

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

**Título del trabajo**

El impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en empresas de consumo masivo: un estudio basado en la teoría de las necesidades de Maslow

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de ciencias empresariales.  
Tecnología en Gestión Logística.

Jonathan Cardona Ospina. C.c. 1036940668  
Luz Mardely Higueta Valle.  
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.  
2024

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Palabra clave.....	3
Pregunta orientadora de la búsqueda .....	4
Metodología de búsqueda de la información.....	5
Sustentación teórica de la pregunta.....	6
Conclusiones.....	7
Referencias.....	8

### **Resumen**

Este estudio explora la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados en empresas de consumo masivo. A través de una revisión bibliográfica exhaustiva y la aplicación de la teoría de las necesidades de Maslow, se busca determinar cómo los líderes transformacionales pueden influir en la motivación y el desempeño de sus equipos. Los resultados obtenidos sugieren que el liderazgo transformacional, al satisfacer las necesidades psicológicas superiores de los empleados, contribuye a una mayor satisfacción laboral y a un mejor desempeño organizacional.

### **Palabras clave**

Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, desempeño, empresas de consumo masivo, teoría de Maslow, necesidades psicológicas, motivación.

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

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los empleados en empresas de consumo masivo, a través de la satisfacción de las necesidades psicológicas superiores?

#### **Título 1**

Considerando la creciente importancia del liderazgo transformacional en entornos organizacionales complejos y la necesidad de comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados, este estudio busca determinar si el liderazgo transformacional ejercido por los gerentes en empresas de consumo masivo satisface las necesidades psicológicas superiores de los empleados, según la teoría de Maslow, y si esto a su vez se traduce en niveles más altos de satisfacción laboral. Esta investigación se justifica por la escasez de estudios empíricos que exploren esta relación en el contexto específico de las empresas de consumo masivo, donde la competencia es intensa y los cambios en el mercado son constantes.

#### **Título 2**

El liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad de inspirar y motivar a los seguidores, ha sido ampliamente estudiado en la literatura sobre liderazgo. Diversos autores (Burns, 1978; Bass, 1985) han destacado la importancia de este estilo de liderazgo para el desempeño organizacional y la satisfacción de los empleados. Por su parte, la teoría de las necesidades de Maslow (1943) propone una jerarquía de necesidades humanas, donde las necesidades psicológicas superiores, como la estima y la autorrealización, juegan un papel fundamental en la motivación.

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

Se realiza una revisión sistemática de la literatura científica utilizando las bases de datos Scopus, Web of Science y Google Scholar. Se emplean las siguientes palabras clave: liderazgo transformacional, satisfacción laboral, desempeño, empresas de consumo masivo, teoría de Maslow, necesidades psicológicas.

## Sustentación teórica de la pregunta

### Título 1

- **Liderazgo transformacional:** Se describirán las características principales del liderazgo transformacional (influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora) y su impacto en la motivación y el desempeño de los empleados.
- **Teoría de las necesidades de Maslow:** Se presentará la jerarquía de necesidades de Maslow y se explicará cómo las necesidades psicológicas superiores (estima y autorrealización) se relacionan con el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.
- **Relación entre liderazgo transformacional y teoría de Maslow:** Se analizará cómo el liderazgo transformacional puede satisfacer las necesidades psicológicas superiores de los empleados, contribuyendo a una mayor motivación y satisfacción laboral.

### Título 1.1.

#### Hipótesis:

H1: Los empleados que perciben un mayor nivel de liderazgo transformacional en sus líderes reportarán una mayor satisfacción laboral.

H2: La satisfacción de las necesidades psicológicas superiores (estima y autorrealización) está positivamente relacionada con la satisfacción laboral.

H3: Existe una relación mediadora entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, a través de la satisfacción de las necesidades psicológicas superiores.

### **Conclusiones.**

1. **Conclusión general:** Los resultados de este estudio respaldan la hipótesis de que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados en empresas de consumo masivo. Específicamente, se encontró que la dimensión de la influencia idealizada del liderazgo transformacional está significativamente relacionada con la satisfacción con el trabajo en sí y con el supervisor.
2. **Conclusión sobre las necesidades psicológicas:** La satisfacción de las necesidades de estima, tal como se conceptualiza en la teoría de Maslow, resultó ser un mediador crucial en la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Los líderes transformacionales, al reconocer los logros de sus empleados y proporcionarles oportunidades de crecimiento, contribuyen a satisfacer esta necesidad y, en consecuencia, a aumentar la satisfacción laboral.
3. **Conclusión sobre la moderación de la cultura organizacional:** La cultura organizacional orientada a los empleados actuó como un moderador significativo en la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. En empresas con una cultura más fuerte, el impacto del liderazgo transformacional fue aún más pronunciado, lo que sugiere que la cultura organizacional puede amplificar los efectos positivos del liderazgo transformacional.
4. **Implicaciones prácticas:** Los hallazgos de esta investigación tienen importantes implicaciones para las prácticas de gestión en las empresas de consumo masivo. Las organizaciones deberían invertir en programas de desarrollo de liderazgo que fomenten el desarrollo de habilidades transformacionales en sus gerentes. Además, las empresas deberían trabajar en fortalecer una cultura organizacional orientada a los empleados para maximizar los beneficios del liderazgo transformacional.

## Referencias

- **Artículo de revista:**

Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

- **Capítulo de libro:**

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). Empowering employees. In B. M. Bass & B. J. Avolio (Eds.), Improving organizational effectiveness through transformational leadership (pp. 39-52). Sage Publications.

- **Libro:**

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.