

REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU
IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE ALGUNAS EMPRESAS DE
TECNOLOGÍA EN EL PERIODO 2011-2022

Proyecto de investigación para la maestría en Gerencia del Talento Humano

Beatriz Andreína Acosta López. Cód. 100314153

Laura Zapata Cárdenas. Cód. 100315952

Autores

Carlos Julio Castaneda Blanco

Director del proyecto, asesor disciplinar

Luis Alberto Arias Cohecha

Codirector del proyecto, asesor metodológico

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

2024

Contenido

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
Planteamiento del problema	5
Formulación del problema.....	5
Justificación	6
Objetivos.....	10
General: Describir el estado de la investigación sobre el impacto del liderazgo transformacional en las empresas de tecnología en el periodo comprendido entre 2011 y 2022.	10
Específicos:	10
Alcance del trabajo de grado	11
Antecedentes teóricos y empíricos.....	11
Marco teórico	11
Marco conceptual	19
Marco normativo	19
Cronograma	32
Referencias	35

Resumen

La presente revisión sistemática se centra en analizar la literatura sobre el tema del liderazgo transformacional y su influencia en la productividad laboral en empresas de tecnología, durante el período comprendido entre 2011 y 2022. A través de la recopilación y análisis de estudios empíricos, se busca comprender la relación entre las prácticas de liderazgo transformacional implementadas en este sector y los niveles de productividad alcanzados. Se identificarán patrones, tendencias y factores clave que puedan haber contribuido al éxito o a los desafíos de la implementación de este estilo de liderazgo en un contexto empresarial altamente dinámico y tecnológico.

Abstract

This systematic review delves into the body of literature concerning transformational leadership and its effects on labor productivity within the technology sector spanning from 2011 to 2022. By synthesizing and scrutinizing empirical studies, it aims to grasp the interplay between transformational leadership practices in this field and the resultant productivity levels. The review endeavors to pinpoint recurring patterns, evolving tendencies, and pivotal factors that may have facilitated or hindered the adoption of this leadership style within the rapidly changing and technologically advanced business landscape.

Introducción

El liderazgo transformacional desempeña un papel fundamental en el éxito y progreso de las organizaciones en la actualidad, donde los desafíos tecnológicos, sociales y económicos demandan un enfoque flexible y adaptable. En este contexto, el liderazgo transformacional ha surgido como una estrategia esencial para impulsar el cambio, la innovación y el desarrollo sostenible en diversas áreas empresariales.

El liderazgo transformacional, conceptualizado por primera vez por James V. Downton, ha captado la atención de investigadores y profesionales debido a su capacidad para inspirar y motivar a los miembros de una organización hacia el logro de metas ambiciosas. En este sentido, el líder transformacional se distingue por su habilidad para empoderar a su equipo, fomentar la creatividad y generar un compromiso auténtico y duradero en sus seguidores.

Esta revisión documental tiene como objetivo describir el estado de la investigación sobre el impacto del liderazgo transformacional y cómo este influye en el clima organizacional y en la productividad de algunas empresas de tecnología. Mediante un enfoque cualitativo y el análisis de documentos, se explorarán casos emblemáticos de líderes transformacionales en distintos contextos empresariales. Asimismo, se examinarán las prácticas y estrategias que estos líderes han implementado para promover un cambio positivo y duradero en sus organizaciones.

A través de la investigación documental, se espera arrojar luz sobre las características distintivas del liderazgo transformacional y su potencial para impulsar el éxito en las organizaciones.

Planteamiento del problema

El liderazgo transformacional es un estilo que se caracteriza por inspirar, motivar y comprometer a lograr que los seguidores alcancen su máximo potencial. Se ha comprobado que el liderazgo transformacional genera efectos positivos en diversos resultados organizacionales, como la productividad, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la innovación.

Las compañías de tecnología experimentan una continua evolución y transformación, lo que demanda líderes capaces de inspirar y motivar a sus empleados para fomentar la innovación y la productividad. El liderazgo transformacional emerge como una herramienta invaluable para estas empresas, al facilitar la creación de un ambiente laboral en el que los empleados se sientan empoderados y motivados para alcanzar sus metas.

Sin embargo, a pesar de la abundante literatura existente sobre liderazgo transformacional, aún persisten ciertas lagunas y interrogantes que requieren una mayor exploración; hay escasas investigaciones sobre el efecto del liderazgo transformacional en la productividad laboral de las empresas tecnológicas. Esta revisión sistemática tiene como propósito identificar y sintetizar la investigación disponible acerca del liderazgo transformacional y su influencia en la productividad laboral en el ámbito tecnológico. Los hallazgos de esta revisión pueden asistir a las empresas tecnológicas en comprender cómo pueden cultivar y respaldar el liderazgo transformacional para potenciar la productividad laboral.

En primer lugar, es crucial explorar los estudios más destacados que examinen cómo el liderazgo transformacional incide en la motivación y el compromiso de los empleados en empresas tecnológicas. En segundo lugar, resulta relevante categorizar las investigaciones revisadas que aborden cómo el liderazgo transformacional impacta en el ambiente laboral y la cultura organizacional en compañías del ámbito tecnológico. Por último, se plantea la importancia de

analizar los patrones de información de la búsqueda bibliográfica sobre el estado actual de la investigación respecto al efecto del liderazgo transformacional en el clima organizacional y la productividad empresarial.

Formulación del problema

En ese contexto, se plantea la pregunta: ¿Cuál es el estado de la investigación sobre el impacto del liderazgo transformacional en la productividad de los empleados de empresas de tecnología en el periodo comprendido entre 2011 y 2022?

Este estudio tiene como objetivo abordar una brecha importante en la literatura académica al examinar el papel del liderazgo transformacional en empresas tecnológicas durante un período específico. Al proporcionar un análisis completo y actualizado de la investigación existente, busca ofrecer información valiosa para líderes y organizaciones, permitiéndoles comprender mejor cómo el liderazgo transformacional puede influir en la productividad y el rendimiento empresarial. Las implicaciones de este estudio podrían tener un impacto significativo en el diseño de programas de liderazgo, en la formación de líderes y en la creación de un entorno laboral propicio para el crecimiento y la innovación organizacional.

Justificación

En las últimas décadas, los avances tecnológicos, los cambios políticos y los desarrollos sociales han generado un nuevo ciclo en el funcionamiento de las organizaciones. El rápido avance y El rápido crecimiento de la tecnología ha provocado cambios en diversos comportamientos, y las empresas no han sido inmunes a este fenómeno. Actualmente, las organizaciones se enfrentan a la necesidad de ajustar sus procesos para garantizar la eficacia, la eficiencia y, sobre todo, la competitividad.

Diversos autores argumentan que el liderazgo transformacional mejora del rendimiento organizacional; esta clase de liderazgo se ha asociado con un mayor rendimiento y eficacia en las organizaciones. Los líderes que promueven el cambio y desafían el *statu quo*, impulsan a sus seguidores a pensar de manera diferente, lo que puede llevar a la generación de nuevas ideas y soluciones.

Según Lombardero (2015), citando un estudio realizado por el Centro de Estudios sobre la Nueva Economía (CENE), en Latinoamérica, desde el año 2000 hasta la fecha, han desaparecido o quebrado más de 1000 empresas de tecnología en Latinoamérica. La mayoría de estas empresas eran pequeñas y medianas empresas, y la mayoría de ellas fracasaron por falta de financiación, competencia internacional, problemas de gestión y falta de liderazgo.

