



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN DE
LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Ingeniero en Administración de Empresas

AUTOR: Lexter Fabian Moscoso Lucas

TUTOR: Econ. Patricia Domínguez Coloma

Guayaquil, Ecuador

2025

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Lexter Fabián Moscoso Lucas con documento de identificación N° 0930483672 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 01 de septiembre del año 2025

Atentamente,



Lexter Fabián Moscoso Lucas
CI 0930483672

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Lexter Fabián Moscoso Lucas con documento de identificación No. 0930483672, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: Liderazgo transformacional y su impacto en la motivación de los equipos de trabajo en el ámbito empresarial, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniero en Administración de Empresas en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 01 de septiembre del año 2025

Atentamente,



Lexter Fabián Moscoso Lucas
CI 0930483672

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Patricia María Domínguez Coloma con documento de identificación N° 0906680871, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACION DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL AMBITO EMPRESARIAL, realizado por Lexter Fabián Moscoso Lucas con documento de identificación N° 0930483672, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Científico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 29 de agosto del año 2025.

Atentamente,



Econ. Patricia Domínguez Coloma, Msc.
C.I. 0906680871

Análisis del liderazgo transformacional y su impacto en la motivación de los equipos de trabajo en el ámbito empresarial.

Analysis of transformational leadership and its impact on team motivation in the business world.

Resumen

El presente artículo aborda la función del liderazgo en la transformación de las situaciones, enfocándonos en lo esencial para lograr que los equipos de trabajo en las organizaciones se sientan motivados. En un lugar de trabajo donde hay mucho movimiento, exigencia, constante actualización en el ámbito tecnológico, nuevas maneras de trabajar, y mayores sueños por parte de los trabajadores, es importante tener jefes que puedan hacer un compromiso, un sentido de estar unidos y que tengan avance profesional. La investigación se centra en el estudio teórico del liderazgo transformacional y su vínculo con el deseo interno de realizar sus procedimientos de manera adecuada, demostrando cómo sus elementos —influencia idealizada, inspiración motivadora, reto mental y atención a cada persona— afectan el comportamiento y rendimiento de los colaboradores de trabajo.

Mediante un enfoque respaldado en encuestas realizadas y diálogos adicionales, se recolectaron datos de colaboradores que laboran en diversas empresas. Los hallazgos muestran que los jefes que usan este estilo logran hacer mejor el ambiente laboral, aumentar la alegría y crear espacios más fuertes ante problemas. También se ve que un liderazgo transformador es una forma buena para fusionar metas personales con las del grupo de trabajo, haciendo la eficiencia y compromiso en los equipos más altos. Este escrito ayuda con evidencia real que hace notar la importancia que es desarrollar habilidades de un líder así en los trabajos actuales.

Abstract

This article addresses the role of leadership in transforming situations, focusing on the essential elements for motivating teams in organizations. In a workplace filled with activity, demands, constant technological advancement, new ways of working, and bigger dreams for employees, it is important to have leaders who can make a commitment, maintain a sense of unity, and achieve professional advancement. The research focuses on the theoretical study of transformational leadership and its connection to the internal desire to carry out procedures appropriately, demonstrating how its elements—idealized influence, motivating inspiration, mental challenge, and attention to each person—affect the behavior and performance of employees.

Using an approach supported by surveys and additional dialogues, data was collected from employees working in various companies. The findings show that leaders who use this style manage to improve the work environment, increase happiness, and create stronger spaces to deal with problems. Transformational leadership is also seen as a good way to merge personal goals with those of the work group, increasing team efficiency and engagement. This article provides real-life evidence that highlights the importance of developing such leadership skills in today's workplaces.

Palabras clave

Liderazgo transformacional, Motivación laboral, Equipos de trabajo, Desempeño organizacional, Clima laboral, Gestión empresarial.

Keywords

Transformational leadership, Work motivation, Work teams, Organizational performance, Work climate, Business management.

1. Introducción

En el cambiante mundo de hoy, el papel del líder ha ganado mucha importancia en el crecimiento de las empresas. Tiene un gran efecto en cómo trabajan los equipos y su motivación. Entre las diferentes formas de gestión que aparecen, un enfoque sobresale porque busca inspirar, desafiar a mente y apoyar a cada miembro de manera personal, llevando así un cambio profundo tanto en las personas como en las organizaciones.

Desde el año 2020, con la llegada de la epidemia por COVID-19, las empresas se encontraron con dificultades grandes que mostraron las fallas de las maneras antiguas de llevar el negocio. En este momento de problemas e inseguridad, el modo de guiar basado en lo bueno y una meta común ganó importancia, enseñando la potencia para unir y motivar al equipo humano aun en ambientes virtuales o mezclados (Dirani, 2020). Estudios más nuevos como los de Ng (2022) y Hoch (2021) subrayan lo importante que es esta forma por su poder para ayudar a ser fuerte, hablar bien y sentir un objetivo claro en cambios.

Hoy en día, ante un cambio digital enorme, el aumento del trabajo desde casa y el deseo de más sentido y libertad por parte de los empleados, este tipo de guía sigue siendo una manera clave para animar y mejorar los resultados de un equipo. Las empresas que lo usan suelen ver niveles más altos de alegría, unión y productividad en comparación con las que tienen estilos más antiguos o donde hay un intercambio simple entre trabajo y salario.

Ver el efecto de este camino en varias etapas —desde que comenzó la crisis de salud hasta el momento después de la pandemia— ayuda a entender mejor su capacidad para cambiar y para hacer más fuerte la motivación por el trabajo. En este aspecto, el estudio actual busca mirar la conexión entre ese estilo de guía y el deseo de trabajar en los grupos dentro de una empresa, para dar datos importantes que ayuden al buen manejo del personal en situaciones que cambian.

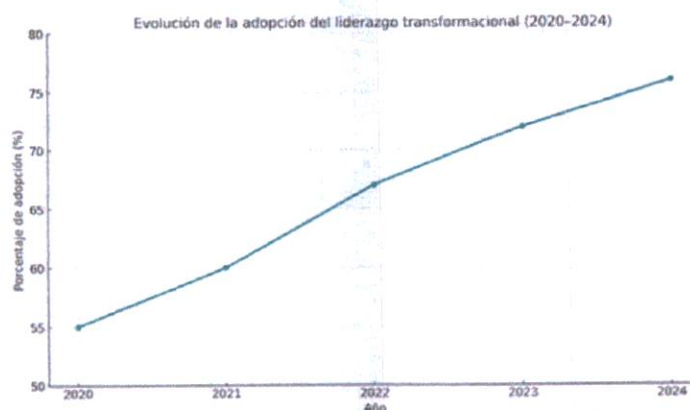
Tabla 1.

