

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

[DOI 10.35381/gep.v7i1.283](https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.283)

**Liderazgo transformacional en la cultura empresarial del sector gastronómico**  
**Transformational leadership in the corporate culture of the gastronomic sector**

Degne Lilian Campos-Córdova  
[dcampos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dcampos@ucvvirtual.edu.pe)  
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-9074-8615>

Luis Enrique Alva Palacios-Gómez  
[alvapl@ucvvirtual.edu.pe](mailto:alvapl@ucvvirtual.edu.pe)  
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0003-3224-5363>

Recepción: 08 de octubre 2024  
Revisado: 19 de noviembre 2024  
Aprobación: 20 de enero 2025  
Publicado: 01 de febrero 2025

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar el liderazgo transformacional en la cultura empresarial del sector gastronómico. Se empleó una metodología cuantitativa, la cual genera datos descriptivos. Además, se aplicaron los métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético. La muestra, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo compuesta por 151 participantes. Para la recolección de datos sobre ambas variables, se utilizaron dos cuestionarios, permitiendo así explicar el problema planteado. Los datos fueron procesados con herramientas descriptivas del software libre JAMOVİ para analizar las relaciones causales entre las variables y sus dimensiones. Posteriormente, se evaluaron los supuestos de las ecuaciones estructurales, iniciando con el análisis del índice de asimetría y curtosis conjunta. Se concluye que el liderazgo transformacional tiene una incidencia extremadamente alta en la cultura empresarial del sector gastronómico de Trujillo en 2024, explicando el 99 % de su variabilidad. Esto implica que los estilos de liderazgo que fomentan la motivación desempeñan un papel fundamental en la configuración de dicha cultura.

**Descriptores:** Liderazgo; motivación; empresa. (Tesauro UNESCO).

## ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze transformational leadership in the business culture of the gastronomic sector. It used the quantitative methodology which produces descriptive data. In addition, the inductive-deductive method was applied, in addition to the analytical-synthetic method. Those selected by means of the non-probabilistic convenience sampling technique amounted to 151. Two questionnaires were used to collect data on both variables and thus explain the problem posed. The data were processed using descriptive tools of the free software JAMOVİ to analyze the causal relationships between the variables and their dimensions. Subsequently, the assumptions of the structural equations were evaluated, starting with the joint skewness and kurtosis index. It is concluded that transformational leadership has an extremely high incidence on the entrepreneurial culture in the gastronomic sector of Trujillo, 2024, explaining 99% of its variability, implying that leadership styles that promote motivation.

**Descriptors:** Leadership; motivation; company. (UNESCO Thesaurus).

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, se ha visto que el mundo ha experimentado una serie de avances y cambios en todos los ámbitos. Esto se debe a los diversos procesos de universalización y apertura de mercados donde las organizaciones juegan un rol fundamental, ya que contribuyen con el desarrollo económico de las naciones; éstas requieren de líderes que promuevan, influyan, motiven e inspiren el trabajo colaborativo, fomentando unidad entre todos, y así garantizar que se ejecuten las metas y objetivos que se habían planificado, con la finalidad de lograr resultados con el esfuerzo y empeño de todos los integrantes de la empresa.

En este orden, la gastronomía, desde tiempos remotos, ha sido y seguirá siendo una actividad que transmite cultura, costumbres, tradiciones y modos de vida; en palabras de Yıkmiş et al. (2024) es una actividad interdisciplinaria cuyo conocimiento se relaciona con la alimentación del hombre, siendo una fuente de placer y atracción. No es un secreto que el sector gastronómico, en las últimas décadas, se ha venido fortaleciendo enriqueciéndose y redefiniéndose gracias a las diferentes fusiones e inclusión de tecnología, creatividad, esmero, inspiración y optimización de operaciones.

Dentro del desarrollo económico a nivel nacional, el sector gastronómico viene experimentando un proceso de recuperación del 2.6%. En tanto, Bonett et al. (2023) jefes del INEI nos indican que, en el Perú, en el cuarto trimestre del 2023, el PBI se contrajo en -0.40% como resultado de la reducción de la demanda interna de -1%, lo que indica que la economía del país se encuentra en contexto de condiciones adversas que afectan la producción agrícola, pesquera y del sector transformación. Dentro de este contexto, es importante destacar que el sector gastronómico se ha convertido en una herramienta clave para reducir la desigualdad y la pobreza. Asimismo, desempeña un papel fundamental en el desarrollo del país, al impulsar un crecimiento económico sostenible e inclusivo, así como la generación de empleo digno. Se considera que en una sociedad tan cambiante todos los ámbitos del quehacer humano atraviesan transformaciones permanentes, como es el caso

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

de las organizaciones, donde el modo habitual de hacer empresa ha entrado en una profunda crisis (Quero-Graterol et al., 2024, p. 57).

