



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**Liderazgo transformacional como herramienta
para la gestión del cambio organizacional**

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Administración financiera.

Autor: Gerardo Andrés Lozano Bedoya.
Tutor: Mateo López Betancourt:
Opción de Trabajo de grado: Seminario-Diplomado.
2026.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Palabras clave.....	4
Pregunta orientadora de la búsqueda	5
Metodología de búsqueda de la información.....	6
Sustentación teórica de la pregunta.....	7
Conclusiones.....	20
Referencias.....	23

Resumen

El liderazgo transformacional actúa como un mecanismo sistemático para gestionar el cambio estructural en cualquier organización, lo que impulsa la sostenibilidad y la competitividad institucionales a través de la influencia positiva de los líderes en la cultura laboral. Este enfoque integra la felicidad laboral - basada en la motivación, el bienestar y la satisfacción laboral - como un objetivo estratégico que transforma a los colaboradores en seguidores productivos y comprometidos con la mejora continua. El objetivo del presente estudio es brindar un entendimiento de los componentes del liderazgo transformacional, mediante un enfoque cualitativo a través de la revisión de literatura y documentación encontrada en plataformas de búsqueda como Google Académico y en bases de datos como SciELO y Scopus. Se seleccionó un total de 20 artículos científicos que cumplieran con criterios de inclusión vinculados a la pertinencia temática, la rigurosidad metodológica y la relevancia contextual. Esto permitió establecer la importancia del liderazgo como herramienta fundamental de adaptabilidad organizacional y, a su vez, a los líderes como promotores principales para integrar la cultura organizacional de transformación y la gestión del cambio. Uno de los principales hallazgos fue el papel del liderazgo transformacional en la integración de componentes como la felicidad en el trabajo, la satisfacción laboral y la transferencia de conocimiento. Estos elementos permiten a las organizaciones implementar de la gestión del cambio en sus estructuras verticales y horizontales, lo que crea vínculos estrechos y un clima positivo que mejora el rendimiento, la rentabilidad y la competitividad.

Palabras clave

Liderazgo transformacional; Felicidad en el trabajo; Cultura organizacional; Ambiente laboral; Gestión del conocimiento.

Pregunta orientadora de la búsqueda

El liderazgo transformacional y la felicidad laboral actúan como mecanismos estratégicos fundamentales para mitigar la resistencia al cambio y mejorar la competitividad organizacional. Esta resistencia natural por parte de los colaboradores puede comprometer los objetivos estratégicos de cualquier organización, al afectar de manera directa sus resultados corporativos y estratégicos, por lo tanto, surge la siguiente interrogante: ¿cómo el liderazgo transformacional puede beneficiar la cultura organizacional y a su vez impulsar la adaptabilidad corporativa a través de la gestión del cambio en una organización, teniendo como referencia el impacto positivo que representa el líder transformacional, por medio del bienestar laboral, frente al rendimiento del capital humano?

Metodología de búsqueda de la información

El presente trabajo escrito se estructura como una investigación documental y teórica con un diseño bibliográfico y un enfoque cualitativo, en donde se priorizan sistemáticamente los criterios de inclusión y exclusión de los documentos seleccionados, tales como el año de publicación (desde 2020 en adelante) y que correspondan a artículos indexados en bases científicas de alto impacto. El análisis se desarrolla de forma descriptiva e interpretativa, con lo cual se busca una correlación entre las variables «liderazgo transformacional» y «gestión del cambio organizacional», de manera que se pueda dar respuesta a la pregunta orientadora. Para ello, se utilizaron datos bibliográficos que fueron consultados a través de la plataforma de búsqueda Google Académico y por medio de las revistas científicas SciELO y Scopus; en total se seleccionaron 20 artículos, los cuales resultaron ser los más representativos según el objeto de estudio.

Liderazgo transformacional y cultura organizacional.