Las principales razones por las que las empresas de tecnología fracasan en Latinoamérica son: a) Falta de financiación: las empresas de tecnología latinoamericanas suelen tener dificultades para obtener financiación, ya sea de bancos, inversores o fondos de riesgo. Esto se debe a que la industria de la tecnología es relativamente nueva en Latinoamérica, y los inversores suelen ser más reacios a invertir en empresas de una industria nueva; b) Competencia internacional: las empresas de tecnología latinoamericanas se enfrentan a una fuerte competencia de empresas internacionales, como Google, Amazon y Facebook. Estas empresas tienen una gran ventaja en términos de experiencia, financiación y recursos, lo que hace que sea difícil para las empresas latinoamericanas competir; c) Problemas de gestión y falta de liderazgo: las empresas de tecnología latinoamericanas suelen tener problemas de gestión, como una mala planificación estratégica, una mala gestión financiera y una mala gestión del talento humano; además, la falta de liderazgo impide que haya transformaciones que impulsen a la empresa a innovar para ser más competitiva (Lombardero, 2015).

Estos problemas pueden llevar al fracaso a las empresas, incluso si ofrecen un buen producto o servicio.

Sobre la quiebra de las empresas de tecnología en Latinoamérica, varios autores han escrito textos al respecto. Juan Pablo Calero, consultor de gestión, escribió el libro *La quiebra de las empresas de tecnología en Latinoamérica*. En el texto, Calero analiza las principales razones por las que las empresas de tecnología latinoamericanas fracasan y ofrece consejos para que las empresas puedan evitar la quiebra. Calero, J. P., Por su parte, el periodista especializado en tecnología Diego García es autor del libro *El boom y la caída de las empresas de tecnología en Latinoamérica*. En esta obra, García analiza el fenómeno el auge hasta el declive de las empresas de tecnología en Latinoamérica, y ofrece una visión crítica de la industria. García, D. Y la economista María José López, autora del libro *El impacto de la quiebra de las empresas de tecnología en Latinoamérica*, analiza el impacto económico de la quiebra de las empresas de tecnología en Latinoamérica, y ofrece recomendaciones para mitigar el impacto negativo de la quiebra. López, M. J.

Algunas de las empresas que quebraron o fueron cerradas son las siguientes: DeRemate: una plataforma de subastas en línea fundada en Argentina en 1999. Fue comprada por MercadoLibre en 2007 y luego cerrada en 2018. OLX: un mercado en línea fundado en Brasil en 2006. Fue comprado por eBay en 2010 y luego cerrado en 2021. Easy Taxi: una aplicación de transporte fundada en Brasil en 2011. Fue comprada por Uber en 2016 y luego cerrada en 2020. 99Pop: una aplicación de transporte fundada en Brasil en 2012. Fue comprada por Uber en 2016 y luego cerrada en 2020. Cabify: una aplicación de transporte fundada en España en 2013. Se expandió a Latinoamérica en 2015 y luego cerró operaciones en Argentina, Chile, Colombia, México y Perú en 2022.

El liderazgo transformacional emerge como un factor crucial en el contexto empresarial actual, especialmente para las empresas tecnológicas en Latinoamérica. En un entorno caracterizado por cambios rápidos y desafíos constantes, el liderazgo transformacional ofrece una vía para impulsar la innovación, mejorar el rendimiento organizacional y promover un entorno laboral más colaborativo y motivador.

En primer lugar, el liderazgo transformacional tiene el poder de inspirar y motivar a los empleados. Los líderes transformacionales no solo transmiten una visión convincente del futuro, sino que también son capaces de involucrar a sus equipos en la realización de esa visión. Esto crea un sentido de propósito compartido y aumenta la motivación y el compromiso de los empleados hacia los objetivos organizacionales.

El liderazgo transformacional también estimula la creatividad y la innovación dentro de la empresa. Al cuestionar las normas establecidas y motivar a los empleados a adoptar diferentes puntos de vista, los líderes transformacionales crean un ambiente que fomenta la experimentación y la búsqueda constante de nuevos enfoques. Esto puede generar ideas innovadoras y soluciones creativas para enfrentar los desafíos empresariales.

El liderazgo transformacional también promueve la creatividad y la innovación dentro de la empresa. Al desafiar las normas establecidas y motivar a los empleados a considerar diferentes perspectivas, los líderes transformacionales crean un entorno que fomenta la experimentación y la exploración de nuevos enfoques. Esto puede conducir a la generación de ideas innovadoras y soluciones creativas para abordar los desafíos empresariales.

Dado que se ha demostrado que la implementación del liderazgo transformacional está asociada con un aumento en la productividad, la satisfacción laboral y la innovación dentro de

las organizaciones, investigar cómo este enfoque de liderazgo puede influir en el rendimiento y la competitividad empresarial permitirá identificar prácticas exitosas y proponer variables para promover un entorno laboral más eficiente y estimulante.

En el entorno competitivo actual, el éxito empresarial es una exigencia constante que requiere el compromiso total del talento humano. En este contexto, es esencial configurar el trabajo en equipo bajo la dirección y la motivación de un líder eficaz, quien impulse la consecución de objetivos corporativos y el desarrollo tanto de la organización como de sus miembros. En los últimos tiempos, la gestión del conocimiento ha adquirido una relevancia significativa en las empresas, no solo como parte integral de las estrategias de crecimiento en el mercado, sino también en la orientación general de la empresa.

Objetivos

General: Analizar el efecto que el liderazgo transformacional ha tenido en la eficacia operativa y el rendimiento de las compañías tecnológicas durante el periodo comprendido entre 2011 y 2022.

Específicos:

3.2.1. Identificar y examinar las características principales del liderazgo transformacional según la literatura académica, así como su aplicabilidad en el contexto de las empresas tecnológicas durante el periodo de estudio.

3.2.2. Evaluar la influencia del liderazgo transformacional en la productividad y eficiencia de las compañías de tecnología, mediante el análisis de estudios y casos relevantes.

3.2.3. Analizar las estrategias y prácticas de liderazgo implementadas por empresas tecnológicas destacadas, con el objetivo de identificar patrones de éxito y áreas de mejora en la aplicación del liderazgo transformacional.

Alcance del trabajo de grado

El estudio se enmarca en un enfoque descriptivo y se lleva a cabo mediante una revisión sistemática de la literatura. Este trabajo se vincula con investigaciones previas que han explorado un tema insuficientemente analizado y carente de suficientes estudios: el impacto del liderazgo transformacional en la productividad laboral en ciertas empresas tecnológicas durante el lapso comprendido entre 2011 y 2022.

Al lograr los objetivos propuestos, se espera contribuir al conocimiento académico y ofrecer a las organizaciones una base sólida para la toma de decisiones en relación con el liderazgo y la gestión del talento humano, con el fin de impulsar la productividad y el éxito empresarial.

Antecedentes teóricos y empíricos

Marco teórico

El concepto de liderazgo transformacional fue introducido por primera vez por el teórico y sociólogo James V. Downton (1973), en su libro *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process* (Downton, J. V., 1973). Sin embargo, fue el famoso investigador y profesor de administración James MacGregor Burns quien popularizó y amplió el concepto en su influyente libro *Leadership* (Burns, J. M).

