

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Práctica y Pasantía.**

**El liderazgo transformacional como estrategia para fortalecer el desempeño del talento humano en emprendimientos en el sector comercio en Ayapel Córdoba.**

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de ciencias empresariales.  
Administración de empresas.

Glenia Paola Angulo Quintana.  
Tutor Oscar Arley Meneses Zapata.  
Opción de Trabajo de grado, seminario en emprendimiento estratégico y planificación de modelos de negocio.  
2026

## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por que sin él no somos nada. Y a mis padres, quienes han sido el pilar fundamental en mi vida y en este camino hacia el logro de este sueño. Gracias por creer siempre en mí, incluso en los momentos en que las circunstancias no eran fáciles y a pesar de no tenerlo todo, nunca dejaron de brindarme su apoyo, su amor y sus palabras de ánimo para seguir adelante.

Este logro también es de ustedes, porque con su esfuerzo, sacrificio y confianza me enseñaron el valor de la perseverancia, la humildad y el trabajo constante. Gracias por motivarme cada día a ser una mejor persona y por demostrarme que los sueños sí se pueden alcanzar cuando se lucha con dedicación.

Hoy me llena de orgullo poder decir que soy la primera profesional de nuestra familia, y espero que este logro sea motivo de alegría para ustedes, así como ustedes siempre han sido motivo de inspiración para mí. Todo lo que soy y lo que he logrado es gracias a su apoyo incondicional.

Con todo mi amor y gratitud.

Para Rodolfo Angulo y Paulina Quintana

## Tabla de contenidos

Agradecimientos .....	2
Resumen.....	4
<i>Palabras clave</i> .....	6
Problemática abordada en el trabajo de grado .....	7
Objetivos .....	9
Metodología .....	10
Resultados .....	13
Conclusiones .....	18
Referencias.....	20

## Resumen

En el escenario actual, las organizaciones y los emprendimientos abordan constantes desafíos que imponen nuevas formas de liderazgo capaces de impulsar al compromiso y al desarrollo del talento humano. En este marco, el liderazgo transformacional se refleja como un enfoque que da lugar a que los líderes puedan inspirar, motivar y en caminar a sus equipos justo hacia el cumplimiento de objetivos más comunes, fomentando al mismo tiempo un ambiente laboral basado en la confianza, la ayuda y el crecimiento profesional.

Desde este punto de vista, el trabajo de grado que actualmente voy a tratar tiene como un objetivo analizar liderazgo transformacional como una herramienta para optimizar el desempeño y la motivación del talento humano en el ámbito del emprendimiento. Lo que busco con esta investigación es comprender, entender, saber de qué manera las prácticas del liderazgo pueden ayudar positivamente en la actitud, el compromiso y la productividad de los colaboradores, elementos de alta importancia para el desarrollo y sostenibilidad de los emprendimientos. Para el proceso de solución de la investigación se usará un método de carácter teórico analítico e investigativo, basado en la revisión de literatura académica relacionada con el liderazgo transformacional, la gestión del talento humano, la motivación laboral y el emprendimiento estratégico. Así de esta manera el análisis tiene la finalidad de identificar los primeros aportes de diferentes autores y establecer relación existente entre liderazgo y el fortalecimiento del desempeño organizacional.

En finalidad, lo que se espera con este trabajo es que permita demostrar la importancia de establecer estilos de liderazgo que reconozca el valor del talento humano como foco principal para el crecimiento de las organizaciones y los emprendimientos justo aquí en el municipio de Ayapel Córdoba. De esta manera, se busca aportar una reflexión que resalte cómo

el liderazgo transformacional puede convertirse en una herramienta clave para fomentar la motivación, mejorar el desempeño laboral y contribuir al éxito de las estrategias empresariales en un entorno cada vez más competitivo y así mejorar y fomentar de una u otra forma el turismo aquí en el pueblo.