Las diferentes estructuras organizacionales de las empresas hoy en día funcionan, en gran medida, con base en la implementación de estrategias funcionales que permiten y garantizan la sostenibilidad, la rentabilidad y la competitividad en todas sus áreas administrativas y operacionales, con el fin de prevalecer en el mercado y en el sector. La eficiencia y la productividad se vuelven indicadores cada vez más exigentes y, por lo tanto, conducen a un nivel de implementación de estrategias organizacionales, análisis de datos y observación de actividades cada vez más puntuales para lograr que las empresas cumplan con los objetivos propuestos y la visión de la organización. Tal nivel de exigencia del mercado y de los diferentes sectores económicos conduce a las organizaciones a analizar el papel del liderazgo transformacional como mecanismo de intervención estructural sistemática para la gestión del cambio, y así poder llevar a cabo todas las implementaciones necesarias en sus estructuras a nivel vertical y horizontal, en donde se hace cada vez más importante el papel de los líderes y su influencia en cada integrante de la compañía (Canal Carrillo et al., 2023).

El liderazgo transformacional es un conjunto de herramientas y técnicas de análisis del comportamiento humano, enfocadas en el desarrollo de habilidades de comunicación que permiten establecer norma de conducta dirigidas hacia el mejoramiento continuo del clima laboral y la cultura organizacional de cualquier empresa. Este tipo de liderazgo se enfoca en la capacidad de los líderes de influir de manera positiva en los colaboradores, de tal manera que se desarrolle una cultura organizacional basada en la felicidad laboral, la transferencia del conocimiento y la productividad del capital humano (Canal Carrillo et al., 2023).

Los líderes que desarrollan habilidades de liderazgo transformacional, adoptan un carácter carismático, desarrollan empatía hacia el grupo de trabajo lo cual permite establecer una

relación laboral más armoniosa frente a cambios estructurales y a la consecución de los objetivos de la compañía. Desarrollan habilidades comunicadoras de manera más natural y los objetivos estratégicos se vuelven propios del clima laboral, lo cual conduce a tener dentro de la organización no solo colaboradores, sino seguidores productivos los cuales adoptan un carácter técnico y práctico frente a los desafíos que enfrenta la compañía, adoptando e interiorizando las necesidades y objetivos dentro del marco corporativo y a su vez promocionando el buen desempeño de las etapas de los procesos administrativos y productivos, promoviendo y desarrollando procesos y actividades que representen productividad, rentabilidad y competitividad (Pailaqueo et al., 2021).

El líder transformacional y la trascendencia económica.

El líder representa una caracterización de valores éticos y morales organizacionales que permean la visión del colaborador sobre el significado de los objetivos y el compromiso en una compañía, lo que permite una cohesión laboral entre el equipo de trabajo, los líderes y los gerentes (Montes et al., 2022). Esta capacidad de cohesión del líder transformacional influye de manera positiva en el pensamiento de los colaboradores, lo que permite que adquieran un compromiso natural frente a los objetivos corporativos, y estructura la relación trabajo frente a remuneración como generadora de valor no solo económico, sino también social, personal y profesional. Este nivel de relación laboral requiere que el líder transformacional conduzca a una integración personal de los colaboradores en función de sus necesidades y motivaciones, de manera que tanto la organización como los líderes permitan que se complemente cada aspecto de su desarrollo personal a través de la gestión del conocimiento. Asimismo, se debe entender que para el colaborador ya no solo es importante la remuneración, sino también la capacitación en

temas técnicos, el desarrollo de nuevas habilidades blandas y una mayor participación en la transformación organizacional (Del Pilar Molina Vicuña et al., 2025).

Para alcanzar ese nivel de compromiso emocional, laboral y cultural por parte de los colaboradores, es necesario trabajar en una cultura organizacional desde la perspectiva de las dimensiones clásicas del liderazgo de González et al. (2013), las cuales se enfocan en cuatro aspectos importantes que influyen de manera directa en el estado emocional de los colaboradores.

Influencia idealizada: El líder representa un modelo a seguir al basar su carácter en la moralidad y el compromiso dentro y fuera de la organización. Se trabaja desde la perspectiva del líder como la representación del ser ideal que trasciende el ámbito del control y la normatividad, lo que genera confianza, respeto, coherencia, integridad y admiración en los demás; esto conlleva a potenciar la productividad del capital humano.

