias y el desempeño de sus colaboradores. La naturaleza de esta actividad requiere procesos eficientes de reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias que favorezcan la motivación, la permanencia del talento y la generación de ambientes laborales positivos. Sin embargo, (Alvarado, 2025) advierte que diversas organizaciones aún presentan limitaciones en la implementación de estrategias integrales de gestión del talento humano, situación que puede afectar la productividad, la sostenibilidad empresarial y la capacidad de responder a un entorno altamente competitivo.

Aunque la literatura científica ha documentado ampliamente la relación entre el liderazgo transformacional, el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores en diversos contextos organizacionales, aún son limitados los estudios que analizan de manera integrada estas variables en el sector camaronero ecuatoriano, particularmente en las empresas de Guayaquil. Esta brecha dificulta comprender cómo las prácticas de liderazgo pueden contribuir al fortalecimiento del compromiso laboral y a la mejora del desempeño en un sector estratégico para la economía nacional. Frente a este vacío, el presente artículo desarrolla una revisión crítica de la literatura que integra, compara y analiza los principales hallazgos nacionales e internacionales sobre estas variables, identificando coincidencias, diferencias y vacíos de conocimiento. Su principal contribución científica consiste en proporcionar una base teórica específica para el sector camaronero ecuatoriano que sirva de referencia para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias de gestión del talento humano orientadas a fortalecer el engagement laboral y el desempeño organizacional.

Fundamentación teórica

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano constituye un factor estratégico para el logro de los objetivos organizacionales, al integrar procesos orientados al desarrollo de competencias, la motivación y la retención del personal. Chiavenato sostiene que las personas representan el recurso más valioso de las organizaciones, por lo que su administración debe trascender las funciones operativas e impulsar el desarrollo profesional y el bienestar de los colaboradores. En concordancia, (Ormaza Cevallos, 2023) señalan que una adecuada gestión del talento humano fortalece el compromiso organizacional, incrementa la productividad y favorece la competitividad empresarial.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional constituye uno de los enfoques más estudiados dentro del comportamiento organizacional debido a su capacidad para generar cambios positivos en la motivación, el compromiso y el desempeño de los colaboradores. Diversas investigaciones recientes coinciden en que este estilo de liderazgo favorece ambientes de trabajo colaborativos, fortalece la innovación y mejora los resultados organizacionales (Lai, 2020) & (Takahashi, 2022).

Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio

La Teoría del Liderazgo Transformacional fue formulada por Bernard Bass y, con posterioridad, consolidada en conjunto con Bruce Avolio a través del Modelo de Rango Total. Dicho marco teórico postula que los líderes poseen la facultad de ejercer una influencia constructiva sobre sus colaboradores, induciendo modificaciones en sus disposiciones, sistemas de valores y dinámicas motivacionales con el fin de materializar metas institucionales de mayor envergadura. En contraste con paradigmas gerenciales orientados a la vigilancia y la regulación conductual, el liderazgo transformacional se propone como mecanismo de

inspiración que trascienda los intereses particulares de los trabajadores, alineándolos con la proyección estratégica de la organización (Villacís Tamayo, 2019).

Según (Ortiz, 2022) Bass y Avolio estructuran el liderazgo transformacional en torno a cuatro dimensiones fundamentales. La primera, influencia idealizada, supone que el líder funcione como referente conductual, generando capital de confianza, respeto y admiración entre quienes lo siguen. La segunda, motivación inspiracional, vincula la competencia del líder para comunicar una visión estratégica clara y estimulante que impulse a los colaboradores hacia el logro de objetivos de alta exigencia. La tercera, estimulación intelectual, opera mediante la promoción de la creatividad, la innovación y la exploración de alternativas novedosas ante los desafíos organizacionales. La cuarta, consideración individualizada, implica la identificación de las necesidades específicas de cada integrante del equipo, proporcionando acompañamiento, asesoramiento y vías de crecimiento profesional.

Aplicación del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano

La literatura revisada evidencia que el liderazgo transformacional desempeña un papel determinante en la gestión del talento humano al fortalecer la confianza, la motivación y el compromiso de los colaboradores. (Rondón, 2024) sostiene que este estilo de liderazgo favorece la construcción de ambientes laborales positivos y el desarrollo del sentido de pertenencia, mientras que (Fong, 2020) indican que sus efectos sobre el desempeño se producen principalmente a través del engagement laboral. Estas investigaciones coinciden en que el liderazgo transformacional constituye una herramienta estratégica para incrementar la productividad y favorecer la sostenibilidad organizacional.

