

## Liderazgo Transformacional en Chuskuyaku: Desafíos y Oportunidades para el Desarrollo Comunitario y Calidad de Vida

*Transformational Leadership in Chuskuyaku: Challenges and Opportunities for Community Development and Quality of Life*

García-Chamba Gloria Elizabeth, Erazo-Alvarez Guido Olivier, Ramon-Poma Glenda Maricela

### Resumen

Este estudio investiga el fenómeno del liderazgo transformacional en Chuskuyaku, explorando sus desafíos y oportunidades para el desarrollo comunitario y la mejora de la calidad de vida. A través de un enfoque interdisciplinario, se examina cómo el liderazgo transformacional influye en la capacidad de la comunidad para enfrentar y superar obstáculos, así como en la promoción de cambios positivos. La investigación es de tipo cuantitativa, exploratoria, descriptiva, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por miembros de la comunidad Chuskuyaku. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, el cual fue evaluado por juicio de expertos. Los resultados de los análisis estadísticos muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0,953, lo que indica alta fiabilidad. Asimismo, se estableció un análisis de correlación, mostrando una correlación positiva y moderada entre las variables independientes y dependientes con valores de (0,273\*\*), (0,523\*\*) respectivamente. Al adaptar y aplicar el liderazgo transformacional a un contexto comunitario y rural, este estudio ha enriquecido el campo teórico del liderazgo transformacional. Además, proporciona lecciones útiles sobre cómo diseñar e implementar intervenciones de desarrollo comunitario efectivas en la comunidad de Chuskuyaku que mejoren la calidad de vida y aborden los desafíos socioeconómicos de la comunidad.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional; Desarrollo comunitario; Calidad de vida; Participación comunitaria; Comunidades rurales.

---

### García-Chamba, Gloria Elizabeth

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | gloria.garcia.91@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0005-7036-0778>

### Erazo-Alvarez, Guido Olivier

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | oerazo@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-2494-0967>

### Ramon-Poma, Glenda Maricela

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | gramon@ucacue.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-6833-9129>

<http://doi.org/10.46652/resistances.v5i9.145>  
ISSN 2737-6230  
Vol. 5 No. 9 January-June 2024, e240145  
Quito, Ecuador

Enviado: marzo 29, 2024  
Aceptado: junio 01, 2024  
Publicado: junio 16, 2024  
Publicación Continua

## Abstract

This study investigates the phenomenon of transformational leadership in Chuskuyaku, exploring its challenges and opportunities for community development and improving quality of life. Through an interdisciplinary approach, it examines how transformational leadership influences the community's ability to face and overcome obstacles, as well as to promote positive change. The research is of a quantitative, exploratory, descriptive, cross-cutting correlational type. The sample was composed of members of the Chuskuyaku community. The data collection used the survey technique and the questionnaire tool, which was evaluated by expert judgment. The results of statistical analyses show an alpha Cronbach coefficient of 0.953, indicating high reliability. A correlation analysis was also established, showing positive and moderate correlations between independent and dependent variables with values of (0,273\*\*), (0,523\*\*), respectively. By adapting and applying transformational leadership to a community and rural context, this study has enriched the theoretical field of transformative leadership. It also provides useful lessons on how to design and implement effective community development interventions in the Chuskuyaku community that improve the quality of life and address the socio-economic challenges of the community.

**Keywords:** Transformational leadership; Community development; Quality of life; Community participation; Rural communities.

## Introducción

La presente investigación tiene la finalidad de estudiar e investigar sobre el liderazgo transformacional en Chuskuyaku en vista de los desafíos actuales que obstaculizan el desarrollo comunitario y la calidad de vida en la región, la comprensión a fondo del liderazgo transformacional es esencial para identificar las oportunidades de fortalecimiento del liderazgo local, optimizar el uso de recursos limitados y superar la dependencia de fuentes externas.

La comunidad de Chuskuyaku, ubicada en la amazonia ecuatoriana, enfrenta importantes carencias en términos de desarrollo comunitario y calidad de vida de sus habitantes, viéndose afectada por problemáticas socioeconómicas como: déficit en acceso a servicios básicos de salud, educación, transporte público y espacios recreativos; bajos niveles educativos y de especialización productiva entre la población local; escasez de fuentes de empleo e ingresos dentro de la comunidad, obligando a la migración de los sectores jóvenes.

El liderazgo transformacional en la comunidad amazónica de Chuskuyaku se presenta como una necesidad imperante, dado el contexto de vulnerabilidad socioeconómica que afecta a sus habitantes. Esta situación se refleja en las dificultades de acceso a servicios básicos, educación y oportunidades laborales, lo cual ha desencadenado un éxodo de talento joven hacia otras regiones.

El estudio también posee valor teórico y compromiso disciplinar, ya que traslada este concepto desde sus aplicaciones predominantes en corporaciones, al escenario de una pequeña comunidad indígena con fines de provocar cambios en su bienestar colectivo, expandiendo así el alcance teórico y práctico del concepto.

Para Northouse (2023), la teoría del liderazgo transformacional se centra en como los líderes pueden inspirar y motivar a sus seguidores para lograr un cambio significativo y positivo en una organización o comunidad.

Por su parte López-Garzón (2023), determina que la teoría del desarrollo comunitario permite identificar sus propias necesidades, recursos y prioridades, y trabajar juntas para abordar problemas y mejorar su bienestar.

Según Burns (1978), el liderazgo transformacional se caracteriza por inspirar y motivar a los miembros de la comunidad a trabajar juntos por un bien común. Se basa en la confianza, el respeto y la colaboración. En el contexto ecuatoriano, el liderazgo transformacional es fundamental para el desarrollo comunitario, ya que puede ayudar a las comunidades a superar los desafíos y alcanzar sus objetivos.