Motivación inspiradora: El líder tiene una visión perfectamente clara y debe manejar una comunicación muy efectiva, de manera que pueda transmitir claridad sobre los objetivos de la compañía. Se genera confianza y optimismo en su equipo de trabajo al demostrar un grado de interés y aprecio dentro del clima laboral.

Estimulación intelectual: Se demuestra un alto grado de participación de todos los miembros del equipo en función del mejoramiento continuo, estableciendo un carácter crítico, creativo y analítico de cada situación con el fin de que haya una mejor garantía de solución de problemas. Asimismo, se demuestra un cierto nivel de aceptación a fin de relacionar la adversidad como una etapa de aprendizaje.

Consideración individualizada: Se profundiza en la individualización de cada colaborador como un eslabón importante para la compañía, de manera que el líder transformacional se enfoca

en cada empleado como una persona única y de alto valor. Se concentra en atender sus necesidades de crecimiento y desarrollo de habilidades a través de la comunicación directa, lo que incluye escuchar con atención, impulsar sus capacidades y promover sus capacitaciones lo que lo convierte en un mentor que valora el esfuerzo, la constancia y el cumplimiento de actividades (González et al., 2013).

La felicidad en el trabajo.

Las organizaciones, a través de los líderes transformacionales, deben desarrollar diferentes estrategias que permitan la implementación de normas y actividades que fomenten la felicidad en el trabajo. Este término se refiere a la perspectiva que tienen los colaboradores frente a la misión y visión de la compañía a través de sus objetivos estratégicos. Este componente del liderazgo transformacional se desarrolla en tres aspectos fundamentales: la motivación, el bienestar individual y la satisfacción laboral. En función de la productividad, estos componentes se hacen fundamentales porque permiten que surja una transformación al interior de la compañía frente a los cambios que se requieren para adoptar nuevos procesos o nuevas estrategias corporativas (Canal Carrillo et al., 2023).

La felicidad laboral es un aspecto fundamental que el liderazgo transformacional adopta como un objetivo estratégico y general. Esto se debe a que representa las necesidades prioritarias de la mayoría de los integrantes de la organización que no tienen cargos de alta responsabilidad, reconociendo el valor que tiene cada colaborador en cada etapa, proceso o actividad de la organización. Establecer una visión clara de las necesidades de la compañía por medio de una cultura organizacional integral es decir, que adopte las necesidades y el pensamiento de sus integrantes de manera armónica, conlleva a una relación laboral más saludable, mejora la autoestima de la sociedad laboral y contribuye al mejoramiento de la productividad (Canal

Carrillo et al., 2023). Todas estas condiciones internas, bajo el enfoque del liderazgo transformacional, promueven a cualquier organización como un todo integral sólido que mejora los indicadores de rendimiento y competitividad, lo que permite alcanzar altos niveles de calidad y un óptimo nivel de adaptación.

El liderazgo transformacional y la felicidad laboral permiten la integración entre los colaboradores y la organización en función del cumplimiento de los objetivos corporativos, lo que adecúa un ambiente laboral productivo que desarrolle bienestar para todos sus integrantes. Desde la organización en conjunto con los líderes transformacionales se debe promover la calidad de vida laboral, garantizando que todos los colaboradores tengan las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades, sus capacidades físicas e intelectuales. Además, se deben atender sus necesidades de integración y bienestar no solo laboral sino también familiar y personal (Del Pilar Molina Vicuña et al., 2025). La calidad de vida laboral permite desarrollar un vínculo armonioso entre la organización y los colaboradores. En ese sentido, la integración laboral con las perspectivas corporativas entre todos los integrantes conlleva a crear vínculos estrechos organizacionales y percepciones positivas que favorecen el clima laboral. Esto genera una relación orgánica entre la organización, los líderes y los colaboradores en función de unos beneficios mutuos y unos objetivos claros que promueven la sostenibilidad de una cultura organizacional a través de un ambiente laboral positivo (Ramírez-Gañán et al., 2020).