***Palabras clave:*** Liderazgo transformacional, desempeño organizacional, motivación  
laboral, talento humano, emprendimiento estratégico

## **Problemática abordada en el trabajo de grado**

En el presente contexto, muchas organizaciones y emprendimientos enfrentan el desafío de mantener equipos de trabajo motivados, comprometidos y orientados al logro de los objetivos organizacionales. Si bien se sabe que el talento humano es reconocido como uno de los recursos más importantes en las empresas, en muchas ocasiones no se implementan estilos de liderazgo que puedan potenciar las capacidades de los trabajadores ni puedan fomentar su desempeño laboral.

Esta circunstancia puede generar bajo compromiso organizacional, disminución en la productividad, desánimo, lo cual incide principalmente en el desarrollo y la sostenibilidad de los emprendimientos. En singular, dentro del emprendimiento estratégico, donde la modernización, la creatividad y el trabajo en equipo son fundamentales, se convierte indispensable contar con directivos capaces de estimular, motivar, dirigir y originar confianza en sus colaboradores.

En este sentido, el liderazgo transformacional nace como una alternativa que permite fortalecer la relación entre dirigentes y equipo de trabajo, impulsando la motivación, el desarrollo personal, objetivos organizacionales que estén comprometidos con el trabajo. Sin embargo, aún se ve la necesidad de poner más a fondo en cómo el estilo de liderazgo puede contribuir al fortalecimiento del desempeño y la motivación del talento humano dentro del contexto del emprendimiento estratégico.

Por este motivo, el presente trabajo de grado busca analizar la importancia del liderazgo transformacional como una herramienta que permite potenciar las capacidades del talento humano mejorando su desempeño en el ámbito laboral y así contribuir al crecimiento y sostenibilidad de los emprendimientos.

### **Pregunta orientadora**

¿Cuál es la forma en la que el liderazgo transformacional es capaz de aportar al fortalecimiento del desempeño y compromiso del talento humano en los emprendimientos de Ayapel Córdoba?

Aquí en el siguiente texto podemos observar como también universitarios enfrentan constantes desafíos que exigen nuevas formas de liderazgo capaces de impulsar el compromiso y el desarrollo del talento humano...

La investigación se propuso determinar de qué manera el liderazgo incide en la dirección empresarial en los emprendimientos de los graduados de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Desde un enfoque descriptivo, no experimental, y utilizando herramientas metodológicas mixtas, se analizó la conexión entre las habilidades de liderazgo y el desempeño de estos profesionales en sus iniciativas empresariales. Este problema se evidencia en la incapacidad para liderar equipos de manera efectiva, tomar decisiones óptimas y tener una visión estratégica en la dirección de proyectos empresariales. Los resultados señalan que más de la mitad de los graduados 52% encontró obstáculos significativos para acceder al mercado laboral, mientras que solo un 16% eligió emprender como alternativa. Estos hallazgos revelan la urgente necesidad de reforzar las competencias de liderazgo en la formación académica, no solo como un recurso para mejorar la inserción laboral, sino también como una herramienta para consolidar proyectos empresariales sólidos en un entorno competitivo. (repositorio digital UNESUM, 2025)

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Analizar el liderazgo transformacional como un mecanismo para fortalecer la productividad y el compromiso del talento humano en los emprendimientos.

### **Objetivos específicos**

- Identificar las principales características del liderazgo transformacional y su importancia dentro de las organizaciones y los emprendimientos.
- Analizar la relación entre el liderazgo transformacional, la motivación laboral y el desempeño del talento humano.
- Establecer cómo la aplicación del liderazgo transformacional puede contribuir al fortalecimiento del talento humano y al desarrollo del emprendimiento estratégico.

