

EL IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN LABORAL E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL: UN ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO

Yulian Sepúlveda Casadiego

*Director Centro de Innovación y Productividad CIP Dosquebradas,
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD),
yulian.casadiego@unad.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9726-419X>*

Resumen

Este estudio tiene como objetivo explorar la relación entre el liderazgo transformacional y factores clave como la motivación, la satisfacción laboral y la innovación organizacional. A través de un análisis bibliométrico, se busca mapear las áreas de investigación y las interconexiones en términos clave de la literatura académica. Se utilizó VOSviewer, una herramienta de visualización bibliométrica para analizar un conjunto de artículos académicos relacionados con el liderazgo transformacional. La recolección de información se realizó en bases de datos reconocidas como Scopus y Web of Science, seleccionando artículos relevantes mediante criterios específicos de inclusión y exclusión. El análisis identificó 6 clústeres temáticos que representan áreas clave de investigación en el campo del liderazgo transformacional con 1000 ítems. Los clústeres más destacados incluyen la motivación y el compromiso, la gestión de la salud y la enfermería, la educación y el desarrollo de liderazgo, y la innovación organizacional. Estos clústeres muestran la amplitud y la profundidad del impacto del liderazgo transformacional en diferentes contextos organizacionales. Los resultados revelan que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la motivación y la satisfacción laboral, y promueve un ambiente organizacional propicio para la innovación. Este estudio ofrece una visión comprensiva de las áreas de investigación actuales y emergentes, proporcionando una base para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en la gestión organizacional.

Palabras clave: liderazgo transformacional, motivación laboral, satisfacción laboral, innovación organizacional, análisis bibliométrico.

This study aims to explore the relationship between transformational leadership and key factors such as motivation, job satisfaction, and organizational innovation. Through a bibliometric analysis, the research seeks to map areas of study and interconnections within key terms of the academic literature. VOSviewer, a bibliometric visualization tool, was used to analyze a set of scholarly articles related to transformational leadership. Data was collected from reputable databases such as Scopus and Web of Science, selecting relevant articles through specific inclusion and exclusion criteria. The analysis identified six thematic clusters representing key research areas in the field of transformational leadership, with a total of 1,000 items. The most prominent clusters include motivation and engagement, health management and nursing, education and leadership development, and organizational innovation. These clusters demonstrate the breadth and depth of the impact of transformational leadership across various organizational contexts. The results reveal that transformational leadership has a significant impact on motivation and job satisfaction and fosters an organizational environment conducive to innovation. This study offers a comprehensive overview of current and emerging research areas, providing a foundation for future research and practical applications in organizational management.

Keywords: transformational leadership, work motivation, job satisfaction, organizational innovation, bibliometric analysis.

Introducción

El liderazgo transformacional se ha consolidado como un enfoque vital en la gestión organizacional, caracterizado por su capacidad para inspirar y motivar a los empleados, y elevar tanto su moral como su rendimiento. A pesar de su importancia, la literatura sobre liderazgo transformacional está dispersa en varias disciplinas, lo que dificulta una comprensión integral de su impacto. La fragmentación de la literatura existente crea la necesidad de un análisis integrado que identifique y mapee las áreas clave de investigación, y las relaciones entre términos en el contexto del liderazgo transformacional. Este texto puede proporcionar una visión más clara de cómo el liderazgo transformacional influye en diversos aspectos organizacionales. Este estudio tiene como objetivo realizar un análisis bibliométrico de la literatura sobre liderazgo transformacional para identificar los principales temas de investigación y las interconexiones entre ellos. Específicamente, se busca:

1. Mapear las áreas clave de investigación en el campo del liderazgo transformacional.
2. Explorar las relaciones entre términos clave como motivación, satisfacción laboral e innovación organizacional.

3. Proporcionar una base para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en la gestión organizacional.

Este trabajo contribuye a la literatura proporcionando una visión comprensiva de las tendencias y patrones en la investigación sobre liderazgo transformacional. Los resultados pueden ayudar a investigadores y profesionales a identificar áreas emergentes y establecer nuevas direcciones para el estudio y la práctica del liderazgo transformacional.