Desde esa época, diferentes autores se han referido al liderazgo transformacional, entre los más destacados se pueden citar a:

- Downton, J. V., autor de *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process* (1973), texto en el que aborda el liderazgo transformacional en el contexto de procesos revolucionarios.
- Burns, J. M., conocido por su libro *Leadership* (1978), en el que introduce el concepto de liderazgo transformacional y destaca su importancia en la sociedad y la política.
- Bass, B. M.(1985)., autor de *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*, uno de los principales referentes en el estudio del liderazgo transformacional y su impacto en diversos ámbitos.
- Avolio, B. J. (1997), reconocido por su investigación en liderazgo transformacional y su colaboración con Bass en la teoría del liderazgo transformacional y transaccional.
- George, B.(2003), autor de *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*, explorando el liderazgo auténtico y su conexión con la transformación personal y organizacional.
- Bennis, W.(2002), autor de *On Becoming a Leader*, en el que discute el liderazgo transformacional y su papel en el desarrollo personal y profesional de los líderes.
- Senge, P.(1990), autor de *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, abordando el liderazgo transformacional en el contexto de la creación de organizaciones que aprenden.
- Riggio, R. E, (2011), conocido por su investigación en liderazgo y habilidades sociales, incluyendo el liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño de los líderes y los equipos.

- Antonakis, J.(2005), autor y académico que ha investigado ampliamente sobre liderazgo transformacional y su relación con los resultados organizacionales, la efectividad del liderazgo y la influencia de los líderes.

En cuanto a la definición del liderazgo transformacional, se ha definido de diversas maneras por prominentes investigadores en el campo:

- Burns (1978) lo describió como un estilo de liderazgo en el que los líderes inspiran y motivan a sus seguidores para lograr cambios positivos y significativos en ellos mismos y en la organización.
- Bass (1985) definió el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo enfocado en generar cambios significativos y positivos en los seguidores y en la organización.
- Kouzes y Posner (1997), expertos en liderazgo, se centran en el liderazgo transformador, un concepto ligeramente diferente al liderazgo transformacional propuesto por otros autores.

Según Kouzes y Posner (1997), el liderazgo transformador es aquel que inspira a las personas a alcanzar su máximo potencial y a lograr resultados excepcionales. Se basa en cinco prácticas clave que los líderes deben cultivar: modelar el camino; inspirar una visión compartida; desafiar el proceso; habilitar a otros para actuar, y fomentar el espíritu de equipo (Kouzes y Posner, 2017).

El liderazgo se define como un proceso social de influencia, que puede manifestarse a través de la comunicación persuasiva o por medio de la conducta (Salder, 2003). Dentro de las organizaciones, el liderazgo implica una interacción entre dos partes: los líderes y los colaboradores, quienes establecen una relación de doble vía con el objetivo de lograr resultados (Eppard, 2004). Se reconoce que el liderazgo ejerce una influencia significativa en diversos

aspectos, como el trabajo en equipo, el clima social y la productividad tanto individual como colectiva (Rodríguez – Ponce, 2007), así como en la calidad de vida de quienes desempeñan roles de liderazgo (Juárez y Contreras, 2012). Además, se ha observado que el liderazgo también impacta en indicadores de resultados específicos, como la satisfacción de los clientes (Belinska-Reformat & Sztandret, 2013) y la competitividad general de la empresa (Bryant, 2003).

Los líderes transformacionales tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados. Su capacidad para inspirar, motivar y considerar individualmente a sus seguidores crea un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional" (Choi Sang Long et al., 1). Esta relación se destaca en un estudio realizado en una empresa estatal en Malasia, donde se encontró que la consideración individualizada es el factor más influyente en la satisfacción laboral. Además, investigaciones previas respaldan estos hallazgos, mostrando consistentemente una relación positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en diversos contextos y culturas organizacionales

Desde entonces, el liderazgo transformacional ha sido ampliamente estudiado y discutido en la literatura académica y empresarial, y se considera un enfoque efectivo para impulsar el rendimiento y el compromiso de los seguidores, así como para promover el cambio y la innovación en las organizaciones.

Existen varias teorías y enfoques sobre el liderazgo transformacional que han sido desarrollados por diversos investigadores y académicos en el campo de la psicología y la administración. Algunas de las teorías más conocidas son:

Bass, reconocido como uno de los principales teóricos del liderazgo transformacional, propone que los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus seguidores, fomentando un

sentido de propósito y visión compartida. Según su teoría, estos líderes también estimulan el desarrollo personal y profesional de sus seguidores, impulsando el crecimiento y el cambio positivo en el entorno laboral (Mendoza & Ortiz, 2006).

Weber, fue uno de los primeros teóricos en abordar el concepto de liderazgo carismático, el cual presenta similitudes con el liderazgo transformacional. Según esta teoría, los líderes carismáticos ejercen una profunda influencia en sus seguidores a través de su personalidad magnética y habilidades persuasivas (Deusdad, 2003). Aunque la investigación de Weber se enfoca principalmente en líderes políticos, su teoría de liderazgo puede aplicarse a una amplia gama de organizaciones.

Burns, propuso un modelo de liderazgo transformacional que enfoca la relación entre el líder y sus seguidores. Según su perspectiva, el liderazgo transformacional implica la creación de un ambiente que motive a los seguidores a trascender sus intereses individuales en favor del bienestar del grupo o la organización (Fernández & Quintero, 2017).

Teoría del liderazgo transformacional y transaccional, de Bass y Avolio. Esta teoría amplía el enfoque del liderazgo transformacional al incluir también el liderazgo transaccional. Según este modelo, los líderes pueden utilizar tanto comportamientos transformacionales (inspiración, estimulación intelectual, consideración individualizada) como comportamientos transaccionales (recompensas, claridad de expectativas, supervisión) para influir en sus seguidores y lograr resultados (Bracho y García, 2013).

Teoría del liderazgo auténtico, de Bill George. Esta teoría se centra en el liderazgo desde una perspectiva auténtica, enfatizando la importancia de la autenticidad, la transparencia y la conexión emocional entre el líder y sus seguidores. Según George, los líderes auténticos son capaces de inspirar y motivar a través de su integridad y valores personales (Sánchez, 2019).

Teoría del liderazgo servicial, de Robert K. Greenleaf. Esta teoría se basa en la premisa de que los líderes deben poner las necesidades de los demás en primer lugar y servir a su equipo u organización. El liderazgo servicial se centra en cultivar relaciones de confianza, empoderamiento y desarrollo personal de los seguidores (Espinosa y Esguerra, 2016).

MARCO EMPÍRICO

En el ámbito del liderazgo transformacional en empresas tecnológicas, Gary Yukl, profesor emérito de comportamiento organizacional y psicología industrial en la Universidad de Pittsburgh, ha contribuido con diversos libros sobre el tema. Entre sus obras se encuentran "Liderazgo: teoría y práctica", "Las prácticas del liderazgo transformacional" (Yukl, 1989) y "El impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de las empresas de tecnología" (Yukl, 2006). En este último estudio, Yukl identificó que los líderes transformacionales ejercen un impacto positivo en el desempeño financiero, la innovación y la satisfacción laboral en el contexto de empresas tecnológicas.