Engagement laboral

El engagement laboral es definido por Schaufeli y Bakker como un estado psicológico positivo caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo. Diversos estudios coinciden en que los colaboradores con mayores niveles de engagement presentan un mejor

desempeño, mayor satisfacción laboral y una mayor disposición para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este sentido, la literatura reconoce al engagement como un elemento clave para fortalecer la productividad y la permanencia del talento humano dentro de las organizaciones (Schaufeli, 2003).

Teoría del Engagement Laboral de Schaufeli y Bakker

Schaufeli y Bakker plantean que el engagement laboral se sustenta en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, las cuales reflejan el nivel de energía, entusiasmo e involucramiento que experimentan los colaboradores durante el desarrollo de sus actividades. A diferencia de enfoques centrados en el agotamiento laboral, esta teoría enfatiza los aspectos positivos del bienestar en el trabajo. Investigaciones como las de (Fong, 2020) y (Takahashi, 2022) amplían esta perspectiva al demostrar que el engagement no solo depende de las características individuales del trabajador, sino también de prácticas organizacionales, especialmente del liderazgo transformacional, que fortalecen la motivación y el compromiso laboral.

Desempeño laboral

El desempeño laboral representa el nivel de eficiencia y calidad con que los colaboradores desarrollan sus responsabilidades dentro de la organización. (Bautista Cuello, 2020) lo relaciona con el cumplimiento de objetivos y la aplicación de competencias laborales, mientras que investigaciones recientes sostienen que el desempeño también está condicionado por factores organizacionales como el liderazgo, la motivación y el engagement laboral. En consecuencia, la literatura coincide en que el fortalecimiento del talento humano constituye un elemento indispensable para mejorar los resultados organizacionales.

Empresas del sector camaronero

Las empresas del sector camaronero representan una actividad estratégica para la economía ecuatoriana debido a su aporte a las exportaciones, la generación de empleo y el

ingreso de divisas. (Eras-Agila, 2023) sostienen que el incremento de los costos de producción ha incrementado las exigencias de eficiencia y competitividad del sector, lo que demanda estrategias de gestión orientadas al fortalecimiento del talento humano y del liderazgo organizacional.

Tabla 1

Sistematización de las bases teóricas

Tema	Aporte para la investigación	Principales referentes
Gestión del talento humano	Fundamenta la importancia de las estrategias orientadas al desarrollo, motivación y retención del talento humano como elemento clave para el logro de los objetivos organizacionales.	Chiavenato; Rondón (2024)
Liderazgo transformacional	Explica el estilo de liderazgo que promueve la motivación, el compromiso y el desarrollo de los colaboradores, constituyendo la variable principal del estudio.	Burns (1978); Bass (1985); Bass y Avolio (1994); Villacís Tamayo (2019); Ortiz (2022)
Engagement laboral	Describe el estado de vigor, dedicación y absorción de los colaboradores, considerado un mecanismo mediante el cual el liderazgo puede influir en el desempeño laboral.	Schaufeli y Bakker; Bakker (2003); Rondón (2024)
Desempeño laboral	Define el nivel de eficiencia y calidad con que los colaboradores ejecutan sus funciones y constituye la variable de resultado del estudio.	Bautista Cuello (2020); Velázquez (2025)
Empresas del sector camaronero	Contextualiza la investigación en un sector estratégico de la economía ecuatoriana, caracterizado por elevados niveles de competitividad y exigencias organizacionales.	Acuacultura (s.f.); Eras-Agila et al. (2023).
	Acuacultura (s.f.); Eras-	

Nota: (Autores, 2026).

La Tabla 1 sintetiza los principales fundamentos teóricos que sustentan la presente revisión de literatura. Las categorías seleccionadas guardan relación con el objetivo del estudio y permiten comprender la interacción entre el liderazgo transformacional, el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores en el contexto de las empresas del sector camaronero. Esta organización facilita el análisis, comparación e interpretación de la evidencia científica reportada por los diferentes autores consultados.

Metodología

El presente estudio corresponde a una revisión de literatura con enfoque cualitativo, orientada al análisis e interpretación de la evidencia científica relacionada con la influencia del liderazgo transformacional en el engagement laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores del sector camaronero. La investigación siguió las directrices del protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) para estructurar el proceso de identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los estudios. Este enfoque permitió identificar, comparar y sintetizar los principales aportes teóricos y empíricos reportados en investigaciones nacionales e internacionales, así como reconocer tendencias, coincidencias y vacíos de conocimiento relacionados con las variables de estudio.

La investigación es de tipo descriptivo, debido a que organiza, sintetiza e interpreta la información disponible sobre el liderazgo transformacional, el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores, sin manipular las variables objeto de estudio. Asimismo, se desarrolló bajo un diseño documental, fundamentado en la recopilación, selección, evaluación crítica y análisis de publicaciones científicas, con el propósito de integrar la evidencia disponible y dar respuesta al objetivo planteado.