## **Metodología**

Para el desarrollo de este trabajo de grado se adoptó un enfoque de carácter cualitativo y descriptivo, desde el cual se busca analizar de manera detallada el liderazgo transformacional como una estrategia concreta y viable para fortalecer el desempeño y la motivación de las personas que conforman los equipos de trabajo dentro de los emprendimientos. Este tipo de enfoque resulta especialmente pertinente para los propósitos de esta investigación, porque permite acercarse de forma reflexiva y crítica a las dinámicas humanas que ocurren al interior de las organizaciones, y comprender de qué manera las formas de liderar inciden directamente en el compromiso, el comportamiento cotidiano y la productividad de quienes hacen parte de ellas. No se trata únicamente de observar resultados, sino de entender los procesos que los generan y las personas que los protagonizan.

La investigación se sitúa en el campo del análisis del liderazgo en el contexto organizacional, lo que abre la posibilidad de explorar con mayor profundidad el lugar que ocupa la gestión del talento humano dentro de los procesos de desarrollo y crecimiento propios de los emprendimientos. Reconocer este vínculo resulta fundamental, ya que el talento humano no puede entenderse de forma aislada de las estructuras de liderazgo que lo acompañan, lo orientan y lo impulsan. Para abordar esta relación, el estudio se apoya principalmente en la revisión documental como estrategia metodológica central, recurriendo a diversas fuentes académicas de reconocido rigor, tales como libros especializados, artículos científicos e investigaciones directamente vinculadas al liderazgo transformacional, la gestión del talento humano, la motivación en el entorno laboral y el emprendimiento desde una perspectiva estratégica y sostenible.

Este recorrido sistemático por la literatura académica disponible permite identificar los aportes más significativos y relevantes de distintos autores e investigadores que han dedicado sus estudios a comprender la relación entre el liderazgo y el desempeño organizacional. Cada

uno de estos aportes contribuye a construir una visión más completa e integral del fenómeno que se está estudiando, enriqueciendo el análisis desde diferentes perspectivas teóricas y contextos de aplicación. Al mismo tiempo, este proceso analítico ayuda a comprender de qué manera el liderazgo transformacional puede propiciar entornos laborales más participativos, incluyentes y motivadores, donde las personas se sientan valoradas, escuchadas y genuinamente orientadas hacia el logro de metas y objetivos comunes que trasciendan lo meramente individual.

De esta manera, el enfoque metodológico adoptado en el presente estudio permite abordar la problemática planteada desde una mirada analítica y fundamentada, resaltando la importancia de promover estilos de liderazgo que no solo generen resultados a corto plazo, sino que realmente potencien el desarrollo integral del talento humano y contribuyan de forma sostenida al fortalecimiento y la consolidación de los emprendimientos en el tiempo. Porque liderar, en últimas, es también una forma de construir comunidad dentro de las organizaciones.

Partiendo precisamente de esa problemática identificada en torno a la gestión del talento humano dentro de los emprendimientos, surge con fuerza la necesidad de reflexionar con mayor detenimiento sobre el rol fundamental que cumple el liderazgo en la construcción, el desarrollo y la consolidación de los equipos de trabajo. Esta reflexión no es menor, pues implica reconocer que detrás de cada emprendimiento hay personas con motivaciones, expectativas y capacidades que necesitan ser orientadas y potenciadas desde un liderazgo consciente y transformador. Desde esa comprensión, el presente estudio se propone analizar y comprender cómo el liderazgo transformacional puede incidir positivamente en la motivación, el compromiso y el desempeño de los colaboradores dentro de los emprendimientos, reconociendo en ello no solo un asunto de gestión técnica o administrativa, sino un proceso profundamente humano, relacional y con un impacto real en la vida de las personas y en el futuro de las organizaciones que deciden apostar por él.

¿Cuál es la forma en la que el liderazgo transformacional es capaz de aportar al fortalecimiento del desempeño y compromiso del talento humano en los emprendimientos de Ayapel Córdoba?

El liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño y la motivación del talento humano, ya que promueve la confianza, el compromiso y el desarrollo de las capacidades de los colaboradores dentro de los emprendimientos.

