

# **Implicancias del liderazgo transformacional para el desarrollo humano en la organización<sup>1</sup>**

## **Implications of transformational leadership for human development in the organization**

**Acarapi Flores, Alan Álvaro<sup>2</sup>**  
**Universidad Salesiana de Bolivia**  
**La Paz, Bolivia**

**Quispe Quispe, Helen Naghely<sup>3</sup>**  
**Universidad Salesiana de Bolivia**  
**La Paz, Bolivia**

---

### RESUMEN

---

La revisión ahonda en el liderazgo transformacional como agente inspirador de equipos de trabajo al cultivar un entorno laboral que estimula la creatividad y el desarrollo personal. Este artículo se asienta en la premisa de que un ambiente laboral que cuida tanto el desarrollo como la salud de sus trabajadores, no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que también fortalece la resiliencia organizacional y la capacidad institucional para enfrentar desafíos, manteniendo un enfoque en el bienestar humano como el núcleo de su estrategia. De ahí que su contenido desglosa la vinculación entre el liderazgo transformacional, la motivación laboral, el clima organizacional y la gestión de calidad en la institución, además que especifica los beneficios que conlleva este tipo de líder para el trabajo en equipos, considerando tanto el compromiso la superación, como la adaptabilidad y la consecución de metas. Se concluye que, al enfocarse en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, el líder transformacional consigue que el personal se sienta apreciado y motivado, lo que incrementa la eficacia y la competitividad de la organización.

---

1 Artículo recibido el 23 de abril, 2024. Artículo aceptado el 3 de junio, 2024.

2 Diplomado en Educación Superior por Competencias y Tecnologías para el Aprendizaje y Conocimiento, Diplomado en Recursos Humanos, Diplomado en Auditoría Impositiva. Licenciado en Contaduría Pública. Experiencia en la gestión de Recursos Humanos y en la administración de Bienes y Servicios.  
Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-8548-5046>  
Email: [alanalvaro97@gmail.com](mailto:alanalvaro97@gmail.com)

3 Integrante de grupo de lectura académica de la carrera de Contaduría Pública, Universidad Salesiana de Bolivia. Experiencia laboral en Recursos Humanos. Reconocimientos a la excelencia académica.  
Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-6930-7403>  
Email: [nayeliq607@gmail.com](mailto:nayeliq607@gmail.com)

## **Palabras clave**

Liderazgo transformacional, motivación, compromiso organizacional, clima organizacional, adaptabilidad, desarrollo organizacional, equipos de trabajo, superación profesional.

## **Abstract**

The review delves into transformational leadership as an inspiring agent for work teams by cultivating a work environment that stimulates creativity and personal development. This article is based on the premise that a work environment that cares for both the development and health of its workers not only improves the quality of life of individuals but also strengthens organizational resilience and institutional capacity to face challenges, maintaining a focus on human well-being as the core of its strategy. Thus, its content outlines the connection between transformational leadership, work motivation, organizational climate, and quality management within the institution. It also specifies the benefits that this type of leadership brings to teamwork, considering both commitment and improvement, as well as adaptability and goal achievement. The conclusion is that by focusing on the well-being and satisfaction of employees, the transformational leader ensures that staff feel valued and motivated, which increases the organization's effectiveness and competitiveness.

## **Keywords**

Transformational leadership, motivation, organizational commitment, organizational climate, adaptability, organizational development, work teams, professional improvement.

## **1. Introducción**

Uno de los principales desafíos en la gestión de recursos humanos es desarrollar herramientas efectivas que mejoren la calidad del trabajo y fomenten el compromiso del personal con la organización, facilitando su crecimiento personal. Entre las herramientas más efectivas para lograrlo se encuentran aquellas estrategias orientadas al desarrollo humano dentro de la organización, que están directamente relacionadas con la creación de un clima organizacional positivo y, por ende, con un liderazgo organizacional inspirador. Desde esta perspectiva, la organización considera el crecimiento integral de los trabajadores, promoviendo el aprendizaje continuo, la adaptación al cambio y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Al priorizar el desarrollo personal y profesional de

los empleados, se crean condiciones que no solo mejoran su desempeño, sino que también contribuyen a su bienestar emocional y psicológico. Esto, a su vez, se traduce en una mayor cohesión del equipo y en un clima laboral más positivo, lo que favorece la salud organizacional.

