



**TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.**

El liderazgo transformacional en la productividad de las organizaciones

**Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Empresariales
Especialización en Gerencia Ambiental.**

**Gloria Isabel Noguera Diaz .
Juliana Andrea Pinedo
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.
2024.**

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios a mi familia, cuyo constante apoyo y amor incondicional me han dado la fuerza para superar cada desafío. A mis padres, por su confianza y enseñanzas, ya mis amigos, por su compañía y motivación. También agradezco a mis docentes, por su dedicación y orientación, que fueron claves para mi crecimiento académico y personal. Este logro es el resultado de todos ustedes, que me han acompañado en cada paso.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a Dios familiares y amigos que me brindaron su apoyo, guía y motivación a lo largo de este camino. Este logro no habría sido posible sin su valiosa colaboración y comprensión.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Palabras clave	5
Pregunta orientadora de la búsqueda	6
Metodología de búsqueda de la información	7
Sustentación teórica de la pregunta	8
Conclusiones	12
Referencias.....	13

Resumen

En el presente documento analiza cómo el estilo de liderazgo transformacional influye en la productividad de las organizaciones. En un entorno empresarial caracterizado por la globalización y la competitividad, el liderazgo se ha vuelto un factor crucial para el éxito organizacional. El liderazgo transformacional se destaca por su capacidad para inspirar, motivar y generar cambios positivos dentro de los equipos de trabajo, promoviendo un ambiente que fomente la innovación y el compromiso. Este estilo de liderazgo no solo busca el desarrollo individual de los colaboradores, sino también fortalecer la cultura organizacional orientada a la mejora continua.

A lo largo del análisis, se expone que el liderazgo transformacional impacta directamente en la productividad al mejorar el desempeño individual y grupal. Los líderes transformacionales fomentan una visión compartida, lo que permite alinear a los empleados con los objetivos organizacionales, creando un sentido de pertenencia y compromiso. Este tipo de liderazgo también favorece la colaboración y el aprendizaje, aspectos esenciales para mejorar la competitividad y la adaptación a los cambios del entorno. Además, se destaca que el liderazgo transformacional no solo tiene efectos inmediatos en el rendimiento, sino que también contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones, ayudándolas a enfrentar los desafíos del mercado global.

Palabras clave

Organizaciones, liderazgo transformacional, productividad.

Pregunta orientadora de la búsqueda

El entorno empresarial moderno, caracterizado por la incertidumbre y la competitividad impulsada por la globalización, por tanto requiere de un liderazgo eficaz que no solo gestione, sino que también inspire y motive a los equipos de trabajo a trascender desde la esencia de las mismas organizaciones. En este contexto, el liderazgo transformacional toma relevancia debido a su enfoque que es clave, ya que tiene la capacidad de generar cambios positivos y sostenibles dentro de las organizaciones. Este estilo de liderazgo, según Bass y Avolio (2019), se centra en la capacidad del líder para fomentar una visión compartida, inspirar el compromiso de los colaboradores y promover la innovación. Además, la investigación de Wu et al. (2020) muestra que los líderes transformacionales contribuyen a crear una cultura organizacional que favorece la mejora continua, lo que impacta directamente en la productividad y el rendimiento tanto a nivel individual como grupal.

Numerosos estudios han señalado que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la productividad de las organizaciones. A través de la motivación y la creación de un entorno que promueve la colaboración y el aprendizaje, los líderes transformacionales logran mejorar la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados (Zhu et al., 2020). Además, este tipo de liderazgo favorece la resiliencia organizacional, permitiendo a las empresas adaptarse con éxito a los desafíos del mercado global. Según Le y Lei (2021), este enfoque también impulsa el rendimiento a largo plazo al generar un ambiente en el que los colaboradores se sienten empoderados y comprometidos con los objetivos de la organización, lo que a su vez influye directamente en la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

En el presente documento se analiza siguiente pregunta orientadora ¿ Como influye el liderazgo transformacional en la productividad de las organizaciones?

Metodología de búsqueda de la información

Para abordar la pregunta orientadora, se empleó una estrategia de búsqueda estructurada que abarcó diversas fuentes académicas y científicas y se realizó en cuatro pasos.