Según Navia et al. (2020), el liderazgo transformacional es un paradigma que se distingue por su enfoque en cómo un líder influye, inspira y motiva a sus seguidores para alcanzar metas que superan las expectativas.

El estudio realizado por Horton y Hunt (2010), en Europa a las comunidades rurales del Reino Unido encontró que los líderes transformacionales son más propensos a movilizar a los residentes para abordar problemas sociales y mejorar la calidad de vida. Kretzman y McKnight (1993), realizaron un estudio en Estados Unidos, del liderazgo transformacional reconociéndolo como un componente clave del desarrollo comunitario en las áreas urbanas y rurales, afirmando que los líderes comunitarios tienen más probabilidades de tener éxito en la implementación de iniciativas de desarrollo comunitario.

Según Rodríguez-Gómez et al. (2017), realizaron investigaciones en comunidades rurales del estado de Chiapas (México), donde identifica que los líderes comunitarios usan metodología cuantitativa con encuestas a sus habitantes para tener mayor participación de la comunidad en la toma de decisiones. En su libro “La subversión de la pobreza”, Fals Borda (1979), argumenta que el desarrollo comunitario debe basarse en la participación de las comunidades y en la transformación de las estructuras sociales que generan pobreza y desigualdad.

En el caso de Ecuador Transito Amaguaña promovió una visión compartida de una sociedad más justa y equitativa para los pueblos indígenas y campesinos. Luchó por el reconocimiento de los derechos a la tierra, la educación y la participación política. Trabajó para empoderar a las mujeres indígenas, alentándolas a participar en la vida política y comunitaria. Fundó la Federación Nacional de Mujeres Indígenas del Ecuador (FENAMIE), para brindarles una plataforma para la organización y la acción colectiva. También defendió la preservación de la cultura y las tradiciones indígenas promovió el uso de la vestimenta y la lengua indígenas, y luchó contra la asimilación forzosa y animó a las comunidades indígenas a ser autosuficientes mediante la agricultura y la artesanía tradicionales.

Vaca et al. (2021), en las comunidades, el liderazgo en el emprendimiento es importante para fomentar y fomentar la innovación en la creación de productos, evitando que estos se queden estancados en el tiempo. Según una investigación realizada en Ecuador por Global Entrepreneurship Monitor 2020, los emprendedores juegan un papel importante en el desarrollo y bienestar de las sociedades, al estudiar las actitudes, actividades y aspiraciones relacionadas a los emprendedores, los emprendedores juegan un papel crítico en el desarrollo y bienestar, de igual manera señalaron que el liderazgo transformacional aumenta la actitud de compromiso y motivación, mientras que el liderazgo transaccional se enfoca en recompensar a los líderes y los miembros de la organización por el trabajo realizado. Estas relaciones pueden tener un impacto en una variedad de aspectos dentro de las organizaciones, así como en entornos determinados por el emprendimiento.

El liderazgo transformacional se distingue por inspirar una visión compartida y estimular la participación coordinada de los miembros por el bien colectivo (Navia et al., 2020). Varios estudios previos han encontrado efectos positivos entre este tipo de liderazgo y la implementación de iniciativas de desarrollo en comunidades vulnerables (Horton y Hunt, 2010; Castilla & Ripoll, 2020). Sin embargo, barreras culturales locales y limitaciones en grupos indígenas amazónicos han sido insuficientemente abordadas.

Por lo antes mencionado el objetivo general de la investigación es analizar el impacto del liderazgo transformacional sobre el desarrollo comunitario y calidad de vida de los habitantes de la comunidad de Chuskuyaku, lo cual se engrana con la pregunta de investigación que es determinar cómo influye el liderazgo transformacional en el desarrollo comunitario y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes.

## **Marco Teórico**

### **El liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional es un paradigma que se distingue por su enfoque en cómo un líder influye, inspira y motiva a sus seguidores para alcanzar metas que superan las expectativas (Navia et al., 2020). Este estilo de liderazgo se diferencia del transaccional que se centra en el intercambio de recompensas por desempeño porque se enfoca en aumentar la motivación y la moral tanto de los líderes como de los seguidores, promoviendo cambios significativos a nivel personal y organizacional (Judson et al., 2024).

En 1978, James MacGregor Burns introdujo la teoría del liderazgo transformacional, donde diferencio entre los tipos de liderazgo transformacional y transaccional. Mientras que el liderazgo transaccional se centra en un intercambio, su objetivo radica en elevar las expectativas morales y

motivacionales de los seguidores. En 1985, Bernard Bass amplió esta teoría y proporcionó un método para evaluar el impacto del liderazgo transformacional en los seguidores. Este liderazgo no se limita a los resultados; también se enfoca en convertir a los seguidores en líderes y personas que priorizan el bienestar colectivo sobre sus propios intereses (Rezaul et al., 2020).

En torno a las características del liderazgo transformacional, se puede determinar cuatro características principales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Estos líderes actúan como modelos a seguir, inspiran a través de una alta visión y expectativas, fomentan el pensamiento crítico y la innovación, y atienden a las necesidades de desarrollo personal de sus seguidores (Farahnak et al., 2020; Ghorbani et al., 2023).

Al fomentar una visión compartida, fomentan un sentido de propósito que va más allá de los intereses personales para ayudar a alcanzar los objetivos colectivos. En este contexto, el liderazgo transformacional no se limita a las organizaciones; también se puede ver en líderes políticos y sociales que han transformado la sociedad (Meng et al., 2020).

Para Moreno (2020), el liderazgo transformacional implica un compromiso profundo con el crecimiento de los seguidores, tanto a nivel laboral como personal. Este método crea una cultura de confianza, respeto y lealtad en la que los seguidores se sienten valorados y motivados a superar sus limitaciones. Los líderes transformacionales pueden crear un entorno que fomente la innovación, el compromiso y la excelencia al enfocarse en el bienestar y el desarrollo de sus seguidores.