El liderazgo organizacional juega un papel crucial en la implementación de esta perspectiva de desarrollo ya que los líderes asumen la responsabilidad de crear un ambiente donde los empleados puedan desarrollarse plenamente. Un liderazgo efectivo no solo dirige y gestiona tareas, sino que también inspira y apoya el crecimiento integral de los empleados. Los líderes que adoptan esta perspectiva, se convierten en facilitadores del progreso personal y profesional de su equipo, promoviendo valores como la empatía, la cooperación y la responsabilidad social dentro de la organización. De esta manera, un liderazgo organizacional adecuado no solo impulsa el rendimiento y la productividad, sino que también fomenta el desarrollo integral de las personas, contribuyendo a una organización más humana y sostenible.

Tras una exploración de la temática inherente al liderazgo organizacional, autores como Pachoal y Tamayo, (2008), Hermosa-Rodríguez (2018) y Raya y Panneerselvam (2013), citados en Eliana, Jesús y Catalina (2020), ponen de relieve el trabajo como un contexto privilegiado para experimentar emociones positivas, lograr la realización personal y ser felices. De manera que el entorno laboral puede propiciar experiencias de bienestar y, para lograr ello, las instituciones independientemente de su razón de ser, requieren un enfoque centrado en las personas; en otras palabras, se debe asumir que son los trabajadores quienes representan el activo más valioso en una organización.

Un estudio realizado en la Universidad de Pereira, Colombia, sobre la relación entre el tipo de cultura organizacional y la estructura de la institución, destaca la importancia de un liderazgo que promueve un entorno de trabajo orientado no solo a la productividad y a la innovación, sino que también garantice la satisfacción y el bienestar de los colaboradores. Así, se establece una conexión clara entre la estructura y la cultura organizacional y el desarrollo estratégico de la institución, alineando estos elementos con la visión y misión de la organización para alcanzar la excelencia y una competitividad sostenida. En los últimos años, ha cobrado fuerza el estudio del liderazgo organizacional como un factor fuertemente vinculado a la estructura y cultura organizacional y a la salud y mejora profesional de los trabajadores (Eliana, et.al, 2020).

Del mismo modo, Saray, Lengua, Coral, López y Ospina (2023) hacen alusión a que los enfoques actuales sobre las organizaciones ponen de relevancia el abordaje del recurso humano considerando tanto su conducta como su motivación y demás aspectos que se vinculan a su desempeño y productividad. Por ello, es vital hacerse cargo del clima o ambiente de trabajo, tarea a cargo de la persona que lidera la institución y en cuyas manos se encuentra, finalmente, el resultado positivo de la organización.

Con relación a la importancia del liderazgo, Morillo (2021) indica que, en todo tipo de organizaciones, el gerente necesita conocer la motivación humana para conducir a las personas y en esto recae la esencia del liderazgo. La persona a cargo de un grupo humano debe contar con capacidades de comunicación efectiva y de dirección de tal manera que el desarrollo de las actividades de trabajo sea ejecutado de la mejor manera (García, Escobar, Rodríguez, & Tovar, 2019).

Se han abordado diversos tipos de liderazgo positivo, mencionados a continuación:

- Liderazgo carismático. Utiliza su personalidad magnética para influir y motivar a sus seguidores. Esto puede resultar en un alto nivel de lealtad, cohesión grupal y una disposición a superar obstáculos para alcanzar metas compartidas. Es particularmente efectivo en situaciones de crisis, donde se necesita una figura inspiradora que guíe a los demás.
- Liderazgo visionario. Se enfoca en crear y comunicar una visión clara y atractiva del futuro. No solo energiza a los colaboradores, sino que también alinea sus esfuerzos hacia objetivos a largo plazo. Es clave para fomentar un sentido de propósito y dirección en sus equipos.
- Liderazgo situacional. Es flexible y se adapta a las necesidades del contexto y de los seguidores. Ajusta su estilo de liderazgo según las circunstancias, lo que puede mejorar la eficacia y la eficiencia organizacional pues responde a diferentes retos y situaciones.
- Liderazgo integrador. Combina elementos de varios estilos de liderazgo, adaptándose a las necesidades de la organización y de los individuos. Fomenta la inclusión, la cohesión, y la colaboración entre diferentes partes de la organización, lo que puede llevar a un entorno de trabajo más armonioso y productivo.
- Liderazgo transformacional. No solo fortalece la cultura organizacional, sino que también impulsa la innovación y el

desarrollo estratégico dentro de la institución. Inspira y motiva a los seguidores a trascender sus intereses personales por el bien del grupo u organización. Esto conduce a un mayor compromiso, satisfacción laboral y rendimiento, además de fomentar la creatividad dentro de la organización. También promueve la autogestión y el desarrollo personal de sus colaboradores.