Revisión de la literatura en el marco del liderazgo transformacional

- **Definición y teorías:** Bass y Avolio (1994) definieron el liderazgo transformacional como un proceso mediante el cual los líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles más altos de moralidad y motivación. Los líderes transformacionales son capaces de inspirar y motivar a sus seguidores, y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.
- **Motivación y satisfacción laboral:** estudios empíricos han demostrado que el liderazgo transformacional está positivamente relacionado con la motivación intrínseca de los empleados y la satisfacción laboral. Por ejemplo, Judge y Piccolo (2004) encontraron que los líderes transformacionales aumentan la motivación de sus empleados al proporcionar una visión clara y fomentar un sentido de propósito.
- **Gestión de la salud y enfermería:** en el ámbito de la salud, el liderazgo transformacional ha sido fundamental para mejorar la calidad del cuidado y reducir la rotación de personal. Cummings et al. (2010) destacaron que los líderes transformacionales en el sector de la salud pueden mejorar los resultados del paciente al promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo.
- **Educación y desarrollo de liderazgo:** la aplicación del liderazgo transformacional en la educación ha demostrado ser efectiva para el desarrollo de líderes futuros y la mejora de resultados educativos. Leithwood y Jantzi (2005) sugieren que los líderes transformacionales en el ámbito educativo pueden influir positivamente en el rendimiento académico, al fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y motivador.
- **Innovación y cambio organizacional:** el liderazgo transformacional fomenta un ambiente propicio para la innovación al promover la creatividad y la adaptabilidad dentro de las organizaciones. Gumusluoglu e Ilsev (2009) encontraron que los

líderes transformacionales pueden aumentar la capacidad de innovación de una organización, al incentivar a los empleados a pensar de manera creativa y asumir riesgos calculados.

- **Liderazgo transformacional:** el liderazgo transformacional, según Alcázar (2020), se centra en cuatro componentes principales:
 - » *Influencia idealizada.* Los líderes actúan como modelos a seguir, ganándose la confianza y el respeto de sus seguidores.
 - » *Motivación inspiracional.* Los líderes articulan una visión clara y atractiva del futuro, que motiva a los seguidores a superar sus propios intereses en favor de la organización.
 - » *Estimulación intelectual.* Los líderes fomentan la creatividad y la innovación, animando a los seguidores a cuestionar las normas y buscar soluciones innovadoras.
 - » *Consideración individualizada.* Los líderes prestan atención a las necesidades individuales de desarrollo de cada seguidor, y actúan como mentores y coaches.
- **Liderazgo por valores:** según Castaño Sánchez (2013), el liderazgo por valores implica que los líderes guíen a sus seguidores basándose en principios y valores compartidos, lo cual crea un sentido de propósito y dirección. Este modelo de liderazgo fomenta la integridad y la coherencia en las acciones de los líderes, lo que a su vez inspira confianza y compromiso en los seguidores. Además, el liderazgo por valores inspira confianza y compromiso entre los seguidores. Cuando los empleados ven que sus líderes actúan de manera consistente con los valores declarados, y que estos valores son más que simples palabras, se sienten motivados a contribuir al éxito de la organización de una manera significativa y auténtica. Esta alineación entre valores personales y organizacionales aumenta la satisfacción laboral y reduce la rotación, ya que los empleados se sienten parte de algo más grande y trascendental que meramente obtener resultados financieros.

Entonces, el liderazgo por valores no solo se trata de establecer normas éticas; también se trata de crear una cultura organizacional robusta y cohesiva donde la confianza, la responsabilidad y el compromiso son valores vividos y practicados en todos los niveles de la organización. Esto no solo beneficia el clima laboral interno, sino que también fortalece la posición competitiva y la reputación externa de la empresa como un actor ético y responsable en su comunidad y sector.

- **Trabajo inteligente productivo:** de acuerdo con Leal Afanador (2023, p. 223) en *Trabajo inteligente productivo*, ensayo sobre las necesarias condiciones de los

líderes y los empleados para su crecimiento personal y el de las organizaciones, nos introduce al concepto de trabajo inteligente productivo (TIP), que se basa en la optimización de los recursos humanos y tecnológicos para mejorar la eficiencia y la efectividad. Este enfoque resalta la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad, cualidades cruciales para un líder transformacional que busca inspirar a otros mediante el ejemplo y la creación de un entorno de trabajo dinámico y receptivo para el empoderamiento colectivo. Adoptar el enfoque del trabajo inteligente productivo no solo mejora la eficiencia organizacional, sino que fortalece la capacidad de adaptación y el empoderamiento colectivo. Como líderes, es nuestro deber cultivar este entorno que promueve tanto el crecimiento personal como el éxito sostenible de nuestras organizaciones, en un mundo cada vez más complejo y cambiante.