Por ende, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (2022), para seguir colocándolo en los ojos del mundo, ha diseñado una serie de estrategias y actividades para impulsar el turismo vinculándolo con el sector gastronómico en la Estrategia Nacional de Reactivación del Sector Turismo 2022-2025.

En el último quinquenio, el sector gastronómico ha crecido notablemente, por lo tanto, la competencia se hace más dura día a día, por lo que es vital tomar medidas para mantenerse en el mercado y lograr la estabilidad; para ello se requiere de líderes que inspiren a sus colaboradores y se identifiquen con la cultura de la organización.

Para Vargas Salgado y Gómez Bull (2021) su estudio consistió en analizar el impacto del L.T. sobre el trabajo operante por medio de la intervención de la transferencia de conocimiento. Los investigadores concluyeron que el L.T. influye favorablemente en el trabajo operativo de los empleados de mandos medios. Se afirma que el L.T. es de gran impacto ya que el líder coadyuva en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y que impacta sobre la transferencia de conocimiento de los colaboradores.

Por otro lado, Martínez Aragón et al. (2021) se plantearon identificar si existía relación entre los tipos de C.O. y los niveles de competitividad de las empresas turísticas. Los investigadores concluyen que ninguno de los tipos establecidos es mejor que otro, pero que la cultura de Clan destaca sobre las demás, en la medida en que sí influye en los niveles de competitividad de las empresas de la zona, lo que significa que la C.O. es un factor de mucha relevancia para hacer frente a la competencia.

Los investigadores Martínez et al. (2020) se plantearon analizar la forma cómo se relacionan las emociones, y el liderazgo transformacional, con el *work engagement* en un ámbito personal y colectivo. Los resultados muestran que las creencias compartidas del liderazgo del equipo inciden directamente en su nivel de desempeño, y a través del efecto de la interacción, en la relación colaborativa. Cuando los empleados se sienten abrumados,

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

sus gerentes pueden reducir este efecto negativo en su trabajo.

En lo que concierne al marco conceptual, tenemos a la variable Liderazgo transformacional, Mo et al. (2025) sostienen que es la competencia para influir en el comportamiento del equipo hacia el logro de la visión o metas que se han planteado. Esta influencia puede ser formal, dependiendo del cargo que ocupe el líder en la empresa; pero esta formalidad no garantiza que el líder sea capaz de dirigir con eficacia y eficiencia la organización. En un mundo en constante cambio se necesitan líderes fuertes, sólidos e inspiradores para lograr que las organizaciones crezcan y permanezcan en el tiempo. Este tipo de liderazgo busca fomentar la autoestima, la creatividad, la innovación y el cambio, generando autoconfianza y seguridad en el equipo de trabajo; por lo cual el líder transformacional debe transmitir orgullo, ganar respeto, proporcionar visión y confianza; también debe ser un motivador e inspirador para que, de forma sencilla, exprese sus propósitos a fin de promover la inteligencia para poder solucionar conflictos, atendiendo y asesorando de forma individual a cada uno de sus seguidores.

Desde el punto de vista de Rojero Jiménez et al. (2019) el liderazgo transformacional se debe centrar en las cualidades inmateriales, como la visión, los valores, la conducta y la motivación, con el fin de crear entornos positivos en cualquier proceso de cambio. El liderazgo resulta elemental para la efectividad de los grupos de trabajo, y las empresas de las que son parte (Acurio Vargas et al., 2022). Igualmente, el liderazgo efectivo y una óptima comunicación organizacional, facilita el camino para alcanzar las metas y objetivos establecidos dentro de las instituciones, por consiguiente, ambos procesos van de la mano de manera complementaria (Sangronis López et al., 2024).

Surge la siguiente interrogante, ¿En qué medida el liderazgo transformacional incide en la cultura empresarial del sector gastronómico, Trujillo, 2024? Para dar respuesta a la misma los investigadores se plantean como objetivo general analizar el liderazgo transformacional en la cultura empresarial del sector gastronómico.