Satisfacción Laboral como componente de la integración corporativa

El liderazgo transformacional se caracteriza por fomentar la integración de la felicidad laboral dentro de su estructura funcional. Esto se debe a que no solo se trata de la buena comunicación asertiva ligada a la promoción de un buen clima laboral, sino de establecer el carácter o dimensión social de la organización hacia la integración de los colaboradores como parte fundamental de sus componentes corporativos. Lo anterior requiere que los líderes transformacionales trabajen en la integración de tres componentes fundamentales a nivel organizacional para desarrollar los programas de liderazgo continuo: la satisfacción laboral, el compromiso individual y el compromiso organizacional (Canal Carrillo et al., 2023). Estos componentes de la felicidad laboral permiten a los colaboradores integrarse a los objetivos corporativos, al profundizar sus compromisos y responsabilidades, y adquirir un carácter transformacional en su pensamiento laboral, personal y profesional. La satisfacción laboral, como eje central de la integración corporativa de los colaboradores, es generadora de una actitud positiva. Al someter una evaluación continua, se permite integrar la mejora continua de sus actividades y decisiones lo que conlleva a mejorar sus capacidades y habilidades (Cuadra-Peralta & Veloso-Besio, 2010). La satisfacción laboral establece parámetros de medición de la calidad laboral del ambiente y de la organización. Por lo tanto, si existe satisfacción laboral, se obtienen buenos indicadores de compromiso individual y organizacional, lo que fomenta la felicidad laboral. A su vez, esto convierte estos indicadores en medidas de aprovechamiento del capital humano, lo que permite predecir su rendimiento al momento de establecer planes de transformación organizacional o de implementar nuevos procesos (Canal Carrillo et al., 2023).

La transferencia de conocimiento como parte de la cultura organizacional.

La implementación del liderazgo transformacional permite crear un ambiente positivo dentro de la compañía a tal grado que transforma la cultura organizacional. Esto ayuda a potenciar la productividad del capital humano de tal manera que sus integrantes adoptan un pensamiento colectivista que canaliza todo conocimiento integral hacia un objetivo común. La transferencia de conocimiento se vuelve parte fundamental en la integración del liderazgo transformacional en la cultura organizacional, porque permite concentrar y compartir las experiencias, conocimientos y aptitudes necesarias entre todos los miembros de la compañía. Al integrarse de manera sistemática, se logra tener claridad en la consecución de objetivos, en la resolución de problemas y en la toma de decisiones estratégicas efectivas (Vargas-Salgado & Gómez-Bull, 2021).

La transferencia de conocimiento, como herramienta del liderazgo transformacional, requiere de medidas estandarizadas enfocadas en la circulación del conocimiento colectivo, como son el cambio de tareas, la implementación de nuevos roles de liderazgo y el desarrollo de nuevas actividades. Asimismo, se debe tener en cuenta la integración de nuevos conocimientos a través de capacitaciones, el mejoramiento de la comunicación y el fomento de la educación de sus integrantes (Vargas-Salgado & Gómez-Bull, 2021). El conocimiento integral y colectivo dentro de una organización es una herramienta que permite a sus integrantes tener claridad sobre la composición de la empresa, lo que conlleva alcanzar un nivel de creatividad, conciencia social y capacidad de resolución de problemas muy efectivo. Esto se debe a que convierte estos conceptos en herramientas estratégicas que mejoran el rendimiento y el desempeño de cada integrante de la organización. La transferencia de conocimiento ayuda a establecer parámetros de medición de la efectividad en la toma de decisiones, lo que conlleva desarrollar medidas

estandarizadas de control de actividades y permite simplificarlas en función de la productividad y planes de desarrollo organizacional. De esta forma, se logra un nivel de conocimiento que ayuda a cualquier empresa a desarrollar un nivel de competitividad de alto valor corporativo (Vargas-Salgado & Gómez-Bull, 2021).