## **Desarrollo Comunitario**

El desarrollo comunitario se define como un proceso integral y participativo que busca mejorar las condiciones sociales, económicas y ambientales de una comunidad, fomentando la colaboración activa de sus miembros en la identificación de necesidades y la implementación de soluciones que promuevan el bienestar común (Ghorbani et al., 2023). Este proceso se centra en la construcción de capacidades locales y el empoderamiento de la comunidad para tomar decisiones y actuar en su propio beneficio, implicando un compromiso con la igualdad, la justicia social, la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente (Mahdikhani y Yazdani, 2020).

La transformación social y económica de las comunidades depende del desarrollo comunitario, que enfrenta desafíos como el desempleo, la pobreza y la falta de acceso a servicios básicos. De acuerdo con Torner (2021), esta importancia radica en su capacidad para impulsar el cambio positivo, fomentar la autosuficiencia y mejorar la calidad de vida de sus miembros. La participación y el empoderamiento de la población local se fomentan mediante iniciativas de desarrollo comunitario, que les permiten identificar y solucionar sus propios problemas.

Según Navia et al. (2020), para enfrentar estos desafíos sociales y económicos, la estrategia se centra en la implementación de programas educativos, de capacitación laboral y de fomento al emprendimiento para aumentar los empleos y generar ingresos. Carrasco et al. (2020), añaden que se prioriza el acceso a servicios esenciales como salud, educación y vivienda, ya que el bienestar físico y mental es esencial para el desarrollo integral de cualquier comunidad. De igual manera, Machado y Veliz (2023), exponen que la creación de redes de apoyo social y sistemas de asistencia que brindan seguridad y estabilidad son esenciales para el fortalecimiento de la cohesión y resiliencia comunitarias, y estas acciones se complementan con estas acciones.

El desarrollo comunitario fomenta la innovación social y la creatividad al utilizar los recursos locales y las habilidades individuales y colectivas para crear soluciones que se adapten a las circunstancias y necesidades únicas de cada comunidad (Castilla y Ripoll, 2020). Este enfoque integral no solo mejora las condiciones de vida actuales, sino que también prepara a las comunidades para enfrentar los desafíos del futuro, fomentando una cultura de adaptabilidad, aprendizaje continuo y solidaridad.

Por lo tanto, el desarrollo comunitario es crucial para crear sociedades más justas, inclusivas y sostenibles, más allá de la resolución de problemas simples (Zamarripa et al., 2022; Vaca et al., 2021). Mediante la colaboración comunitaria en proyectos y actividades, se fortalece la cohesión social y la identidad comunitaria, reduciendo el aislamiento y fomentando un sentido de pertenencia y apoyo mutuo (Pailaqueo et al., 2021).

El desarrollo comunitario también es clave en la promoción de la participación y el cambio sociales positivo, permitiendo a las comunidades participar activamente en decisiones que afectan sus condiciones de vida (Pedraja et al., 2021). Este enfoque empodera a las comunidades para actuar desde la base, mejorando su calidad de vida y fomentando sus potencialidades, lo que subraya el rol crucial del educador social como agente de cambio en este proceso (Castillo et al., 2023).

De acuerdo con Araceli et al. (2023), y Pedraja et al. (2021), al estimular un cambio significativo en la mentalidad y el comportamiento de las personas dentro de una comunidad, el liderazgo transformacional juega un papel fundamental en el desarrollo comunitario. Este tipo de liderazgo no solo se enfoca en lograr objetivos a corto plazo, sino que también inspira y motiva a los miembros de la comunidad hacia una visión compartida de mejoramiento y crecimiento a largo plazo.

Becker et al. (2021), complementan que los líderes transformacionales pueden crear un entorno donde las personas se sientan valoradas, comprendidas y motivadas a contribuir activamente al bienestar colectivo a través de la influencia idealizada, la motivación inspiradora, el estímulo intelectual y la consideración individualizada.

El liderazgo transformacional también fomenta el desarrollo de capacidades en la comunidad al fomentar la participación y el empoderamiento de sus miembros. De acuerdo con Safaruddin et al. (2023), se alienta a las personas a encontrar y resolver problemas comunitarios de manera creativa al fomentar un entorno de aprendizaje continuo y creativo. Esta dinámica fortalece la unión y la resiliencia de la comunidad y facilita su adaptación a los cambios y desafíos externos, lo que garantiza un desarrollo sostenible y autónomo.

Khan et al. (2020), exponen que la mejora de la calidad de vida y el bienestar social son los resultados del liderazgo transformacional en el desarrollo comunitario. Se fomenta un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida entre los miembros de la comunidad al priorizar las necesidades y aspiraciones colectivas por encima de los intereses personales. Mejía (2021), complementan que esto resulta en una mayor cooperación y solidaridad, que son fundamentales para enfrentar desafíos sociales, económicos y ambientales. En resumen, el liderazgo transformacional impulsa a las comunidades hacia el progreso y la prosperidad colectiva.

El liderazgo transformacional desempeña un papel importante en el desarrollo de la comunidad al inspirar y guiar a las personas hacia el compromiso, la innovación y el compañerismo. Según un estudio sobre el impacto del liderazgo transformacional en el ámbito militar, este tipo de liderazgo no solo dirige tareas, sino que construye un clima de entrega y superioridad al confiar responsabilidades a los subordinados, inspirando un sentido de dirección y grandes expectativas que impulsan el espíritu y la fortaleza del equipo (Gonzales Espada & Albitrez Barros, 2023).