La búsqueda bibliográfica se realizó en las bases de datos Scopus, SciELO, Redalyc, Dialnet, Google Scholar y ScienceDirect, entre mayo y junio de 2026, utilizando descriptores en español e inglés relacionados con las variables de estudio. Las palabras clave empleadas fueron liderazgo transformacional, engagement laboral, desempeño laboral, gestión del talento humano, sector camaronero y Ecuador, las cuales fueron combinadas mediante los operadores booleanos AND y OR para optimizar la recuperación de información. Entre las principales estrategias de búsqueda utilizadas se encuentran: ("transformational leadership" AND "work engagement"), ("transformational leadership" AND "job performance"), ("liderazgo

transformacional" AND "engagement laboral"), ("liderazgo transformacional" AND "desempeño laboral") y ("liderazgo transformacional" AND "sector camaronero" OR Ecuador)

La búsqueda inicial permitió identificar 45 documentos potencialmente relevantes. Posteriormente, se eliminaron los registros duplicados y se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos, obteniéndose un conjunto de documentos elegibles para la revisión detallada y el análisis de su contenido.

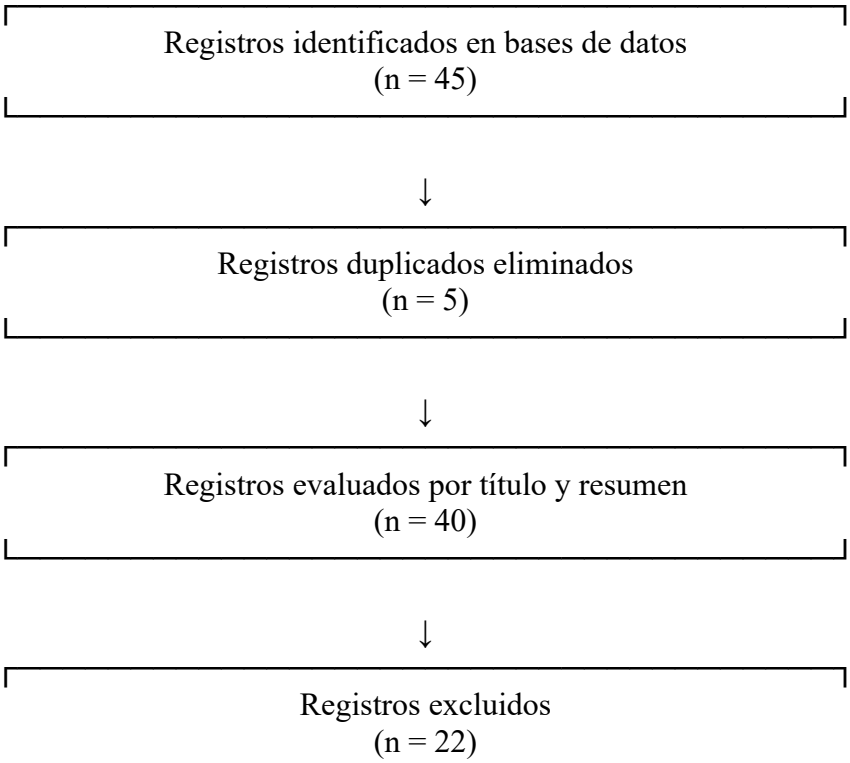
Se incluyeron artículos científicos, revisiones sistemáticas, tesis de posgrado y documentos institucionales publicados principalmente entre 2020 y 2025, relacionados con el liderazgo transformacional, el engagement laboral, el desempeño laboral y la gestión del talento humano en organizaciones, con especial énfasis en investigaciones desarrolladas en Ecuador y Latinoamérica. Asimismo, únicamente se consideraron estudios disponibles en texto completo, publicados en revistas indexadas o repositorios académicos reconocidos y que presentaran información pertinente para responder al objetivo de la investigación.