El artículo presentado atañe a este último tipo de liderazgo pues, según la exploración realizada, es esencial para fomentar un ambiente que promueva el crecimiento personal de sus colaboradores. En este marco y con el fin de profundizar en el tema desde una mirada organizacional, se formula la siguiente pregunta de revisión: ¿Cuáles son los efectos de un liderazgo transformacional en el desempeño de equipos de trabajo a nivel organizacional? El identificar estos efectos, permitirá comprender las implicancias que tiene este tipo de liderazgo en el desarrollo tanto de los colaboradores como de las organizaciones.

## 2. Método

Para realizar la revisión bibliográfica, se utilizaron reconocidos motores de búsqueda académicos, incluyendo Scielo y Google Académico. La búsqueda se restringió a publicaciones correspondientes a los años 2016 a 2023 con un enfoque específico en estudios realizados en Latinoamérica y escritos en español. Se identificaron diez publicaciones pertinentes, cuyas contribuciones fueron analizadas y sintetizadas para ser incluidas en el presente artículo.

El proceso de investigación inició con la definición de la pregunta central y los objetivos a alcanzar. Para la revisión bibliográfica se seleccionaron cuidadosamente las fuentes relevantes tras una búsqueda exhaustiva, empleando los siguientes descriptores: liderazgo en organizaciones, liderazgo integrador, efectos del liderazgo, características del líder, dirección de equipos de trabajo, liderazgo de equipos, responsabilidad del líder, liderazgo transformacional. Los descriptores formulados permitieron abarcar los diversos aspectos de liderazgo organizacional y ahondar en lo referido al liderazgo transformacional.

De este modo, tras una lectura a profundidad de los materiales recopilados en primera instancia, se identificaron diez publicaciones directamente enfocadas en el abordaje conceptual y beneficios del liderazgo transformacional, cinco publicaciones fueron descartadas porque presentaban el tema desde un enfoque de liderazgo diferente y se centraban en problemáticas específicas que se desvia-

ban del objetivo principal de la investigación. Los trabajos de tesis y Trabajos de grado identificados en la búsqueda, resultaron cruciales para ampliar la revisión con hallazgos de otros autores.

Con la información recopilada y organizada, se procedió a la redacción del artículo, siguiendo un esquema preliminar que aseguraba que cada sección escrita aportara a la coherencia y solidez del trabajo final.

### **3. Desarrollo y discusión**

#### **3.1. Beneficios en la innovación y motivación de equipos de trabajo**

Un líder transformacional no solo se enfoca en cumplir con las responsabilidades básicas que tiene un jefe de área, sino que va más allá al inspirar y motivar a su equipo para alcanzar niveles de desempeño excepcionales. Su enfoque no se limita a la gestión de tareas, sino que transforma la dinámica del equipo hacia una colaboración más efectiva y un compromiso más profundo para la consecución de los objetivos de la institución. Los empleados, al sentirse parte de un equipo unido y motivado, están más dispuestos a comprometerse con los objetivos de la organización y a contribuir de manera proactiva al logro de éstos.