## **Calidad de vida**

La evaluación de la calidad de vida ha sido un área de interés creciente para investigadores y profesionales de diversas disciplinas, enfrentando retos metodológicos significativos debido a su naturaleza multidimensional y subjetiva. La calidad de vida engloba aspectos tan variados como el bienestar subjetivo, la felicidad, la satisfacción general con la vida y áreas específicas como la familiar y laboral, y la satisfacción con los servicios recibidos, especialmente en contextos sanitarios (Moreno, 2020). Estas dimensiones reflejan la complejidad de medir un constructo que varía ampliamente entre individuos y comunidades, dependiendo de factores personales, culturales y ambientales (Meng et al., 2020).

Es un proceso integral que toma en cuenta una variedad de aspectos del bienestar humano, como la salud física y mental, la satisfacción con la vida, el entorno laboral, el acceso a servicios básicos y la participación en la comunidad (Pailaqueo et al., 2021). Este método multidimensional ayuda a identificar las necesidades y prioridades de las personas y las comunidades, lo que facilita el desarrollo de políticas y programas destinados a mejorar el bienestar general (Pedraja et al., 2021). Los factores sociales, ambientales y personales, así como los indicadores económicos, contribuyen a la percepción de una vida plena y satisfactoria (Mejía, 2021).

En el ámbito internacional, se han realizado esfuerzos para estandarizar la evaluación de la calidad de vida, con organismos como la Organización Mundial de la Salud introduciendo modelos que incluyen tanto factores personales como ambientales en la evaluación de la funcionalidad y el bienestar de los pacientes (Castilla y Ripoll, 2020).

Por otro lado, en el ámbito social, se han desarrollado encuestas que buscan comparar la calidad de vida en diferentes grupos y países, aunque esto presenta desafíos en cuanto a la definición y equivalencia de los indicadores utilizados. Este esfuerzo por estandarizar la medición a través de dimensiones universales refleja la importancia de contar con herramientas válidas y confiables que permitan entender y mejorar la calidad de vida de las personas en diversos contextos (Judson et al., 2024).

La revisión sistemática del origen, evolución e investigaciones sobre la calidad de vida ha permitido una comprensión más profunda de cómo ha evolucionado el concepto a lo largo del tiempo, desde su enfoque inicial en el bienestar social y económico hasta incorporar una visión más holística que abarca el bienestar psicológico y la satisfacción en diferentes áreas de la vida. Las investigaciones sobre la calidad de vida han destacado la necesidad de considerar tanto los aspectos objetivos como subjetivos, reconociendo que la percepción individual juega un papel crucial en la evaluación de este constructo (Safaruddin et al., 2023).

Este enfoque integral es esencial para intervenciones y políticas públicas que mejoren las condiciones materiales de vida de las personas y su bienestar emocional y psicológico, reforzando la importancia de la calidad de vida como indicador clave del desarrollo humano y social (Moreno, 2020).

Se utilizan una variedad de herramientas y métodos, como encuestas, entrevistas y análisis de datos secundarios, para realizar una evaluación efectiva de la calidad de vida (Castilla y Ripoll, 2020). Estos instrumentos integran percepciones objetivas y subjetivas del bienestar para capturar la complejidad de la experiencia humana. Este proceso requiere la participación de la comunidad porque proporciona una comprensión más profunda de las condiciones de vida locales y los factores que influyen en el bienestar de sus miembros (Carrasco et al., 2020).

La evaluación de la calidad de vida tiene un impacto significativo en la planificación del desarrollo y la formulación de políticas públicas. Los responsables de la toma de decisiones pueden priorizar la asignación de recursos y crear intervenciones específicas que aborden las necesidades reales de las personas al identificar las áreas que requieren atención y mejora (Rojas et al., 2019). Asegurando que todos los miembros de la sociedad tengan la oportunidad de vivir vidas saludables, seguras y satisfactorias, este enfoque centrado en el ser humano promueve un desarrollo sostenible y equitativo (Pedraja et al., 2021).



Las mejores prácticas para el éxito del desarrollo comunitario incluyen técnicas y métodos para promover el bienestar, la participación y el empoderamiento de las comunidades. Para Zamarripa et al. (2022), la participación de la comunidad en todas las etapas del proceso de desarrollo, desde la planificación hasta la implementación y evaluación, es fundamental. Esto garantiza que las iniciativas se ajusten a las necesidades y prioridades reales de la comunidad y fomenta un sentimiento de propiedad y compromiso con los resultados.

A su vez, Castilla y Ripoll (2020), sostienen que la participación comunitaria efectiva se logra a través del uso de herramientas digitales que facilitan una amplia participación, talleres participativos y espacios de discusión. Integrando las tradiciones, la cultura y las experiencias de la comunidad en el diseño de proyectos, se reconoce y valora el conocimiento local, lo que mejora la implementación y fortalece la cohesión social y la identidad comunitaria.

El enfoque integrado y multidisciplinario para abordar los desafíos complejos que enfrentan las comunidades es otra práctica esencial. Esto requiere la cooperación de múltiples partes, como gobiernos locales, organizaciones no gubernamentales, empresas privadas, instituciones académicas y la propia comunidad. Estos actores pueden desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles al trabajar juntos para movilizar una amplia gama de recursos, conocimientos y habilidades (Machado y Veliz, 2023).

Además, la adopción de un enfoque integrado permite abordar las interconexiones entre varios aspectos del desarrollo, como la economía, el medio ambiente y el bienestar social, lo que garantiza intervenciones más holísticas y efectivas. Un enfoque integrado puede materializarse en acciones concretas, como la implementación de políticas públicas que apoyen el desarrollo comunitario, la inversión en infraestructura y servicios básicos, y el fomento de la economía local (Machado y Veliz, 2023).