La transferencia de conocimiento permite la transformación de la cultura organizacional al enfocarse en la administración efectiva del conocimiento, de manera que se aprovecha de manera creativa y eficiente la experiencia de cada colaborador y líder, lo que genera un aprendizaje continuo ante cada situación empresarial (Hidalgo Zapata & Lazo Eche, 2025). Cuando se tiene tal nivel de culturización, la estructura administrativa, gerencial y operacional se vuelve muy eficiente ya que logra un nivel de conocimiento de cada actividad, estructura y composición que permite conocer y analizar los alcances de cualquier operación o estrategia corporativa en función de cualquier cambio que requiera la compañía. La transferencia de conocimiento en conjunto con el liderazgo transformacional permite fortalecer el aprendizaje continuo y expandir sus alcances de manera horizontal y vertical, lo que logra una estandarización en la metodología de respuesta frente a futuras estructuraciones que requiera la compañía ya sea a nivel de competitividad, productividad o rentabilidad (Vargas-Salgado & Gómez-Bull, 2021).

Gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento es un conjunto de procesos que permiten agrupar, clasificar e identificar sistemas de información basados en el conocimiento, capacidades y habilidades de los diferentes sistemas dentro de una organización, los cuales están direccionados al desarrollo organizacional y operacional, de manera que se promueva la competitividad y la productividad. Este enfoque hace parte de los componentes del liderazgo transformacional porque su

funcionalidad se basa en la integración del conocimiento tácito y el conocimiento explícito de la estructura organizacional, es decir, reúne el conocimiento individual e intuitivo de cada miembro y el conocimiento organizacional «implícito en la cultura corporativa», de manera que se pueda constituir como un sistema de información que contribuya a la sostenibilidad y la mejora continua de los procesos. El liderazgo transformacional funciona como mecanismo de integración en la gestión del conocimiento ya que utiliza herramientas clave para la transformación del conocimiento organizacional; por medio de la socialización, se establecen los lineamientos necesarios y efectivos para que el conocimiento tácito sea aprovechado dentro del ambiente laboral, de manera que la experiencia y la destreza, que son altamente productivas, sean estandarizadas y así promuevan una alta eficiencia como parte de la cultura organizacional (Hidalgo Zapata & Lazo Eche, 2025).

La gestión del cambio en las organizaciones.

El liderazgo transformacional, como herramienta de condicionamiento del pensamiento colectivista de un grupo de trabajo, permite desarrollar una cultura organizacional enfocada en la resolución de problemas, la conciencia corporativa y la integración sistemática del conocimiento, al basarse en la incorporación de cada elemento funcional y estratégico como sinónimo de productividad y competitividad (Ignacio et al., 2024). Las organizaciones siempre están expuestas a cambios estructurales debido a los diferentes comportamientos de los sistemas económicos y las transformaciones que sufren todos los mercados de cada sector económico, por esto, la adaptación a los cambios se hace indispensable para poder permanecer y seguir creciendo (De los Santos et al., 2023).

La gestión del cambio organizacional cobra alta relevancia debido a la necesidad de toda organización de adecuar sus economías frente a los riesgos que conllevan los factores externos globales. Entre estos se encuentran la volatilidad de los precios del mercado y la especulación de activos financieros, los cuales afectan el desarrollo de muchas economías nacionales (como ocurre con el precio del dólar). Asimismo, influyen los diferentes conflictos internos y externos que condicionan las relaciones económicas entre países y alteran valores como el precio del petróleo. Lo anterior obliga a toda organización a replantear su funcionamiento, sus objetivos estratégicos y su estructura organizacional de manera que puedan enfrentar las demandas del mercado y así poder atender las necesidades de sus grupos de interés (Estrada Manrique et al., 2026). Estos condicionamientos ocasionan que muchas organizaciones busquen alternativas para adaptar sus procesos a través de nuevas metodologías para gestionar nuevos procesos, proyectos y sistema los cuales deben garantizar productividad y competitividad con base en el sostenimiento de la rentabilidad deseada (Inca Soller et al., 2024).

