

TRABAJO DE GRADO

Seminario

Cómo influye el liderazgo transformacional en la motivación, el desempeño y desarrollo personal en las personas dentro una organización

Corporación Universitaria Remington.

Ciencias Empresariales.

Especialización en Alta Gerencia.

Natalia Andrea Gordillo Valencia

Tutora: Juliana Andrea Pineda Zambrano

Seminario

2024

Dedicatoria

Dedico este trabajo a los seres y personas más queridas de mi vida, mi madre, mi padre y mi hermano, los cuales son la fuerza y la motivación para lograr mis objetivos y propósitos en este viaje académico.

También quiero agradecer a Dios, por ser mi guía y fortaleza en los momentos más desafiantes de este camino, donde agradezco inmensamente poder finalizar en feliz término este caminar de educación y conocimiento.

Por último y no menos importante quiero agradecer a mis amigos, compañeros de estudios y profesores, quienes, con su compañía, consejos y conocimientos, han sido parte fundamental de este proceso de aprendizaje.

Tabla de Contenido

Resumen.....	4
Palabras clave.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda.....	6
Metodología de búsqueda de la información.....	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	8
Gráficos.....	12
Análisis de los resultados.....	17
Conclusiones.....	20
Referencias.....	2123

Resumen

En el siguiente documento podrá detallar un análisis profundo y detallado de uno de los muchos liderazgos que se pueden encontrar, el liderazgo transformacional, donde por medio de un análisis cuantitativo se realiza la tabulación de encuestas a líderes de la región vallecaucana.

A lo largo de esta investigación, se explorará cómo un líder transformacional puede inspirar a sus seguidores no solo a alcanzar sus objetivos, sino a superarlos, creando un ambiente donde los empleados se sienten valorados, empoderados y motivados para contribuir al éxito común.

En este enfoque, el líder no es solo una figura de autoridad, sino un facilitador del crecimiento y bienestar de su equipo. Se enfoca en la creación de una visión compartida que impulsa a todos hacia un mismo objetivo, mientras fomenta la confianza, el respeto y la colaboración, además, el liderazgo transformacional resalta la importancia de adaptarse a las necesidades de cada miembro del equipo, ofreciendo apoyo individualizado y promoviendo un ambiente que potencie tanto el desarrollo personal como el profesional. Este enfoque permite a los empleados no solo sentirse motivados, sino también encontrar satisfacción y propósito en su trabajo, lo que se traduce en un mayor nivel de compromiso y productividad.

En este proyecto se puede resaltar la importancia del liderazgo motivacional y persuasivo, un líder motivacional sabe cómo crear un entorno en el que los empleados se sientan inspirados, y cómo utilizar las diferentes formas de motivación para mantener a su equipo enfocado y comprometido, la persuasión, por su parte, se convierte en una herramienta clave para lograr que los empleados adopten nuevas ideas y enfoques, generando un ambiente de trabajo en el que se valoran tanto el esfuerzo individual como el colectivo, un buen líder persuasivo no manipula, sino que establece una comunicación efectiva y empática, presentando sus ideas de manera que el equipo se sienta involucrado y dispuesto a seguir la dirección propuestas.

Palabras claves

1. Motivación laboral.
2. Desarrollo personal y profesional.
3. Impacto de liderazgos en organizaciones.
4. Liderazgo transformacional.
5. Persuasión.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la motivación, el desempeño y desarrollo personal en las personas dentro una organización?

Metodología de búsqueda de la información

Analizar y medir de manera precisa a través de una metodología de investigación cuantitativa cómo el liderazgo transformacional influye en la motivación, el desempeño y el desarrollo personal de los colaboradores en una organización, este enfoque permite obtener datos objetivos que serán analizados estadísticamente para determinar los patrones de comportamiento en los líderes de una organización.

Al mismo tiempo y para poder buscar los argumentos necesarios y estructurados para la siguiente pregunta orientadora ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la motivación, el desempeño y desarrollo personal en las personas dentro una organización? Se llevó a cabo una búsqueda sistemática y confiable con el fin de dar credibilidad a este artículo.