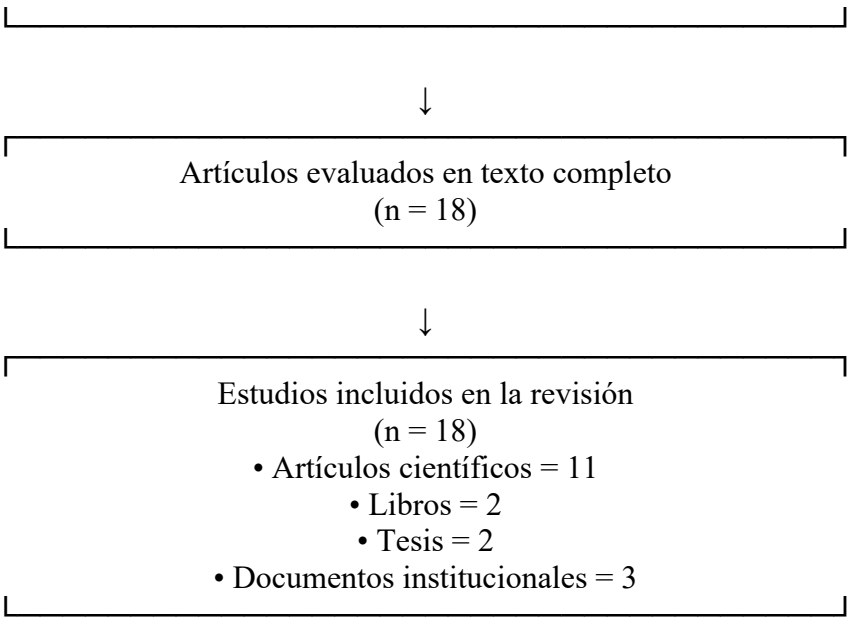
Se excluyeron publicaciones duplicadas, documentos sin revisión académica, estudios cuyo texto completo no estuvo disponible y aquellos que no abordaban directamente las variables objeto de estudio. Como resultado del proceso de depuración, se excluyeron 27 documentos, principalmente por duplicidad o falta de pertinencia temática. Finalmente, se seleccionaron 18 documentos para la revisión documental, de los cuales 11 correspondieron a artículos científicos, mientras que los restantes estuvieron conformados por libros, tesis y documentos institucionales empleados como sustento teórico de la investigación.

El proceso metodológico se desarrolló en cuatro etapas, siguiendo la estructura propuesta por el protocolo PRISMA. En la primera etapa se identificaron los documentos potencialmente relevantes mediante la búsqueda en las bases de datos seleccionadas. Posteriormente, se realizó la depuración de registros duplicados y la revisión de títulos y resúmenes para verificar su pertinencia con el objetivo de la investigación. En la tercera etapa

se efectuó la lectura completa de los documentos elegibles y se evaluó su calidad metodológica mediante una matriz de análisis que consideró los siguientes criterios: actualidad de la publicación, indexación de la revista científica, pertinencia temática, claridad metodológica, consistencia de los resultados y aporte científico al desarrollo de las variables estudiadas. Finalmente, la información fue organizada mediante matrices de análisis comparativo, lo que permitió identificar semejanzas, diferencias y vacíos de conocimiento entre los estudios revisados, así como integrar los principales enfoques teóricos y hallazgos relacionados con el liderazgo transformacional, el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores.

El proceso de selección de los estudios se desarrolló conforme a las etapas establecidas por el protocolo PRISMA, comprendiendo las fases de identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los documentos científicos. La aplicación de este procedimiento permitió garantizar la transparencia, trazabilidad y reproducibilidad de la revisión bibliográfica, reduciendo el riesgo de sesgo durante la selección de las fuentes y fortaleciendo la confiabilidad de los resultados obtenidos.





Resultados

Tabla 2

Comparación de los principales estudios analizados.

Autor	Año	País	Metodología	Principales resultados	Aporte de la investigación
Lai et al.	2020	Taiwán	Cuantitativa	El liderazgo .transformacional influye positivamente en el desempeño mediante el engagement laboral.	Evidencia que el engagement actúa como variable mediadora entre liderazgo y desempeño.
Zaw y Takahashi	2022	Myanmar	Cuantitativa	El liderazgo fortalece el desempeño contextual mediante el engagement y los recursos personales.	Confirma la influencia del liderazgo transformacional sobre el compromiso laboral.
María Vásquez et al.	2021	Chile	Cuantitativa	El liderazgo transformacional incrementa la confianza organizacional, el engagement y el desempeño.	Demuestra la relación entre liderazgo, compromiso y rendimiento laboral.
Velázquez	2023	España	Revisión documental	El engagement favorece el cumplimiento de objetivos organizacionales.	Sustenta la importancia del compromiso laboral para el desempeño.
Bautista Cuello	2020	Colombia	Revisión teórica	El desempeño laboral depende de competencias individuales y	Fundamenta conceptualmente la variable desempeño laboral.

				factores organizacionales.	
Eras-Agila et al.	2023	Ecuador	Estudio descriptivo	El sector camaronero enfrenta desafíos derivados del incremento de los costos de producción.	Justifica la necesidad de fortalecer la gestión organizacional en empresas camaroneras.
Alvarado	2025	Ecuador	Revisión documental	Existen limitaciones en la gestión del talento humano en organizaciones ecuatorianas.	Evidencia la necesidad de fortalecer prácticas de liderazgo y desarrollo del talento humano.

Nota: (Autores, 2026).