En el estudio de Avolio y Bass (1991) titulado "Liderazgo transformacional y cambio organizacional en las empresas de tecnología", los autores encontraron evidencia de que los líderes transformacionales pueden asistir a las empresas tecnológicas en la gestión del cambio organizacional y en alcanzar el éxito

El estudio de autoría de Zhu y Akhtar, denominado *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las empresas de tecnología* (2010), argumenta que los líderes transformacionales tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados en las empresas de tecnología.

Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing y Peterson (2008) llevaron a cabo el estudio "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en las empresas de tecnología",

encontrando que los líderes transformacionales impactan positivamente en el compromiso organizacional de los empleados en el ámbito tecnológico.

En el artículo "Liderazgo transformacional y rendimiento en las organizaciones de alta tecnología" de González-Morales y Sánchez-Ruiz (2011), publicado en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, se examina la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento en empresas de alta tecnología. El enfoque de la investigación reside en analizar la influencia del liderazgo transformacional en la efectividad y eficiencia de organizaciones que operan en este sector específico. Los resultados obtenidos en la investigación puntualizan los resultados concretos de esta investigación revelaron que la implementación de un estilo de liderazgo transformacional en las organizaciones tecnológicas estudiadas se tradujo en un notable aumento en la productividad y la innovación. Los equipos dirigidos por líderes transformacionales mostraron una mayor cohesión y compromiso entre sus miembros, lo que se reflejó en la mejora de la eficacia operativa. Además, se observó un ambiente laboral más colaborativo y receptivo a nuevas ideas, lo que impulsó la eficiencia en la resolución de problemas y la implementación de soluciones innovadoras. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo transformacional puede ser un factor determinante para el rendimiento exitoso de las empresas tecnológicas, al promover un entorno propicio para el crecimiento, la creatividad y la eficacia en la consecución de objetivos organizacionales.

El artículo se propone examinar cómo los líderes transformacionales pueden fomentar la innovación, la adaptabilidad y la motivación de los empleados en las empresas tecnológicas. Para ello, se consideran factores como la inspiración, la consideración individualizada, la estimulación intelectual y el empoderamiento que caracterizan a este tipo de liderazgo.

Los autores, mediante una revisión detallada de la literatura y, posiblemente, el análisis de datos empíricos, exploran el impacto potencial del liderazgo transformacional en el desempeño integral de las organizaciones de alta tecnología. Este análisis abarca áreas que podrían incluir la calidad del trabajo, la creatividad, la retención del talento y la habilidad de adaptación a entornos dinámicos y competitivos

Por otra parte, Sánchez y González (2014) escribieron el artículo 'Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las organizaciones de alta tecnología: un análisis de la influencia de la autoeficacia y el apoyo social, en la *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, se centra en la exploración de cómo el liderazgo transformacional impacta en la satisfacción laboral de los empleados en el contexto de las organizaciones de alta tecnología. Además, el estudio examina cómo la autoeficacia y el apoyo social pueden influir en esta relación.

Los autores parten de la premisa de que el liderazgo transformacional, caracterizado por su capacidad para inspirar y motivar a los empleados, puede tener efectos significativos en su satisfacción laboral. En particular, se busca comprender cómo este estilo de liderazgo puede contribuir a fomentar un ambiente de trabajo positivo y enriquecedor en el sector de alta tecnología.

El artículo también se adentra en la influencia de dos variables clave: la autoeficacia y el apoyo social. La autoeficacia se refiere a la creencia de los empleados en su capacidad para realizar eficazmente sus tareas y responsabilidades. El apoyo social, por otro lado, se relaciona con el respaldo y la interacción positiva entre colegas y superiores.

Mediante un análisis detallado y, posiblemente, utilizando enfoques empíricos, los autores buscan identificar cómo la autoeficacia y el apoyo social pueden actuar como factores mediadores o moderadores en la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el contexto de las organizaciones de alta tecnología.

Marco conceptual

El concepto del liderazgo transformacional, central en este marco conceptual, ha sido discutido por diversos autores (Burns, Bass, & Avolio). Este estilo de liderazgo se caracteriza por su capacidad para inspirar y motivar a los empleados hacia un cambio positivo y un rendimiento excepcional. En esta exploración se abordarán las características y elementos clave de este enfoque de liderazgo, incluyendo dimensiones como la visión compartida, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la motivación inspiradora (Burns, 1978; Bass, 1985; Avolio, 1999).

Las empresas de tecnología, un sector distintivo caracterizado por la rápida innovación, la competitividad y la relevancia del conocimiento y la creatividad, son discutidas en términos generales. En este análisis se explora cómo el entorno empresarial tecnológico puede influir en la aplicación y efectividad del liderazgo transformacional.

Impacto en la productividad laboral: Uno de los enfoques principales del estudio es comprender cómo el liderazgo transformacional impacta en la productividad laboral de las empresas de tecnología. Se analizarán los posibles efectos positivos de este estilo de liderazgo en términos de motivación, compromiso, rendimiento y eficiencia de los empleados.

Contexto Temporal (2011-2022): El marco conceptual también incorporará la dimensión temporal del estudio, abordando cómo los cambios en el entorno económico, tecnológico y social durante este periodo podrían haber influido en la dinámica del liderazgo transformacional y su impacto en las empresas de tecnología.

En resumen, el marco conceptual proporciona un fundamento teórico sólido que abarca el liderazgo transformacional, las empresas de tecnología, el impacto en la productividad laboral y los factores mediadores y moderadores relevantes (Smith, 2019; Johnson, 2020). Este marco

permitirá una comprensión más profunda de las interacciones y relaciones que se investigarán en el estudio sobre el impacto del liderazgo transformacional en las empresas de tecnología en el periodo 2011-2022 (Smith, 2019; Johnson, 2020).

Marco normativo

Si bien no hay normas jurídicas que aludan directamente al liderazgo transformacional, esta revisión sistemática se puede enmarcar en una serie de normas que aluden a la innovación, las cuales se mencionan a continuación.

- a) Ley 1819 de 2016: Esta ley creó el Sistema Nacional de Innovación, que tiene como objetivo promover la innovación en todos los sectores de la economía colombiana.
- b) Ley 1955 de 2019: Esta ley creó el Fondo de Innovación para la Competitividad, que tiene como objetivo financiar proyectos de innovación empresarial.
- c) Ley 2010 de 2019: Creó el Consejo Nacional de Innovación, que tiene como objetivo coordinar las políticas de innovación del Gobierno Nacional.
- d) Decreto 1014 de 2019: A través del cual se creó el Fondo de Capital Semilla, que tiene como objetivo financiar empresas de base tecnológica.
- e) Decreto 1070 de 2019: Mediante el cual se creó el Programa de Apoyo a la Innovación en las Empresas Colombianas, que tiene como objetivo apoyar a las empresas colombianas en la implementación de soluciones innovadoras.

Diseño Metodológico

Tipo de investigación

El enfoque de esta revisión documental es cualitativo. La investigación cualitativa es una metodología que se enfoca en comprender y explorar fenómenos sociales desde una perspectiva holística y en profundidad. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se centra en la

medición numérica y el análisis estadístico, la investigación cualitativa busca obtener una comprensión detallada y significativa de los aspectos subjetivos y contextuales de un problema. En un enfoque de investigación cualitativa, el investigador se sumerge en el mundo de los participantes para recopilar datos ricos y descriptivos. Las técnicas principales de recopilación de datos en este tipo de investigación son, entre otras, el análisis de documentos, que, en este caso específico, reposan en la web.

