

Tema: La influencia del liderazgo transformacional en la motivación laboral

Justificación

Las investigaciones analizadas, entre ellas las de Bass y Avolio (1994) y Gumusluoglu e Ilsev (2009), evidencian una relación favorable entre el liderazgo transformacional y aspectos como la motivación, la satisfacción en el trabajo y la innovación organizacional. En conjunto, estos aportes resaltan el papel fundamental de los líderes transformacionales en la construcción de entornos que favorecen tanto la innovación como el crecimiento personal (Cummings et al., 2010)

Capella (2002), al revisar las teorías e investigaciones sobre el liderazgo, señala que existen tantas interpretaciones del término como personas que han intentado definirlo. En este contexto, se adoptará una visión del liderazgo gerencial como el acto de guiar e influir en las tareas laborales de los integrantes de un equipo.

De acuerdo con Castaño Sánchez (2015), los líderes y gerentes pueden aplicar los principios del liderazgo transformacional para potenciar tanto el desempeño como la capacidad de innovación dentro de las organizaciones. Estrategias como transmitir una visión inspiradora, generar un clima de apoyo y estimular la creatividad resultan eficaces, tal como lo señalan Hersey y Blanchard (1977).

Con el fin de profundizar en este análisis, investigaciones posteriores podrían incorporar estudios en distintos idiomas y apoyarse en técnicas bibliométricas avanzadas, tal como proponen Judge y Piccolo (2004), para corroborar los resultados y detectar nuevos clústeres de investigación. De esta manera, sería posible alcanzar una comprensión más amplia sobre el papel que desempeña el liderazgo transformacional en la motivación laboral a través de diferentes contextos (Leal Afanador, 2023).

Relevancia

La relevancia de esta investigación se sustenta en los siguientes aspectos

Organizacional: Este estudio resulta valioso porque ayuda a comprender cómo un estilo de liderazgo basado en la inspiración, la construcción de una visión común y el respaldo a los

colaboradores puede elevar la motivación, lo cual se refleja en mayor rendimiento, compromiso y satisfacción dentro del trabajo.

Académica: La investigación añade evidencia a los estudios previos, fortaleciendo la discusión sobre la relación entre liderazgo y motivación, al mismo tiempo que permite reconocer factores determinantes que favorecen el desempeño en las organizaciones.

Práctica: Brinda a directivos y líderes recursos teóricos y metodológicos para aplicar estilos de liderazgo más eficientes, adecuados a contextos dinámicos y altamente competitivos.

Plano social: El incremento de la motivación laboral impulsa un ambiente de trabajo saludable, lo que impacta de manera positiva en el bienestar de los empleados y en la disminución de situaciones como el estrés o la rotación de personal.

Viabilidad

La viabilidad se sustenta en la teoría como en la evidencia empírica, ya que este estilo de liderazgo puede promover distintas formas de ver cambios positivos en la conducta de uno mismo, compromiso y en la satisfacción. Depende de diversos factores como lo puede ser la cultura, la apertura al cambio y la preparación de los líderes. Todo puede ser rígido y problemático, más sin embargo implementando la retroalimentación, y dando apoyo a los involucrados puede resultar positivo y dar grandes resultados.

La diversidad cultural, el cambio y la tecnología ha incrementado la necesidad de liderar e inspirar, bajo todas estas condiciones el liderazgo transformacional en la motivación de cada persona es indispensable y necesario.

Aplicabilidad: Es viable en diversos contextos, tanto en sectores públicos, privados, educativos y salud.

Limitaciones: Requiere que los líderes generen habilidades que sean capaz de transmitir empatía y visión estratégica, si el entorno no es muy flexible puede tornarse difícil de transmitir la motivación.

Referencias

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Capella, J. (2002). Liderazgo y ética en la educación. Departamento de Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castaño Sánchez, R. (2015). Un nuevo modelo de liderazgo por valores. Capítulo 2. Antecedentes y desarrollo de las teorías de liderazgo. Biblioteca Universidad de Alcalá.
<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., Muise, M., & Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363–385.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006>
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: The roles of internal and external support for innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 26(3), 264–277.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2009.00657.x>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). Management of organizational behavior: Utilizing human resources (3rd ed.). Prentice Hall.

- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo (p. 223). Sello Editorial UNAD.
<https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/book/247>
- Añazco, K. A., Valdivieso, R. P., & Sánchez, Ó. W. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Publicando*, 5(15), 272–286.