## **Resultados.**

Como resultado del análisis desarrollado a lo largo de los objetivos generales y específicos planteados en esta investigación, es posible evidenciar que los emprendimientos enfrentan constantemente desafíos que exigen nuevas formas de liderazgo, capaces de impulsar el compromiso colectivo y el desarrollo del talento humano al interior de las organizaciones. En este sentido, el liderazgo transformacional se consolida como una herramienta fundamental para fortalecer el desempeño y la motivación de los colaboradores dentro de los emprendimientos del municipio de Ayapel, Córdoba.

Esta realidad cobra especial relevancia en el contexto local, donde se evidencia la necesidad de fortalecer la cultura emprendedora entre quienes deciden iniciar un negocio o proyecto productivo, dado que muchos emprendedores de la región aún no cuentan con las bases suficientes en materia de liderazgo y gestión del talento humano que les permitan consolidar sus iniciativas de manera sostenible y competitiva. No están orientados a lo que realmente puede ser un emprendimiento eficaz. Aquí debemos identificar las principales características del liderazgo transformacional y su importancia dentro de las organizaciones; Lo anterior se refleja claramente en la dinámica comercial del municipio, donde la mayoría de los emprendimientos se concentran en un mismo sector, particularmente en la comercialización de ropa, lo que genera un entorno de alta competencia directa que podría identificarse como un océano rojo. Esta situación pone de manifiesto la importancia de orientar a los emprendedores locales hacia la exploración de nuevas oportunidades de mercado, es decir, hacia la construcción de océanos azules que les permitan diferenciarse y generar propuestas de valor innovadoras dentro de su contexto.

En este escenario, el liderazgo transformacional adquiere un papel clave, ya que no basta con ofrecer un producto similar al de los demás competidores, sino que se hace necesario cultivar una cultura organizacional donde el talento humano sea activo, comprometido y orientado hacia una atención de calidad que marque una diferencia real frente a los demás negocios del sector. Los jefes deberían tomar un curso sobre emprendimiento, sobre el liderazgo y sobre aprender a cómo tratar al trabajador eso influye mucho en el negocio y en el desarrollo del talento humano, lo que se espera es que las personas puedan adoptar estilos del liderazgo que, reconozcan que el talento humano es un factor esencial para el crecimiento de las organizaciones y los emprendimientos. De esta manera, si los emprendimientos del municipio de Ayapel adoptaran un estilo de liderazgo transformacional de manera consciente y sostenida, se podría avanzar significativamente hacia la construcción de entornos laborales más productivos, con un servicio de mayor calidad y un clima organizacional que favorezca el crecimiento tanto de las personas como de los negocios mismos.

En este punto resulta indispensable analizar la relación existente entre el liderazgo transformacional, la motivación laboral y el desempeño en el lugar de trabajo, ya que estos tres elementos se encuentran profundamente interconectados. Un colaborador motivado no surge de la casualidad, sino que es en gran medida el resultado de lo que un líder es capaz de transmitirle: la visión que comparte, la confianza que deposita y el ambiente emocional que construye dentro del equipo. En otras palabras, la forma en que un líder se relaciona con sus colaboradores los inspira y los hace sentir parte de algo significativo, incide directamente en su compromiso, su actitud frente al trabajo y su nivel de desempeño dentro de la organización.

Aquí vamos a observar de qué manera el liderazgo transformacional puede contribuir el fortalecimiento del desempeño y la motivación del talento humano en los emprendimientos de Ayapel Córdoba.

Vamos a ver en primer lugar qué es liderazgo transformacional.