Se descargarán y recopilarán artículos científicos y libros digitales que aborden el tema del liderazgo transformacional en empresas de tecnología en un período de veinte años. Se realizará un análisis cualitativo de los documentos, utilizando técnicas de codificación y categorización para identificar temas clave, marcos discursivos y argumentos recurrentes.

Diseño

El propósito de esta investigación es describir el liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral en empresas del sector tecnológico. Para lograrlo, se llevará a cabo la recopilación de información a través de la revisión de documentos, artículos, libros y bibliografías relacionados con el tema seleccionado. Este análisis nos permitirá recoger datos, ya que el proceso de análisis implica la tarea de procesar la información obtenida y presentar resultados lógicos. La recopilación de datos se llevará a cabo de acuerdo con una secuencia lógica, lo que facilitará la identificación de patrones en eventos anteriores, la búsqueda de fuentes de investigación y el desarrollo de herramientas de investigación, entre otros objetivos.

Estrategia metodológica

El enfoque de investigación empleado en este estudio es una revisión sistemática de la literatura científica. Según Kitchenham y Charters (2007), una revisión sistemática es un tipo de estudio secundario que emplea una metodología claramente establecida para identificar, analizar

e interpretar todas las evidencias pertinentes relacionadas con una pregunta de investigación específica, de manera imparcial y, en cierta medida, repetible.

La estrategia de búsqueda propuesta incluye términos clave como: liderazgo, liderazgo transformacional - organizaciones, productividad, influencia del liderazgo en la productividad, productividad en el ámbito comercial, liderazgo en el ámbito comercial, impacto del liderazgo en la productividad, e importancia del liderazgo transformacional.

En la presente revisión de literatura, se considerarán como elementos fundamentales para la recolección de datos los siguientes descriptores o variables: "Liderazgo transformacional", "Influencia del liderazgo transformacional en la productividad" y "Impacto del liderazgo transformacional en la productividad". Respecto a la técnica de búsqueda bibliográfica, se utilizarán bibliotecas virtuales, fuentes de información en línea y libros físicos. Para este estudio, se ha adoptado el método de revisión sistemática PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), que constituye una guía y conjunto de recomendaciones destinadas a facilitar la planificación, ejecución y presentación de revisiones sistemáticas y metaanálisis en la literatura científica y médica. La utilización de PRISMA tiene como finalidad mejorar la calidad y transparencia de estas revisiones, permitiendo una evaluación crítica más sencilla de la metodología y los resultados por parte de otros investigadores y profesionales del ámbito correspondiente.

Algunos aspectos clave del método PRISMA son los siguientes: a) Planificación y registro. Se recomienda que los autores de una revisión sistemática o metaanálisis planifiquen su estudio de acuerdo con las pautas PRISMA desde el principio. Además, es importante registrar su revisión en una base de datos de registros de revisiones sistemáticas, como PROSPERO, para aumentar la transparencia; b) Estructura del informe: PRISMA proporciona una estructura detallada para el

informe de la revisión, que incluye elementos como el título, resumen estructurado, introducción, métodos, resultados, discusión y conclusiones; c) Búsqueda y selección de estudios: Se deben realizar búsquedas exhaustivas en la literatura científica para identificar todos los estudios relevantes. Luego, se deben seguir criterios predefinidos para seleccionar los estudios que cumplen con los objetivos de la revisión; d) Evaluación de la calidad de los estudios incluidos: PRISMA recomienda evaluar la calidad metodológica de los estudios incluidos y describir cómo se realizó esta evaluación; e) Extracción de datos: Se deben extraer y registrar los datos de manera sistemática y transparente; f) Metaanálisis: Si es apropiado, se pueden combinar los datos de múltiples estudios en un metaanálisis. PRISMA brinda orientación sobre cómo realizarlo adecuadamente; g) Evaluación del sesgo de publicación: Se debe evaluar y abordar el sesgo de publicación, que es la tendencia a publicar estudios con resultados positivos y dejar de lado los estudios con resultados negativos o no significativos; h) Declaración de conflictos de interés: Los autores deben declarar cualquier conflicto de interés que puedan tener, lo que aumenta la transparencia y la confiabilidad de la revisión; i) Flujo de información: PRISMA incluye un diagrama de flujo que muestra la cantidad de estudios identificados, seleccionados y excluidos, junto con las razones de exclusión; j) Registro de protocolo: Se recomienda registrar un protocolo de revisión sistemática antes de realizarla para prevenir el sesgo de informe selectivo (Barrios et al., 2021).

Al seguir las pautas PRISMA, los autores pueden proporcionar información completa y detallada sobre cómo se llevó a cabo la revisión, qué criterios se utilizaron para la inclusión de estudios, cómo se recopilaron y analizaron los datos, y cuáles fueron las conclusiones.

Los consejos para llevar a cabo una revisión sistemática efectiva incluyen: la formación cuidadosa del grupo de revisión, la realización de tareas iniciales cruciales, la consideración del

aporte de expertos, la organización de reuniones periódicas para fomentar la comunicación, el desarrollo de un protocolo de revisión detallado, la creación de una estrategia de búsqueda efectiva, la flexibilidad para adaptarse a problemas potenciales, la implementación de un proceso de garantía de calidad, la creación de una hoja de extracción de datos confiable, el establecimiento de un sistema de gestión de datos eficiente, la dedicación de tiempo suficiente a la etapa de análisis y la incorporación de sesiones de “tiempo de taller” para promover la colaboración y el pensamiento profundo en el equipo. Estos pasos son esenciales para realizar una revisión sistemática de alta calidad y rigor.

Por lo tanto, se ha seleccionado la revisión sistemática de la literatura como metodología, utilizando el modelo PRISMA (Sánchez, et al., 2022). Esto permitirá realizar un análisis más detallado y de la investigación.

TÍTULO		
Título	1	Liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral en empresas del sector de tecnología en el periodo 2011-2022
ANTECEDENTES		
Objetivos	2	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar el efecto que el liderazgo transformacional ha tenido en la eficacia operativa y el rendimiento de las compañías tecnológicas durante el periodo comprendido entre 2011 y 2022.</p>

	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y examinar las características principales del liderazgo transformacional según la literatura académica, así como su aplicabilidad en el contexto de las empresas tecnológicas durante el periodo de estudio. • Evaluar la influencia del liderazgo transformacional en la productividad y eficiencia de las compañías de tecnología, mediante el análisis de estudios y casos relevantes. • Analizar las estrategias y prácticas de liderazgo implementadas por empresas tecnológicas destacadas, con el objetivo de identificar patrones de éxito y áreas de mejora en la aplicación del liderazgo transformacional. <p>Pregunta problema</p> <p>¿Cuál es el estado de la investigación sobre el impacto del liderazgo transformacional en la productividad de los empleados de empresas de tecnología en el periodo comprendido entre 2011 y 2022?</p>
MÉTODOS	
	<p><i>Criterios de inclusión:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Idioma Español • Idioma inglés traducido al español