Como primer paso se definieron términos clave que facilitarían la localización de estudios relevantes sobre el tema. Las palabras clave incluyeron "liderazgo transformacional", "productividad organizacional", "efectos del liderazgo en el desempeño", "innovación organizacional" y "motivación en el trabajo".

En el segundo paso se definieron las bases de datos académicas y científicas reconocidas para asegurar la obtención de fuentes confiables y actualizadas. Las plataformas definidas para consultas fueron Google Scholar, biblioteca virtual UPTC, biblioteca virtual UNIREMINGTON, donde se accedió a artículos científicos, libros y tesis de diversas universidades.

Posteriormente en el paso tres se definieron los criterios específicos para los documentos a seleccionar, obtener de esta revisión 10 artículos publicados a partir de 2019, priorizando estudios teóricos que analizaran de manera directa la relación entre liderazgo transformacional y productividad organizacional. También se buscaron fuentes que abordaran los efectos del liderazgo en el rendimiento individual y grupal dentro de las organizaciones.

Finalmente en el cuarto paso se procedió a la evaluación de la relevancia y calidad de los estudios seleccionados. Se priorizaron aquellos que presentaron evidencias sólidas sobre el impacto del liderazgo transformacional en el aumento de la productividad y el desempeño de los equipos de trabajo y se procedió a construir el documento.

Sustentación teórica de la pregunta

Las organizaciones o empresas son unidades sociales organizadas que direccionan recursos con el propósito de alcanzar sus metas. Este concepto trasciende las actividades económicas, ya que las organizaciones también tienen un impacto significativo en los ámbitos sociales, culturales y ambientales. Según Scott y Davis (2019), una organización no es solo un sistema técnico que busca optimizar la eficiencia, sino también un sistema social que debe ser resiliente.

En la actualidad donde se avanza de forma acelerada con la globalización y procesos de innovación tecnológica, las organizaciones se han convertido en agentes clave para el desarrollo sostenible y la competitividad. Las empresas que se centran en un enfoque sostenible logran generar un valor agregado o “Know-how”, tanto a nivel organizacional como para la sociedad en general. Por ejemplo, según Farooq et al. (2020), las organizaciones que integran prácticas de responsabilidad social corporativa en sus estrategias logran altos niveles de compromiso y sentido de pertenencia por parte de sus colaboradores y fortalecen su prestigio en el mercado global.

Sumado a esto, las organizaciones deben operar en un ambiente dinámico donde la tecnología y la información cobran relevancia. La transformación digital no solo ha optimizado procesos internos, sino que también ha influido en la creación de nuevos modelos de negocio. Según Wamba et al. (2020), la capacidad de una organización para adaptarse a herramientas como la inteligencia artificial y el análisis de datos puede determinante en su crecimiento.

Por otro lado, la dimensión humana sigue siendo fundamental para el funcionamiento de las organizaciones. Estas no solo deben enfocarse en la productividad y la eficiencia, sino también en la gestión y el desarrollo del talento humano. Según Nawaz y Gomes (2021), el bienestar y la motivación de los empleados son factores clave para el éxito organizacional, ya que los colaboradores comprometidos están más

inclinados a contribuir a los objetivos de la organización con un alto sentido de pertenencia.

Las organizaciones son más que estructuras administrativas; son sistemas complejos que desempeñan un papel fundamental en el desarrollo económico y social. Por lo tanto es necesario adaptarse a las dinámicas actuales donde se tiene un entorno laboral cada vez más dinámico y competitivo, donde surgen cambios en los procesos de liderazgo en las organizaciones que se adaptan más a la visión integral de las mismas, de esta manera el liderazgo transformacional se cataloga como un enfoque esencial para la gestión de los equipos y el logro de los objetivos organizacionales. Este tipo de liderazgo va más allá de las transacciones básicas entre líderes y colaboradores, ya que busca transformar las perspectivas, valores y motivaciones de cada uno de los individuos, inspirando su crecimiento personal y profesional. Según Northouse (2021), el liderazgo transformacional permite a los líderes motivar a sus equipos a alcanzar metas que trascienden los intereses individuales, fomentando una cultura de compromiso colectivo.