En cuanto a las teorías del liderazgo transformacional corresponde a un estilo mediante el cual el líder alinea los intereses de los colaboradores en relación a la empresa, su medición alberga cuatro dimensiones que son el carisma también conocido como influencia idealizada reflejando en el apego hacia el líder por parte de los colaboradores; seguido, la motivación inspiradora concerniente a la transmisión de visión inspiradora; por consiguiente, consideración individual donde tomar al líder como modelo a seguir y estimulación intelectual que alberga la solución de conflictos por medio de un pensamiento creativo, novedoso y crítico; de igual manera, el liderazgo transformacional tiene como características que el líder tiene habilidades cognitivas y su accionar se enfoca en valores, brindan confianza a los colaboradores, creen en ellos y se preocupan por satisfacer sus necesidades, mostrando flexibilidad, apertura para aprender y adquirir nuevas experiencias (Antonio Salcedo, 2018)

Ahora miramos que es estrategia organizacional

El término “estrategia” surgido en China, se propaga a Grecia desde donde nos llega como estrategos o “general o jefe del ejército”, lo que expresa o quiere decir “el arte o lo que hace aquel”. Avances en el ámbito de la estrategia bélica hicieron notables autores, entre los que destaca en el siglo xx el alemán Von Clausewitz.

Capítulo 1: Gestión de recursos humanos (GRH) con enfoque estratégico 3

Surgido en el ámbito militar desde tan antigua fecha, sin embargo, el concepto de “estrategia” es muy joven y reciente en el ámbito empresarial. Así, se reconoce que el primer modelo de análisis estratégico empresarial nace en el Harvard Business School en 1960. Y la concepción desarrollada de dirección estratégica (strategic management), donde en esta contemporaneidad se inserta la estrategia, es apenas de la década del setenta del siglo xx.

Proveniente del ejército, el término “estrategia” arrastra consigo la impronta de la lucha, el posicionamiento adecuado para prever las acciones del contrario y proyectar las propias para asestar el golpe donde menos se espere y más débil sea el contrincante.

El primer modelo estratégico elaborado en el Harvard Business School tenía esta concepción competitiva y una gran parte de los que hoy existen contienen obligatoriamente este enfoque y no es por casualidad. Aunque la estrategia, es más, es dar respuesta a las exigencias del entorno. (Armando Cuesta Santos, 2010)

Con estas dos referencias aquí podemos tener en cuenta que en Ayapel no se sabe que es una estrategia de negocio, entonces sería primero tener una estrategia saber qué se desea hacer con el emprendimiento. Sería una muy buena opción meter un proyecto para que junto con la alcaldía del municipio podamos formar un salón comunal donde podamos dar charlas sobre lo que es el talento humano, también sobre la estrategia organizacional para poder así mantener el liderazgo transformacional para continuar influyendo positivamente en el desempeño y la motivación hacia el talento humano así promoviendo confianza y los compromisos, desarrollando las capacidades de los colaboradores, de los emprendimientos, así de una u otra forma se tendría una orientación mejor hacia un futuro y hacia tener un mejor emprendimiento para tener la necesidad así de reflexionar sobre el papel que desempeña el liderazgo, no solo es mandar es saber ser un buen líder tener buenos equipos de trabajo tener estudios que orienten a comprender más el liderazgo que puedan influir motivacionalmente con el compromiso y con el desempeño de todos para tener un buen emprendimiento. Me quise inspirar en esto, como mi trabajo lo dice el liderazgo transformacional como una estrategia para fortalecer el desempeño del talento humano en los emprendimientos en el sector comercio aquí en el municipio de Ayapel Córdoba para que así en un futuro puedan tener mejor sostenibilidad

y personas que quieran empezar a emprender no tengan miedo y vean que, aunque el pueblo es pequeño sí se puede emprender.

Finalmente lo que quise hacer con este trabajo es permitir evidenciar la importancia de optar estilos de liderazgo que reconozcan el valor del talento humano como un factor esencial para el crecimiento de las organizaciones y los emprendimientos en el municipio de Abel de esta manera busqué aportar una reflexión que resalte cómo el liderazgo transformacional puede convertirse en una herramienta clave para fomentar la motivación mejorar el desempeño laboral y construir al éxito de las estrategias empresariales en un entorno cada vez más competitivo y así mejorar y comentar de una u otra forma el turismo aquí en el pueblo de Ayapel que el turismo también es importante por lo que es uno de los municipios con más atracción hacia su muelle turístico y toda la parte del centro la caminan los turistas cuando vienen entonces sería una opción más agradable para fomentar el turismo y así tener un emprendimiento viable.

