

Contribución del liderazgo transformacional en la retención del talento humano

Corporación Universitaria Remington.  
Ciencias Empresariales  
Habilidades para el desarrollo del Liderazgo en Personas y Equipos

Judy Yisel Hernandez Osorio.  
Juliana Andrea Pineda Zambrano.  
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.  
2024

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi Familia por el acompañamiento, la paciencia y el amor que siempre me brindan, especialmente a mi esposo y a mi hija, por recordarme que puedo lograr todo lo que me propongo y que el límite está en solo en mi mente.

A mi madre que siempre estuvo pendiente de mi en toda y cada una de las etapas de mi vida impulsándome a ser mejor persona a soñar y crear en grande.

A Dios que con su amor infinito me fortalece y me guía en cada paso que doy en mi vida, colocando las situaciones y las personas correctas que me acompañan siempre.

### **Agradecimientos**

Agradezco a la institución y a todos los profesores que me acompañaron a lo largo de esta etapa, brindando todos sus conocimientos, los cuales me ayudan a construir y forma mi especialización, abriendo camino a nuevas perspectivas, viendo más allá del horizonte y creyendo cada día más en mis capacidades como profesional y persona.

A mi familia por su amor incondicional, su paciencia y acompañamiento, especialmente a mi hija porque a pesar de ser tan pequeña logra comprender lo importante de este proceso y se emociona con cada logro que ve en mí, a ti madre por siempre estar para mí en todo momento y motivarme a lograrlo, por el impulso y la educación que siempre me ha dado , a mi esposo por su acompañamiento, por su fortaleza , por largas noches de espera y por el esfuerzo, por cuidar de mí y especialmente por nunca dejarme decaer las veces que me sentí no poder continuar.

**Tabla de Contenidos**

Resumen.....	6
Pregunta orientadora de la búsqueda .....	7
Metodología de búsqueda de la información .....	11
Sustentación teórica de la pregunta.....	12
Conclusiones.....	14
Referencias.....	15

## Resumen

El objetivo del presente estudio es lograr identificar como puede contribuir el liderazgo transformacional en la retención del talento humano, cual es la importancia de lograr aplicarlo y el impacto que puede llegar a tener en las diferentes áreas y/o las organizaciones cuando no se cuenta con este tipo de líderes, quienes ofrecen un ambiente laboral motivador, carismático y fortalece los equipos de trabajo.

El no lograr retener el personal en las empresas puede generar un impacto negativo en la productividad de las organizaciones dado el costo que implica la rotación del personal , no solo en la inversión económica que se debe estar realizando constantemente en los filtros de personal, entrevistas , exámenes médicos y demás, sino también en el tiempo que implica estar capacitando una persona constantemente donde se puede tener perdida de la información y del conocimiento adquirido en el trayecto o tiempo que puede estar el colaborador vinculado en la compañía, adicional al riesgo que representa el entregar información sensible y de confianza que se puede perder en el trayecto de este entrenamiento o capacitación.

Es ahí donde el liderazgo transformacional cumple un papel fundamental y contribuye a que los colaboradores se sientan más satisfechos con sus líderes, se sientan guiados, apoyados y comprendido, haciendo de su ambiente laboral un lugar más tranquilo y ameno para poder ejercer sus labores.

Hoy en día puede ser un reto el identificar qué tipo de líderes se deben vincular a las compañías, puesto que todos no se identifican con las mismas cualidades o características que pueden hacer o no de una persona un buen líder, o simplemente alguien que lleva un

equipo de trabajo, es aquí donde radica la diferencia y empieza el verdadero desafío de la contratación de las empresas para lograr disminuir la rotación de su personal.

***Palabras clave:*** Liderazgo Transformacional, Retención del Talento Humano, Productividad, Ambiente laboral, Desempeño Laboral.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

Uno de los grandes retos para muchas empresas es reducir la rotación del personal, ya que esta pérdida de talento humano genera un impacto bastante importante en la productividad de las organizaciones, dado esto, es fundamental la implementación de estrategias que lleven a los líderes a cuestionarse su forma de liderar sus equipos de trabajo, identificando cual es el problema o causa raíz y como abordar la problemática para solucionarla.

“En primer Lugar, con los factores internos que genera alta deserción laboral, se presenta bajos niveles de conocimiento y de capacitación en habilidades blandas en las diferentes jefaturas, lo que desencadena la ausencia de liderazgo, y por consiguiente impacta de forma negativa el desempeño de los colaboradores y la productividad de la compañía,” (Abarca Melgarejo,2024, p. 3).