Uno de los pilares del liderazgo transformacional es su capacidad para inspirar una visión compartida. Los líderes transformacionales articulan metas claras y atractivas que movilizan a sus colaboradores a perseguir objetivos comunes. Tal como lo señalan Li et al. (2021), este tipo de liderazgo está directamente relacionado con la creación de entornos laborales positivos donde se estimulen la creatividad, se potencia el desempeño de los colaboradores y se promueve la resiliencia organizacional.

Además, el liderazgo transformacional es especialmente relevante en contextos de cambio e incertidumbre. Wang y cols. (2020) destacan que estos líderes son capaces de fomentar la flexibilidad y la adaptabilidad al promover un pensamiento crítico entre sus colaboradores. La motivación al constante aprendizaje, es uno de los componentes esenciales de este enfoque, ya que desafía a los equipos a cuestionarse y tener criterios técnicos claros para cuestionar y buscar soluciones innovadoras a los problemas.

Por otra parte, el conocimiento individual de los colaboradores, otra característica clave del liderazgo transformacional, permite que los líderes se enfoquen en las necesidades únicas de sus colaboradores, fomentando su desarrollo personal y profesional. Esto no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también contribuye a un mayor compromiso y sentido de pertenencia organizacional (Hoch et al., 2020).

El liderazgo transformacional no solo impulsa el desempeño individual y colectivo, sino que también fortalece la capacidad de las organizaciones para enfrentar desafíos complejos. Este estilo de liderazgo, está respaldado por una visión inspiradora y un enfoque en el crecimiento de los colaboradores, lo que hace de esto un recurso indispensable en el panorama empresarial actual y que influye de forma directa en la productividad de las organizaciones, esta se refiere a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Según Robbins y Coulter (2016), la productividad mide la eficiencia y eficacia con la que una organización logra sus objetivos, siendo fundamental para su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

En el contexto competitivo actual, la productividad organizacional es un indicador elemental para cuantificar el desempeño y la sostenibilidad de las empresas. Este concepto se define como la capacidad de una organización para utilizar de manera eficiente sus recursos y alcanzar sus objetivos estratégicos, maximizando tanto la calidad como la cantidad de los resultados obtenidos (Elnaga & Imran, 2020). Sin embargo, la productividad no solo depende de procesos internos, sino también de factores externos como las condiciones del mercado, la tecnología disponible y la capacidad de adaptación de las organizaciones a los cambios abruptos.

Un factor crítico para mejorar la productividad organizacional es la gestión efectiva del capital humano. Según Nawaz et al. (2021), los colaboradores son el recurso más valioso de una organización, su compromiso y satisfacción laboral influyen directamente en los niveles de productividad. Las empresas que implementan estrategias para fomentar un ambiente laboral positivo, como el reconocimiento del desempeño y el desarrollo de

competencias, logran mayores tasas de retención de talento y mejores resultados en el cumplimiento de sus objetivos.

Así mismo, el acceso a tecnologías innovadoras juega un papel importante en la productividad de la organización. Puesto que la digitalización de procesos no solo permite una mayor precisión en las operaciones, optimizando costos y mejorando los tiempos de respuesta. Farah et al. (2022) destacan que las organizaciones que adoptan nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial y la automatización de procesos, reflejan un incremento significativo en su productividad. De acuerdo con Zafar et al. (2020), las empresas que equilibran las metas de productividad con prácticas responsables generan un valor agregado a largo plazo, adicionalmente fortalecen su reputación en el mercado.

Conclusiones

Las organizaciones son una estructura administrativa que se convierte en el pilar fundamental en la dinamización de la economía y de la gestión del talento humano encaminado al cumplimiento de las metas organizacionales.

El liderazgo transformacional es un enfoque integral que potencia la productividad organizacional al inspirar y motivar a los empleados, fomentar la innovación y promover el desarrollo individual. Este estilo de liderazgo no solo contribuye al éxito financiero de las organizaciones, sino que también fortalece su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno moderno. Las organizaciones que invierten en desarrollar líderes transformacionales están mejor posicionadas para alcanzar el éxito sostenible en un mundo empresarial en constante evolución.