Para el desarrollo y contextualización de esta actividad, el método más confiable y seguro de ejecución se lleva a cabo en Google académico el cual permitió poder tomar antecedentes ya infundados de tiempos actuales, donde prestigiosas universidades y centros de estudios hacen aportes sobre este tema que en la actualidad toma alta relevancia en las organizaciones.

Un importante aporte como frase ilustrativa para este trabajo no lo trae el escritor y conferencista estadounidense John Maxwell “Un líder es aquel que conoce el camino, hacia el camino y muestra el camino” 2.001.

Algunas de las palabras claves que se encontrará en este trabajo son palabras de gran importancia con connotación relevante que se explicara detalladamente según su contexto.

Motivación laboral: esta palabra es crucial en el desarrollo de la actividad ya que podemos deducir que es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a realizar su trabajo con entusiasmo, compromiso y eficacia. (aquí cabe el significado de motivación extrínseca e intrínseca)

Liderazgo transformacional: Este tipo de liderazgo se basó en un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los colaboradores para alcanzar su máximo potencial, al mismo tiempo que fomenta cambios positivos en la organización y en las personas.

Persuasión: Se define esta palabra como clave ya que encierra los atributos y requerimientos necesarios para este trabajo ya que de manera acertada se puede decir que la persuasión es el proceso de influir en las ideas, creencias, actitudes o comportamientos de una persona o grupo mediante argumentos, razones, emociones o estrategias comunicativas.

Por lo tanto de esta manera se definió este tipo de metodología para robustecer los argumentos del artículo.

Sustentación teórica de la pregunta

Los tipos y estilos de liderazgos toman día a día más fuerza en cuanto a la forma de liderar procesos, pueblos y sociedades, es una tendencia que viene en auge y por ende aumenta con el transcurrir del tiempo un peso más relevante en la sociedad, por lo tanto se relacionan los siguientes autores donde de manera mucho más teórica y fundamentada expresan los siguientes pensamientos sobre los liderazgos transformacionales, ya que se considera esencial en contextos organizacionales modernos debido a su capacidad para inspirar, motivar y guiar equipos hacia objetivos comunes, fomentando el desarrollo personal y profesional. Según Burns (1978), este tipo de liderazgo va más allá del intercambio de recompensas por desempeño, enfocándose en la creación de una visión compartida y el compromiso con valores trascendentes. Por su parte, Bass y Riggio (2006) destacan que un líder transformacional utiliza la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada para impulsar el rendimiento organizacional. Asimismo, Avolio y Yammarino (2013) señalan que este estilo de liderazgo no solo mejora los resultados empresariales, sino que también fortalece la cultura organizacional. Finalmente, Northouse (2021) argumenta que los líderes transformacionales generan confianza y lealtad, creando entornos donde la innovación y el trabajo colaborativo florecen, elementos cruciales en un mundo empresarial en constante cambio.

una de las palabras claves que aplican en este artículo es como la **motivación laboral** van muy ligada a los temas de liderazgos, encontramos una delgada línea entre estos dos contextos que permiten masificar resultados, a grueso modo la motivación laboral es un factor fundamental para el desempeño y bienestar de los empleados en las organizaciones, se entiende como el conjunto de fuerzas internas y externas que incitan a una persona a trabajar de manera más eficaz, impulsando su nivel de compromiso y productividad (Deci & Ryan, 1985). Según Herzberg (1966), la motivación en el trabajo no solo está relacionada con el salario, sino con factores intrínsecos como la satisfacción del trabajo y el reconocimiento personal, además, estudios recientes resaltan la importancia de un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados y parte de un equipo (Maslow, 1954) En este sentido, la

motivación laboral no solo tiene un impacto directo en la productividad, sino también en la retención de talento y el clima organizacional.