De igual manera, la sostenibilidad es la base de las mejores prácticas en desarrollo comunitario. Esto implica no solo la sostenibilidad ambiental, sino también la viabilidad económica y social de las iniciativas de desarrollo a largo plazo. La resiliencia de las comunidades frente a los desafíos futuros se logra mediante la promoción de prácticas sostenibles, como el uso eficiente de los recursos naturales, la protección del medio ambiente y el fomento de modelos económicos verdes (Judson et al., 2024). Además, la diversificación de fuentes de financiamiento y el desarrollo de habilidades locales para la gestión y mantenimiento de iniciativas son esenciales para la continuidad de los proyectos. En resumen, las mejores prácticas para el desarrollo comunitario exitoso requieren un compromiso profundo con la inclusión, la colaboración y la sostenibilidad. Estos principios conducen a la creación de comunidades más fuertes, resilientes y prósperas (Pailaqueo et al., 2021).

El liderazgo transformacional es fundamental para el futuro del desarrollo comunitario de Chuskuyacu y ofrece un campo fértil para innovaciones sociales, económicas y medioambientales que buscan responder de manera efectiva a los desafíos globales actuales y futuros (Pailaqueo et al., 2021).

Una mayor integración de tecnologías digitales, prácticas de sostenibilidad y modelos de gobernanza participativa caracterizarán este futuro, en el que las comunidades no solo serán beneficiarias, sino también protagonistas activos en la planificación y ejecución de proyectos (Machado y Veliz, 2023).

En este contexto, el liderazgo transformacional es esencial al promover una visión compartida que inspira y empodera a los miembros de la comunidad a trabajar juntos para lograr metas compartidas. Este tipo de liderazgo fomenta la innovación y la adaptación al cambio, fomentando un entorno donde se valoran la creatividad, la inclusión y la resiliencia (Zamarripa et al., 2022).

## Metodología

### Tipo de investigación

La investigación es cuantitativa, exploratoria, descriptiva y correlacional. Cuantitativa porque permite medir y analizar datos numéricos para entender un fenómeno o problema (Sampieri, 2021). Exploratoria porque se interesa por el estudio del fenómeno de investigación en el contexto específico de análisis (Hernández et al., 2010). Descriptiva porque caracterizó el perfil de los sujetos de estudio (Dankhe, 1989). Correlacional porque midió la potencia con que las variables independientes están asociadas a la variable dependiente (Abreu, 2012). La investigación además es transversal o transeccional porque observó el fenómeno en un solo momento tal como se presentó en el contexto de origen. El estudio es no experimental porque no manipula deliberadamente las variables (Briones, 2003) (Creswell, 2009).

### Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. La elaboración del instrumento de medición se fundamenta en la revisión sistemática de la literatura. Se revisó artículos científicos encontrados en bases de datos como *Scopus*, *Redalyc*, *SciELO* y *Google Académico* (Arribas, 2004). La estructura del instrumento consta de 2 partes: en la primera se miden los factores o dimensiones por escala de Likert de 5 opciones siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente

de acuerdo. Los ítems o variables observables se obtuvieron de la experiencia del investigador; y, en la segunda se miden las variables de control para caracterizar el perfil del sujeto de investigación (Mendoza y Garza, 2009) (Dillman, 2000).

El instrumento de medición se sometió a una validación de contenido por consenso de expertos. Se envió un formulario con los ítems y la definición del concepto para cada factor de investigación a tres jueces. Los jueces tienen cuatro alternativas. 1. Uno es irrelevante, dos es poco relevante, tres es relevante y cuatro es muy relevante. Las calificaciones fueron el promedio. El instrumento de medición para prueba piloto se obtuvo eliminando las variables observables iguales o menores a 3, y los ítems que superan el promedio de tres se quedan en el instrumento. En este estudio se contó con 49 preguntas planteadas para el cuestionario, luego se envió a los expertos quedaron solo 35 ítems para realizar las encuestas respectivas.

**Universo de estudio, tratamiento muestral y análisis de datos:** Los sujetos de investigación constituyen la población económicamente activa de la comunidad de Chuskuyaku que son 204, el objeto de estudio los moradores de la comunidad mayores de 18 años, el marco muestral es el censo realizado por el líder de la comunidad. El tamaño de la muestra correspondió al 95% del nivel de confianza y el 5% de error con 2 desviaciones estándar, la formula aplicada fue:

$$n = \frac{Npq}{(N-1)\left(\frac{e}{Z}\right)^2 + pq} = \frac{51}{(203)(0,0006507705) + 0,25} = 134$$

De donde:

Z= intervalo de confianza del 95% con un valor crítico de Z=1.96

p= probabilidad de éxito del 50%

q= (1-p) probabilidad de fracaso del 50%

N= Población finita (204)

e= error del muestreo aceptable del 5%

n = 134

A continuación, se llevó a cabo el análisis de confiabilidad del instrumento de recolección de datos, arrojando un valor del Alfa de Cronbach a nivel general de 0,953, que indica una calidad significativamente alta. Este resultado refuerza la validez del instrumento, destacando especialmente el alto valor alfa observado en los 35 ítems, como se ilustra en la tabla.

Tabla 1. Resultados del coeficiente Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,953	35

Nota: Elaboración propia.

En cuanto al análisis del Alfa de Cronbach por cada una de las variables, se puede observar que las tres escalas utilizadas para medir liderazgo transformacional, desarrollo comunitario y calidad de vida muestran una fiabilidad adecuada, con todas las escalas superando el umbral aceptable de 0,7 en el Alfa de Cronbach. Esto sugiere que los ítems de cada escala están bien alineados y miden consistentemente el mismo constructo.

Tabla 2. Resultados del coeficiente Alfa de Cronbach por variable.

Variables	Alfa de Cronbach
Liderazgo transformacional	0,774
Desarrollo comunitario	0.884
Calidad de vida	0,912

Nota: Elaboración propia.