- **Teoría liderazgo situacional:** de acuerdo con Hersey y Blanchard (1997), el liderazgo situacional sostiene que no existe un estilo único de liderazgo que sea el mejor en todas las circunstancias. En lugar de eso, los líderes efectivos deben adaptarse a la situación específica y al nivel de desarrollo de sus seguidores. Este modelo se basa en la combinación de dos dimensiones: la dirección (tarea) y el apoyo (relación). Los líderes deben evaluar la competencia y el compromiso de sus seguidores y ajustar su estilo de liderazgo en consecuencia. Este enfoque flexible permite a los líderes proporcionar el nivel adecuado de dirección y apoyo necesario para inspirar y guiar a sus seguidores de manera efectiva.

Metodología

Análisis bibliométrico

- **Descripción de VOSviewer:** VOSviewer es una herramienta de software utilizada para construir y visualizar redes bibliométricas. Permite identificar patrones y tendencias en grandes conjuntos de datos bibliográficos, lo que facilita la identificación de áreas clave de investigación y las relaciones entre términos.
- **Recolección de datos:**
 - » *Fuentes y criterios.* Se seleccionaron artículos de las bases de datos Scopus y Web of Science, utilizando términos de búsqueda relacionados con “liderazgo transformacional”. Los criterios de inclusión y exclusión aseguraron la relevancia y calidad de los artículos seleccionados.

- **Procedimiento de análisis:**

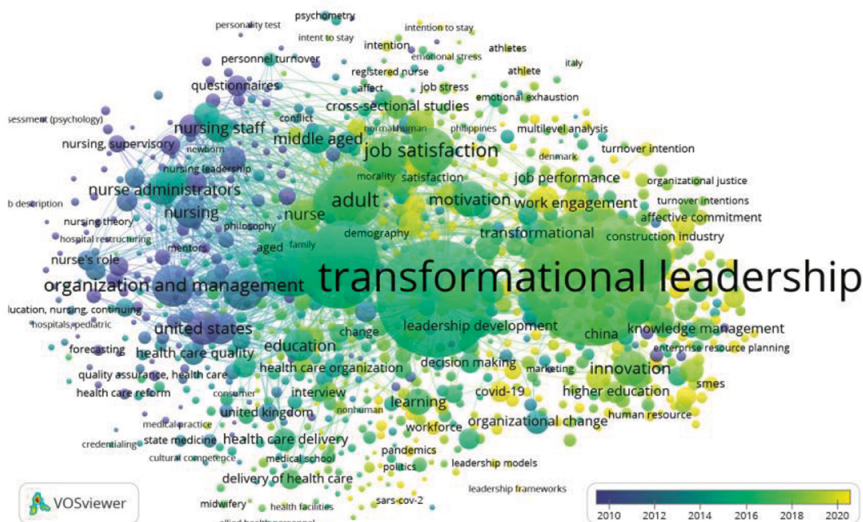
- *Generación del mapa de red.* Los datos bibliográficos de los artículos seleccionados se extrajeron, se limpiaron para eliminar duplicados y se procesaron en VOSviewer para generar el mapa de red de palabras clave. Este mapa visualiza las relaciones y conexiones entre términos clave en la literatura sobre liderazgo transformacional.

Este estudio tiene varias limitaciones, como el posible sesgo en la selección de artículos y las limitaciones de las herramientas bibliométricas utilizadas. Además, la literatura analizada se entró en artículos publicados en inglés, lo que puede excluir investigaciones relevantes en otros idiomas.