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

## MÉTODO

La presente investigación utilizó la metodología cuantitativa la cual produce datos descriptivos, que se originan por la recolección de datos. Además, se aplica el método inductivo-deductivo, el cual sugiere que para encontrar una verdad se deben buscar los hechos y no basarse en meras especulaciones, además de partir de afirmaciones generales para llegar a específicas (Dávila, 2006). Se plantea además el método analítico-sintético por medio del cual, se descompone un todo en partes extrayendo cualidades, componentes, relaciones y más, para posteriormente unir las partes analizadas y, con ello, descubrir características y relaciones entre los elementos (Rodríguez y Pérez, 2017).

En cuanto a la población, son los entes que se tomarán en cuenta para recoger la información, es decir, los colaboradores de 160 restaurantes con licencia de funcionamiento y RUC 20; excluyendo a todos los que hayan obtenido licencias en los 12 últimos meses. En cuanto a la muestra, Gao et al. (2022) sostiene que los datos se obtienen de un grupo de individuos, los cuales fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo no probabilístico, por conveniencia, la cual asciende a 8. La encuesta es una técnica que formula una serie de interrogantes las cuales están íntimamente relacionadas con las hipótesis, variables e indicadores. Se usaron dos cuestionarios con el fin de recolectar datos de ambas variables y de esta forma explicar el problema planteado. De acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014) un instrumento es válido cuando mide la variable que pretenda medir y no otra. Además, de acuerdo a expertos en el tema se realizó la validez de acuerdo a los criterios de objetividad, redacción, coherencia, pertinencia y adecuación. En ese sentido, la validación de los instrumentos se hizo por juicio de expertos. Torres et al. (2022) indican que la validez respalda la fiabilidad de los indicadores en estudio.

Los datos se procesaron mediante herramientas descriptivas del software libre JAMOV para analizar las relaciones causales entre las variables y sus dimensiones, las cuales son cuantitativas y utilizan una escala de intervalo que permite organizar y categorizar por niveles. Los resultados se presentan en tablas de distribución de frecuencias absolutas y

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

relativas porcentuales para identificar los niveles en cada variable. Posteriormente, se evaluaron los supuestos de las ecuaciones estructurales, comenzando con el índice de asimetría y curtosis conjunta, donde valores de  $K2 > 5.99$  indican el incumplimiento del supuesto de normalidad. A continuación, se evaluó la normalidad multivariada mediante los índices de asimetría multivariante y curtosis multivariante, considerando valores mayores a 70 como indicativos de incumplimiento del supuesto de normalidad multivariada. También se evaluó la multicolinealidad a través de la matriz de correlaciones, encontrándose valores inferiores a .90, lo cual indica ausencia de multicolinealidad o redundancia entre dimensiones (Arias, 2012). Con estos resultados, se procedió a aplicar las ecuaciones estructurales mediante el método de Máxima Verosimilitud Robusto para calcular, principalmente, los coeficientes beta estandarizados ( $\beta$ ) y los coeficientes de determinación ( $R^2$ ), evaluando así la magnitud del efecto de la variable independiente sobre la dependiente.

## RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, de acuerdo al método desarrollado por los investigadores.

**Tabla 1.**

Nivel de liderazgo transformacional en el sector gastronómico en Trujillo, 2024.

Variables Dimensiones	Excelente		Prometedor		Limitado		Total n
	n	%	n	%	n	%	
Liderazgo Transformacional	106	70.2	43	28.5	2	1.3	151
Consideración individual	92	60.9	56	37.1	3	2.0	151
Estímulo intelectual	89	58.9	49	32.5	13	8.6	151
Motivación e inspiración	111	73.5	35	23.2	5	3.3	151
Influencia idealizada	111	73.5	35	23.2	5	3.3	151

**Elaboración:** Los autores.

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

En la tabla 1, se presenta el nivel de liderazgo transformacional en el sector gastronómico de Trujillo en 2024, distribuyendo las respuestas en tres categorías: Excelente, Prometedor y Limitado. Del total de 151 observaciones, el 70.2% alcanzó un nivel excelente en liderazgo transformacional, mientras que el 28.5% se posicionó como prometedor y un mínimo de 1.3% fue clasificado como limitado. A nivel de las dimensiones específicas, motivación e inspiración e influencia idealizada, lideraron con un 73.5% en la categoría excelente, seguidas por consideración individual y estímulo intelectual, con un 60.9% y 58.9% respectivamente en el mismo nivel, destacando una fuerte tendencia hacia el alto liderazgo transformacional en el sector.