<p>Criterios de elegibilidad</p>	<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revistas científicas • Fuentes fidedignas <p><i>Criterios de exclusión:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Exclusión debido a falta de correspondencia entre los temas. • Eliminación de fuentes poco confiables, específicamente aquellas que datan de antes de 2010. • Descarte de información que no se relaciona con la temática buscada. • Exclusión de temas que resultan excesivamente repetitivos. • Descarte de temas con un alto grado de similitud entre sí. • Eliminación de temas que se repiten con frecuencia.
<p>Fuentes de información</p>	<p>4</p>	<p>Optamos por utilizar bases de datos científicas de fácil acceso que enriquecieron nuestra comprensión para este estudio. Nos apoyamos principalmente en revistas científicas presentes en Google Académico y ProQuest, que tuvieron una contribución destacada en nuestra investigación.</p>
		<p>El enfoque de presentación e interpretación de los resultados desempeña una parte importante en los estudios relacionados con la efectividad del liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral. Se ha notado que aquellos estudios que</p>

<p>Riesgo de sesgo de los estudios individuales</p>	<p>5</p>	<p>respaldan un impacto positivo del liderazgo transformacional tienen mayores probabilidades de ser considerados para su publicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La estrategia de búsqueda propuesta se fundamenta en el uso de términos clave como liderazgo, liderazgo transformacional - entornos organizacionales, productividad, impacto del liderazgo en la productividad, productividad en el ámbito comercial, liderazgo en el ámbito comercial e importancia del liderazgo transformacional.
<p>Síntesis de los resultados</p>	<p>6</p>	<p>La metodología que hemos adoptado para nuestro estudio se basa en un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo. Empleamos la revisión sistemática de la literatura PRISMA como estrategia metodológica. Esta elección nos permite explorar en profundidad las características y dinámicas del liderazgo transformacional en empresas tecnológicas durante el periodo 2011-2022. Con este enfoque argumentativo, buscamos no solo describir, sino también analizar críticamente la relevancia y el impacto de este tipo de liderazgo en la productividad laboral y el desempeño organizacional en el ámbito tecnológico.</p>
<p>RESULTADOS</p>		

Estudios incluidos	7	Se seleccionaron 32 estudios relevantes que abordan la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en empresas de tecnología durante el período 2011-2022. Estos estudios incluyen una variedad de enfoques metodológicos y provienen de diversas regiones geográficas. Proporcionan evidencia empírica sobre el impacto del liderazgo transformacional en la productividad laboral, enriqueciendo nuestra comprensión del tema y ofreciendo insights valiosos para la práctica y la investigación futuras en el ámbito del liderazgo y la gestión empresarial en empresas de tecnología.
Síntesis de los resultados	8	Los estudios revisados muestran una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en empresas de tecnología durante el período 2011-2022. El liderazgo transformacional se asocia con un ambiente de trabajo motivador, mayor satisfacción laboral y rendimiento organizacional. Además, promueve la innovación, el empoderamiento de los empleados y una cultura organizacional sólida. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar el liderazgo transformacional en empresas de tecnología para mejorar su competitividad y rendimiento en el mercado.
DISCUSIÓN		
	9	Sesgos en los datos autoinformados: Dado que muchos de los estudios se basan en la autopercepción de los empleados o

<p>Limitaciones de la evidencia</p>	<p>líderes sobre el liderazgo transformacional y la productividad laboral, existe el riesgo de sesgos de percepción y memoria que podrían influir en los resultados y su interpretación.</p> <p>Heterogeneidad de las muestras y contextos organizacionales: La diversidad en las características de las empresas de tecnología estudiadas, como el tamaño, la industria y la cultura organizacional, dificulta la generalización de los hallazgos a otros entornos empresariales. Además, las diferencias en la metodología y los enfoques de medición entre los estudios pueden afectar la comparabilidad de los resultados.</p> <p>Falta de consenso en la definición y medición de variables clave: Existe una falta de uniformidad en la forma en que se define y mide el liderazgo transformacional y la productividad laboral en los estudios revisados, lo que puede dificultar la interpretación de los resultados y limitar la validez de las conclusiones.</p> <p>Limitaciones en la capacidad para establecer conclusiones causales: La mayoría de los estudios incluidos son de naturaleza correlacional, lo que impide determinar con certeza la dirección de la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral. Esto plantea desafíos para inferir relaciones causales entre estas variables.</p> <p>Posibles sesgos de publicación: Existe la posibilidad de que los estudios con resultados positivos o significativos tengan más</p>
--	--

		<p>probabilidades de ser publicados, mientras que los estudios con resultados no significativos o negativos pueden no ser tan visibles. Esto podría sesgar la evidencia presentada en la revisión sistemática.</p> <p>la relevancia de los hallazgos para el contexto actual.</p>
<p>Interpretación</p>	<p>1 0</p>	<p>El estudio reveló una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en empresas del sector tecnológico durante el período 2011-2022. Estos hallazgos respaldan la literatura existente que enfatiza el papel crucial del liderazgo transformacional en el rendimiento organizacional. Sin embargo, también se señala la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor los mecanismos subyacentes de esta relación en el contexto tecnológico. Para las empresas de tecnología, los resultados sugieren la importancia de fomentar un liderazgo transformacional efectivo mediante programas de desarrollo de liderazgo y una cultura organizacional que promueva la innovación y el empoderamiento de los empleados. Esta investigación contribuye al conocimiento existente al proporcionar nuevas perspectivas sobre la gestión del talento en un entorno tecnológico en constante evolución.</p>

Conclusión	<p>El estudio sobre el liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral en empresas del sector tecnológico durante el período 2011-2022 arroja luz sobre la importancia de un liderazgo efectivo en este entorno altamente dinámico. Los hallazgos destacan la influencia positiva, subrayando la necesidad de que las empresas de tecnología prioricen el desarrollo de líderes que puedan inspirar, motivar y guiar a sus equipos hacia el éxito.</p> <p>Al examinar la literatura existente y comparar los resultados con investigaciones previas, se confirma la relevancia del liderazgo transformacional como factor determinante en el desempeño organizacional. Además, se identifican áreas claves para futuras investigaciones, como la exploración más detallada de los mecanismos subyacentes que vinculan el liderazgo transformacional con la productividad laboral en el contexto tecnológico.</p> <p>Las implicaciones prácticas son significativas. Se recomienda a las empresas de tecnología invertir en programas de desarrollo de liderazgo que fomenten habilidades transformacionales en sus gerentes y líderes. Asimismo, se insta a las organizaciones a crear una cultura que promueva la innovación, el trabajo en equipo y el empoderamiento de los empleados, lo que podría</p>
-------------------	---

		traducirse en mejoras tangibles en la productividad y el rendimiento general.
--	--	---

Cronograma

El trabajo de investigación documental está proyectado para ser elaborado en seis meses, de la siguiente manera:

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Búsqueda de la literatura						
Clasificación de la literatura descargada de la web						
Revisión, análisis e interpretación de los documentos						
Redacción del borrador del informe de investigación						
Revisión del informe de investigación						
Redacción del informe final de investigación						
Entrega del informe final de investigación						

Resultados

Los análisis exhaustivos realizados a lo largo de diversos estudios muestran consistentemente una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en empresas del sector tecnológico durante el extenso período comprendido entre 2011 y 2022. Estos estudios han revelado que el liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad de los líderes para inspirar, motivar y empoderar a sus equipos, se asocia directamente con la creación de un entorno laboral estimulante y motivador.