Todo proceso de cambio organizacional y de adaptación a nuevos métodos, ya sean administrativos, comerciales o productivos, produce cierto grado de incertidumbre en diferentes integrantes de la organización. La incertidumbre sobre las posibles consecuencias del desarrollo de cambios estructurales organizacionales conduce a generar una resistencia natural al cambio, la cual es una condición psicológica que se produce como respuesta humana ante lo desconocido. Esta situación produce en el imaginativo humano una visualización sistemática de pérdida de control sobre una rutina establecida por la mecanización de las labores del día a día (Silva-Sánchez, 2025).

Estos condicionamientos de la percepción laboral ante el cambio organizacional, afectan directamente el ambiente laboral y la cultura organizacional, lo cual provoca en muchos

integrantes unas limitaciones en el desarrollo de sus habilidades, en su capacidad creativa y en su inspiración hacia la mejora continua de los procesos y proyectos. En esta etapa de resistencia laboral, entran como ejecutores principales del concepto de liderazgo transformacional los diferentes líderes de cada proceso. Ellos deben aportar herramientas de comunicación asertiva e inteligencia emocional, lo que caracteriza al líder principal como el generador del cambio. Este, a su vez, constituye la parte fundamental en la implementación de un liderazgo efectivo que conduzca, a través de planes de ejecución precisos, a los cambios organizacionales sostenibles (Inca Soller et al., 2024).

Modelo de gestión del cambio.

El liderazgo transformacional es un proceso sistematizado que funciona a través de la motivación, el manejo adecuado de la comunicación, la inspiración y la integración grupal, posee una gran importancia en relación a la gestión del cambio. Su funcionalidad se basa en la gestión del conocimiento y la integración de los saberes tácitos y explícitos (u organizacionales), los cuales permiten a toda organización adoptar medidas estructurales que conlleven a promover una cultura organizacional eficiente y competitiva que se adapte a cualquier tipo de cambio del mercado (Silva-Sánchez, 2025).

Existen modelos de cambio que ayudan a identificar las mejores estrategias de adaptación organizacional, lo que posibilita la estandarización de procesos y, además, promueve la culturización del conocimiento efectivo y eficiente, de forma que actúe como guía y que sirva como puente de conexión entre los objetivos del liderazgo transformacional y la gestión del cambio. El modelo clásico de cambio de Hussain et al. (2016) es un enfoque que sirve de guía para la estructuración de un marco teórico para la gestión del cambio, al ayudar a los líderes a

establecer los procesos de transformación a nivel de comportamiento, objetivos y visión necesarios para afrontar los cambios. Este modelo de cambio sirve para el análisis de la situación organizacional de un grupo de trabajo, con el fin de prepararlo de manera anticipada para afrontar los cambios estructurales. De esta manera, se puede establecer una cultura organizacional con enfoque de adaptación, centrándose principalmente en la observación y análisis del comportamiento humano para evaluar los índices de estrés y resistencia al cambio, además de evaluar también las actividades rutinarias que ayuden con los procesos (Hussain et al., 2016). Este modelo está conformado por tres etapas:

Descongelamiento: Se identifican las actividades y procesos que no ayudan con la adaptación, preparando a la organización ante las posibles consecuencias de los cambios. Asimismo, mediante los líderes transformacionales, se promueve la conciencia de adaptación y disposición frente a cualquier adversidad.

Cambio: Se implementan las nuevas ideas, procesos, objetivos y comportamientos que ayudarán a adaptar a la organización a los nuevos cambios. Es necesario brindar el soporte técnico y las capacitaciones efectivas para que los miembros estén altamente capacitados. En esta etapa es de suma importancia el buen manejo de la comunicación asertiva y el apoyo del líder en función de la comprensión de los objetivos establecidos.

Congelamiento: Se estandarizan los nuevos lineamientos dentro de la cultura organizacional, de manera que se logre establecer las nuevas políticas, sistemas y estructuras que respalden los cambios realizados.

En cada etapa del modelo de cambio, la participación del líder transformacional es primordial y tiene un alto impacto organizacional debido a su relación profesional y social con los miembros partícipes. Este líder tiene una gran incidencia en cualquier decisión sobre las

etapas de cambios organizacionales porque promueve valores y actitudes idóneos para adaptar los nuevos procesos; además, es quien conoce mejor los alcances de los grupos de trabajo por lo que tiene una mejor visión de lo que requiere la organización para que la adaptación sea eficaz.