**Tabla 2.**

Nivel de cultura empresarial en el sector gastronómico en Trujillo, 2024.

Variables Dimensiones	Consolidada		En desarrollo		Precaria		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Cultura Empresarial	120	79.5	28	18.5	3	2.0	151
Adaptabilidad	128	84.8	20	13.2	3	2.0	151
Misión	112	74.2	30	19.9	9	6.0	151
Coherencia	107	70.9	39	25.8	5	3.3	151
Participación e involucramiento	100	66.2	46	30.5	5	3.3	151

**Elaboración:** Los autores.

En la tabla 2, se muestra el nivel de cultura empresarial en el sector gastronómico de Trujillo en 2024, categorizado en tres niveles: Consolidada, En desarrollo y Precaria. Del total de 151 participantes, el 79.5% reflejó una cultura consolidada, el 18.5% se encuentra en desarrollo, mientras que solo el 2% presenta una cultura empresarial precaria. La dimensión de adaptabilidad es la más destacada, con un 84.8% de respuestas en el nivel consolidado, seguida de misión (74.2%) y coherencia (70.9%). En comparación, participación e involucramiento tiene un 66.2% en el nivel consolidado, sugiriendo áreas de oportunidad en esta dimensión para fortalecer la cohesión cultural en el sector.

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

**Tabla 3.**  
Evaluación de supuestos.

Variables Dimensiones	Estadísticos				
	M	Me	DE	R	K <sup>2</sup>
<b>NORMALIDAD UNIVARIADA</b>					
Liderazgo Transformacional	86.1	88	14.4	64	8.43
Consideración individual	34.8	35	5.3	26	6.59
Estímulo intelectual	15.1	16	3.5	16	8.36
Motivación e inspiración	20.2	20	4.1	18	22.38
Influencia idealizada	16.1	16	3.2	14	13.57
Cultura Empresarial	65.0	66	10.2	48	29.49
Adaptabilidad	21.0	21	3.0	15	45.37
Misión	15.9	16	3.4	17	30.37
Coherencia	8.2	8	1.7	8	13.56
Participación e involucramiento	19.8	21	3.9	21	41.80
<b>NORMALIDAD MULTIVARIADA</b>					
Asimetría multivariada					14.4
Curtosis multivariada					101.9
<b>MULTICOLINEALIDAD=REDUNDANCIA</b>					
Correlación entre dimensiones					.47 - .83

**Elaboración:** Los autores.

En la tabla 3, se presenta la evaluación de tres supuestos fundamentales. La normalidad univariada se observan los valores de media (M), mediana (Me), desviación estándar (DE), rango (R), especialmente el coeficiente de asimetría y curtosis conjunta K<sup>2</sup>, cuyos valores mayores a 5.99, señalan una distribución diferente a la normal. La normalidad multivariada se analizó con los coeficientes de asimetría multivariada (Am=14.4) y curtosis multivariada (Cm=101.9, este último presentó un valor mayor a 70, evidenciando que las dimensiones no siguen una distribución normal múltiple por presencia de curtosis multivariante. Finalmente, la correlación entre dimensiones tomó valores de .47 a .83, menores a .90, evidenciando ausencia de multicolinealidad o redundancia en los contenidos medidos por las dimensiones. Ante este escenario, se utilizarán las ecuaciones estructurales con el

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

método de máxima verosimilitud robusta para los coeficientes del modelo de influencia.

**Tabla 4.**

Incidencia del liderazgo transformacional en la cultura empresarial del sector gastronómico de Trujillo, 2024.

Relación causal		E	EE	$\beta$	R <sup>2</sup>
Liderazgo Transformacional	→ Cultura Empresarial	0.526	0.071	.995	.990
Liderazgo Transformacional	→ Consideración individual	1	0	.800	.640
	→ Estímulo intelectual	0.664	0.077	.798	.637
	→ motivación e inspiración	0.899	0.097	.928	.861
	→ Influencia idealizada	0.676	0.068	.907	.823
	Cultura Empresarial	→ Adaptabilidad	1	0	.740
	→ Misión	1.221	0.167	.806	.650
	→ Coherencia	0.584	0.075	.779	.607
	→ Participación e involucramiento	1.398	0.191	.793	.629

**Elaboración:** Los autores.

En la tabla 4, se muestra una incidencia positiva de magnitud grande ( $.50 \leq \beta < 1.0$ ) del liderazgo transformacional sobre la cultura empresarial ( $\beta=.995$ ); dónde, el liderazgo transformacional explica un 99% de la variabilidad de la cultura empresarial en el sector gastronómico de Trujillo, 2024. Dado que las variables dependiente e independiente intervienen como variables latentes, corresponde evaluar el ajuste del modelo mediante los índices de ajuste mostrados en la siguiente tabla.