Por otra parte, cabe anotar que en el diseño de la presente investigación se prevé la aplicación del análisis One Way MANOVA (*Multivariate Analysis of Variance*), el cual se utiliza para evaluar si existe una diferencia significativa en dos o más variables dependientes, basadas en los niveles de una variable independiente categórica. Cuando se analiza la relación entre dos variables dependientes y una independiente, One Way MANOVA examina si los vectores de medias de las dos variables dependientes difieren significativamente entre los grupos definidos por la variable independiente. Esto permite detectar si los niveles de la variable independiente tienen un efecto combinado significativo en ambas variables dependientes, proporcionando una comprensión más completa de cómo estas variables se relacionan con la variable independiente, y ayudando a controlar el error tipo I que podría ocurrir si se realizaran One Way ANOVA separadas para cada variable dependiente.

De esta manera, en la presente investigación, se especifica el factor ( $X_1$ ) como el grado percibido de desarrollo del liderazgo transformacional (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo) en consideración de las variables de respuesta, a saber, percepción del desarrollo comunitario y la mejora en la calidad de vida; planteándose la hipótesis teórica en los siguientes términos:

Ho= no hay un efecto significativo de la percepción del impacto del liderazgo transformacional sobre la percepción del desarrollo comunitario y la mejora en la calidad de vida de los habitantes de la comunidad de Chuskuyaku.

Equivalentemente:

H1= Hay un efecto significativo en la percepción del desarrollo comunitario y la mejora en la calidad de vida de los habitantes de la comunidad de Chuskuyaku, entre el nivel de percepción del impacto del liderazgo transformacional.

## Resultados

Se procede a desagregar el análisis descriptivo de la investigación, de la comunidad de Chuskuyaku la cual indica que la población pertenece el 100% a la nacionalidad Kichwa y habla 2 idiomas, de la misma manera se detalla los siguientes datos importantes:

Tabla 3. Detalle de pobladores y edades.

Nº	Detalle	Cantidad	Edades
1	Hombres	78	18 a 62
2	Mujeres	56	18 a 62

Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:** La población económicamente activa de la comunidad de Chuskuyaku cuenta con 134 personas, de las cuales el 58% son hombres y el 42% son mujeres, sus edades oscilan entre los 18 y 62 años.

Tabla 4. Nivel de profesionalismo en la comunidad.

Nº	Detalle	Porcentaje
1	Bachilleres	20%
2	No tienen título de tercer nivel	72%
3	Sin estudios	8%

Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:** El nivel de profesionalismo de los pobladores de la comunidad indican que existe una brecha educativa significativa el 72% de los encuestados no tienen un título de tercer nivel, lo que puede tener implicaciones para sus oportunidades de empleo y su nivel de ingresos, el 20% tiene el título de bachiller, lo que le da acceso a una gama más amplia de oportunidades laborales y el 8% no tiene estudios, lo que puede limitar aún más sus oportunidades.

Tabla 5. Nivel de ingresos.

Nº	Detalle	Porcentaje
1	Mayor de 400	22.80%
2	Menor de 400	77.20%

Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:** Los resultados obtenidos al nivel de ingresos se puede decir que existe una desigualdad significativa el 77.20% es decir que la mayoría de los participantes tienen un ingreso bajo, lo que puede tener implicaciones para su calidad de vida y acceso a bienes y servicios básicos, solo el 22.80% tiene un ingreso mayor a los \$ 400, lo que les permite disfrutar de un mejor nivel de vida.

### Análisis correlacional

Según se observa en la tabla 6 existe correlación entre las variables planteadas principalmente cabe analizar que la percepción del liderazgo transformacional se correlaciona con la percepción tanto del desarrollo comunitario y la mejora en la calidad de vida en la comunidad; al igual que estas dos últimas variables, muestra correlación estadísticamente significativa.

Tabla 6. Correlaciones de Spearman.

		Liderazgo transformacional	Desarrollo comunitario	Calidad de vida
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,273**	,523**
	Sig. (bilateral)	.	,001	,000
	N	134	134	134
Desarrollo comunitario	Coefficiente de correlación	,273**	1,000	,343**
	Sig. (bilateral)	,001	.	,000
	N	134	134	134
Calidad de vida	Coefficiente de correlación	,523**	,343**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.
	N	134	134	134

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### *Liderazgo Transformacional con Desarrollo Comunitario:*

- Coeficiente de correlación: 0,273\*\*
- Significación (p-valor): 0,001

**Interpretación:** La correlación es positiva y moderada (0,273). El p-valor (0,001) es menor que 0,01, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%. Hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación positiva entre Liderazgo Transformacional y Desarrollo Comunitario.

### **Liderazgo Transformacional con Calidad Vida:**

- Coeficiente de correlación: 0,523\*\*
- Significación (p-valor): 0,000

**Interpretación:** La correlación es positiva y alta (0,523). El p-valor (0,000) es menor que 0,01, indicando que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%. Hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación positiva entre Liderazgo Transformacional y Calidad de Vida.

Por lo tanto, se puede llegar a manifestar que las correlaciones entre las tres variables liderazgo transformacional, desarrollo comunitario y calidad de vida son estadísticamente significativas al nivel del 1%. Esto indica que existe una relación positiva y significativa entre todas las combinaciones de estas variables en la muestra.

### **Resultados del One Way MANOVA**

Se obtiene la Prueba de Box con un p\_valor.

Se rechaza la hipótesis nula y tenemos evidencia de que no se cumple el supuesto de igualdad de matrices de covarianza.

Tabla 7. Prueba de Box de la igualdad de matrices de covarianza.