La productividad organizacional es un reflejo de la capacidad de una empresa para adaptarse a los cambios, optimizar los recursos y mantener un equilibrio entre el desempeño económico y el bienestar humano. Las organizaciones que invierten en su capital humano, adoptan tecnologías innovadoras y priorizan la sostenibilidad estarán mejor posicionadas para alcanzar el éxito en un entorno empresarial dinámico.

Referencias

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2019). *The Full Range Leadership Development: Pathways for People, Profit, and Performance*. Sage Publications.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Lawrence Erlbaum.

Elnaga, A., & Imran, A. (2020). El impacto del compromiso de los empleados en la productividad organizacional: un estudio de caso del sector manufacturero. *Revista internacional de gestión de la productividad y el rendimiento*, 69 (5), 1125-1145 .
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0195>

Farah , S. , Waheed, A. y Ahmed , M. (2022). El papel de la transformación digital en la mejora de la productividad organizacional: evidencia de las economías emergentes. *Pronóstico tecnológico y cambio social*, 176 , 121487.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121487>

Farooq, M., Payaud, M., Merunka, D., y Valette-Florence, P. (2020). El impacto de la responsabilidad social corporativa en el compromiso organizacional: exploración de múltiples mecanismos de mediación. *Journal of Business Ethics*, 165 (4),
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-4080-4>

Hoch, JE, Bommer, WH, Dulebohn, JH y Wu, D. (2020). ¿El liderazgo ético, auténtico y servicial explica la varianza más allá del liderazgo transformacional? Un metaanálisis. *Journal of Management*, 46 (6), 1044-1078.
<https://doi.org/10.1177/0149206316665461>

Le, H., & Lei, Y. (2021). "The impact of transformational leadership on employee performance: Evidence from Chinese firms." *Journal of Business Research*, 129, 92-104.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.021>

Li, W., Bhutto, TA, Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, AU y Bhutto, NA (2021). Liberar la creatividad verde de los empleados: los efectos del liderazgo transformacional verde, la motivación verde intrínseca y extrínseca. *Revista de Producción Más Limpia*, 295 , 126565. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126565>

Nawaz , M. , Shah, S. y Iqbal, T. (2021). Compromiso y productividad de los empleados: exploración del papel moderador del entorno laboral. *Journal of Business and Management Sciences*, 9 (3), 100-108 . <https://doi.org/10.12691/jbms-9-3-2>.

Northouse, PG (2021). *Liderazgo: teoría y práctica* (9.^a ed.). Publicaciones SAGE.

Scott, WR y Davis, GF (2019). *Organizaciones y organización: perspectivas racionales, naturales y de sistemas abiertos* (2.^a ed.)

Wamba, SF, Gunasekaran, A., Akter, S., Ren, SJ, Dubey, R. y Childe, SJ (2020). Análisis de big data y desempeño de las empresas: efectos de las capacidades dinámicas. *Journal of Business Research*, 109 ,<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.05.003>

Wang, H., Li, X. y Duan, K. (2020). Exploración del vínculo entre el liderazgo transformacional y la innovación en el sector público: el papel mediador de la motivación del servicio público. *Public Management Review*, 22 (6), 799-819. <https://doi.org/10.1080/14717825.2020.1811111>

Wu, J., Zhang, J., & Liu, Y. (2020). "Transformational leadership and organizational innovation: The moderating role of organizational culture." *Journal of Business and Psychology*, 35(4), 507-522. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09612-0>

Zafar, A. , Bashir , M. y Abbasi, S. (2020) . Sostenibilidad corporativa y productividad: equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. *Estrategia empresarial y medio ambiente*, 29 (7), 2935-2948 . <https://doi.org/10.1002/bse.2543>

Zhou, J., Lee, J., & Li, X. (2021). "Transformational leadership and organizational change: The mediating role of employee commitment." *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 67-83. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12273>

Zhu, J., Liao, S., & Xiao, S. (2020). "How transformational leadership influences employee creativity: The roles of knowledge sharing and organizational learning." *Journal of Applied Social Psychology*, 50(1), 34-42. <https://doi.org/10.1111/jasp.12643>