La evidencia sintetizada en la Tabla 2 permite identificar una tendencia consistente en la literatura científica respecto a la influencia positiva del liderazgo transformacional sobre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores. La mayoría de los estudios emplean metodologías cuantitativas y coinciden en señalar que el engagement constituye un mecanismo mediador mediante el cual el liderazgo favorece mejores resultados organizacionales. No obstante, también se identifica un vacío de investigación relacionado con el análisis conjunto de estas variables en el sector camaronero ecuatoriano, ya que la mayor parte de las investigaciones se han desarrollado en los sectores de salud, educación, servicios e industria manufacturera.

Los estudios desarrollados en Chile (María Vásquez, 2021) y Taiwán (Lai, 2020) coinciden en señalar que el liderazgo transformacional fortalece el engagement laboral y mejora el desempeño de los colaboradores. Sin embargo, mientras la investigación chilena enfatiza la confianza organizacional como un elemento clave, Lai et al. (2020) identifican al engagement laboral como la principal variable mediadora entre el liderazgo y el desempeño. Estos hallazgos respaldan los planteamientos de Bass y Avolio sobre la capacidad del liderazgo transformacional para influir positivamente en el comportamiento de los trabajadores. No obstante, ambos estudios fueron desarrollados en contextos diferentes al sector camaronero

ecuatoriano, por lo que resulta necesario analizar la aplicabilidad de estos resultados en organizaciones dedicadas a la producción y exportación de camarón.

De manera similar, (Velázquez, 2023) identificó que el engagement laboral constituye un elemento estratégico para fortalecer el desempeño y favorecer el cumplimiento de los objetivos institucionales, al incrementar el compromiso emocional y la motivación de los colaboradores.. Aunque ambos estudios coinciden en reconocer la importancia del engagement y del desempeño para la competitividad organizacional, ninguno analiza de forma integrada la influencia del liderazgo transformacional sobre ambas variables, lo que evidencia la necesidad de desarrollar investigaciones organizacionales específicos, como el sector camaronero ecuatoriano.

Desde una perspectiva organizacional, el desarrollo del talento humano constituye un elemento fundamental para fortalecer la competitividad empresarial. Diversas investigaciones coinciden en que organizaciones con prácticas sólidas de liderazgo transformacional presentan mayores niveles de compromiso, motivación y desempeño de los colaboradores, fortaleciendo así su capacidad para responder a entornos altamente competitivos (Ormaza Cevallos, 2023).

Los hallazgos de (Fong, 2020) y (Takahashi, 2022) muestran coincidencias al demostrar que el liderazgo transformacional fortalece el engagement laboral y mejora el desempeño organizacional. Sin embargo, mientras Lai et al. (2020) identifican al engagement como la principal variable mediadora, Takahashi (2022) destaca la importancia de los recursos personales como un factor que potencia dicha relación. Estas diferencias evidencian que la influencia del liderazgo transformacional depende de múltiples factores organizacionales e individuales, enriqueciendo la comprensión del fenómeno.

La presente investigación contribuye al conocimiento existente mediante una revisión comparativa de la literatura científica, integrando la evidencia disponible para identificar tendencias, coincidencias y vacíos de investigación sobre la relación entre el liderazgo

transformacional, el engagement laboral y el desempeño organizacional. Este análisis proporciona una base teórica que puede orientar futuras investigaciones y el diseño de estrategias de gestión del talento humano en las empresas del sector camaronero de Guayaquil.

Discusión

La revisión de la literatura evidencia que el liderazgo transformacional constituye uno de los estilos de liderazgo con mayor influencia sobre el engagement laboral y el desempeño de los colaboradores. Los estudios analizados coinciden en que prácticas como la motivación, la comunicación efectiva, el reconocimiento, la confianza y el acompañamiento permanente fortalecen el compromiso de los trabajadores y favorecen ambientes laborales orientados al logro de los objetivos organizacionales. Esta coincidencia puede explicarse porque dichas prácticas responden a necesidades fundamentales de los colaboradores, como el reconocimiento, la participación y el desarrollo profesional, elementos que fortalecen el vínculo entre el trabajador y la organización. En consecuencia, el liderazgo transformacional representa una estrategia de gestión capaz de generar beneficios tanto para los colaboradores como para las organizaciones, independientemente del contexto en el que se aplique.

Los resultados obtenidos guardan correspondencia con los planteamientos de Bass y Avolio, quienes sostienen que la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada fortalecen el compromiso y el desempeño de los colaboradores. No obstante, la literatura reciente demuestra que estas dimensiones no actúan de manera aislada, sino que su efectividad depende del contexto organizacional, la cultura empresarial y las características del capital humano. Esto explica por qué los efectos del liderazgo transformacional pueden variar entre organizaciones y sectores económicos, ya que factores como la estructura organizacional, el estilo de gestión, el nivel de

capacitación del personal y las condiciones laborales influyen en la forma en que los colaboradores responden al liderazgo ejercido.