No se conforma con mantener el estatus quo, en cambio se enfoca en la innovación y adaptabilidad del equipo, aspectos esenciales para anticipar y resolver problemas futuros. Por ello, su labor es crucial para el éxito y la sostenibilidad de la organización en un entorno dinámico y desafiante. Un líder transformacional motiva a su equipo para explorar nuevas formas de trabajo, fomentando una cultura de creatividad y mejora continua, al asumir riesgos y energizar al equipo, este líder mantiene la moral alta y asegura que todos persistan incluso cuando las condiciones son impredecibles, difíciles y estresantes. (Riquelme, Pedraja, & Vega, 2020)

Este tipo de liderazgo reconoce que el éxito no es el resultado del esfuerzo individual, sino que es el resultado de la colaboración y la cohesión de equipos de trabajo unidos. Para lograrlo, los líderes transformacionales no solo se enfocan en los objetivos de la organización, sino también en el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, creando un entorno en el que la motivación fluye naturalmente, alimentada por la confianza y la comunicación efectiva. Según Sánchez (como se citó en Azalde, 2017), este tipo de liderazgo tiene una poderosa influencia sobre el comportamiento organizacional y la motivación de los colaboradores. En un clima organizacional fa-

vorable, donde prevalece la confianza y el respeto mutuo, los trabajadores se sienten motivados para contribuir con ideas innovadoras y asumir nuevos retos, pues el ambiente se vuelve más dinámico y propicio para el crecimiento, tanto a nivel individual como colectivo (Sanabria, 2020).

Un líder transformacional puede moldear el comportamiento de los empleados, impulsándolos a ser más eficientes y autónomos en su trabajo. Esta autonomía, a su vez, se deriva de la confianza que los empleados depositan en su líder, sabiendo que su esfuerzo es valorado y que están trabajando hacia un objetivo común. La influencia del liderazgo transformacional en la motivación no solo se manifiesta en el rendimiento individual, sino también en la creación de un ambiente organizacional positivo y productivo. Así, el liderazgo transformacional no solo impulsa el éxito empresarial, sino que también crea un entorno de trabajo donde la motivación y el entusiasmo son el motor de la eficiencia y la innovación (Vidal, 2017).

Este tipo de líder es consciente de la importancia de la capacitación y las experiencias laborales como herramientas para el crecimiento profesional, y por ello, promueve activamente la participación de los empleados en programas de formación y desarrollo. Ello implica que los líderes se convierten en mentores y guías para sus empleados, ayudándolos a navegar por las complejidades del entorno laboral. A través de una comunicación abierta y una retroalimentación constructiva, los líderes transformacionales ayudan a los empleados a reflexionar sobre sus experiencias, a identificar áreas de mejora y a desarrollar estrategias para superar obstáculos. Este proceso no solo mejora las habilidades de toma de decisiones de los empleados, sino que también les proporciona las herramientas necesarias para enfrentar futuros desafíos con mayor confianza y determinación (Chacón, 2016)

Según Sánchez (como se citó en Azalde, 2017), “El liderazgo puede generar tanta influencia sobre el comportamiento organizacional y sobre la motivación de los colaboradores de dicha organización.” (p. 2) En este sentido se considera que la influencia de este liderazgo, a base de la comunicación y motivación, puede generar un comportamiento organizacional más eficiente por parte de los empleados, además de que incentiva la autonomía y la superación de la persona en su fuente laboral.

La motivación que impregna el líder transformacional en los trabajadores no se basa únicamente en incentivos materiales, sino también en el reconocimiento y la valorización del esfuerzo individual y colectivo. Los líderes transformacionales entienden que la

motivación intrínseca, aquella que surge del sentido de propósito y de la satisfacción personal por un trabajo bien hecho, es un motor poderoso para la consecución de metas a largo plazo. Sin embargo, la motivación debe ir acompañada de un nivel adecuado de exigencia. Un líder eficaz sabe cómo establecer expectativas claras y desafiantes, que impulsen a los trabajadores a superar sus propios límites y alcanzar niveles superiores de desempeño. Esta exigencia se aplica con moderación y sensibilidad, asegurándose de que no se convierta en una fuente de estrés o agotamiento, sino en una oportunidad para el crecimiento y la superación personal y profesional (Sanabria, 2020)

En resumen, los líderes transformacionales utilizan su carisma y habilidades de comunicación para inspirar a sus equipos a superar sus propias expectativas. Estos líderes son capaces de transformar desafíos en oportunidades de crecimiento, alentando a los empleados a ver los obstáculos como oportunidades para aprender y mejorar. Esta mentalidad positiva y orientada al crecimiento es fundamental para mantener un alto nivel de compromiso institucional, ya que los empleados sienten que están trabajando en un entorno que valora su desarrollo y éxito (Vidal, 2017).