**Tabla 5.**

Índices de ajuste, del modelo de incidencia del liderazgo transformacional, sobre la cultura empresarial, del sector gastronómico de Trujillo, 2024.

X <sup>2</sup> /gl	SRMR	CFI	Ajuste
2.21	.029	.976	Satisfactorio

**Nota:** X<sup>2</sup>/gl: Razón de verosimilitud; SRMR: Raíz media residual estandarizada; CFI: Índice de ajuste comparativo.

**Elaboración:** Los autores.

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

En la tabla 5, se aprecian índices de ajuste satisfactorios con una  $X^2_{gl}=2.21 < 3$ ,  $SRMR=.029 < .05$  y  $CFI=.976 \geq .90$ , que según el criterio de Gaskym y Linn, el modelo de incidencia es un reflejo fiel de la realidad.

**Tabla 6.**

Incidencia del liderazgo transformacional, en las dimensiones de la cultura empresarial, del sector gastronómico de Trujillo, 2024.

Relación causal		E	SE	$\beta$	R <sup>2</sup>
Liderazgo Transformacional	<input type="checkbox"/> Adaptabilidad	0.145	0.012	.691	.477
	<input type="checkbox"/> Misión	0.181	0.012	.770	.593
	<input type="checkbox"/> Coherencia	0.084	0.007	.722	.521
	<input type="checkbox"/> Participación e involucramiento	0.204	0.015	.744	.554

**Nota:** E: Coeficiente estimado; EE: Error estándar;  $\beta$ : Coeficiente estandarizado; R<sup>2</sup>: Coeficiente de determinación.

**Elaboración:** Los autores.

En la tabla 6, se evidencia una incidencia positiva de magnitud grande ( $.50 \leq \beta \leq 1.0$ ) del Liderazgo Transformacional sobre la cultura empresarial en sus dimensiones Adaptabilidad ( $\beta=.691$ ), Misión ( $\beta=.770$ ), Coherencia ( $\beta=.722$ ) y participación e involucramiento ( $\beta=.744$ ), de las cuales el liderazgo transformacional explica el 47.7%, 59.3%, 52.1% y 55.4% de la variabilidad de las dimensiones de la cultura empresarial respectivamente, en los colaboradores de los restaurantes del sector gastronómico de Trujillo, 2024.

**Tabla 7.**

Incidencia de las dimensiones del liderazgo transformacional, en la cultura empresarial del sector gastronómico de Trujillo, 2024.

Relación causal		E	EE	$\beta$	R <sup>2</sup>
Consideración individual	→ Cultura Empresarial	0.147	0.132	.076	.006
Estímulo intelectual	→ Cultura Empresarial	0.277	0.217	.096	.009
Motivación e inspiración	→ Cultura Empresarial	1.038	0.186	.418	.174
Influencia idealizada	→ Cultura Empresarial	1.192	0.244	.369	.136

**Nota:** E: Coeficiente estimado; EE: Error estándar;  $\beta$ : Coeficiente estandarizado; R<sup>2</sup>:

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

Coefficiente de determinación.

**Elaboración:** Los autores.

En la tabla 7, se evidencia una incidencia positiva de magnitud moderada ( $.30 \leq \beta < .50$ ) de la motivación e inspiración ( $\beta = .418$ ) y de la influencia idealizada ( $\beta = .369$ ) sobre la cultura empresarial, las cuales explican el 17.4% y 13.6% de la variabilidad de la cultura empresarial respectivamente. Además, se encontró una incidencia trivial o nula ( $\beta < .10$ ) de la consideración individual y el estímulo intelectual sobre la cultura empresarial del sector gastronómico de Trujillo, 2024.