Los hallazgos también coinciden con (Fong, 2020) quienes identificaron que el engagement laboral actúa como una variable mediadora entre el liderazgo transformacional y el desempeño. Sin embargo, mientras este estudio centra su explicación en el papel del engagement como mecanismo que conecta ambas variables, otras investigaciones otorgan mayor importancia a factores organizacionales, como el clima laboral, la cultura organizacional o la disponibilidad de recursos para el desarrollo del talento humano. Estas diferencias pueden atribuirse a las características propias de los contextos donde se desarrollaron las investigaciones, ya que las necesidades de los colaboradores y las dinámicas organizacionales varían entre sectores productivos. En consecuencia, el desempeño laboral debe entenderse como el resultado de la interacción entre el liderazgo y diversos factores individuales y organizacionales.

El liderazgo transformacional fortalece el engagement laboral mediante prácticas orientadas al reconocimiento, la comunicación y el apoyo permanente a los colaboradores. Aunque sus resultados coinciden con los de Lai et al. (2020), ambos estudios difieren en el énfasis otorgado a los factores que potencian esta relación. Mientras Lai et al. destacan el engagement como principal variable mediadora, Zaw y Takahashi resaltan la importancia de los recursos personales y organizacionales. Estas diferencias enriquecen la comprensión del fenómeno y sugieren que la efectividad del liderazgo transformacional depende tanto de las características del líder como de las condiciones internas de cada organización, lo que evidencia que no existe un modelo único aplicable a todos los contextos.

Desde la perspectiva del engagement laboral, la teoría propuesta por Schaufeli y Bakker permite comprender que el compromiso de los colaboradores no depende únicamente de incentivos económicos, sino también de factores psicosociales asociados al liderazgo, el

reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y la calidad de las relaciones laborales. Esta interpretación coincide con los estudios revisados y explica por qué las organizaciones que promueven ambientes de trabajo participativos y orientados al bienestar suelen registrar mayores niveles de compromiso y desempeño. En este sentido, el engagement laboral se consolida como un elemento estratégico para fortalecer la productividad y la sostenibilidad organizacional.

En el caso específico del sector camaronero de Guayaquil, estos resultados adquieren una relevancia particular debido a que las empresas enfrentan elevados niveles de competitividad, exigencias internacionales de calidad y la necesidad de mantener altos estándares de productividad. Bajo estas condiciones, la implementación de prácticas de liderazgo transformacional puede contribuir no solo al fortalecimiento del engagement laboral, sino también a mejorar la coordinación entre los equipos de trabajo, facilitar la adaptación a los cambios del mercado y reducir problemas asociados con la desmotivación o la rotación del personal. Asimismo, la adopción de este estilo de liderazgo puede favorecer una cultura organizacional orientada a la innovación, la mejora continua y el desarrollo del talento humano, aspectos fundamentales para mantener la competitividad de las empresas camaroneras en los mercados internacionales.

El principal aporte científico de esta revisión consiste en integrar la evidencia disponible sobre la relación entre liderazgo transformacional, engagement laboral y desempeño organizacional, identificando coincidencias, diferencias y vacíos presentes en la literatura. A diferencia de investigaciones previas, que analizan estas variables de forma independiente o en sectores distintos al camaronero, este estudio concentra y compara la información disponible para interpretar su posible aplicación en las empresas camaroneras de Guayaquil. En consecuencia, los hallazgos obtenidos proporcionan una base teórica para futuras investigaciones empíricas y ofrecen elementos que pueden orientar el diseño de estrategias de

gestión del talento humano dirigidas a fortalecer el compromiso, el desempeño y la competitividad de este sector productivo.

Conclusión

La evidencia revisada confirma que el liderazgo transformacional influye positivamente en el engagement laboral y, a través de este, en el desempeño de los colaboradores. En el contexto del sector camaronero de Guayaquil, estos hallazgos respaldan la importancia de fortalecer prácticas de liderazgo orientadas a la motivación, la comunicación efectiva y el desarrollo del talento humano, como estrategias para mejorar la competitividad y el desempeño organizacional.

La revisión permitió identificar que el liderazgo transformacional fortalece las relaciones de confianza entre líderes y colaboradores, favoreciendo mayores niveles de compromiso laboral y mejores condiciones para alcanzar los objetivos organizacionales. Estos resultados evidencian que el liderazgo constituye un elemento estratégico para promover ambientes laborales más participativos y orientados a la mejora continua.