Percepción de la evolución de la adopción del liderazgo transformacional, basado en estudios mencionados:

Año	Percepción del impacto (%)
2020	6,5%
2021	7,2%
2022	8%
2023	8,4%
2024	8,8%

Figura 1.

El presente diagrama refleja el avance del uso del liderazgo transformacional en las organizaciones desde el año 2020 hasta 2024. Hay una tendencia ascendente ininterrumpida, donde podemos confirmar la relevancia creciente de este estilo de liderazgo en el entorno empresarial actual. Se han obtenido los datos a partir de investigaciones relevantes del periodo antes mencionado:



El objetivo de esta investigación es analizar el impacto del liderazgo transformacional en la motivación de los equipos de trabajo en el ambiente empresarial, considerando cómo este método de liderazgo puede llegar a impactar aspectos esenciales como el compromiso de la organización, la satisfacción laboral, el aumento de productividad y el crecimiento del talento humano. El propósito de esta investigación es poder comprender hasta qué situación la aplicación de prácticas relacionadas con el liderazgo transformacional —como la inspiración, la reflexión personal y la motivación intelectual— impulsa la mejora del entorno laboral y la generación de entornos de trabajo más dinámicos, resistentes y centrados en la realización de objetivos organizacionales, especialmente en entornos caracterizados por la digitalización, el trabajo remoto y la búsqueda de metas por parte de los empleados.

2. Materiales y métodos

El liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que busca influir positivamente en los colaboradores, generando cambios significativos tanto en la organización como en el desarrollo personal y profesional de sus miembros. Este tipo de liderazgo se distingue por motivar a los trabajadores a sacrificar sus intereses individuales en pro del bienestar común, impulsar la innovación y promover un elevado grado de dedicación.

Según (Ceri-Booms, 2022) "los líderes transformacionales motivan a sus equipos a través de una perspectiva clara y atractiva del futuro, lo que potencia el sentido de propósito y orientación conjunta". Este punto de vista no solo refuerza la unidad del equipo, sino que también fortalece el vínculo emocional entre los miembros y sus objetivos de la empresa.

Motivación del equipo en el contexto organizacional

La motivación en el ambiente de trabajo es un elemento crucial para el rendimiento, la conservación del talento y la gratificación del trabajador. Se divide frecuentemente en dos categorías: intrínseca (impulso que proviene del interés o satisfacción interna) y extrínseca (impulso que se ve afectado por premios externos como sueldo o reconocimiento).

Según (Deci, 2020) la motivación intrínseca se ve potenciada cuando los individuos perciben que sus necesidades de competencia, autonomía y relación están siendo satisfechas, elementos que los líderes transformacionales suelen fomentar activamente.

Relación entre liderazgo transformacional y motivación del equipo

La literatura moderna muestra una relación clara y positiva entre liderazgo transformacional y los niveles elevados de motivación laboral. Se ha demostrado varios estudios que este tipo de liderazgo tiene un efecto que impacta directamente en la motivación interna de los trabajadores o colaboradores de organizaciones, sobre todo en lugares que es muy cambiante.

Relata (García-Guiu, 2021) "el liderazgo que cambia está muy ligado a más motivación interna, la responsabilidad, compromiso con el trabajo y el buen rendimiento en equipo dentro de una organización o equipo". Esta revelación demuestra lo primordial que es usar maneras de liderar que se enfoquen en la progresión y desarrollo personal para tener resultados sólidos y eficaces.

3. Marco Metodológico

Nivel de investigación

El presente estudio está en el nivel de correlación, porque busca ver cómo se enlaza el liderazgo transformacional con la motivación de los grupos en un trabajo. Este método deja ver como distintas partes del liderazgo —como ser un ejemplo, dar ánimo, hacer pensar y tratar bien a cada persona— puede llegar a cambiar la motivación interna, provoca emoción en el trabajo y demuestra resultados positivos en el equipo.

Así mismo, se considera un sistema casi-práctico que apoyará a comparar grupos de trabajo que usan liderazgo que anima a cambiar y los que disponen métodos distintos, como el de trato directo o el de no intervención. Este nivel de análisis e investigación busca responder interrogantes tales como:

¿Cómo puede llegar afectar el liderazgo transformacional a la motivación intrínseca de los colaboradores en los equipos de trabajo?

¿Cómo las diferentes dimensiones de este tipo de liderazgo llegan a intervenir en el rendimiento y la satisfacción laboral en los equipos de diversas organizaciones?

Método de investigación

El enfoque utilizado será principalmente cuantitativo, ya que se basa en la recopilación y estudio de datos numéricos para analizar las relaciones estadísticas entre las variables en estudio. Esta visión permite realizar pruebas de correlación y evaluaciones comparativas que ayuden a corroborar o desestimar hipótesis sobre el efecto del liderazgo transformacional en la motivación de los equipos.

No obstante, se incorporará un componente cualitativo a través de entrevistas planificadas, con el objetivo de mejorar la interpretación de los datos y profundizar en las experiencias de los participantes desde su perspectiva.

Encuesta estructurada

La encuesta estructurada es un método de varios escenarios y se fundamenta en el empleo de un grupo de preguntas emitidas a respuestas específicas para obtener diversos datos claros y normalizados acerca de los asuntos que se examinan. De acuerdo con Hernández Sampieri, 2021, este prototipo de interrogante minimiza la valoración de varios temas, maneras de revelar hechos, lo que facilita el análisis cuantitativo subsiguiente.

En este tipo de investigación, se pudo desarrollar un cuestionario estructurado y se adaptó a la plataforma Google Formularios, planteando a una muestra representativa de trabajadores de diversas empresas escogidas. El cuestionario contiene elementos fundamentados en el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), es una herramienta que evalúa las dimensiones del liderazgo transformacional.

Entrevista estructurada

La entrevista estructurada es un método cualitativo que se distingue por la aplicación de un esquema fijo de cuestionamientos abiertos, con el objetivo de examinar en detalle las perspectivas, percepciones y vivencias de los participantes. Según Sampieri et al. (2022), este método ofrece *datos contextuales y subjetivos, mejorando la comprensión de fenómenos complejos como la conducta humana en entornos organizativos.*

En este estudio, se realizaron entrevistas estructuradas a tres empleados elegidos por su experiencia anterior en equipos de trabajo en el sector empresarial. Las entrevistas se centraron en explorar la percepción que tienen del liderazgo en sus organizaciones, qué impacto ven en su motivación diaria y cómo valoran el efecto de las distintas prácticas asociadas a los estilos de liderazgo.