Resultados

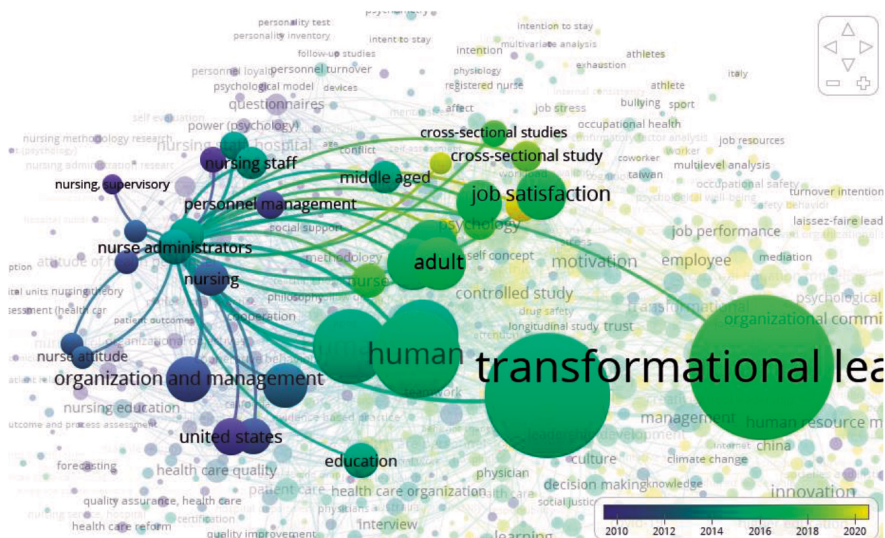
En la figura 8, el mapa de red generado muestra varias áreas densamente conectadas que representan clústeres temáticos clave en la investigación sobre liderazgo transformacional. Los nodos más grandes y las conexiones más fuertes indican los términos más frecuentemente investigados y sus relaciones.

Figura 8. Redes de mapa de red derivado del núcleo semántico transformational leadership con 6 clúster y 1000 ítems



Fuente: Scopus (2024) y diseño VOSviewer.

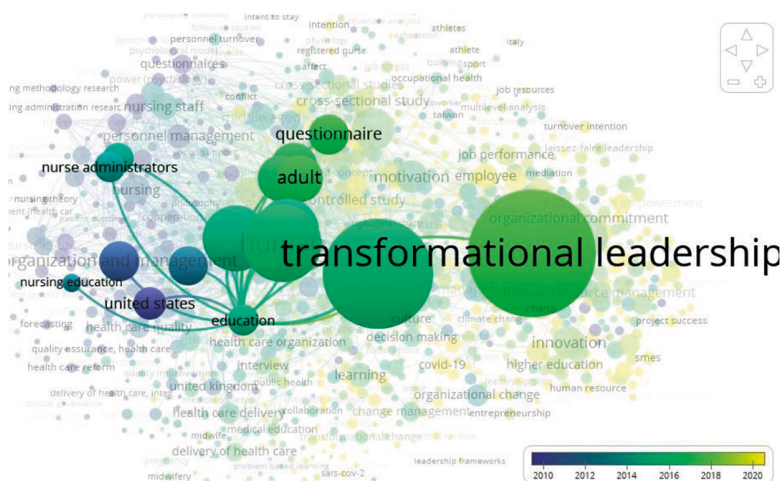
Figura 10. Clúster 4 Mapa de co-ocurrencia de términos sobre liderazgo transformacional en el ámbito de la gestión del personal de enfermería con 142 ítems



Fuente: Scopus (2024) y diseño VOSviewer.

En la figura 11, se presenta el clúster 3 con 195 ítems, con una tendencia de palabras clave en educación. Este clúster abarca términos como “educación”, “desarrollo de liderazgo” y “enseñanza”, resaltando el papel del liderazgo transformacional en la formación y desarrollo de futuros líderes.

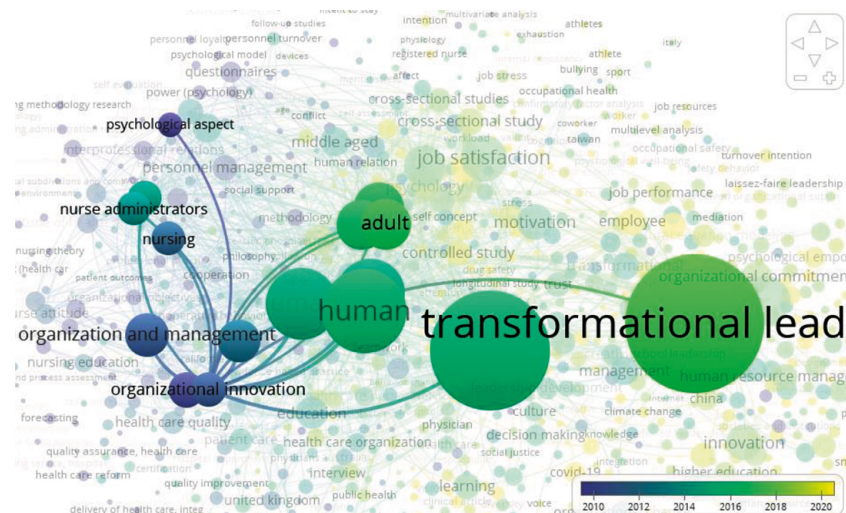
Figura 11. Clúster 3 derivado del núcleo semántico transformational leadership con 195 ítems



Fuente: Scopus (2024) y diseño VOSviewer.