Otro tema de gran relevancia e importancia en la sociedad es la motivación laboral y como esta puede impactar de manera significativa los rendimientos de una sociedad, empresa o hasta familia, pues de dicho modo podemos traer a alusión que el **desarrollo personal y profesional** está estrechamente relacionado con la motivación laboral, ya que ambos factores influyen en la capacidad de un individuo para alcanzar su máximo potencial tanto en su vida personal como en su carrera, Según Maslow (1954), la autorrealización es la cúspide de la jerarquía de necesidades humanas, y para alcanzarla, es fundamental que los empleados se sientan motivados y apoyados en su entorno laboral. En este sentido, el desarrollo personal se refiere a la mejora continua de las habilidades y capacidades individuales, mientras que el desarrollo profesional implica el crecimiento en términos de competencias y oportunidades dentro del contexto laboral (Goleman, 1998). El fomento de un entorno de trabajo que favorezca estos aspectos, como lo sugiere Herzberg (1966), es crucial para aumentar la motivación y mejorar la calidad del desempeño, habiendo entrado en contexto es importante determinar los contextos de liderazgos los cuales tienen un impacto positivo o negativo dentro de las organizaciones (Sociedad, empresas familias) el **liderazgo motivacional** es esencial para inspirar y mantener el compromiso de un equipo de trabajo, el líder que sabe cómo motivar a su equipo no solo mejora la productividad, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sienten valorados, escuchados y parte integral del éxito organizacional, la motivación puede ser intrínseca o extrínseca, y un buen líder sabe cuándo aplicar cada tipo para lograr el máximo rendimiento. Según Deci y Ryan (1985), la motivación intrínseca, que surge de la satisfacción personal y el sentido de logro, es más duradera y poderosa, mientras que la motivación extrínseca, como recompensas o reconocimientos, puede ser efectiva para objetivos a corto plazo. Un líder que entiende estos matices puede adaptar su enfoque y sacar lo mejor de su equipo.

La persuasión también juega un papel crítico en el liderazgo. Un líder persuasivo tiene la capacidad de influir en la actitud y el comportamiento de su equipo, guiándolos hacia la adopción de nuevas ideas, enfoques y cambios dentro de la organización. La persuasión no se

trata de manipulación, sino de una comunicación efectiva y empática que permite al líder presentar su visión de manera que los demás la entiendan y compartan, Como afirma Cialdini (2001), un líder persuasivo utiliza principios como la reciprocidad, la autoridad y la consistencia para generar confianza y compromiso.

Las palabras clave **motivación laboral, liderazgo transformacional, desarrollo personal, persuasión y productividad** representan conceptos interconectados que, al ser aplicados de manera estratégica, pueden transformar profundamente una organización, la motivación laboral actúa como el motor que impulsa el desempeño y el compromiso, mientras que el liderazgo transformacional proporciona la visión y dirección necesarias. El desarrollo personal y profesional garantiza un crecimiento continuo, y la persuasión facilita la comunicación efectiva y la alineación de objetivos, finalmente, la productividad es el resultado tangible de un entorno donde estos elementos operan en armonía, creando equipos cohesionados, innovadores y altamente efectivos que contribuyen al éxito sostenible de cualquier organización.

Un líder con habilidades de motivación y persuasión puede transformar un equipo ordinario en un grupo altamente efectivo, en el que cada miembro se siente impulsado no solo a cumplir con sus responsabilidades, sino a superarlas. Esto no solo mejora la productividad, sino también la cohesión del equipo, la innovación y el bienestar general de los empleados. El liderazgo motivacional y persuasivo contribuye al éxito a largo plazo de la organización al garantizar que todos los miembros del equipo trabajen de manera alineada hacia objetivos comunes, con un alto nivel de entusiasmo y dedicación.

el liderazgo transformacional, motivacional y persuasivo es esencial en los contextos organizacionales modernos debido a su capacidad para generar entornos colaborativos, innovadores y productivos, estos estilos de liderazgo permiten a los líderes no solo alcanzar objetivos a corto plazo, sino también establecer bases sólidas para un crecimiento sostenible, la motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca, juega un papel clave en el desempeño y bienestar de los empleados, mientras que la persuasión refuerza la comunicación efectiva y la

adopción de nuevas ideas, un líder que combine estas características no solo mejora los resultados individuales y grupales, sino que contribuye significativamente a la creación de una cultura organizacional sólida y resiliente, adaptada a los desafíos de un mundo en constante cambio, el éxito de una organización, sociedad o familia dependerá en gran medida de la implementación efectiva de estos principios de liderazgo y motivación.

Para poder llevar a cabo este análisis cuantitativo, se diseñó una encuesta estructurada con 10 preguntas dirigidas a individuos que desempeñan roles de liderazgo en sus respectivas organizaciones, la muestra estuvo conformada por 16 participantes seleccionados estratégicamente para garantizar diversidad en los estilos de liderazgo y en los contextos laborales representados.