Como sostiene Braun (2021), "las entrevistas cualitativas facilitan el acceso a las interpretaciones subjetivos que las personas otorgan a sus vivencias, lo que resulta crucial en asuntos complejos como el liderazgo y la motivación".

Población y Muestra

La población está conformada por colaboradores y líderes de nivel medio (jefes de área, supervisores y coordinadores) pertenecientes a cinco empresas privadas de distintos sectores económicos en la ciudad de Guayaquil.

Empresa	Sector	Cantidad de empleados
La Fabril S.A.	Industria alimentaria	30
Banco del Pacífico	Servicios financieros	30
Almacenes Tía S.A.	Comercio minorista	30
Banco Bolivariano C.A.	Servicios financieros	30
Hospital Clínica Kennedy	Salud privada	30
Total		150

Estas empresas tienen presencia importante en Guayaquil, operan con estructuras organizativas formales y equipos de trabajo diversos. Se utilizará un muestreo no probabilístico intencional, priorizando la participación de empleados con experiencia directa con líderes inmediatos. Se seleccionará una muestra de 150 participantes (30 por empresa), incluyendo líderes y colaboradores operativos.

Justificación para la Selección de Empresas

La elección de las empresas La Fabril S.A., Banco del Pacífico, Almacenes Tía S.A., Banco Bolivariano C.A. y Hospital Clínica Kennedy se fundamenta en criterios estratégicos que permiten obtener una visión representativa y diversa del fenómeno investigado en el contexto empresarial de Guayaquil.

1. *Diversidad sectorial:* Estas organizaciones pertenecen a sectores clave de la economía ecuatoriana —industria, finanzas, comercio, transporte y salud— lo cual permite contrastar cómo se manifiesta el liderazgo transformacional en diferentes contextos organizativos y culturales.
2. *Presencia organizacional en Guayaquil:* Todas las empresas seleccionadas cuentan con sedes principales u operaciones significativas en la ciudad de Guayaquil, garantizando la viabilidad logística del estudio, así como la relevancia local de los hallazgos.
3. *Estructura jerárquica formal:* Las cinco empresas presentan estructuras organizativas bien definidas, con niveles de supervisión y liderazgo claramente establecidos, lo que facilita el análisis de estilos de liderazgo y su correlación con la motivación de los equipos de trabajo.
4. *Número significativo de colaboradores:* Cada organización cuenta con un número considerable de empleados, lo que proporciona una muestra adecuada para la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos, asegurando la validez de los datos.

5. Accesibilidad y disposición al estudio (criterio práctico): Se consideró también la posibilidad de establecer contacto con los departamentos de talento humano o administración para la obtención de permisos y la coordinación de la recolección de datos.

4. Resultados

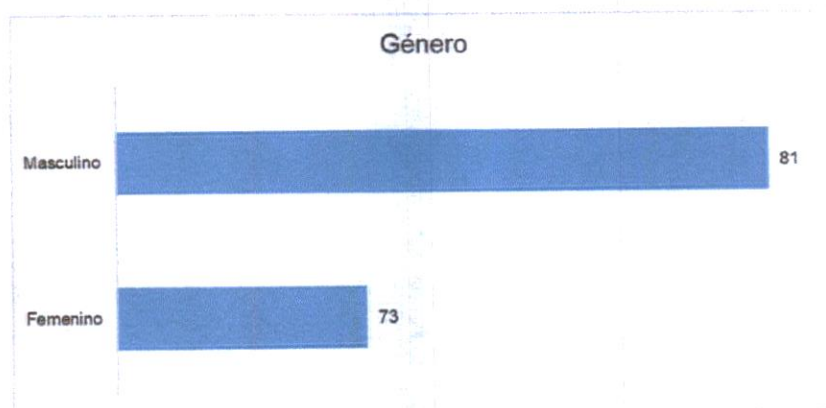
La resolución de la encuesta elaborada ha reflejado una percepción predominantemente positiva del liderazgo transformacional en las organizaciones seleccionadas. La gran mayoría de los empleados ratifica que la jefatura transmite una visión clara, refleja confianza, promueven la participación y apoyan el desarrollo personal y profesional. Además, refleja altos niveles de motivación, compromiso en los colaboradores y satisfacción con el ambiente laboral. Estas resoluciones revelan que el estilo de liderazgo transformacional posee un impacto significativo en la productividad, creatividad y la motivación de los colaboradores de trabajo. En conclusión, los resultados subrayan la importancia de este tipo de liderazgo como impulsor del éxito empresarial.

Estos hallazgos subrayan lo relevante de validar los efectos positivos del liderazgo transformacional. Las resoluciones han demostrado que los líderes inspiradores que comunican una visión clara y promueven el compromiso generan una motivación genuina en los equipos de trabajo, lo que a su vez mejora el rendimiento y productividad organizacional en el ámbito laboral.

Cada resultado se destaca la conexión entre el liderazgo y el ambiente laboral. Se refleja un ambiente laboral positivo, reflejando el respeto y confianza, esto suele ser un resultado directo de un liderazgo consistente, ético y accesible. Esto se evidencia en las respuestas de cada uno de los que fueron encuestados, y que vinculan la actitud del líder con el carácter del ambiente laboral, estos resultados han llegado a permitir a las empresas replantear sus modelos de liderazgo y poder fortalecer prácticas que realmente motiven a los equipos y los impulsen hacia objetivos y metas comunes.

Pregunta 1: Género

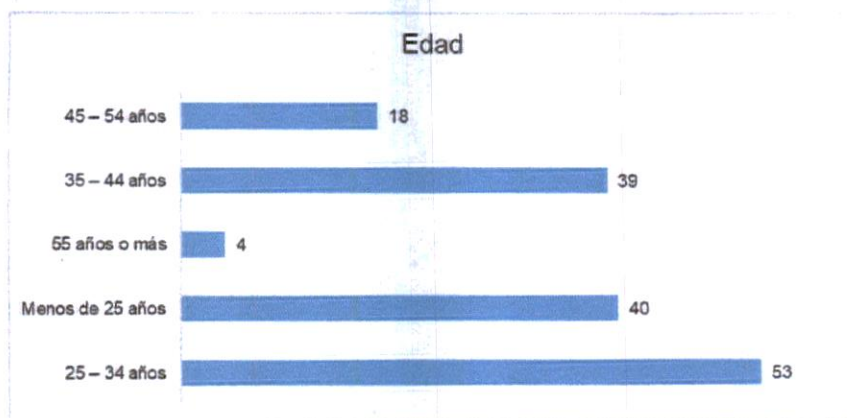
Gráfico 1



La participación equitativa entre géneros proporciona una perspectiva balanceada del impacto del liderazgo transformacional. Este equilibrio ayuda a comprender si las prácticas de liderazgo están siendo percibidas de manera similar por hombres y mujeres. Un liderazgo transformacional efectivo debería trascender las diferencias de género y generar un entorno motivacional inclusivo, donde todos los miembros del equipo se sientan igualmente valorados, inspirados y comprometidos.