En la figura 12, se presenta el clúster 3 con 195 ítems, con una tendencia de palabras clave en educación. Este clúster abarca términos como la *innovación* y el *cambio organizacional*, como “innovación”, “cambio organizacional” y “gestión del conocimiento”, indican que el liderazgo transformacional facilita un ambiente de trabajo propicio para la creatividad y la adaptabilidad.

Figura 12. Clúster 3 derivado del núcleo semántico transformational leadership con 195 ítems



Fuente: Scopus (2024) y diseño VOSviewer.

Análisis y discusión

Los estudios revisados, incluyendo los de Bass y Avolio (1994) y Gumusluoglu e Ilsev (2009), respaldan la asociación positiva entre el liderazgo transformacional y mejoras en la motivación, satisfacción laboral e innovación organizacional. Este cuerpo de literatura subraya la importancia de los líderes transformacionales en la creación de ambientes propicios para la innovación y el desarrollo personal (Cummings et al., 2010).

Aunque la literatura existente ha destacado la relación entre liderazgo transformacional y resultados organizacionales positivos, como sugiere Alcázar (2020), emergen nuevas áreas como la calidad en el cuidado de la salud y la cultura organizacional, que necesitan ser exploradas más a fondo. Estas áreas representan oportunidades para aplicar y estudiar los principios del liderazgo transformacional en contextos específicos y menos explorados (Leithwood y Jantzi, 2005).

Los líderes y gerentes pueden aplicar los principios del liderazgo transformacional, como señala Castaño Sánchez (2013), para mejorar el rendimiento y la innovación organizacional. Inspirar con una visión clara, fomentar un ambiente de apoyo y promover la creatividad son estrategias efectivas respaldadas por la literatura revisada (Hersey y Blanchard, 1977).

Para ampliar este análisis, futuras investigaciones podrían incluir estudios multilingües y utilizar herramientas bibliométricas avanzadas, como sugieren Judge y Piccolo (2004), para validar los hallazgos y explorar clústeres adicionales de investigación. Esto podría facilitar una comprensión más profunda de cómo el liderazgo transformacional puede influir en la gestión organizacional en diversos contextos (Leal Afanador, 2023).

Postura para la integración de conceptos

Integrar los conceptos del liderazgo transformacional puede inspirar a otros líderes a adoptar prácticas efectivas:

- Visión y propósito compartido: articular una visión inspiradora alinea los esfuerzos hacia metas comunes (Alcázar, 2020).
- Ejemplo y modelado: actuar como modelo a seguir refuerza valores organizacionales (Bass y Avolio, 1994).
- Empoderamiento y desarrollo personal: fomentar el crecimiento individual fortalece el equipo y la organización (Cummings et al., 2010).
- Innovación y creatividad: crear un ambiente que valore la innovación permite explorar nuevas ideas (Gumusluoglu y Ilsev, 2009).

Esta estructura permite vincular los puntos clave de la literatura revisada con las oportunidades de investigación y la aplicación práctica del liderazgo transformacional.

Conclusiones

- El liderazgo transformacional se asocia significativamente con mejoras en la motivación y satisfacción laboral, y fomenta un ambiente propicio para la innovación organizacional.
- Los clústeres temáticos identificados proporcionan una visión comprensiva de las áreas clave de investigación en este campo.
- Este estudio confirma la importancia del liderazgo transformacional en la mejora del rendimiento organizacional y la promoción de la innovación. Los hallazgos

pueden guiar futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en la gestión organizacional, ayudando a líderes y administradores a desarrollar estrategias efectivas para inspirar y motivar a sus empleados.

Referencias

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Revista de Temas de Coyuntura y Perspectivas*, 5(4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Castaño Sánchez, R. (2013). Antecedentes y desarrollo de las teorías de liderazgo. En *Un nuevo modelo de liderazgo por valores* (pp. 23-86). Universidad de Alcalá. <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y>lasorganizaciones.
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., Muise, M. y 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. y 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. y Blanchard, K. H. (1977). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Judge, T. A. y 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*. Sello Editorial UNAD. <https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/book/247>
- Leithwood, K. y Jantzi, D. (2005). *Aprendizaje organizacional y liderazgo en la educación*. Pearson Educación.