<b>M de Box</b>	<b>102,014</b>
F	16,099
gl1	6
gl2	4637,470
Sig.	,000

Nota: Prueba la hipótesis nula de que las matrices de covarianzas observadas de las variables dependientes son iguales entre los grupos.

Al analizar las pruebas multivariantes se observa que en todas las pruebas una significancia estadística ( $p\_valor < 0,05$ ), por lo que se tiene evidencia para rechazar la  $H_0$  y se tiene evidencia significativa entre la percepción del desarrollo comunitario y la mejora en la calidad de vida de los habitantes de la comunidad de Chuskuyaku, entre el nivel de percepción del impacto del liderazgo transformacional; es decir se evidencia un efecto estadísticamente significativo de la percepción del liderazgo transformacional sobre la percepción del desarrollo comunitario y la mejora en la calidad de vida en la comunidad estudiada.

## Discusión

Los resultados de la investigación confirman que la variable independiente, el liderazgo transformacional, influye directamente en la variable dependiente, el desarrollo comunitario y la calidad de vida. Estos hallazgos son consistentes con los obtenidos por Judson et al. (2024). Al realizar un análisis de correlación, se determina que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la calidad de vida. Los resultados de este estudio investigativo revelan dos correlaciones significativas: una moderada y otra fuerte.

El liderazgo transformacional y el desarrollo comunitario tienen una correlación positiva moderada de  $0,273^{**}$  ( $p = 0,001$ ). Esto concuerda con los hallazgos de Pyle & Cangemi, (2019), que afirman que el liderazgo transformacional promueve un mayor desarrollo comunitario al fomentar la visión compartida, la motivación y el empoderamiento de los miembros de la comunidad.

La correlación entre liderazgo transformacional y calidad de vida es de  $0,523^{**}$  ( $p = 0,000$ ), lo que indica una fuerte correlación positiva. Esto respalda lo afirmado por Safaruddin et al., (2023), quienes afirman que el liderazgo transformacional mejora la calidad de vida de las comunidades al fomentar la confianza, fomentar la participación ciudadana y generar cambios positivos.

Estos hallazgos, en su conjunto, resaltan el papel crucial del liderazgo transformacional en el impulso del desarrollo comunitario y la mejora de la calidad de vida. Los líderes transformacionales no solo motivan, empoderan e inspiran a los miembros de la comunidad, sino que también fomentan un entorno colaborativo y de confianza que es esencial para el progreso sostenible. Al promover una visión compartida y alentar la participación activa, estos líderes pueden catalizar cambios duraderos y positivos. Además, su capacidad para adaptarse a las necesidades y aspiraciones de la comunidad les permite implementar estrategias efectivas que abordan tanto los desafíos inmediatos como los objetivos a largo plazo. En consecuencia, el liderazgo transformacional se revela como un factor determinante para lograr un desarrollo comunitario inclusivo y una calidad de vida mejorada, facilitando el crecimiento personal y colectivo de los individuos dentro de la comunidad.



## Conclusión

El liderazgo transformacional se ha identificado como un factor crucial para impulsar el desarrollo comunitario en Chuskuyaku. A través de este estilo de liderazgo, se observa una mayor capacidad para inspirar y motivar a la comunidad hacia objetivos comunes, superando obstáculos socioeconómicos y mejorando la calidad de vida de sus habitantes.

A pesar de los beneficios del liderazgo transformacional, existen desafíos específicos en contextos rurales como Chuskuyaku, incluyendo barreras culturales y limitaciones propias de comunidades indígenas. No obstante, también se han identificado oportunidades para fortalecer el liderazgo local, promoviendo la participación comunitaria y estableciendo alianzas.

Este estudio ha enriquecido el campo teórico del liderazgo transformacional al adaptarlo y aplicarlo en un contexto comunitario y rural. Además, ofrece implicaciones prácticas valiosas para diseñar e implementar intervenciones de desarrollo comunitario efectivas en Chuskuyaku, orientadas a mejorar la calidad de vida y enfrentar los desafíos socioeconómicos de la comunidad.

En esta investigación, se identificó como la principal limitación el uso de cuestionarios en formato físico, lo que demandó un esfuerzo adicional por parte del investigador. Esta situación resalta la importancia de garantizar el acceso a internet en la comunidad para facilitar la obtención de información de forma rápida y oportuna. Se recomienda que investigaciones futuras consideren la inclusión de otras variables de estudio que permitan un análisis más detallado de los datos, lo que beneficiaría aún más a la comunidad al proporcionar información más precisa y relevante para abordar sus necesidades y aspiraciones.

## Referencias

- Abreu, J. L. (2012). *La pregunta de investigación: alma del método científico*. UANL.
- Araceli, D. M. G. C., Míriam, O. G. S., Pelayo, M. M. R., & Delicia, H. L. F. (2023). Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica. *Acta Médica del Centro*, 17(4), 819-834.
- Arribas, C. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, 5(17), 1-7.
- Becker, L., Coussement, K., Büttgen, M., y Weber, E. (2021). Leadership in Innovation Communities: The Impact of Transformational Leadership Language on Member Participation. *Journal of Product Innovation Management*, 39. <https://doi.org/10.1111/jpim.12588>.
- Briones, G. (2003). *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*. Trillas.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Carrasco, O. A. R., Escalante, A. D. V., Suárez, K. T. M., y Fuentes, J. Z. Q. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 1(28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