El objetivo principal de la encuesta fue identificar los factores clave que determinan la efectividad del liderazgo, así como medir el impacto de la motivación y la persuasión en el rendimiento del equipo, a través de un análisis detallado de las respuestas obtenidas, se espera tabular, comparar y extraer conclusiones relevantes que puedan ser aplicadas en futuros estudios o intervenciones organizacionales, los resultados preliminares sugieren tendencias claras en la percepción de los encuestados sobre la relación entre liderazgo efectivo, motivación y productividad, lo que confirma la relevancia de estos elementos en la gestión moderna.

A continuación se relaciona el código QR donde se puede detallar la encuesta.



Tras la recopilación de los datos, se procedió a realizar un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos. Este análisis consiste en un desglose detallado de cada una de las respuestas proporcionadas por los encuestados, acompañadas de una conclusión específica para

cada una de ellas. El objetivo principal es interpretar de manera clara los patrones y tendencias emergentes de las respuestas, lo que permite obtener una visión más profunda de las opiniones y comportamientos de los participantes en el estudio.

Para facilitar la comprensión y presentación de estos resultados, se emplearon representaciones gráficas que muestran los porcentajes de las respuestas de forma visual. Estas representaciones permiten observar rápidamente cómo se distribuyen las opiniones entre los encuestados, lo que facilita la identificación de las áreas más destacadas, así como las posibles divergencias en las respuestas.

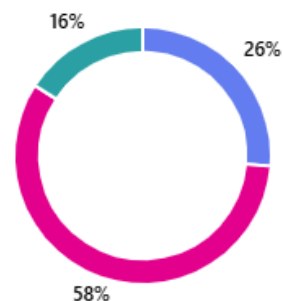
A través de este enfoque, se busca proporcionar una visión integral del análisis de los datos, asegurando que las conclusiones no solo sean precisas, sino también accesibles y fáciles de interpretar por cualquier lector interesado en los resultados del estudio. De esta manera, el análisis no solo se convierte en un informe detallado, sino también en una herramienta útil para la toma de decisiones informadas y la comprensión de las tendencias que se reflejan en los datos obtenidos

Gráficos

Gráfico 1, Edad.

1. Edad (0 punto)

● 18 a 25	5
● 25 a 40	11
● 40 en adelante	3

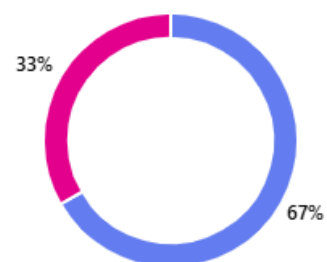


Fuente: Análisis de datos.

Gráfico 2, nivel de escolaridad.

2. Nivel educativo (0 punto)

● PRE GRADO	12
● POS GRADO	6

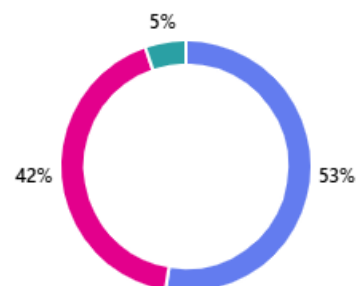


Fuente: Análisis de datos.

Gráfica 3, Capacidad para inspirar

3. ¿Cómo describes tu capacidad para inspirar a otros ? (0 punto)

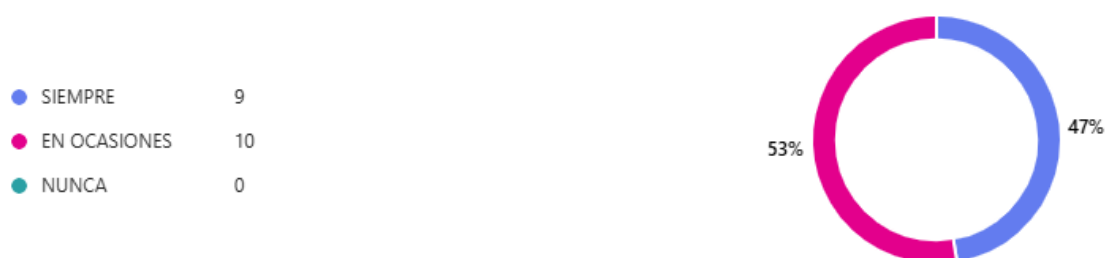
● ALTO	10
● MEDIO	8
● BAJO	1



Fuente: Análisis de datos.

