

Artículo Científico

Liderazgo organizacional: Influencia en equipos de alto rendimiento y su impacto en el desempeño de los colaboradores**Organizational leadership: Influence on high-performance teams and its impact on employee performance**

Joffre Vicente Sarmiento Chase¹ , Pedro Alexis Jaramillo Quezada² , Wilman Patricio Pacheco Poma³ 

¹ Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, joffresarmiento91@gmail.com, Loja, Ecuador

² Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, alexisjq925@gmail.com, Loja, Ecuador

³ Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, patricio-pac@hotmail.com, Loja, Ecuador

Autor para correspondencia: diego@conservatoriosuperiorsbc.edu.ec

RESUMEN

El liderazgo organizacional es un factor de vital importancia en la construcción de equipos de alto rendimiento y destaca por su impacto directo en la productividad, la generación de la unidad del equipo y la innovación en los entornos empresariales. El presente estudio especifica los estilos de liderazgo, destacando particularmente, los estilos de liderazgo transformador, los cuales contribuyen al aumento potencial de los empleados, sujetándolos a sus objetivos personales ratificando así, la creación de un ambiente de trabajo que promueva el equipo y el crecimiento de los trabajadores. Se estudia la relación dinámica entre el liderazgo y los resultados a partir de un método basado en el análisis de la literatura y la interpretación descriptiva. Los resultados indican que un liderazgo eficaz en la inteligencia emocional, la comunicación transparente y la gestión estratégica puede mejorar la motivación interna, promover un ambiente de confianza y reducir disputas internas. Por otro lado, un liderazgo incorrecto puede generar desánimo, y reducción de la productividad. Este trabajo desataca la importancia de que las entidades apliquen estrategias de liderazgo adaptados a diferentes contextos para mejorar su competitividad y sostenibilidad, en la última instancia, el liderazgo organizacional va más allá de la simple gestión operativa para un agente transformador que mejore el compromiso y desarrollo empresarial.

Palabras clave: Liderazgo organizacional; Equipos de alto rendimiento; Liderazgo eficaz; Gestión operativa.

ABSTRACT

Organizational leadership is an important element in building high-performance teams and stands out for its direct impact on productivity, team unity, and innovation in business environments. This analysis details leadership styles, particularly transformational leadership styles, that can help increase employees' potential by aligning them with their personal goals, enabling the creation of a work environment that promotes teamwork and employee growth. The dynamic relationship between leadership and results is studied using a method based on literature analysis and descriptive interpretation. The results indicate that effective leadership based on emotional intelligence, transparent communication, and strategic management can improve internal motivation, foster an environment of trust, and reduce internal disputes. On the other hand, poor leadership can lead to discouragement and reduced productivity. This work highlights the importance of organizations implementing leadership strategies tailored to different contexts to improve their competitiveness and sustainability. Ultimately, organizational leadership goes beyond simple operational management to become a transformative agent that improves business engagement and development.

Keywords: Organizational leadership; High-performance teams; Effective leadership; Operational management.

Copyright

Los originales publicados en las ediciones impresa y electrónica de esta revista son propiedad del Instituto Superior Tecnológico Universitario Rumiñahui, por ello, es necesario citar la procedencia en cualquier reproducción parcial o total. Todos los contenidos de la revista electrónica se distribuyen bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-4.0 Internacional.

**Citas**

Sarmiento Chase, J., Jaramillo Quezada, P., & Pacheco Poma, W. (2025). Liderazgo organizacional: Influencia en equipos de alto rendimiento y su impacto en el desempeño de los colaboradores. *CONECTIVIDAD*, 6(3). <https://doi.org/10.37431/conectividad.v6i3.319>

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo organizacional es un elemento vital en la gestión empresarial actual y se considera un impulsor clave de la eficacia y sostenibilidad organizacional. Durante las últimas décadas se ha demostrado que el estilo y las capacidades de liderazgo impactan directamente en el éxito de los equipos de trabajo y por ende en el desarrollo de la institución.