Un mal liderazgo impacta desfavorablemente y hace que se pierda el compromiso o se dé una disminución del mismo por parte de los colaboradores, influyendo en la decisión de buscar nuevas alternativas laborales que los hagan sentir plenamente satisfechos tanto emocional como salarialmente, lo que puede generar un ambiente de trabajo poco motivador, y pone en riesgo la productividad de la compañía, dado a que el activo más valioso que tienen las empresas hoy en día son sus empleados, por ello una alta rotación de personal puede incurrir en altos costos económicos. “Crear un ambiente laboral tranquilo, estable, feliz, justo y e innovador es el reto que tienen las empresas altamente productivas que sobrevivirán a cualquier adversidad que trae la globalización en su camino y se

encontrará que las ganancias serán extendidas donde se evitaban costos innecesarios por la rotación del talento humano y logrará la máxima productividad de sus empleados” (Benavides, 2015, p. 23).

Es así como surge el interrogante más importante, el cual permite identificar cual es el aporte que puede llegar a tener este liderazgo transformacional en las organizaciones, especialmente en el talento humano quien es el capital mas importante que se puede tener.

¿Como contribuye el liderazgo transformacional a la retención del talento humano en las empresas?

### **Liderazgo Transformacional**

Como lo indica Jaime A. Leal en su ensayo “TRABAJO INTELIGENTE PRODUCTIVO” (2022), el liderazgo transformacional cuenta con diez competencias que se deben tener en cuenta en este tipo de liderazgo y hace posible diferenciarlo de los demás tipos de liderazgo existentes, estas competencias son: *La creatividad, la actitud, la perseverancia, la iniciativa, el optimismo, la humildad, la comunicación, el manejo del tiempo, la libertad y el continuo aprendizaje*, son todas estas competencias las que llevan a un líder transformacional a garantizar que las organizaciones puedan perdurar en el tiempo.

Este tipo de liderazgo transforma, hace y marca la diferencia en la vida de las personas, así como también influye positivamente en las empresas que tienen Lideres con sus características, que construyen a equipos más comprometidos, empleados más satisfechos y que logran mejorar su desempeño impactando positivamente la

productividad de la empresa. “Solamente quienes viven y desarrollan un liderazgo transformacional, sienten y aprecian estos valores, promoviendo el respeto y el orgullo por la organización donde trabajan para crecer ellos y todos quienes le rodean.” (Jaime A. Leal, 2022).

### **Retención del Talento Humano**

La retención del talento humano se ha convertido en un reto para las organizaciones, dado a las diversas necesidades de sus empleados, donde se debe lograr detectar factores en común para poder centralizar la causa del problema y así ofrecer alternativas y soluciones que puedan brindar el bienestar que cada uno de los empleados de manera independiente, según un análisis realizado “Jiang et al. (2012) sugieren que prácticas como la compensación competitiva, los beneficios amplios y la seguridad laboral pueden ayudar a atraer empleadas y empleados capaces y retenerlos en las organizaciones, y prácticas como los equipos de trabajo, la participación de las y los empleados y el diseño flexible del trabajo pueden proporcionarles oportunidades para compartir conocimientos y aprender nuevas habilidades.”

Dado lo anterior y lo complejo que puede ser para las organizaciones, se ha logrado identificar que el Liderazgo transformacional juega un papel importante en la labor diaria de las empresas para lograr retener el personal y es un factor clave incluso para atraer nuevo talento y conformar equipos de trabajo más sólido. Esto es demostrado según el estudio y análisis realizado “sugiriendo que el liderazgo transformacional está contribuyendo favorablemente a la retención de talento en la empresa. Dentro de las dimensiones del liderazgo, la influencia ideal y la motivación inspiradora alcanzaron un

85%+, la estimulación intelectual un (75%+) y la consideración individual un (60%+).

Estos resultados indican que el liderazgo transformacional, especialmente en sus dimensiones de influencia ideal y motivación inspiradora, está fortaleciendo las capacidades de la empresa para retener talento ( Lagla Chicaiza, Jessica Paulina , 2024).

### **Metodología de búsqueda de la información**

Este trabajo se realiza bajo el método de búsqueda de información cualitativa, por medio de seis de los diferentes artículos y tesis publicados por diferentes profesionales que aportan su conocimiento para dar a conocer el liderazgo transformacional y los diferentes impactos que puede tener, los cuales contienen información importante sobre el liderazgo en las organizaciones, todo el análisis se realiza basados en el conocimiento adquirido durante el seminario de Habilidades para el desarrollo del Liderazgo en Personas y Equipos brindado por la institución.