El enfoque de este modelo clásico de cambio requiere una alta participación de los líderes, así como un alto compromiso de los colaboradores, ya que se trata en gran medida de la disposición y la capacidad de adaptación de la estructura operacional en función de los requerimientos que exige un proceso de cambio (Hussain et al., 2016).

Conclusiones.

El liderazgo transformacional surge como una herramienta clave para gestionar el cambio y optimizar las estructuras organizacionales. Este estilo de liderazgo no solo mejora el clima laboral y la cultura interna a través de la empatía y la comunicación efectiva, sino que también transforma a los empleados en seguidores comprometidos. Al alinear el bienestar humano con las metas corporativas, se potencia la productividad y se facilita el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía; de este modo, consolidándose como un factor determinante para la cohesión y el compromiso orgánico dentro de las organizaciones, al redefinir la relación laboral más allá de la simple compensación económica. A través de la implementación de las cuatro dimensiones clásicas del liderazgo transformacional, influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, el líder actúa como un referente ético y un mentor estratégico. Este, mediante un enfoque integral, no solo optimiza el estado emocional y el desarrollo profesional del capital humano mediante la gestión del conocimiento y el aprendizaje continuo, sino que también genera un valor multidimensional que alinea las aspiraciones individuales con la transformación y el éxito competitivo de la corporación.

La articulación entre el liderazgo transformacional y la felicidad laboral, sustentada en la motivación, el bienestar individual y la satisfacción, se constituye como una estrategia corporativa esencial para optimizar la productividad y la capacidad de adaptación organizacional. Al integrar la calidad de vida laboral y el desarrollo integral del capital humano dentro de los objetivos estratégicos, se consolida una cultura interna sólida y armoniosa que promueve eficientemente el bienestar laboral en pro de la reducción y el manejo del estrés laboral. Este enfoque sistémico no solo mitiga la resistencia al cambio, sino que también fomenta un vínculo

orgánico de beneficio mutuo que fortalece los indicadores de rendimiento, lo que garantiza la sostenibilidad y la competitividad a largo plazo de la organización.

La sinergia entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento actúa como un catalizador estructural que redefine la cultura organizacional bajo un enfoque colectivista y de aprendizaje continuo. A través de la implementación de medidas estandarizadas y la circulación sistemática del saber, la gestión del conocimiento se convierte en un activo estratégico horizontal y vertical. Este enfoque no solo optimiza la toma de decisiones, la creatividad y la resolución de problemas, sino que también dota a la organización de estructuras operacionales y gerenciales altamente eficientes. En última instancia, esta integración metodológica fortalece la capacidad de respuesta y adaptabilidad de la empresa, garantizando altos niveles de productividad, rentabilidad y competitividad en el mercado.

El liderazgo transformacional se posiciona como un mecanismo estratégico indispensable para la gestión del cambio frente a la volatilidad e incertidumbre de los mercados globales. Ante las presiones macroeconómicas que fuerzan la reestructuración corporativa, la resistencia psicológica natural del capital humano emerge como un desafío crítico que limita la creatividad y la productividad. En este escenario, el líder transformacional, respaldado por la inteligencia emocional y la comunicación asertiva, actúa como el agente amortiguador de la incertidumbre. Su intervención no solo mitiga la resistencia al cambio, sino que reconfigura el pensamiento colectivista, transformando la crisis en una ventaja competitiva sostenible que asegura la permanencia y adaptabilidad de la organización.

El liderazgo transformacional en convergencia con el modelo clásico de cambio de Kurt Lewin, proporciona un marco metodológico estructurado que facilita la transición a través de sus etapas de descongelamiento, cambio y congelamiento. Al centrar su análisis en el

comportamiento humano y mitigar los factores críticos de estrés y resistencia, el líder transformacional actúa como un facilitador estratégico y un puente de conexión social. Su intervención sistemática asegura que la implementación y estandarización de nuevos procesos no solo sean técnicamente viables, sino que se integren de manera orgánica y sostenible en la cultura corporativa, lo que maximiza la competitividad y la adaptabilidad institucional ante las dinámicas del mercado. Esto lo convierte en una práctica estratégica para administradores y gerentes, quienes requieren fortalecer las estructuras organizacionales en sus empresas.