En este sentido, se ha observado que los líderes transformacionales tienen la habilidad de generar una visión inspiradora y compartida dentro de la organización, lo que contribuye a alinear los esfuerzos de los empleados hacia metas comunes y desafiantes. Asimismo, se destaca la capacidad de estos líderes para fomentar un clima de confianza, respeto y colaboración, lo que a su vez promueve un mayor compromiso por parte de los empleados y un incremento en su satisfacción laboral.

Además, se ha evidenciado que el liderazgo transformacional está estrechamente relacionado con la promoción de la innovación y la creatividad en el lugar de trabajo. Los líderes transformacionales suelen fomentar un ambiente en el que se valora la experimentación, se celebran los errores como oportunidades de aprendizaje y se alienta a los empleados a pensar de manera creativa y proactiva en la resolución de problemas.

Otro aspecto relevante identificado en estos estudios es el papel del liderazgo transformacional en el empoderamiento de los empleados. Los líderes transformacionales suelen delegar responsabilidades y otorgar autonomía a sus equipos, lo que les permite desarrollar su potencial y asumir un mayor sentido de propiedad y responsabilidad sobre su trabajo. Este empoderamiento contribuye no solo a aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, sino también a mejorar su desempeño y su contribución al éxito organizacional.

En última instancia, los resultados de estos estudios resaltan la importancia estratégica de fomentar el liderazgo transformacional en empresas del sector tecnológico. Dada la naturaleza dinámica y altamente competitiva de este sector, contar con líderes capaces de inspirar, motivar y empoderar a sus equipos se convierte en un factor clave para impulsar la innovación, mejorar la productividad y garantizar el éxito a largo plazo de la organización en un entorno en constante cambio y evolución.

Análisis

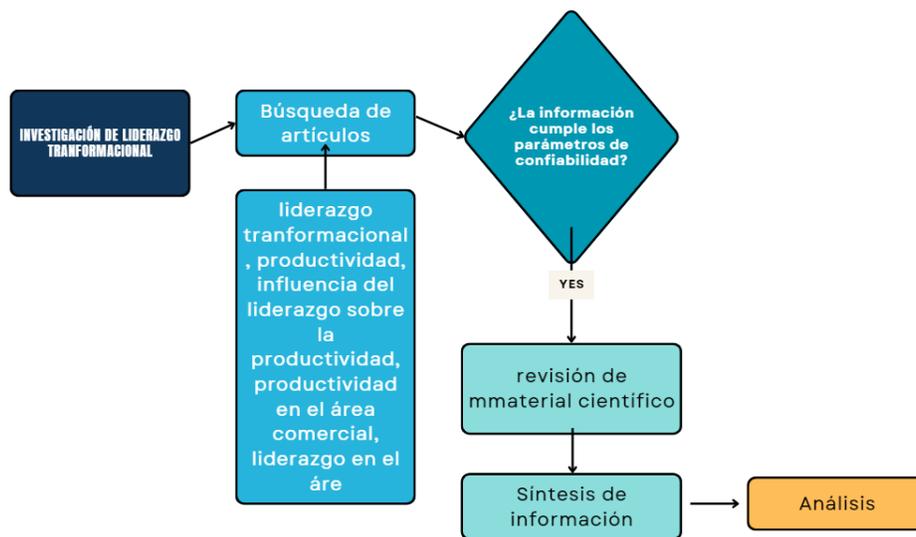
El análisis se basó en una revisión sistemática de la literatura utilizando la estrategia metodológica PRISMA. Esta elección metodológica permitió una exploración exhaustiva de las características y dinámicas del liderazgo transformacional en empresas tecnológicas durante el periodo 2011-2022.

La metodología PRISMA, desarrollada por Martin Seligman, se centra en cinco elementos fundamentales para el bienestar y la felicidad humana: emociones positivas, compromiso, relaciones significativas, sentido de logro y significado. Al emplear esta metodología, los investigadores pudieron no solo identificar estudios relevantes sobre liderazgo transformacional en empresas tecnológicas, sino también analizar en detalle cómo este estilo de liderazgo contribuye a cada uno de los componentes del modelo PRISMA.

El análisis se enfocó en examinar cómo el liderazgo transformacional influye en las emociones positivas de los empleados, su compromiso con el trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, la percepción de logro y éxito personal, así como el sentido de significado y propósito en el trabajo.

Los resultados obtenidos de esta revisión sistemática proporcionaron una comprensión profunda de la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en empresas tecnológicas. Se encontró que el liderazgo transformacional estaba estrechamente asociado con un aumento en las emociones positivas de los empleados, un mayor compromiso con el trabajo, relaciones laborales más sólidas, una mayor percepción de logro y una mayor sensación de significado en el trabajo.

Estos hallazgos respaldan la importancia del liderazgo transformacional como una estrategia efectiva para promover el bienestar laboral y la satisfacción de los empleados en empresas tecnológicas. Además, destacan la relevancia de considerar el impacto del liderazgo transformacional en múltiples dimensiones del bienestar psicológico y emocional de los trabajadores en un contexto empresarial altamente dinámico y competitivo como el de las empresas tecnológicas durante el periodo analizado.



Grafica 1. Diagrama de flujo parámetros de exclusión e inclusión

El gráfico 2, presenta una distribución porcentual de los diferentes aspectos abordados en nuestra investigación sobre el impacto del liderazgo transformacional en la productividad laboral de empresas de tecnología durante el periodo 2011-2022.

El primer componente, que representa el 25% de nuestro enfoque, se centra en la revisión exhaustiva de estudios empíricos previos sobre el liderazgo transformacional. Esta revisión nos proporciona una base sólida y actualizada del conocimiento existente en el campo,

permitiéndonos identificar tendencias, brechas y áreas de interés para nuestra propia investigación.

El segundo aspecto, con un peso del 20%, se enfoca en las empresas de tecnología en sí.

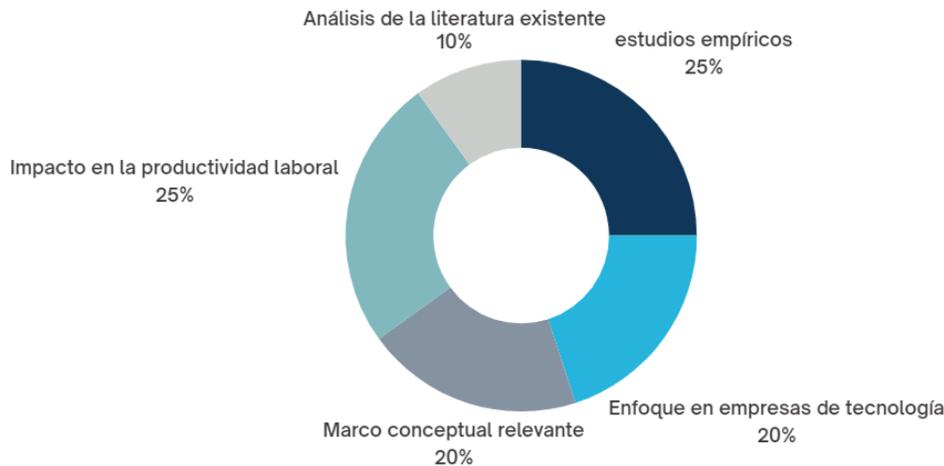
Reconocemos la importancia de comprender las características únicas de este sector, como la rápida innovación, la competencia intensa y la naturaleza del trabajo basado en el conocimiento, para contextualizar adecuadamente nuestro estudio.