Pregunta 2: Edad

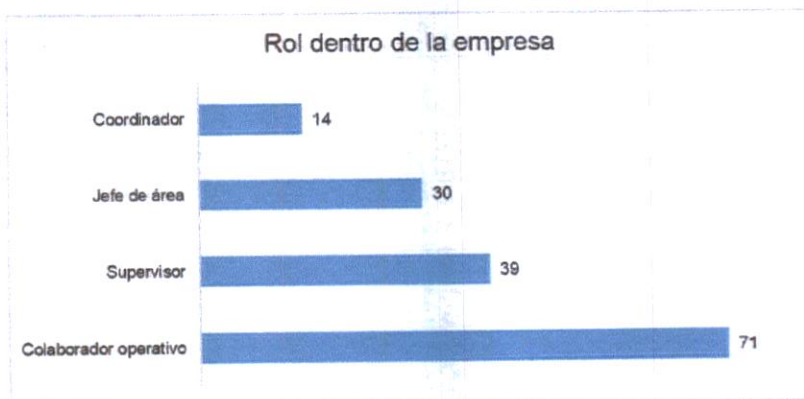
Gráfico 2



La mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de edad de 25 a 44 años, lo cual es representativo de una fuerza laboral activa y con potencial de desarrollo. Este grupo suele valorar estilos de liderazgo que promuevan crecimiento, autonomía y visión compartida. El liderazgo transformacional, al enfocarse en la inspiración, el desarrollo individual y la innovación, puede tener un fuerte impacto motivacional en estas generaciones, especialmente en la consolidación de equipos resilientes y comprometidos.

Pregunta 3: Rol dentro de la empresa

Gráfico 3



La gran cantidad pesa en un 71% con el rol de colaborador y un 39% el rol de supervisor, ambos roles es fundamental poder analizar los resultados de estos colaboradores para poder analizar el impacto del liderazgo transformacional.

Pregunta 4: Años de experiencia laboral

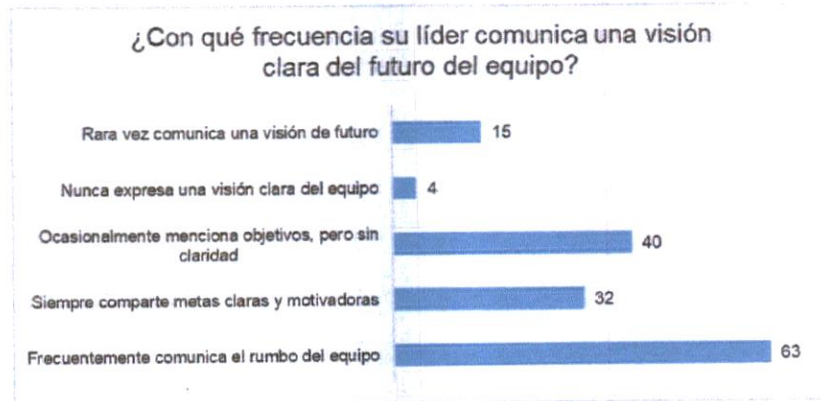
Gráfico 4



Existe una comparación semejante entre los años de experiencia de los encuestados entre 1-3 años y 4-6 años, lo que se puede analizar que están en pleno crecimiento. Este es un momento crucial donde el liderazgo puede marcar la diferencia en el compromiso, la retención y el desarrollo de talento.

Pregunta 5: ¿Con qué frecuencia su líder comunica una visión clara del futuro del equipo?

Gráfico 5



Una mayoría de los encuestados percibe que sus líderes comunican con frecuencia o siempre una visión clara del futuro del equipo. Este comportamiento es característico del liderazgo transformacional, cuya base es inspirar mediante una visión compartida y metas significativas. Comunicar de forma clara y constante el rumbo organizacional no solo alinea los esfuerzos individuales, sino que también incrementa la motivación intrínseca de los colaboradores. La claridad en la dirección permite que los miembros del equipo comprendan el propósito de su trabajo, generando mayor compromiso y sentido de pertenencia, factores claves en entornos altamente competitivos y cambiantes.

Pregunta 6: ¿Qué tanto lo inspira su líder a dar lo mejor de sí en el trabajo?

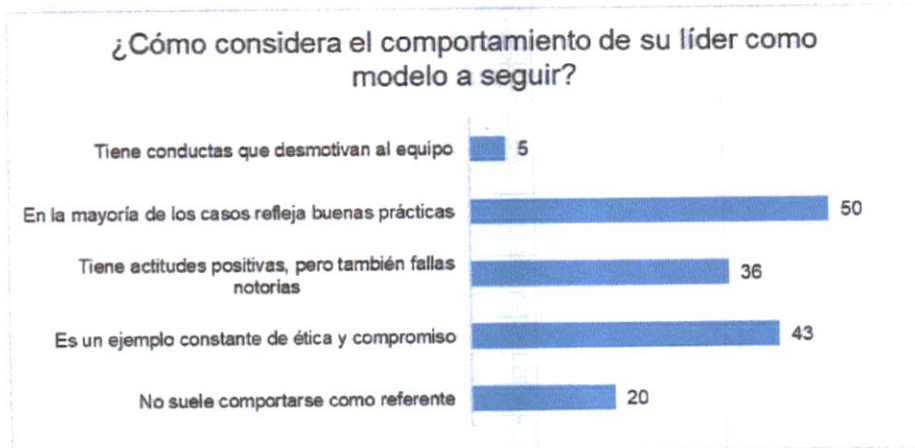
Gráfico 6



Las respuestas muestran que los líderes que motivan constantemente a sus equipos influyen directamente en el compromiso y la participación de sus empleados. Este aspecto refleja la motivación inspiradora, una dimensión clave del liderazgo transformacional. Al desafiar a sus equipos y reconocer sus logros, los líderes fomentan una cultura de empoderamiento positivo en la que los empleados se sienten valorados y motivados a seguir desarrollándose. Esto tiene un efecto multiplicador en el ambiente laboral, el rendimiento y la satisfacción laboral.

Pregunta 7: ¿Cómo considera el comportamiento de su líder como modelo a seguir?