Según Martínez y Ramírez (2024) indican que los líderes organizacionales tienen que ser profesionales aptos para tomar decisiones y puedan ejecutarlas de la manera más efectiva en los departamentos, cargos y procesos que tienen bajo su control. Bajo este argumento el liderazgo no solo posee habilidades de toma de decisiones, sino que también condiciones de trabajo propicias para que los trabajadores puedan interactuar en el desarrollo de sus habilidades personales, en el control y manejo de emociones lo que permitirá alinear sus objetivos personales con los de la empresa.

En su estudio de liderazgo organizacional González (2022) menciona que esta competencia es la habilidad con más importancia en el ejercicio de la toma de decisiones. Los resultados de desempeño de un equipo van más allá de su rendimiento, refiriéndose así a las buenas relaciones interpersonales que poseen los individuos al momento de ejecutar sus funciones permitiéndoles trabajar de una manera más armoniosa, innovadora efectiva capaz de alcanzar sus metas de una forma más clara y concreta.

Cada uno de los profesionales frente a sus equipos de trabajo tienen que tener las competencias necesarias para poder poseer departamentos y áreas sólidas que les permita adaptar estrategias frente a entornos de cambio. Bajo este contexto se necesita de una composición de habilidades interpersonales que van desde la asertividad hasta tomar decisiones claves como unidad de cambio. Por ello organizaciones que parten de metas claras no solo motivan a su personal, sino que crean equipos consolidados con sentido de pertenencia a la organización inspirando a sus líderes a crear condiciones de trabajo idóneas.

En su estudio Huamán (2024), nos indica que los empleados visualizan a su inmediato superior como una persona con un criterio analítico, con responsabilidad frente a sus funciones y con empowerment frente a su personal, por lo contrario, el liderazgo deficiente provoca altos niveles de rotación de personal, desmotivación, conflictos internos de trabajo y a una caída en los niveles de productividad.

Ante ello esta investigación posee el fin de favorecer pautas y estrategias en el perfeccionamiento del liderazgo organizacional que permita crear equipos de trabajo sólidos con un sentido de pertenencia organizacional cuyo fin sea permitirle a la organización alcanzar sus objetivos y metas. Por otra parte, se examinarán distintas maneras de como un líder debe de manejar a su equipo en escenarios resilientes como forma de poder establecer una cultura propia de la empresa ante el manejo efectivo de estos grupos, resaltado la importancia del buen manejo de relaciones interpersonales, inteligencia emocional y asertividad en los puestos de trabajo.

Al finalizar se presenta la pauta clara para que el líder capte como hacer que trabajen sus

equipos de manera productiva y puedan maximizar su potencial aplicando mecanismos transformacionales para que puedan hacer frente a desafíos y competencias empresariales.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El análisis y comprensión del liderazgo transformacional se enfoca en una corriente epistemológica permitiendo entender lo complejo de la competencia y sus resultados en equipos de alto rendimiento. Para cumplir con ello se desarrolló un diseño metodológico que reúne una diversidad de fundamentos teóricos permitiendo un estudio completo del fenómeno. La recolección de teoría permitió comprender la conexión entre los términos de desempeño organizacional y liderazgo, a través de un enfoque conductual ingresamos se comprendido como es la dinámica de los equipos de trabajo frente a este fenómeno. Todo ello mediante el uso de TIC's y el uso de una revisión sistemática de la literatura y análisis de casos.