### **3.2. Influencia positiva en la adaptabilidad y clima organizacional**

Al conocer a fondo las cualidades y habilidades de cada miembro de su equipo, el líder transformacional busca desarrollar el potencial individual de su equipo de trabajo, fomentando una cultura de aprendizaje y mejora constante, además que se preocupa constantemente por el bienestar de las personas, creando un entorno de confianza y respeto donde se sienten valoradas y motivadas para contribuir al objetivo colectivo del equipo y de la institución. En situaciones difíciles este líder mantiene la calma y maneja los conflictos de manera efectiva, siempre orientado a encontrar soluciones que beneficien a todos. (Benavides, 2022)

La importancia de este enfoque radica en su capacidad para construir una cultura organizacional colaborativa, donde los objetivos comunes se comparten y se alcanzan colectivamente, permitiendo a la organización no solo sobrevivir, sino prosperar en un mundo de constante cambio. Al centrarse en la inspiración y motivación a los empleados para alcanzar su máximo potencial, no solo se impulsa la productividad, sino que también se logra un impacto directo en la salud emocional y psicológica de los equipos de trabajo.

Los riesgos psicosociales que incluyen factores como el estrés laboral, el agotamiento emocional y el conflicto interpersonal, pueden tener un impacto significativo en el clima organizacional. Un líder transformacional con su enfoque en el apoyo emocional y la motivación intrínseca está mejor equipado para identificar y mitigar estos riesgos. Al promover un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados y escuchados, los líderes transformacionales pueden reducir la incidencia de problemas relacionados con la salud mental y emocional y también debe estar en sintonía con las necesidades de su equipo de trabajo, como el reconocimiento de logros, el apoyo en el equilibrio entre la vida laboral y personal y la creación de un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Una de las fortalezas del liderazgo transformacional es su capacidad de adaptarse a las necesidades cambiantes del clima organizacional y favorecer la adaptación de sus colaboradores al ambiente laboral.

Por otra parte, dado que el clima laboral puede ser influenciado por múltiples factores, es crucial que los líderes mantengan un enfoque flexible y estén dispuestos a ajustar su estilo de liderazgo según las circunstancias. Esto no solo implica la capacidad de reaccionar ante situaciones adversas, sino también la habilidad de anticiparse a las necesidades futuras del equipo y la organización (Sanabria, 2020).

El liderazgo transformacional se distingue por su enfoque en el cambio positivo y en el desarrollo de una cultura organizacional que fomente la innovación y la adaptabilidad. Los líderes transformacionales entienden que, en un entorno hipercomplejo, la rigidez y la resistencia al cambio pueden ser fatales para la organización. Por lo tanto, estos líderes trabajan activamente para crear un entorno en el que el cambio sea no solo aceptado, sino también alentado y valorado.

Uno de los aspectos clave del liderazgo transformacional es su capacidad para articular una visión clara y convincente que inspire a los trabajadores a abrazar el cambio. Esta visión no solo proporciona un sentido de propósito compartido, sino que también ayuda a los trabajadores a entender la importancia de la adaptabilidad en un entorno en constante evolución. Al alinear a los trabajadores con esta visión, los líderes transformacionales fomentan un sentido de urgencia y compromiso hacia la adaptación continua.

La resiliencia organizacional es otro aspecto crítico de la adaptabilidad en un entorno hipercomplejo. La resiliencia se refiere a la capacidad de una organización para recuperarse rápidamente de las adversidades y continuar operando de manera efectiva a pesar de los

desafíos. El liderazgo transformacional contribuye a la resiliencia organizacional al desarrollar una cultura de aprendizaje continuo y al empoderar a los trabajadores para que asuman la responsabilidad de su propio desarrollo y éxito. Los líderes transformacionales entienden que la resiliencia no se trata solo de resistir el cambio, sino de prosperar en medio de él. Por lo tanto, estos líderes se enfocan en fortalecer la capacidad de sus organizaciones para adaptarse a las nuevas circunstancias, aprender de los fracasos y utilizar esas experiencias para mejorar y crecer.