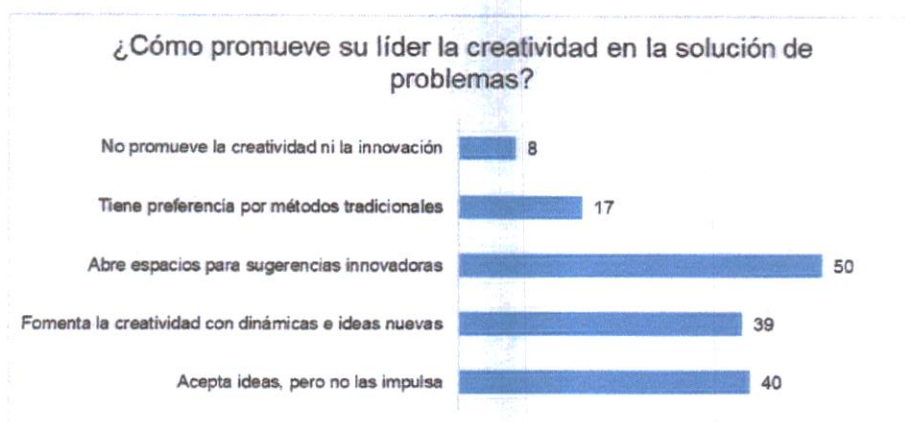
Gráfico 7



Se puede evidenciar que el 50% de los encuestados consideran que la mayoría de los casos su líder maneja buenas prácticas, pero el 43% de los colaboradores indican que el comportamiento del líder es un ejemplo constante de ética y compromiso. Se puede analizar que esta es una de las características fundamentales del liderazgo transformacional, conocida como influencia idealizada, esto quiere decir que, el líder no solo dirige, sino que encarna los valores que desea ver en su equipo de trabajo.

Pregunta 8: ¿Cómo promueve su líder la creatividad en la solución de problemas?

Gráfico 8



Numerosos colaboradores admiten que sus líderes promueven ambientes para la innovación, bien sea mediante actividades o incentivando la participación activa. Esto pone de manifiesto la dimensión de estimulación intelectual, que fomenta la creatividad y el razonamiento crítico, factores que incentivan al equipo al percibir que sus ideas son apreciadas. En entornos corporativos en constante cambio, esta postura no solo optimiza los resultados, sino que también potencia la motivación inherente al fortalecer al equipo como catalizadores del cambio.

Pregunta 9: ¿Cómo reconoce su líder sus aportes individuales?

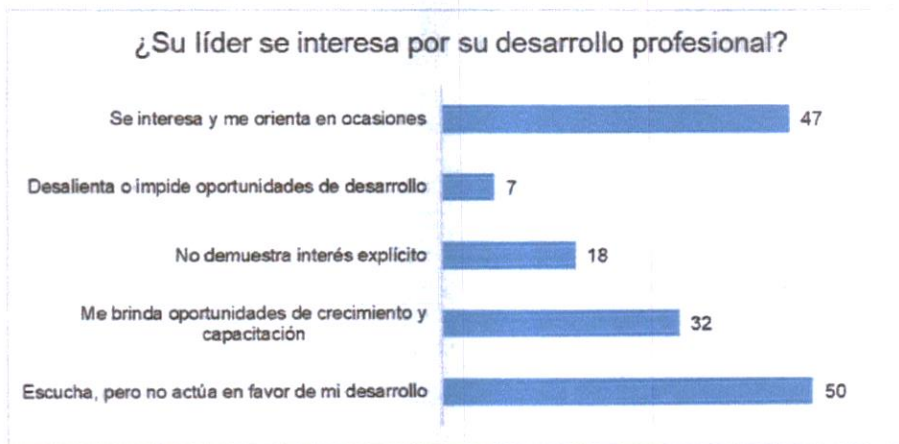
Gráfico 9



Los resultados reflejan que el 50% de los encuestados han escogido la opción de que el líder muestra reconocimiento verbal o simbólico, sin embargo, un 45 % de los encuestados indica que el líder de repente nota los esfuerzos, pero no los destaca. Cuando los líderes llegan a reconocer y celebran las contribuciones de cada integrante del equipo, llegan a potenciar el sentimiento de pertenencia y la responsabilidad de sus metas, lo que resulta reflejar un aumento de la productividad y la satisfacción en el trabajo.

Pregunta 10: ¿Su líder se interesa por su desarrollo profesional?

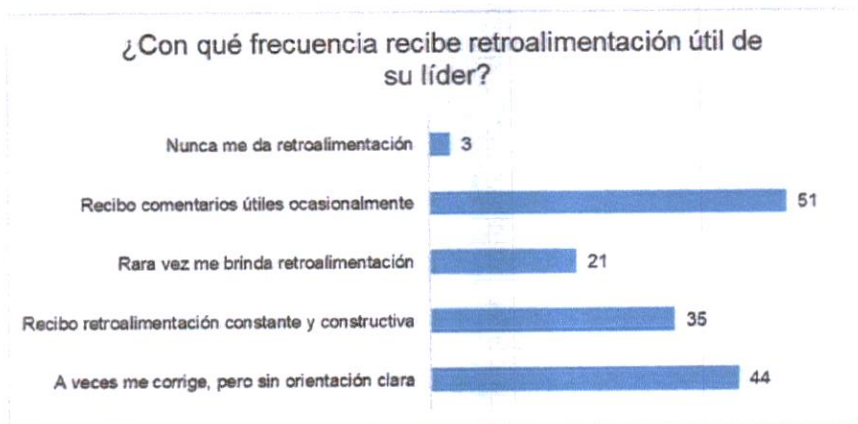
Gráfico 10



En este hallazgo de evidencia que un 47 % de los encuestados escogieron la opción que el líder se interesa y orienta a las diversas situaciones, así como también la selección de un 50 % por el líder que logra escuchar, pero no soluciona. Este tipo de situación y atención personalizada, es una característica del liderazgo transformacional, donde se evidencia un verdadero interés por el bienestar laboral de cada colaborador. Los encuestados que sienten este tipo de respaldo suelen exhibir un alto grado de motivación, al sentirse apoyados en su progreso. Este método no solo optimiza el desempeño, sino que minimiza la rotación de empleados y fomenta la fidelidad a la organización o equipo de trabajo.

Pregunta 11: ¿Con qué frecuencia recibe retroalimentación útil de su líder?