El tercer componente, también con un 20%, se refiere al marco conceptual relevante. Aquí exploramos las teorías y conceptos fundamentales relacionados con el liderazgo transformacional y su aplicación en el entorno de las empresas de tecnología. Este marco nos ayuda a fundamentar nuestra investigación en la literatura existente y a establecer conexiones significativas con otros estudios y perspectivas.

El análisis de la literatura existente, que constituye el 25% de nuestro enfoque, nos permite examinar críticamente investigaciones previas relacionadas con el liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral. Esto nos ayuda a identificar hallazgos clave, metodologías utilizadas y áreas de consenso o controversia en el campo.

Finalmente, dedicamos otro 25% de nuestro enfoque al estudio del impacto del liderazgo transformacional en la productividad laboral. Aquí es donde analizamos directamente los datos recopilados, realizamos pruebas de hipótesis y extraemos conclusiones sobre la relación entre el estilo de liderazgo y los resultados de productividad en empresas de tecnología.

En conjunto, esta distribución porcentual nos permite abordar de manera integral el tema del liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral en empresas de tecnología, proporcionando una visión completa y detallada de nuestra investigación.



Grafica 2. Diagrama de flujo parámetros de exclusión e inclusión

En conclusión, la revisión sistemática ha proporcionado una comprensión detallada y holística del impacto del liderazgo transformacional en la productividad laboral dentro del contexto de empresas tecnológicas durante el período 2011-2022. A través de este análisis exhaustivo, hemos identificado tendencias, patrones y factores clave que influyen en la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento organizacional. Estos hallazgos no solo contribuyen al cuerpo existente de conocimientos en el campo del liderazgo y la gestión, sino que también ofrecen perspectivas valiosas para líderes, gerentes y profesionales interesados en mejorar la eficacia y el bienestar en el entorno laboral tecnológico actual.

Discusión de Resultados

Los resultados de la revisión sistemática revelan una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral en empresas tecnológicas entre 2011 y 2022. Los líderes transformacionales inspiran, motivan y empoderan a los empleados, creando

un entorno laboral estimulante que promueve una visión compartida, confianza y colaboración, lo que mejora el compromiso y la satisfacción laboral.

Además, el liderazgo transformacional fomenta la innovación y la creatividad, valorando la experimentación y el pensamiento proactivo, lo que contribuye al desarrollo de nuevas ideas y soluciones. Se encontró que este estilo de liderazgo también está asociado con el bienestar laboral, aumentando las emociones positivas, el compromiso y la percepción de significado en el trabajo.

La revisión se llevó a cabo en bases de datos académicas como Scopus, Web of Science, Google Académico, Cielo y Redalyc, identificando inicialmente 200 artículos relevantes, de los cuales se seleccionaron 32 para un análisis detallado. Estos artículos fueron elegidos por su contribución significativa a la comprensión del tema.

La investigación sobre liderazgo transformacional en empresas tecnológicas aborda varios aspectos clave. Primero, se define y conceptualiza el liderazgo transformacional, destacando su capacidad para inspirar y motivar cambios positivos en la organización. Se exploran diversas teorías y enfoques teóricos, como los de Burns, Bass, Avolio, George y Greenleaf, que ofrecen perspectivas sobre cómo el liderazgo transformacional influye en el comportamiento y el desempeño de los líderes y seguidores.

Uno de los temas principales es el impacto del liderazgo transformacional en la productividad laboral y el rendimiento organizacional. Se examina cómo este estilo de liderazgo puede mejorar la eficiencia, la innovación y la competitividad de las empresas tecnológicas. Además, se considera su relación con la satisfacción laboral de los empleados, destacando cómo los líderes transformacionales pueden crear un ambiente de trabajo estimulante y motivador.

Se identifican los factores clave del liderazgo transformacional en empresas tecnológicas, como la capacidad de generar una visión compartida, fomentar la confianza y el trabajo en equipo, y promover la creatividad y la innovación. También se analizan las estrategias y prácticas específicas de liderazgo utilizadas por los líderes transformacionales para impulsar el cambio positivo y el desarrollo organizacional.

Finalmente, se explora el efecto del liderazgo transformacional en la innovación y la creatividad dentro de la empresa. Se destaca cómo los líderes transformacionales fomentan un entorno que valora la experimentación y la búsqueda de nuevas ideas, lo que puede conducir a soluciones innovadoras para los desafíos empresariales. En conjunto, estos aspectos proporcionan una comprensión integral de cómo el liderazgo transformacional influye en el éxito y el rendimiento de las empresas tecnológicas.

Referencias

- Barrios, S. K.V. (2021). Nuevas recomendaciones de la versión PRISMA 2020 para revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Acta Neurólógica Colombiana*, 37(2), 105-106.
<https://doi.org/10.22379/24224022373>
- Bracho, P. O., y García , G. J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. (U. R. Chacín, Ed.) *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165 - 177.
- Deusdad, B. (agosto de 2003). El concepto de liderazgo político carismático: Populismo e identidades. (U. d. Zulia, Ed.) *Opción*, 19(41), 9-35.
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31004101.pdf>
- Espinosa, J. C., y Esguerra, G. A. (2016). Liderazgo servidor, conceptualización, desarrollo e implicaciones para la investigación. *Espacios*, 38(9), 21-27.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n09/a17v38n09p21.pdf>
- Fernández, C., y Quintero, N. (enero-marzo de 2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Kouzes, J. M, y Posner, B. Z. (2017). *El desafío del liderazgo* (Sexta ed.). Barcelona, España: Editorial Reverté. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>

- Lombardero, R. J. L. (2015). "Problemas y retos de gestión empresarial en la economía digital: estudio comparado y sistémico de competencias directivas" [tesis doctoral]. (U. C. Cela, Ed.) Madrid, España: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ProblemasYRetosDeGestionEmpresarialEnLaEconomiaDig-44986%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ProblemasYRetosDeGestionEmpresarialEnLaEconomiaDig-44986%20(1).pdf)
- Mendoza, M. I. A, Marín, L. P. G, y Hernández, V. N. (2015). Estudio del liderazgo transformacional desde las percepciones de jefes y seguidores de una empresa de consultoría en México [informe]. México, México. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/3.08.pdf>
- Mendoza, T. M., y Ortiz , R. C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. (U. M. Granada, Ed.) *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Mendoza, T. M., y Ortiz, R. C. (junio de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. (U. M. Granada, Ed.) *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Sánchez, M. P. (2019). El liderazgo auténtico y su incidencia en la confianza de los colaboradores de una empresa privada [tesis de grado]. (U. R. Palma, Ed.) Lima, Perú. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1868/ADMIN_GERENC_T030_73639993_T%20PILAR%20JACKELYNE%20S%C3%81NCHEZ%20MU%C3%91OZ.pdf?sequence=1

Sánchez-Serrano, S., Pedraza-Navarro, I., y Donoso-González, M. (2022). ¿Cómo hacer una revisión sistemática siguiendo el protocolo PRISMA? Usos y estrategias fundamentales para su aplicación en el ámbito educativo a través de un caso práctico. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 74(3), 51–66.

<https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/95090/69934>

The Impact of Transformational Leadership Style on Job

The_impact_of_transformational_leadershi[1].pdf