Esta capacidad para aprender y evolucionar es fundamental para la supervivencia a largo plazo de la organización en un entorno cada vez más complejo y cambiante. En resumen, el liderazgo transformacional es esencial para fomentar la adaptabilidad organizacional en un entorno hipercomplejo. A través de su enfoque en el cambio positivo, la innovación y la resiliencia, los líderes transformacionales ayudan a sus organizaciones a enfrentar los desafíos de un mundo caótico e incierto. Estos líderes no solo inspiran y motivan a sus empleados, sino que también crean un entorno en el que el cambio es aceptado y valorado, lo que es crucial para la supervivencia y el éxito a largo plazo. La adaptabilidad no es solo una ventaja competitiva, sino una necesidad absoluta en las organizaciones, y el liderazgo transformacional es la clave para desarrollarla y mantenerla (Riquelme, Pedraja, & Vega, 2020)

### **3.3. Factor clave para la gestión de calidad, compromiso institucional y logro de metas**

El liderazgo transformacional ha sido identificado como un catalizador clave en la implementación de programas de gestión de calidad eficaz pues diversos estudios han resaltado que este estilo de liderazgo no solo impulsa el desarrollo de prácticas de calidad, sino que también fomenta una cultura organizacional comprometida con la mejora continua.

Para entender cómo el liderazgo transformacional influye en la gestión de calidad, es útil examinar las cinco dimensiones propuestas según Rafferty y Griffin (como se citó en Portela, Tarí y Molina, 2019): visión, comunicación inspiradora, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal. Estas dimensiones proporcionan un marco integral para analizar cómo los líderes pueden guiar a sus equipos hacia la excelencia en la gestión de calidad.

Seguidamente, se describe cada una.

- Visión: Capacidad para desarrollar y comunicar una visión clara y convincente, alineada con los principios de mejora

continua y excelencia operativa. Un líder transformacional que establece una visión sólida para la calidad inspira a los empleados a ver más allá de sus tareas cotidianas, fomentando un sentido de dirección de sus esfuerzos hacia la eficiencia y eficacia.

- Comunicación inspiradora: Habilidad para inspirar y motivar al equipo de trabajo mediante una comunicación efectiva, de modo que cada integrante comprenda su rol y responsabilidades en la implementación de prácticas de calidad. Así, los empleados se sienten empoderados y comprometidos con los objetivos de calidad y trabajan en ambientes de colaboración.
- Estimulación intelectual: Capacidad para desafiar a los empleados a pensar de manera crítica y creativa, alentándolos a cuestionar el statu quo y a buscar nuevas soluciones para los problemas existentes. En la gestión de calidad, esta dimensión es vital, pues se requiere evaluación constante de los procesos y una disposición para innovar. Los líderes que fomentan la estimulación intelectual contribuyen a un entorno de innovación y mejora.
- Liderazgo de apoyo. Accesibilidad y disponibilidad a brindar el respaldo necesario a sus empleados. En un programa de gestión de calidad, este apoyo puede manifestarse en la provisión de recursos, la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores. Como resultado, éstos se sienten valorados y seguros para asumir riesgos asumiendo en sus manos la calidad del trabajo y la disposición para implementar nuevas iniciativas.
- Reconocimiento personal. Capacidad para reconocer y celebrar los logros individuales y colectivos. Este reconocimiento motiva a los empleados y refuerza el comportamiento orientado a la calidad. En la gestión de calidad, el reconocimiento personal es fundamental para mantener la moral alta y para asegurar que la constancia en el esfuerzo por alcanzar los estándares establecidos.

De esta forma, el líder transformacional se caracteriza no solo por influir en el comportamiento de los empleados, sino también por su papel en la creación de una cultura organizacional centrada en la calidad. Cuando los líderes adoptan un enfoque transformacional, fomentan un entorno en el que la calidad se convierte en una responsabilidad compartida y donde la mejora continua es vista como una meta alcanzable y motivadora. Además, el liderazgo transformacional promueve la alineación entre los objetivos de cali-

dad de la organización y las motivaciones personales de los empleados. Esto se traduce en una mayor cohesión y en un enfoque más unificado hacia la excelencia operativa. Los empleados, inspirados por la visión y el apoyo de su líder, están más dispuestos a asumir la responsabilidad de sus roles en la gestión de calidad y a participar activamente en iniciativas de mejora (Portela, Tarí, & Molina, 2019)