El método adoptado no es experimental y adopta un método de explicación descriptivo que conduce al análisis sistemático de la relación entre variables de desempeño organizacional (variables dependientes) y liderazgo (variables independientes)

Hernández y Mendoza (2018), adoptaron una estrategia de investigación de portafolio combinando técnicas cuantitativas y cualitativas para indicar una comprensión completa del objeto estudio. Estrategia que permitió estudiar las dimensiones teóricas del liderazgo y su impacto cuantitativo en el desempeño de los trabajadores. Así también, se realizó un minucioso proceso de recopilación e investigación de documentos basado por diversas fuentes, que incluyen publicaciones académicas, bases de datos, libros e investigaciones científicas de gran relevancia. La selección de fuentes se llevó a través del uso del modelo PRISMA, que define criterios de exclusión e inclusión en importantes bases de datos en diferentes idiomas como Scopus, Scielo, PubMed, Google Scholar y Web of Science.

Se consideraron criterios de inclusión considerando artículos de mínimo 5 años desde su publicación y que aborden temas relaciones con liderazgo organizacional, así se descartó investigaciones que no aportaran pruebas empíricas, que no pertenecieran al contexto organizacional o que no tuvieran revisión por colegas.

Se realizaron 3 etapas para la selección de información; 1- los estudios se reconocieron mediante una búsqueda sistemática en las bases de datos citadas utilizando palabras clave como liderazgo organizacional, 2- se eliminaron los títulos y resúmenes para reducir estudios irrelevantes y duplicados, 3- se evaluó la calidad metodológica de la literatura seleccionada y finalmente se incluyeron 33 encuestas que cumplían con los criterios establecidos.

Finalmente, la investigación se organizó siguiendo principios de rigor científico, imparcialidad y sistematización, superando métodos descriptivos para sugerir un estudio interpretativo de las dinámicas del liderazgo y su influencia en el desempeño de la organización. Aunque el estudio se basa en datos secundarios y está limitado por criterios de selección, su compacta metodología permitió proponer nuevas direcciones para futuras investigaciones e identificó lagunas en la

literatura.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El liderazgo organizacional según Santander y Lara (2023), tiene una prioridad fundamental en el empoderamiento del equipo de trabajo otorgándoles habilidades laborales ante situaciones de cambio, por ende, esta investigación subraya que el liderazgo transformacional, prioriza el desarrollo profesional de los trabajadores mejorando su sostenibilidad, productividad y competitividad a largo plazo a través del desarrollo de habilidades, adaptación y motivación en tipos de liderazgo para satisfacer las especificadas y requisitos únicos de cada trabajador.

Mera et al. (2021) en su trabajo investigativo destacan que el liderazgo es una anomalía psicológica que se debe tomar en consideración para el correcto funcionamiento de las empresas, en donde el jefe para convertirse en una pieza clave de liderazgo hacia sus trabajadores y con ello poder llegar en equipo al cumplimiento de las metas y objetivo organizacionales. Este liderazgo promueve también el desarrollo personal y profesional de la nómina convirtiéndose en la clave efectiva para el manejo óptimo del recurso humano y organizacional.

Es así que, el liderazgo es primordial para el correcto funcionamiento de las funciones empresariales. Fuentes et al. (2021) indican que para fomentar habilidades gerenciales se debe de considerar aspectos relevantes como;

- El liderazgo posee un impacto positivo en el engagement, satisfacción en el trabajo e influye positivamente la cohesión de equipos de trabajo en todos los niveles jerárquicos de la empresa
- La experiencia técnica del profesional es visto como el pilar primordial en el manejo de personal bajo las competencias de liderazgo, motivación y trabajo en equipo para el correcto desarrollo organizacional.

González et al. (2022), en su estudio dirigido al personal docente de educación exploraron la interacción del compromiso laboral, el ausentismo, retención laboral y el impacto que conlleva el liderazgo transformacional para el correcto uso de recursos y cumplimiento de metas organizacionales. Los resultados identificaron que los colaboradores con competencias desarrolladas en liderazgo transformacional transmiten y crean condiciones de trabajo favorables para que los colaboradores se sientan identificados con sus funciones y exista un compromiso más allá de un contrato laboral, lo que encamina a bajar los niveles de rotación en las organizaciones. Al final, los autores resaltan lo importante de que los trabajadores impliquen en sus funciones el encaminarse por practicar un liderazgo efectivo lo que permitirá rendir en sus horarios laborales.