## **Conclusiones.**

A lo largo del desarrollo de este trabajo de grado pude concluir, que para el municipio de Ayapel Córdoba se necesita comprender el liderazgo dentro de los emprendimientos especialmente los relacionados con la gestión del talento humano para que así se haga un entorno más dinámico y competitivo, no únicamente sería contar con buenas ideas o buenos recursos, sino también saber dirigir motivar e inspirar a las personas a que sean parte de un buen trabajo de equipo para que así se pueda fomentar más el turismo.

1. El liderazgo transformacional se consolida como una estrategia fundamental para fortalecer el desempeño del talento humano en los emprendimientos, con especial relevancia en el municipio de Ayapel, donde la actividad económica depende en gran medida del trabajo colectivo en sectores como el comercio, entre otros. En este contexto, la capacidad del líder para motivar, orientar y generar confianza dentro de su equipo deja de ser un elemento secundario para convertirse en un factor determinante de la productividad y el compromiso de los colaboradores, condiciones sin las cuales difícilmente un emprendimiento logra no solo mantenerse en el mercado, sino crecer de manera sostenible y competitiva en el tiempo.

2. En territorios como Ayapel, donde las limitaciones en infraestructura y oportunidades laborales representan un desafío estructural constante, el fortalecimiento del talento humano a través de un liderazgo adecuado se posiciona como una alternativa clave para impulsar el desarrollo local. El liderazgo transformacional, al centrarse en el desarrollo de las capacidades individuales de cada colaborador, reconociendo su aporte y promoviendo su participación activa dentro de los procesos organizacionales, contribuye a generar un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad frente a los emprendimientos. Esto impacta positivamente no solo en el desempeño laboral cotidiano, sino también en la consolidación de iniciativas productivas que respondan de manera real a las necesidades del contexto local.

3. Se concluye que el éxito de los emprendimientos no depende únicamente de factores económicos, sino también, y en gran medida, de la forma en que se gestionan las personas que los conforman. En el caso particular de Ayapel, donde predominan los emprendimientos de carácter tradicional, la implementación de prácticas de liderazgo transformacional puede convertirse en un elemento diferenciador clave para impulsar la innovación, mejorar las dinámicas internas de trabajo y fortalecer la sostenibilidad de los proyectos productivos a largo plazo. De esta manera, el liderazgo se posiciona como un componente esencial no solo para el crecimiento empresarial, sino también para promover el desarrollo económico y social del municipio en su conjunto, incluyendo sectores estratégicos como el turismo, que representa una oportunidad significativa para la región.

## Referencias

- Antonio Salcedo. (2018). *liderazgo transformacional que es y como medirlo* . Madrid: ESIC.
- Armando Cuesta Santos. (2010). *gestión del talento humano y del conocimiento* (2 ed.). La Habana, Cuba: ECOE EDICIONES.
- Bass, B. M. (1985). *Liderazgo y desempeño que superan las expectativas*. New York: Free press.
- Bass, Bernard M. (1994). *Mejorar la eficacia organizacional a través del liderazgo transformacional*. Thousand Oaks, CA : Sage publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Drucker, P. F. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá: Norma.
- Hitt, M. A. (2015). *Administración estratégica: competitividad y globalización: conceptos y casos* (11 ed.). México: Cengage Learning.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (octava ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- repositorio digital UNESUM. (01 de Abril de 2025). *repositorio digital UNESUM*. Obtenido de repositorio digital UNESUM: <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7641>
- Robbins, S. P. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.