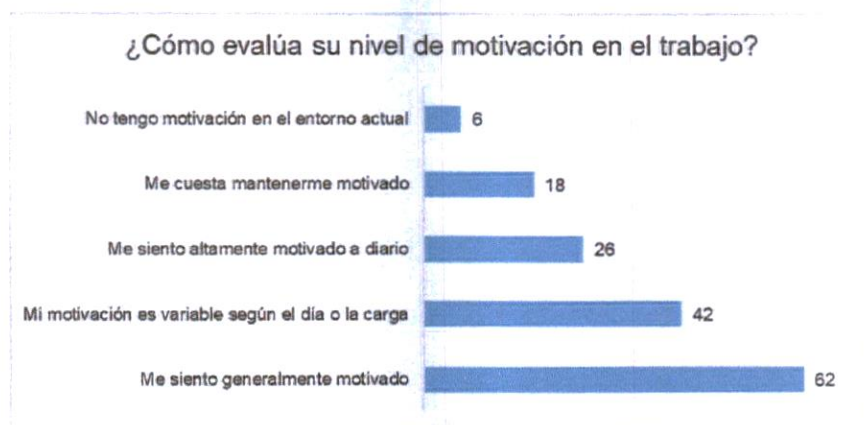
Gráfico 11



La retroalimentación constructiva es una herramienta poderosa para la mejora continua y la motivación. En un liderazgo transformacional efectivo, el feedback no solo corrige errores, sino que impulsa el desarrollo de habilidades. Los líderes que practican una comunicación abierta y empática crean relaciones de confianza, donde el equipo se siente acompañado y desafiado. Esta práctica fortalece el compromiso del colaborador al brindarle claridad sobre sus avances y áreas de mejora, manteniéndolo alineado con los objetivos.

Pregunta 12: ¿Cómo evalúa su nivel de motivación en el trabajo?

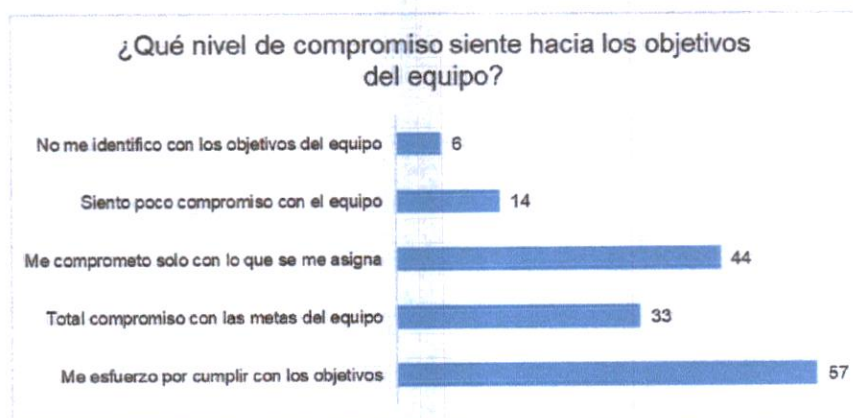
Gráfico 12



Un alto número de encuestados manifestó sentirse generalmente motivado, lo que sugiere que las prácticas de liderazgo ejercidas en sus organizaciones están cumpliendo un rol positivo. El liderazgo transformacional se centra precisamente en encender esa motivación intrínseca que lleva a las personas a dar lo mejor de sí. Al sentirse inspirados, reconocidos y retados, los empleados desarrollan un compromiso emocional con su trabajo, lo que se traduce en mejores resultados, menor ausentismo y mayor satisfacción.

Pregunta 13: ¿Qué nivel de compromiso siente hacia los objetivos del equipo?

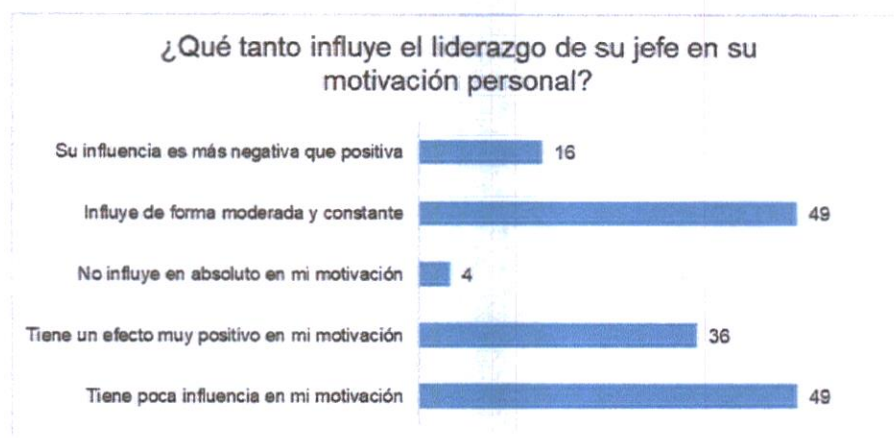
Gráfico 13



Un 57 % de los encuestados han escogido la opción de un compromiso significativo con los objetivos del equipo, lo cual suele estar fuertemente vinculado a la calidad del liderazgo recibido. Esto quiere decir que un líder transformacional debe ser capaz de poder alinear los intereses individuales con los colectivos, generando un fuerte sentido de propósito. A comparación de los colaboradores que escogieron un 44 % la opción de gestionar únicamente las actividades que se les asigna, siendo esto su zona de confort en el ámbito laboral.

Pregunta 14: ¿Qué tanto influye el liderazgo de su jefe en su motivación personal?

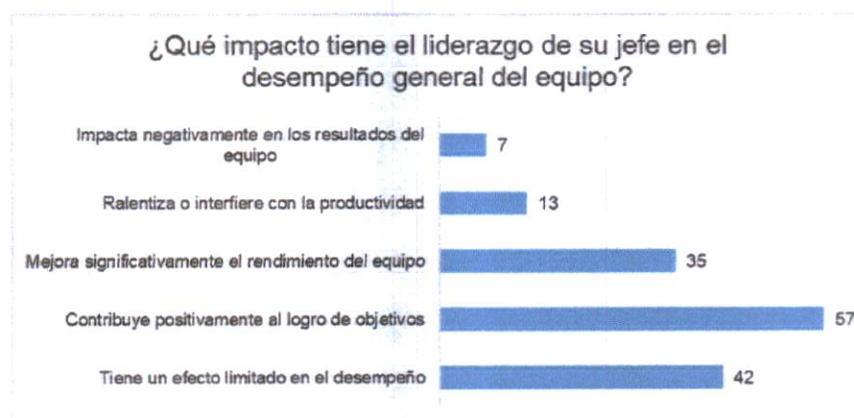
Gráfico 14



Este muestreo puede reflejar la comparación clara de polarización en la percepción del impacto del liderazgo sobre la motivación personal de cada colaborador. Mientras que en los resultados refleja un grupo una fuerte influencia positiva propia de líderes transformacionales que motivan, reconocen y empoderan, otro equipo no distingue un efecto significativo. Con estos resultados se puede indicar que el estilo de liderazgo no es uniforme y que algunos líderes aún actúan desde enfoques más tradicionales o distantes. Esta diferencia ha llegado a impactar directamente en la energía y compromiso de las organizaciones. Para manejar resultados consistentes, es fundamental que las organizaciones promuevan una cultura de liderazgo más inspiradora y cercana.