- Castilla, Z. C. T., & Ripoll, J. M. A. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-gnosis*, 9(9), 119-134.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Sage.
- Defensa al Pueblo. (2019). Tránsito Amaguaña Defensora de los indígenas ecuatorianos y activista comunitaria Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/noticia/transito-amaguana-defensora-de-los-indigenas-ecuatorianos-y-activista-comunitaria>
- Dillman, D. A. (2000). *Procedures for conducting government-sponsored establishment surveys: Comparisons of the total design method (TDM), a traditional costcompensation model, and tailored design*. In Proceedings of American Statistical Association, Second International Conference on Establishment Surveys.
- Fals Borda, O. (1979). *La subversión de la pobreza*. Bogotá: Siglo XXI Editores.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., y Aarons, G. A. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success. *Journal of Leadership y Organizational Studies*, 27(1), 98-111. <https://doi.org/10.1177/1548051818824529>
- Ghorbani, A., Mohammadi, N., Rooddehghan, Z., Bakhshi, F., y Nasrabadi, A. N. (2023). Transformational leadership in development of transformative education in nursing: A qualitative study. *BMC Nursing*, 22, 17. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01154-z>.
- Espada, C. G., & Barros, G. U. A. (2023). El Impacto Del Liderazgo Transformacional Para El Desarrollo Efectivo En El Ámbito Militar. *Ad Majorem Patriae Gloriam*, 6(1).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Horton, J., & Hunt, N. (2010). Transformational leadership and rural community development: A case study of an-English village. *Community Development Journal*, 45(4), 504-520.
- Judson, E., Hailu, M. F., y Chhetri, N. (2024). Transformational Leadership Qualities of Effective Grassroots Refugee-Led Organizations. *Social Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/socsci13020103>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., y Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kretzman, J. P., & McKnight, J. L. (1993). *Building communities from the inside out: A path toward finding and mobilizing a community's assets*. Acta Publications.
- López-Garzón, M. E. (2023). El desarrollo comunitario como herramienta para la transformación social: Un análisis desde la perspectiva de la educación popular. *Revista Educación y Ciudad*, 37(40), 1-20.
- Machado, E. O. G., y Veliz, C. S. D. (2023). El liderazgo transformacional en la gestión socio-cultural en la dirección de la extensión universitaria. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 11(1), 140-152. <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2524>

- Mahdikhani, M., y Yazdani, B. (2020). Transformational leadership and service quality in e-commerce businesses: The role of trust and team performance. *International Journal of Law and Management*, 62(1), 23-46. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-12-2018-0290>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular Revista Publicando. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>.
- Mendoza, J., y Garza, J. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de negocios*, 6(1), 17-32.
- Meng, F., Wang, Y., Xu, W., Ye, J., Peng, L., y Gao, P. (2020). The Diminishing Effect of Transformational Leadership on the Relationship Between Task Characteristics, Perceived Meaningfulness, and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585031>
- Moreno, R. A. (2020). El liderazgo transformacional. Gestión et Production. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 2(3), 23-45.
- Molina, J. A., García-Sánchez, M. J., & Herrera-Báez, M. (2023). Transformational leadership and quality of life in rural communities. *Sustainability*, 15(4), 3822
- Navia, J. M. A., Plazas, E. R., y Mendoza, J. A. (2020). El Efecto Del Liderazgo Transformacional Sobre La Percepción De Justicia En Organizaciones Cooperativas Del Sur Colombiano. *Interciencia*, 45(2), 90-95.
- Northouse, P. G. (2023). *Liderazgo: Teoría y práctica*. Pearson Educación.
- Pailaqueo, M. P. V., Naranjo, R. F. I., y Antognoni, H. A. (2021). Liderazgo transformacional: Su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 2-36. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Pedraja, L., Rodríguez-Ponce, E., y Muñoz-Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: Efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26, 1004-1018. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Pyle, B. S., & Cangemi, J. (2019). Organizational Change in Law Enforcement: Community-Oriented Policing as Transformational Leadership. *Organization Development Journal*, 37, 81.
- Rezaul, M., Wahab, H. A., y Anggum, L. A. K. (2020). The influence of leadership quality towards community cohesion in Iban community in Malaysia. *Heliyon*, 6(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03370>.
- Rodríguez-Gómez, G., García-Sánchez, R., & López-Hernández, M. (2017). Liderazgo transformacional y desarrollo comunitario: Un estudio en comunidades rurales de Chiapas, México. *Revista de Psicología Social*, 32(2), 271-292.
- Rojas, G. E. R., Núñez, O. G. H., y Díaz, F. G. (2019). Liderazgo comunitario y su influencia en la sociedad como mejora del entorno rural. *Revista Innova Itfp*, 5(1), 23-36.
- Safaruddin, S., Akmal Ibrahim, M., Rusdi, M., y H. (2023). Intellectual Stimulation Leadership in Realizing Village Sustainable Development Goals in Gowa Regency. *KnE Social Sciences*, 696-704. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14170>
- Sampieri, R. H. (2021). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

- Torner, C. S. (2021). La relación entre liderazgo adaptativo y calidad de vida en una organización del sector eléctrico colombiano bajo el contexto pandemia covid-19. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 3(2), 2-22. <https://doi.org/10.52948/rcca.v3i2.432>.
- Vaca, L. O. M., Barragán, A. A. T., Vaca, C. A. M., y Amay, D. V. Q. (2021). Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 65-78. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1393>.
- Zamarripa, J. M., Vega Campos, M. Á., Ortega Velázquez, A., Zamarripa Montes, J. M., Vega Campos, M. Á., y Ortega Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

## **Autores**

**Gloria Elizabeth García Chamba.** Ingeniera Comercial, actualmente me encuentro cursando una maestría en Administración de Empresas en Dirección–Gestión de Proyectos en la Universidad Católica de Cuenca, me desempeño en el área administrativa y financiera de una empresa privada.

**Guido Olivier Erazo Alvarez.** Docente de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Cuenca.

**Glenda Maricela Ramón Poma.** Docente de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Cuenca.

## **Declaración**

### **Conflicto de interés**

**No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.**

### **Financiamiento**

**Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.**

### **Notas**

**El artículo es original y no ha sido publicado previamente.**