Gráfica 4, fomentación de creatividad e innovación.

4. ¿Qué tan frecuentemente fomentas la creatividad y la innovación en tu equipo? (0 punto)



Fuente: Análisis de datos.

Gráfica 5, manejo y resolución de problemas.

5. ¿Qué tan bien manejas las diferencias y problemas de convivencia dentro de tu equipo? (0 punto)



Fuente: Análisis de datos.

Gráfica 6, Rol de satisfacción como líder transformacional.

6. ¿ ESTAS SATISFECHO CON TU ROL COMO LIDER TRANSFORMACIONAL? (0 punto)



Fuente: Análisis de datos.

Gráfica 7, Visión del equipo de trabajo.

7. ¿ CONSIDERAS QUE TU EQUIPO DE TRABAJO TE VE COMO UN LIDER Y NO COMO UN JEFE ? (0 punto)



Fuente: Análisis de datos.

Gráfica 8, Influencia de resultados (Pregunta libre)

8. ¿ CREES QUE TU LIDERAZGO INFLUYE EN LOS RESULTADOS DE LA COMPAÑIA ? (0 punto)

16
Respuestas

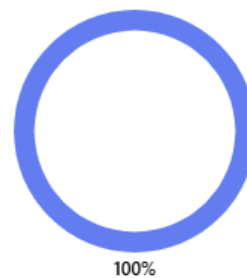
Respuestas más recientes
"Si, pues se observan resultados"
"Si"
•••

Fuente: Análisis de datos.

Gráfica 9, Impacto del liderazgo.

9. ¿ CREES QUE TU LIDERAZGO INFLUYE DE MANERA POSITIVA O NEGATIVA EN LOS INDICADORES DE LA COMPAÑIA ?
(0 punto)

● SI 19
● NO 0



Fuente: Análisis de datos.

Gráfica 10 , Poder de persuasión en los miembros de la compañía.

10. ¿ CREE QUE TIENES EL PODER DE PERSUADIR A TUS COMPAÑEROS DE MANERA POSITIVA PARA MOTIVARLOS Y TRANSFORMAR SUS PENSAMIENTOS ? (0 punto)



Fuente: Análisis de datos.

Análisis de los resultados

El detallado análisis y resultados de la encuesta los cuales reflejan un panorama mayoritariamente positivo en cuanto al nivel de liderazgo transformacional percibido por los encuestados los cuales fueron personas naturales que ejercen labores con manejo y trato de personal (trabajadores gubernamentales , supervisores de plantas de producción , gerentes de talento humano y emprendedores) de los municipios de bolívar ,cali y roldanillo valle del cauca , entrando en el análisis en términos de demografía, el grupo encuestado se encuentra mayoritariamente en el rango de edad de 25 a 40 años, lo que corresponde a una etapa profesional activa y de consolidación de habilidades de liderazgo, el nivel educativo predominante es de pregrado (60%), con una proporción significativa de posgrado (40%), lo cual sugiere un nivel académico adecuado para enfrentar los desafíos del liderazgo transformacional.

Un aspecto clave del liderazgo transformacional es la capacidad para inspirar a otros ya que el 60% de los participantes se califican con un nivel alto en esta habilidad, lo que demuestra una confianza significativa en su capacidad para motivar y dirigir a sus equipos hacia una visión

compartida, Sin embargo, el 33% que se califica como “medio” representa una oportunidad para seguir desarrollando esta competencia, asegurando que todos los líderes puedan transmitir una visión clara motivadora e influyente para quienes hacen parte de procesos de liderazgo.

La encuesta también evidencia una fuerte inclinación hacia fomentar la creatividad y la innovación, con el 53% de los encuestados promoviendo estas prácticas de manera constante y el resto haciéndolo en ocasiones. Este enfoque contribuye a generar un ambiente de trabajo positivo y dinámico. Sin embargo, un área que podría fortalecerse es el manejo de diferencias y problemas de convivencia, ya que aunque el 87% se siente confiado en esta área (muy bien o bien), un 13% reconoce dificultades que podrían afectar la cohesión del equipo.