Referencias

- Canal Carrillo, A. I., Ovalles-Toledo, L. V., Sandoval Barraza, L. A., & Valdez Palazuelos, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales* (13159518), 29(1), 79. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>
- Ramírez-Gañán, Andrea E.; Orozco-Quintero, Daniela & Garzón-Castrillón, Manuel A. (2020) Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). DOI: 10.15665/dem.v18i2.2057
- Inca Soller, R. A, Ramírez, D. H. C., Sotelo, W. S. F., & Lingan, A. M. A. (2024). Gestión de cambio organizacional: Clave de éxito. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 1), 1620-1632. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.46>
- Mendoza de los Santos, A., Rodríguez Asto, J. A., & Vigo Rodríguez, D. E. (2023). Las principales herramientas de la gestión del cambio organizacional en empresas: una revisión de literatura. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (47), 110–126. <https://doi.org/10.5377/farem.v12i47.16859>
- Vargas-Salgado, M. M., & 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. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>
- Montes, J. M. Z., Campos, M. Á. V., & Velázquez, A. O. (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 mayo-agosto), 224-245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

Izquierdo, R. P. L., Becerra, D. S., & Torres, C. B. R. (2025). Reliability of an instrument to assess organizational learning culture. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 29(Special), 71-79. <https://doi.org/10.47460/uct.v29ispecial.878>

Del Pilar Molina Vicuna, G., Saldarriaga, M. A. R., Vicuna, B. E. M., & Sarmiento, C. M. G. (2025). Transformational leadership model as a strategy to optimize the work environment for teachers in educational institutions. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 29(Special), 80-91. <https://doi.org/10.47460/uct.v29ispecial.879>

Hidalgo Zapata, R. T., & Lazo Eche, E. R. (2025). Assessment of the Impact of Technical Knowledge Transfer among Public Sector Employees. *Minerva*, 6(18), 49–58. <https://doi.org/10.47460/minerva.v6i18.238>

Cuadra-Peralta, A. A., & Veloso-Besio, C. B. (2010). GRADO DE SUPERVISIÓN COMO VARIABLE MODERADORA ENTRE LIDERAZGO y SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN y CLIMA ORGANIZACIONAL. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 18(1). <https://doi.org/10.4067/s0718-33052010000100003>

Pailaqueo, M. P. V., Naranjo, R. F. I., & 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). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios. *DOAJ (DOAJ: Directory Of Open Access Journals)*. <https://doaj.org/article/b3e94d416bd941a6b6dda8e2b76b68b8>

Hussain, S. T., Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., Hussain, S. H., & Ali, M. (2016). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership

and employee involvement in organizational change. *Journal Of Innovation & Knowledge*, 3(3), 123-127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>

Silva-Sánchez, O. (2025). Evolución de la gestión del cambio en las empresas latinoamericanas: una revisión sistemática. *Dialnet (Universidad de la Rioja)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.16551414>

Estrada Manrique, L. K., Amaya Rodríguez, C. G., Coronado Huanaco, F., & Ochoa Saravia, J. A. (2026). La cultura organizacional como factor estratégico en la gestión administrativa: una revisión sistemática. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.20311841>

Gómez Romero, J. G. I., Tortolero Portugal, R., González Herrera, M. B., & Figueroa González, E. G. (2024). Liderazgo transformacional y las estrategias competitivas en las empresas mineras. *RAN (Chillán)*, 10(2), 222-238. <http://dx.doi.org/10.29393/ran10-14ltjr40014>

Inca Soller, R. A., Carreño Ramírez, D. H., Flores Sotelo, W. S., & Aguado Lingan, A. M. (2024). Organizational Change Management: Key to Success. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(12), 1619–1632. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.46>