La capacidad de un líder transformacional para despertar el compromiso de sus trabajadores se basa en varios factores clave. Primero, estos líderes son capaces de articular una visión clara y convincente para el futuro de la organización. Esta visión no solo guía las acciones de los trabajadores, sino que también les proporciona un propósito compartido. Cuando los trabajadores entienden cómo su trabajo individual contribuye a los objetivos más amplios de la organización, se sienten más conectados y comprometidos con la institución. En segundo lugar, los líderes transformacionales son expertos en la creación de un entorno de trabajo que fomente la confianza y la colaboración. A través de la comunicación abierta y el reconocimiento constante, estos líderes construyen relaciones sólidas con sus trabajadores, basadas en el respeto mutuo y la transparencia. Este tipo de relaciones no solo mejora la moral y la satisfacción laboral, sino que también refuerza el compromiso de los trabajadores hacia la organización.

Este tipo de líder entiende que el compromiso institucional no es solo una cuestión de lealtad pasiva, sino que requiere una participación en el logro de los objetivos organizacionales. Para lograr esto, se enfocan en empoderar a sus trabajadores, proporcionándoles las herramientas y recursos necesarios para sobresalir en sus roles. Al fomentar un ambiente en el que los trabajadores se sientan capacitados y respaldados, los líderes transformacionales promueven un sentido de autonomía y responsabilidad personal. Este enfoque no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también aumenta la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, ya que sienten que tienen un control real sobre su trabajo y su contribución a la organización.

Un líder transformacional eficaz no solo dirige, sino que también escucha y comprende las necesidades, preocupaciones y aspiraciones de su equipo. Esta capacidad de escucha activa es fundamental para establecer una relación de confianza y respeto mutuo entre el líder y los trabajadores. Al tomarse el tiempo para entender a cada miembro del equipo, el líder puede identificar mejor las fortalezas y áreas de mejora, lo que permite asignar tareas y responsabilidades de manera más estratégica, optimizando así el rendimiento del

grupo en su conjunto. La comprensión de las dinámicas internas del equipo también permite al líder anticiparse a posibles desafíos y obstáculos que puedan surgir en el camino hacia la consecución de metas. Al abordar proactivamente estos problemas, el líder transformacional minimiza las interrupciones y mantiene a todos enfocados en los objetivos establecidos. Esta anticipación y planificación son cruciales para garantizar que el equipo avance de manera constante hacia el logro de resultados.

Según Burns (como se citó en Balderas, 2024) El líder transformacional tiene la capacidad de motivar a los empleados de una manera que trasciende las expectativas habituales. En lugar de enfocarse únicamente en las metas financieras, este tipo de líder prioriza el desarrollo personal y profesional de su equipo. Al escuchar y comprender las necesidades y aspiraciones de cada miembro, el líder crea un ambiente de confianza y colaboración, además, al involucrar a su equipo en los logros, se fomenta un sentido de pertenencia y orgullo por el trabajo realizado. Este proceso no solo incrementa el compromiso de los trabajadores, sino que también les permite sentirse valorados como individuos, lo que a su vez estimula su creatividad y productividad. Cuando los empleados son tratados como colaboradores activos en la organización, en lugar de simples recursos, se produce un cambio significativo en la dinámica del trabajo. Este enfoque no solo mejora el rendimiento del equipo, sino que también contribuye a una cultura organizacional más positiva y resiliente, donde cada miembro se siente motivado a dar lo mejor de sí mismo. En definitiva, el liderazgo transformacional transforma la manera en que las personas se relacionan con su trabajo y entre sí, generando resultados que benefician tanto a la organización como a sus integrantes.

#### **4. Conclusiones**

El liderazgo transformacional se ha consolidado como una herramienta esencial en las organizaciones, permitiendo la consecución de metas a través de la motivación, el compromiso y la adaptabilidad de los empleados a las transformaciones que enfrenta toda organización. Al fomentar un entorno de confianza y colaboración, los líderes transformacionales no solo mejoran el rendimiento y la eficiencia del equipo a su cargo, sino que facilitan un crecimiento sostenible y positivo asociado a un clima organizacional positivo.