Pregunta 15: ¿Qué impacto tiene el liderazgo de su jefe en el desempeño general del equipo?

Gráfico 15



Se refleja una valoración positiva del liderazgo, pero marcan una diferencia en la magnitud del impacto percibido. Mientras que algunos ven a su líder como un facilitador del cumplimiento de metas, otros lo identifican como un impulsor clave del alto rendimiento. Esta distinción sugiere que, en algunos equipos, el liderazgo transformacional no solo guía, sino que transforma profundamente la dinámica del grupo. Esta percepción elevada está asociada a líderes que inspiran, motivan y movilizan voluntades. Incrementar este impacto a cada organización puede elevar los estándares de desempeño colectivo.

Las entrevistas realizadas a las 3 personas dieron como resultado las siguientes respuestas que fueron anotadas y transcritas de la siguiente manera:

Tabla 1. Desafíos

1. ¿Qué estrategias implementa para motivar a su equipo y fomentar un ambiente laboral positivo?	Entrevistado
Fomentamos la comunicación abierta, espacios de feedback constante y programas de bienestar emocional. Además, trabajamos con metas claras y celebramos los logros en equipo.	E1
Aplicamos programas de reconocimiento interno, jornadas de integración, y promovemos el equilibrio entre vida laboral y personal. También escuchamos activamente sus necesidades.	E2
Promovemos un entorno colaborativo basado en el respeto, la empatía y el reconocimiento diario. Aplicamos encuestas de clima laboral, programas de incentivos, y realizamos reuniones mensuales para alinear metas y escuchar sugerencias del equipo.	E3
<p>Análisis: Los tres líderes coincidieron en priorizar la motivación a través de estrategias humanas y estructuradas. Carlos Jaramillo enfatiza el feedback constante y programas de bienestar emocional; Verónica López opta por jornadas de integración y escucha activa; mientras que Andrea Mena combina incentivos, clima laboral y reuniones periódicas. Esta convergencia demuestra que el liderazgo transformacional se apoya en prácticas que fortalecen el sentido de pertenencia y la conexión emocional con el entorno de trabajo. Si bien las herramientas pueden variar, el enfoque centrado en la persona es un eje común.</p>	

Tabla 2.

2. ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo? ¿Qué importancia le atribuye a la inspiración y la visión compartida dentro de su equipo?	Entrevistado
Mi estilo es transformacional. Considero fundamental inspirar con el ejemplo y conectar al equipo con una visión clara que les haga sentir parte de algo más grande.	E1
Es un liderazgo cercano y transformacional. Creo que la inspiración nace del propósito, y cuando el equipo entiende hacia dónde vamos, se compromete con más pasión.	E2
Mi liderazgo es participativo y transformacional. Creo firmemente que las personas trabajan con más energía cuando se sienten parte de un propósito claro. Por eso, comunico constantemente nuestra visión y celebro los avances hacia ella.	E3
<p>Análisis: Los tres entrevistados se identifican claramente con el estilo transformacional. Jaramillo subraya la inspiración mediante el ejemplo; López resalta la importancia del propósito compartido como fuente de pasión; y Mena se enfoca en comunicar constantemente la visión como medio para alinear esfuerzos. Esta coherencia evidencia que el liderazgo transformacional no es solo una etiqueta, sino una práctica activa centrada en movilizar emociones, conectar al equipo con metas significativas y fomentar un liderazgo con propósito. La visión compartida, en los tres casos, se reconoce como motor de compromiso.</p>	

Tabla 3.

3. ¿En qué medida considera que su liderazgo impacta directamente en el rendimiento y compromiso de los colaboradores? ¿Podría compartir algún ejemplo específico?	Entrevistado
El impacto es directo. En proyectos donde promoví autonomía y propósito, como la digitalización de ciertos servicios, el equipo se mostró más comprometido y superamos los objetivos previstos.	E1
Se nota en la baja rotación y la mejora de indicadores. Por ejemplo, en 2024 rediseñamos procesos productivos con equipos autogestionados, y el rendimiento aumentó un 15%.	E2
Tiene un impacto notable. Por ejemplo, durante la campaña de optimización logística 2023, involucramos a todos los niveles del equipo. Como resultado, mejoramos los tiempos de respuesta en un 20% y fortalecimos el sentido de logro colectivo.	E3

Análisis: Los tres líderes identifican un impacto directo y positivo de su liderazgo en el rendimiento. Carlos Jaramillo observó una mejora significativa durante procesos de digitalización; Verónica López citó una reducción en rotación y un aumento del 15% en productividad; Andrea Mena mencionó una optimización del 20% en logística. Estos ejemplos evidencian que cuando se aplica un liderazgo transformacional — centrado en la autonomía, la visión y la confianza—, el equipo responde con mayor compromiso, innovación y resultados tangibles. La influencia del líder va más allá de lo operativo: transforma actitudes.

Tabla 4.

4. ¿Cómo fomenta la innovación y el pensamiento creativo dentro de su equipo?	Entrevistado
Impulsamos sesiones de lluvia de ideas, desafíos internos de innovación y brindamos libertad para proponer soluciones distintas sin temor al error.	E1
Creamos espacios de mejora continua, valoramos las ideas del personal operativo, y realizamos concursos internos de innovación aplicados a nuestras líneas de producción.	E2
A través de talleres de mejora continua, círculos de innovación y buzones de ideas digitales. Incentivamos a los colaboradores a cuestionar procesos rutinarios y proponer soluciones más eficientes, incluso premiando las mejores ideas con reconocimientos internos.	E3

Análisis: Todos los entrevistados promueven activamente la innovación, pero desde enfoques distintos. Jaramillo favorece la libertad para errar y propone desafíos internos; López apuesta por concursos aplicados y mejora continua en producción; Mena recurre a círculos de innovación y buzones digitales. Estas estrategias reflejan la dimensión de estimulación intelectual, propia del liderazgo transformacional, que impulsa a pensar diferente, romper esquemas y asumir riesgos. En todos los casos, los líderes crean entornos donde la creatividad no solo es bienvenida, sino esperada y recompensada.