En cuanto a la satisfacción general con el rol de liderazgo, los resultados son muy alentadores: el 87% está “muy satisfecho” y nadie reporta estar “poco satisfecho”. Además, el 93% de los encuestados considera que su equipo los ve como líderes y no como jefes, lo que refuerza la efectividad de su estilo de liderazgo.

Finalmente, los participantes reconocen que su liderazgo tiene un impacto positivo en los resultados de la compañía y los indicadores clave, con el 100% considerando que influye de manera positiva. También se destaca la percepción de poder de persuasión positiva, aunque un pequeño porcentaje (7%) podría beneficiarse de mayor apoyo en esta área.

En conclusión, los resultados demuestran que el grupo encuestado posee una base sólida de liderazgo transformacional, pero también existen áreas específicas donde el fortalecimiento continuo de habilidades podría marcar una diferencia significativa. Implementar estrategias como capacitaciones en manejo de conflictos, comunicación inspiradora y persuasiva, y fomentar la retroalimentación podría elevar aún más la eficacia del liderazgo dentro de sus organizaciones.

Conclusiones.

Como conclusión final el trabajo de grado y habiendo analizado los datos recopilados y analizados en el, se determina la siguiente conclusión, que el liderazgo transformacional juega un papel crucial en la creación de ambientes laborales y sociales más productivos, y su impacto se extiende tanto a nivel individual como colectivo, en este proyecto, hemos visto cómo este tipo de liderazgo no solo se enfoca en las tareas o resultados inmediatos, sino que promueve un cambio profundo y duradero en los valores, actitudes y comportamientos de los individuos dentro de una organización o sociedad (Roldanillo, Bolívar y Cali). Un líder transformacional actúa como un catalizador para el crecimiento personal y profesional de sus seguidores, inspirándolos a alcanzar su máximo potencial y a contribuir al bienestar colectivo.

Un líder transformacional se distingue por su capacidad para crear una visión compartida, motivar a su equipo a través de un ejemplo personal y fomentar un entorno de innovación y creatividad, trayendo una pequeña cita del Sr. Bass (1985), estos líderes tienen una visión clara de futuro, logran que sus seguidores se alineen con esos objetivos y los inspiren a hacer esfuerzos más allá de lo esperado, lo que genera altos niveles de compromiso y lealtad, este tipo de liderazgo se enfoca en las necesidades de los empleados, proporcionando apoyo, orientación y desarrollo, lo que, a su vez, mejora su satisfacción laboral y su rendimiento.

En una sociedad, un buen líder transformacional no solo impulsa la productividad, sino que también promueve la equidad, el respeto y la inclusión, generando un entorno que favorece el crecimiento colectivo. Al enfocarse en el desarrollo humano y social, los líderes transformacionales impactan de manera positiva el clima organizacional y la cohesión social, creando un círculo virtuoso en el que la motivación y el bienestar aumentan de manera constante, esto se traduce en una mayor productividad, no solo dentro de la organización, sino en la sociedad en general, al facilitar una mejor colaboración, la innovación y la capacidad de adaptación a los cambios.

mi último aporte como conclusión final el liderazgo transformacional tiene un impacto directo y significativo en la productividad y en la construcción de una sociedad más cohesionada

y desarrollada, ya que fomenta la motivación, la confianza y el compromiso tanto a nivel individual como colectivo, este tipo de liderazgo, centrado en el desarrollo humano, crea un entorno donde las personas pueden prosperar, lo que se refleja en una mayor efectividad organizacional y un mejor desempeño social.

Referencias

Borges, J.L. (2013). *Ficciones*. Buenos Aires, Argentina: Debolsillo.

Bastidas, L.R. (2007). *El inicio del siglo XXI*. Planeta. Sitio web:

<http://www.rbastidasl.com/libro-inicio-del-sigloxxi>.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row

Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Revista universidad y empresa*, 15(25), 13-32.

Alcázar Cruz, P. (2020). ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. *Economía coyuntural, Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, 5(4).