Luego de los resultados obtenidos, el liderazgo transformacional incide en la cultura empresarial del sector gastronómico en Trujillo, 2024. Los resultados obtenidos indican que el liderazgo transformacional tiene una incidencia positiva extremadamente alta sobre la cultura empresarial ( $\beta = .995$ ), explicando un 99% de su variabilidad. Esto sugiere que la forma en que los líderes gestionan sus equipos en este sector tiene un impacto casi total en la configuración de la cultura organizacional, lo que implica que promover un liderazgo transformacional puede ser clave para fomentar un ambiente organizacional más cohesionado y alineado con los objetivos estratégicos.

## CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional tiene una incidencia extremadamente alta sobre la cultura empresarial en el sector gastronómico de Trujillo, 2024, explicando un 99% de su variabilidad. Esto implica que los estilos de liderazgo que promueven la motivación, inspiración y establecimiento de un modelo a seguir, son determinantes para fortalecer la cohesión, compromiso y alineación con los valores organizacionales en este sector.

Las empresas del sector gastronómico de Trujillo deben trabajar en el fortalecimiento de las prácticas de liderazgo transformacional, dado que este estilo de liderazgo influye significativamente en la cultura organizacional. Para contrarrestar la problemática de la baja cohesión y motivación en los colaboradores, es fundamental que se desarrollen programas

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

de formación en liderazgo, que integren elementos de motivación e inspiración, ya que estos factores demostraron tener un alto impacto en la mejora del clima organizacional.

## FINANCIAMIENTO

No monetario.

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por el apoyo prestado en el desarrollo de la investigación.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Acurio Vargas, H. P., y Barbery Montoya, D. C. (2022). Liderazgo y dirección de equipos para una central de emergencias. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(1), 706-727. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1884>
- Árias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. <https://n9.cl/ze9g>
- Bonett, D. C., Aguilar, A. S., Robles, J. L., Meza, H., y Director, M. (2023). *Comportamiento de la economía peruana en el cuarto trimestre de 2023*. Informe técnico. <https://n9.cl/dvtw8>
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext), 180-205. <https://n9.cl/nx847>
- Gao, J., Pham, Q., y Polio, C. (2022). The role of theory in quantitative and qualitative second language learning research: A corpus-based analysis. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(2), 100006. <https://doi.org/10.1016/J.RMAL.2022.100006>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). McGraw-Hill. <https://n9.cl/t6g8vh>
- Martínez Aragón, C. L., Arellano González, A., y Lagarda Leyva, E. A. (2021). Cultura Organizacional y Competitividad de las Empresas Restauranteras y Hoteleras de Sonora, México. *Ciencias Administrativas*, (19), 095. <https://doi.org/10.24215/23143738e095>

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

- Martínez, I. M., Salanova, M., y Cruz-Ortiz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- MINCETUR. (2022). *Estrategia nacional de reactivación del sector turismo 2022 - 2025*. R. M. N° 138-2022. <https://n9.cl/ozjeo>
- Mo, Z., Tingchi Liu, M., y Wai Lai, I. (2025). The dynamic joint roles of green human resource management and environmentally specific transformational leadership on team green behavior. *Tourism Management*, 107. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2024.105046>
- Quero Graterol, E. A., Maldonado Mosquera, D. J., & Isea Argüelles, J. J. (2024). Estrategias gerenciales competitivas para configurar un modelo de perfil gerencial en la empresa familiar. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 6(10), 55-74. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.96>
- Rodríguez, A., y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *EAN*, 82, 179-200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojero Jiménez, R., Gómez Romero, J. G., y Quintero Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Sangronis López, Y. O., Quero Graterol, E. A., Maldonado Mosquera, D. J., e Isea Argüelles, J. J. (2024). Liderazgo como herramienta para el mejoramiento de la gestión de la salud pública de un hospital. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 6(10), 24-40. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.93>.
- Torres Malca, J. R., Vera Ponce, V. J., Zuzunaga Montoya, F. E., Talavera, J. E., y De La Cruz Vargas, J. A. (2022). Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes and practices about salt consumption in the peruvian population. *Revista De La Facultad De Medicina Humana*, 22(2). <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i2.4768>

Degne Lilian Campos-Córdova; Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

Vargas Salgado, M. M., y Gómez Bull, K. G. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90), 11-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>

Yıkmiş, S., Türkol, M., Abdi, G., Imre, M., Türk Aslan, S., Rabail, R., y Muhammad Aadil, R. (2024). Culinary trends in future gastronomy. *Journal of Agriculture and Food Research*, 18. <https://doi.org/10.1016/j.jafr.2024.101363>