Asimismo, se concluye que el engagement laboral representa un factor clave para potenciar el desempeño organizacional, al favorecer un mayor compromiso de los colaboradores con sus responsabilidades y con el logro de los objetivos institucionales. En consecuencia, las organizaciones deberían incorporar estrategias que fortalezcan tanto el liderazgo transformacional como el compromiso laboral dentro de sus procesos de gestión del talento humano.

El principal aporte de esta revisión consiste en integrar y analizar críticamente la evidencia disponible sobre la relación entre liderazgo transformacional, engagement laboral y desempeño organizacional, identificando tendencias comunes, diferencias y vacíos de investigación. De esta manera, el estudio aporta una base teórica para futuras investigaciones

y para la aplicación de estrategias de gestión del talento humano en las empresas del sector camaronero de Guayaquil.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el uso exclusivo de información secundaria proveniente de artículos científicos, tesis y documentos institucionales, sin incorporar evidencia empírica obtenida directamente en empresas camaroneras. Además, la revisión se circunscribió a publicaciones correspondientes al período 2020-2025 y a las bases de datos consultadas, lo que pudo limitar la inclusión de otras investigaciones relevantes.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de esta revisión pueden orientar a las empresas del sector camaronero en el diseño de estrategias de liderazgo dirigidas a fortalecer el compromiso laboral, mejorar el desempeño organizacional y promover el desarrollo del talento humano. La implementación de programas de formación para líderes y el fortalecimiento de una cultura organizacional participativa pueden contribuir al incremento de la competitividad del sector.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones desarrollen estudios empíricos en empresas camaroneras ecuatorianas para validar los hallazgos obtenidos en esta revisión. Asimismo, resulta pertinente analizar la influencia de variables como la cultura organizacional, la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la innovación, con el propósito de ampliar el conocimiento sobre los factores que inciden en la relación entre liderazgo transformacional, engagement laboral y desempeño organizacional.

Referencias bibliográficas

(2024). Obtenido de Cáuaculturamara Nacional de A: https://www.cna-ecuador.com/18-exportadoras-de-camaron-ecuatoriano-participaran-en-la-feria-productos-del-mar-mas-importante-de-norteamerica/

Aguilar, J. (2025). Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en una empresa privada de la ciudad de Quito . Obtenido de Repositorio Politécnica Salesiana : https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/30833/1/TTQ2279.pdf

Alvarado, A. M. (2025). Gestión del talento humano en MIPYMES del sector alimentos en Ecuador . Perspectivas Económicas, 1. Obtenido de https://revistaeucken.com/indes/index.php/home/article/view/gestion-talento-humano-mipyme/7

Asana. (enero de 2026). Obtenido de https://asana.com/es/resources/social-media-metrics

Bautista Cuello, R. C. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Obtenido de https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417?utm_source=

Benavides, V. E. (s.f.). Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. Obtenido de https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/11

Bosch, M., Riumalló, M., & Morgado, M. (s.f.). Engagement Labora: El compromiso como recurso. ESE Business School Chile Universidad de los Andes. Obtenido de https://www.ese.cl/ese/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf

Cardona, S. H. (junio de 2024). Obtenido de https://openwebinars.net/blog/engagement-laboral-rrhh/

Chiavenato. (2025). Gestión del Talento Humano. Obtenido de https://www.mheducation.com.mx/gestion-del-talento-humano-9786071512948-latam?utm_source

colina, L. (22 de agosto de 2022). Obtenido de https://lacolina.com.ec/sector-camaronero-en-ecuador/

Cynthia Lourdes, G. B. (2024). Liderazgo transformacional y cultura organizaciona en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista de Ciencias Sociales, XXX, pág. 432. Obtenido de file:///C:/Dialnet-LiderazgoTransformacionalYCulturaOrganizacionalEnE-9857500.pdf

Duran, J., García, Á., Rojas, H., & Arguello, V. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar. Obtenido de https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.251

Eean, Soohyun, & Bruce. (2 de junio de 2026). Integración de los efectos motivacionales del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los seguidores: una perspectiva de compromiso personal. Obtenido de https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/15480518261451520?utm_source=

El liderazgo transformacional no solo se basa en principios teóricos, sino en prácticas concretas que pueden marcar la diferencia en la gestión diaria. (2025). Obtenido de https://www.lhh.com/es-es/insights/liderazgo-transformacional-caracteristicas-habilidades-ejecutivos

Elósegui, T. (2017). Qué es engagement: cómo mejorar la interacción con tu audiencia. Obtenido de https://tristanelosegui.com/que-es-el-engagement/

Engagement Marketing. (2022). Obtenido de https://business.adobe.com/blog/basics/engagement-marketing