Los autores consultados coinciden en que el líder transformacional se distingue de los estilos tradicionales de liderazgo en varios aspectos fundamentales. En lugar de centrarse en el control y

la supervisión, se enfoca en comunicar y motivar y, a través de ello, impulsa a los trabajadores a alcanzar su máximo potencial. Lejos de actuar de manera proteccionista o autoritaria con sus colaboradores, siembra en ellos el desafío por lograr su superación y afrontar los desafíos, estableciendo metas congruentes con una visión institucional de calidad.

En consecuencia, no solo eleva el desarrollo de la persona, sino que fortalece el compromiso colectivo con la misión y visión de la organización. Para ello, promueve el trabajo conjunto articulado bajo un norte de referencia mayor dado por la orientación de la institución hacia la calidad. Además, influye positivamente en la superación laboral al fomentar un ambiente de aprendizaje continuo dentro de la organización

Los líderes transformacionales son capaces de crear una visión compartida, inspirar a sus equipos y fomentar un sentido de pertenencia y compromiso, elementos esenciales para una cultura de eficiencia organizacional. Cuando los trabajadores se sienten verdaderamente parte de la institución, están más dispuestos a invertir su tiempo, esfuerzo y creatividad en su trabajo. Este sentido de pertenencia y responsabilidad compartida, generado desde el actuar del líder transformacional, es lo que convierte a un grupo de individuos en un equipo cohesionado y altamente productivo.

Entonces, lo que hace relevante al líder transformacional es que genera valor agregado al recurso primordial en una institución: el recurso humano. Su capacidad para inspirar y movilizar el desarrollo de forma inherente al trabajo favorece que organizaciones sean resilientes ante los desafíos contemporáneos y complejos, en un ambiente de colaboración y compromiso. De este modo, el líder transformacional es visionario porque actúa promoviendo la innovación y el crecimiento continuo.

Para finalizar, se recomienda para siguientes revisiones, profundizar en el impacto específico del liderazgo transformacional en distintos sectores y culturas organizacionales. Además, es necesario explorar cómo su adaptación a las tendencias emergentes, como ser la digitalización y el trabajo remoto, podría ofrecer nuevas perspectivas sobre su relevancia y eficacia.

## 5. Referencias bibliográficas

- Azalde, L. (2017). *Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad en la empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa El Salvador*. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/762>.
- Balderas, A. (2021). *Reinventar tu liderazgo. 12 claves para gestionar equipos*. Madrid: Esic Editorial.
- Benavides, L. (2022). *Liderazgo y trabajo en equipo para la toma de decisiones en una organización*. <http://hdl.handle.net/10654/44814>
- Chacon, G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7439>
- Eliana, M., Jesús, A., & Catalina, B. (2020). *Liderazgo organizacional y su impacto en la salud y el desempeño de los colaboradores*. Editorial XYZ.
- Quiroz, E., Loaiza, J., & Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: Implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. En *Organizaciones saludables: Una contribución desde la psicología y la comunicación* (p. 201). Universidad Católica de Pereira. García, G., DOI:10.31908/eucp.13.c95
- Morillo, J.. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional*. SAPIENS, 7(1), 43-58. <http://surl.li/jojdvh>
- Portela, S., Tarí, J. y Molina, J. (2016). *Propuesta de un modelo para medir los efectos del liderazgo en los resultados de la calidad*. En *El turismo y la experiencia del cliente: IX jornadas de investigación en turismo* (463-489), Sevilla: Facultad de Turismo y Finanzas. <http://hdl.handle.net/11441/52946>
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R.. (2020). *El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura*. Formación universitaria, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Sanabria, E. (2020). *Liderazgo organizacional ¿Factor clave en el clima laboral?* Universidad Cooperativa de Colombia Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/28407>
- Saray, L., Lengua, M., Coral, M, López, L., Ospina, J. (2023). *Factores que afectan el clima organizacional, desempeño y desarrollo de las funciones del personal vinculado al área staff banca gobierno en la zona Bogotá del Banco de Occidente*. <http://surl.li/xoyqux>.
- Tovar, A., García, G., Rodríguez, H., & Escobar, F. (2020). *Efectos del liderazgo en los resultados de la gerencia de proyectos*. <http://hdl.handle.net/10882/9805>

Vidal, C. (2017). *El liderazgo transformacional como herramienta en la gestión de equipos de trabajo*. Trabajo de Grado.  
<http://hdl.handle.net/10654/16256>