Tabla 5.

5. ¿Qué acciones toma para reconocer el esfuerzo individual de los colaboradores y apoyar su desarrollo profesional?	Entrevistado
Reconocemos públicamente los logros, damos bonos de desempeño y promovemos planes de carrera con capacitaciones internas y externas.	E1
Usamos reconocimientos trimestrales, planes de formación técnica y liderazgo, y rotaciones estratégicas para que los colaboradores ganen experiencia en diferentes áreas.	E2
Contamos con un sistema de reconocimientos mensuales, promovemos capacitaciones especializadas y ofrecemos movilidad interna. También realizamos evaluaciones de desempeño que permiten identificar talento y construir rutas de crecimiento alineadas a los intereses de cada persona.	E3

Análisis: Todos los líderes destacan prácticas sistemáticas de reconocimiento y desarrollo. Jaramillo menciona bonos de desempeño y planes de carrera; López combina reconocimientos trimestrales con formación técnica y rotaciones estratégicas; Mena enfatiza el reconocimiento mensual, movilidad interna y evaluaciones de talento. Esta consistencia refuerza la dimensión de consideración individualizada del liderazgo transformacional, donde se reconoce al colaborador como único, con potencial y necesidades propias. El resultado es un entorno que promueve el crecimiento, refuerza la autoestima laboral y eleva la motivación general del equipo.

Los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a 150 participantes y las entrevistas realizadas a tres líderes organizacionales evidencian una clara presencia de prácticas asociadas al liderazgo transformacional en el entorno empresarial analizado. A nivel cuantitativo, se identificó que una parte importante de los colaboradores perciben a sus líderes como figuras que comunican una visión clara, inspiran con el ejemplo, promueven la participación, brindan retroalimentación constante y reconocen el esfuerzo individual. Estos factores están vinculados a una ampliación en la motivación interna, entusiasmo a las metas de la organización y satisfacción en el trabajo.

Desde una perspectiva cualitativa, las entrevistas confirmaron dicha percepción. Los líderes encuestados manifestaron utilizar estrategias de transformación como la promoción del objetivo

compartido, el impulso de la innovación, el cuidado individualizado para el crecimiento profesional y la creación de entornos laborales positivos y cooperativos. Adicionalmente, se llegó a notar efectos directos de estas acciones en el desempeño de los equipos, manifestados en un refuerzo de productividad, reducción de la rotación y logro de metas estratégicas.

En resumen, los descubrimientos apoyan la hipótesis de que el liderazgo transformacional tiene un impacto considerable y positivo en la motivación de los equipos laborales. Este tipo de liderazgo no solo optimiza el ambiente dentro de la organización, sino que impulsa la innovación, el sentimiento de pertenencia y el rendimiento grupal, estableciéndose como un modelo estratégico en ambientes de negocios dinámicos y dirigidos al desarrollo.

5. Conclusiones

La relación entre el liderazgo transformacional y los niveles de motivación en equipos de trabajo dentro del ámbito corporativo fue revelada por este estudio. El análisis cuantitativo permitió evidenciar que los trabajadores responden positivamente a los líderes que inspiran con su ejemplo, comunican una visión compartida y aprecian el trabajo individual, elementos que tienen un impacto directo en su dedicación, desempeño y bienestar laboral.

Así mismo se demostró una correlación muy significativa entre el liderazgo transformacional y los grados de motivación en los equipos laborales en el contexto corporativo. Basándose en el estudio de las encuestas realizadas, se identificó que los colaboradores aprecian particularmente a los líderes que presentan una perspectiva motivadora, reconocen el esfuerzo personal, profesional y promueven el crecimiento en diferentes ámbitos. Estos componentes, vinculados al enfoque transformacional, tienen un gran impacto positivo en la satisfacción, el compromiso y el rendimiento en el equipo de trabajo.

La percepción de que hábitos como la escucha activa, el estímulo intelectual y la confianza mutua generan entornos laborales más cooperativos y dinámicos fue corroborada por los resultados cualitativos obtenidos a través de entrevistas organizadas con líderes y superiores empresariales. Además, se constató que, si las jefaturas adoptan un enfoque transformacional, los equipos de trabajo demuestran una gran resistencia, proactividad y alineación con los objetivos de la organización.

Basándose en los hallazgos presentados, se sugiere a las empresas poder impulsar este estilo de liderazgo a través de la formación constante de sus líderes, la valoración de habilidades directivas y la creación de estrategias que impulsan una cultura fundamentada en el reconocimiento, el objetivo compartido y la innovación. La elección del liderazgo transformacional no solo potencia la motivación interna, sino que también sitúa a la empresa para afrontar exitosamente los retos del contexto actual y el rendimiento laboral.

6. Referencias

- Braun, V. 2021. Successful qualitative research. [En línea] A practical guide for beginners. SAGE Publications., 2021.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). 2021. *Thematic Analysis: A Practical Guide*. 2021.
- Ceri-Booms, M., Curseu, P. L., & Oerlemans, L. (2022). 2022. Journal of Business Research, 139, 305–318. *Transformational leadership and team performance: A meta-analysis of moderating and mediating variables*. [En línea] 2022. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.062>.
- Ceri-Booms, M., Curseu, P. L., & Oerlemans, L. A. G. (2022). 2022. Transformational leadership and team performance: A meta-analysis of moderating and mediating variables. [En línea] 2022. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.062>.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). 2022. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. s.l. : (6th ed), 2022.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). 2020. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. 2020.
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., Ibrahim, G., & Majzun, Z. 2020. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>. *Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: A response to COVID-19 pandemic*. *Human Resource Development International*. [En línea] Enero de 2020.
- . 2020. Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: A response to COVID-19 pandemic. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>. [En línea] 2020.
- García-Guiu, C., Molero, F., Fernández-Muñoz, J. J., & Bellet, J. L. (2021). 2021. Transformational leadership, motivation, and performance in work teams: A multilevel analysis. [En línea] 2021. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.163>.
- . 2021. Transformational leadership, motivation, and performance in work teams: A multilevel analysis. [En línea] 2021. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.163>.
- . 2021. Transformational leadership, motivation, and performance in work teams: A multilevel analysis. [En línea] 2021. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.163>.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2022). 2022. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 104–121. [En línea] 2022. <https://doi.org/10.1037/apl0000883>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). 2022. *Comportamiento organizacional (18.ª ed.)*. Pearson Educación. s.l. : Fuente moderna ampliamente usada en estudios sobre motivación y liderazgo., 2022.