Eras-Agila, R. d.-O.-P.-G. (2023). Liderazgo en empresas del sector camaronero de Ecuador para sostenimiento de labores de producción y comercialización. (N. Journal, Ed.) 8. Obtenido de https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2413/2115

Fong. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement (SAGE Open. Obtenido de https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244019899085?utm_source

Gamarra, G. (febrero de 2026). Qué es el liderazgo transformacional y sus características. Obtenido de Factorial: https://factorial.es/blog/liderazgo-transformacional/

Jesus, R. d., Acuña, M., Tellez, A., & Bourne, C. (28 de agosto de 2023). Liderazgo en empresas del sector camaronero de Ecuador para sostenimiento de labores de producción y comercialización. Uide. Obtenido de https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2413/2115

Lai, F. Y. (enero de 2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. SAGE Open. Obtenido de https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244019899085?utm_source=

María Vásquez, R. I. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. Revista de psicología (Santiago). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-05812021000100001&script=sci_arttext&utm_source

Mieles, B., & Yenin, Y. (2025). Influencia de liderazgo transformacional en la productividad laboral en las empresas agrícolas de Guayaquil. Obtenido de Repositorio Dspace: https://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2707

Newberry, C. (junio de 2026). Cómo calcular la tasa de participación: fórmulas y parámetros de referencia para 2026. Obtenido de https://blog.hootsuite.com/calculate-engagement-rate/

Ormaza Cevallos, M. G. (2023). Revista Venezolana de Gerencia. Obtenido de https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41227?utm_source=

Ortiz, W. S. (2022). Repositorio Uta. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/364760b5-056c-4a45-b2b4-d9c7984d8e6b/content

Pérez, G., & Pérez, J. (2025). El impacto del liderazgo transformacional y la visión compartida en la innovación organizacional y su efecto en el desempeño laboral: Un estudio en empresas de servicios. Obtenido de https://dspace.ucacue.edu.ec/items/9ad256e7-1512-4575-a985-bb0f4832da35

Quijia, D. T. (2026). Obtenido de Repositorio Universidad Politécnica Salesiana Ecuador: https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/33275/1/TTS2507.pdf

Rimbaldo, C., Prado, E., Valarezo, C., & Carvajañ, H. (2024). Análisis de la producción y exportación del sector camaronero en Ecuador. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10028/14725

Rondón, K. (2024). 5. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2665-03982024000100068&script=sci_arttext&utm_source

Rosana de Jesús Eras-Agila, M. A.-O.-P.-G. (2023). Liderazgo en empresas del sector camaronero de Ecuador para sostenimiento de labores de producción y comercialización. INNOVA Research Journal, 8, págs. 131-151. file:///C:/Users/mahol/Downloads/Dialnet-

LiderazgoEnEmpresasDelSectorCamaroneroDeEcuadorPar-9209670.pdf

Saltos, M. M. (13 de abril de 2026). Estas fueron las 30 mayores exportadoras de camarón ecuatoriano en 2025. Obtenido de Forbes Ecuador: https://www.forbes.com.ec/negocios/estas-fueron-30-mayores-exportadoras-camaron-ecuatoriano-2025-n89176

Schaufeli, W. B. (2003). UWES: Utrecht Work Engagement Scale. Obtenido de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf?utm_source

Suáre, W., Galdame, E., González, B., & Maldonado, M. (2024). Engagement laboral en organizaciones empresariales. Suma de negocios. Obtenido de https://revistasumadenegocios.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2024/08/08_RSN_1533_24031_Engagement.pdf

Takahashi, P. P. (30 de septiembre de 2022). Efecto del liderazgo transformacional en el desempeño contextual mediado por el compromiso laboral y moderado por la atención plena. 2. Obtenido de https://www.mdpi.com/2673-8104/2/4/17?utm_source

Team, B. (abril de 2026). El liderazgo transformacional como motor del cambio en las organizaciones. Obtenido de https://www.esade.edu/beyond/es/liderazgo-transformacional/

Torres, M. D. (2022). El Liderazgo transformacional como potenciador del desempeño laboral y resultados de líderes sociales en Ecuador. Obtenido de Repositorio UCUENCA: https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b7df549a-6134-457b-ad0f-551519dfaf4b/content

Universidad de Jaen. (2024). Obtenido de https://web.ujaen.es/investiga/tics_tfg/enfo_cuali.html

Velázquez. (28 de marzo de 2023). Obtenido de https://www.apd.es/engagement-laboral/

Villacís Tamayo, A. E. (2019). El liderazgo transformacional desde la perspectiva del modelo de rango total. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/items/bdeb0e40-7efe-46b4-8a60-23f546463392?utm_source

Wilson Quinteros, D. S. (2025). Influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en florícolas de Cotopaxí. Petanciencias, 7. https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1647/2184