### **Sustentación teórica de la pregunta**

El liderazgo transformacional inspira y motiva a los colaboradores de una organización a querer aportar y contribuir con el objetivo de la empresa, creando un ambiente laboral más íntegro, alegre y que motive a permanecer. “Liderazgo Transformacional: Promueve la adaptabilidad y la resiliencia en la organización. Los líderes transformacionales están orientados hacia el futuro y son capaces de anticipar y responder proactivamente a los cambios en el entorno empresarial. Su enfoque en la inspiración y el empoderamiento ayuda a crear una cultura organizacional que valora la flexibilidad y la innovación.” (Guerra Ortega, 2024).

Este tipo de liderazgo mejora el rendimiento de los empleados y aporta a crear un entorno de trabajo colaborativo, haciendo que las empresas pueden tener una mayor productividad. “destacando que la aplicación de este liderazgo ayuda a crear un entorno de trabajo que impulse el rendimiento individual y colectivo, haciendo que la empresa presente mayor competencia, innovación y sea resiliente.” (Barja Matos, 2024)

Hoy en día es un reto para las empresas retener el talento Humano, y uno de los factores que mayor relevancia tienen es la falta de liderazgo en las diferentes áreas de la organización, “En primer Lugar, con los factores internos que genera alta deserción laboral, se presenta bajos niveles de conocimiento y de capacitación en habilidades blandas en las diferentes jefaturas, lo que desencadena la ausencia de liderazgo, y por

consiguiente impacta de forma negativa el desempeño de los colaboradores y la productividad de la compañía,” (Abarca Melgarejo, 2024, p. 3).

Dado lo anterior una de las mejores formas para lograr retener el talento humano, es implementar un Liderazgo transformacional que motive y genere un ambiente laboral gratificante “Este enfoque no sólo beneficia la competitividad y el éxito a largo plazo de la empresa, sino que también proporciona un entorno motivador y gratificante para los empleados, aumentando así su compromiso y lealtad” (Lagla Chicaiza, 2024).

Por tal motivo la productividad de las empresas se puede ver bastante afectada, ya que debido a esta rotación se hace necesaria la inversión económica y de tiempo para la contratación de nuevo talento, lo cual puede ser ineficiente e improductivo., como le resume (Benavides, 2015, p. 23) “El primer impacto que se ve a simple vista es la baja productividad del talento humano, un trabajador nuevo necesita de capacitación, tiempo y adaptación para lograr ser eficiente en sus tareas, conjuntamente los empalmes en las actividades son factores que le brindan al trabajador un panorama claro de su labor y para inconveniente no siempre se cuenta con este proceso ya que el personaje que desarrolló esta actividad ya no trabaja para la entidad”

### **Conclusiones.**

El liderazgo transformacional contribuye de manera positiva en la retención del talento humano, fomentado ambientes laborales tranquilos, felices, comprometidos y alineados con los objetivos de las organizaciones, logrando que cada uno de sus colaboradores aporte a soluciones integrales y tome la iniciativa de proponer soluciones a las diversas situaciones que se puedan presentar.

El lograr retener el talento humano hace que las compañías se vuelvan más productivas, tengan que invertir menor cantidad de recursos económicos en las búsqueda y filtros de sus colaboradores, así como también en la capacitación y entrenamiento del manejo de cargos que pueden incluso ser críticos para la compañía, dado a que toda esta información pasa hacer parte integral de los empleados y se puede poner en riesgo pérdida de la información.

Por lo tanto, se considera importante impulsar a los líderes que adopten un liderazgo transformacional que desarrolle confianza, empatía, comunicación asertiva y que hagan un trabajo en equipo que transforme la vida de todas las personas en su entorno.

## Referencias

- Abarca Melgarejo, Ever Tito. «Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa textil, Lima - 2024». *Repositorio Institucional - UCV*, 2024. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/148340>.
- Benavides Montaña, I. G. (2015) Rotación de personal y su alto impacto en la productividad de las empresas [Especialización en gestión de desarrollo administrativo, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7395>
- Saavedra, Jimena Sánchez, et al. “Análisis de la retención del talento humano. Casos de empresas en Reynosa, Tamaulipas.” *EDUCIENCIA*, vol. 10, no. 1, Dec. 2024, pp. 06–23, <https://doi.org/10.29059/educiencia.v10i1.275>.
- Lagla Chicaiza, Jessica Paulina. *Liderazgo transformacional y retención del talento humano en la empresa “planta envasadora Cayo PEC”*. 2024. Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC), <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12652>.
- Afanador, Jaime Alberto Leal. *Trabajo inteligente productivo*. 2022,
- Guerra Ortega, Adriana Marcela. *El liderazgo transformacional y su impacto en el desarrollo del talento humano*. 2024. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, masterThesis, <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9942>.
- Barja Matos, Erika Lidia. “Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de una empresa comercializadora de lubricantes y servicios automotrices, Lima 2024.” *Repositorio Institucional - UTP*, 2024, <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/10366>.