En la revisión de literatura los autores Salgado et al. (2022) destacaron la preeminencia del liderazgo para fortalecer la ventaja competitiva de la empresa. También indican que en un entorno que se caracteriza por los altos niveles de incertidumbre, deficiencia en la toma de decisiones y lo volátil del mercado laboral, se hace complicado que las empresas opten por desarrollar estrategias que permitan forjar a sus trabajadores en experimentar un liderazgo

transformacional. Este enfoque vela por construir una empresa resiliente, sostenible a través del compromiso de su nómina al ejercer niveles de productividad elevados resultado del compromiso y satisfacción laboral, siendo esta una escena de como el liderazgo transformacional inspira a trabajadores para el cumplimiento de metas a través de la innovación, creatividad para hacer frente a contingencias y eventualidades que el mercado laboral pueda ofrecer y así garantizar un óptimo desarrollo empresarial.

Casciotti (2024), en su estudio menciona 5 patrones primordiales sobre el liderazgo transformacional siendo estas, la tolerancia, la motivación, la persuasión, la inteligencia emocional y atención, componentes que brindan a autoridades lograr un permiten a los líderes generar un impacto positivo en sus subordinados logrando así incrementar su confianza y compromiso de las funciones asignadas. La motivación y persuasión permiten crear el vínculo entre el líder y su equipo de trabajo lo que permite promover un trabajo mutuo y un sentido de pertenencia hacia su departamento y empresa. La inteligencia emocional y tolerancia originan una mejora en la creatividad en el desarrollo de funciones de los trabajadores al gestionar y controlar sus emociones frente a eventos laborales, mientras la tolerancia provoca la creación de habilidades frente entornos cambiantes.

Mientas Manosalvas (2020), manifestó que el liderazgo transformacional practica una consecuencia enorme en el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo, identificando que las autoridades con competencias de liderazgo ejercen habilidades visibles de motivación y retroalimentación constante hacia sus equipos de trabajo lo que genera aumento en los niveles de compromiso y resolución de conflictos laborales. Así también Casciotti (2024), reviso y profundizo sobre la relevancia del liderazgo transformacional en el engagement laboral, enfatizando en el uso de esta competencia como factor de éxito para las organizaciones donde se reflejan altos niveles de productividad y mejora del clima laboral en las organizaciones.

En la tabla 1, se menciona la evolución de la definición del liderazgo transformacional realizado por varios autores y que hoy en día definen y sostienen la viabilidad de su ejecución a nivel empresarial en el manejo del talento humano.

Tabla 1. Matriz evolutiva de conceptualizaciones de liderazgo organizacional.

| Autores | Año | Aporte |
|----------------|------|---|
| Manosalvas | 2020 | Influye de manera positiva en la satisfacción del trabajo y en la dedicación de los trabajadores, promoviendo un mejor engagement y conductas apropiadas, fortaleciendo la unidad corporativa |
| Mera et al. | 2021 | El liderazgo es esencial para el triunfo de una organización en entornos de transformación, favoreciendo el crecimiento de los trabajadores y la consecución de metas de la organización. |
| Fuentes et al. | 2021 | El liderazgo tiene un impacto positivo en la satisfacción en el trabajo, la confianza y el ambiente, aspectos esenciales para fomentar conductas positivas a nivel institucional |
| Salgado et al. | 2022 | Promueve la capacidad de adaptación, factores cruciales para tener una institución competitiva y sostenibles en entornos de alta fluctuación. |

| Autores | Año | Aporte |
|------------------|------|---|
| González et al. | 2022 | Se incrementa la satisfacción en el trabajo y se reduce la rotación, debido que contribuye a crear un entorno de trabajo positivo y un mayor compromiso laboral. |
| Santander y Lara | 2023 | El liderazgo organizacional debe enfocarse en el desarrollo del talento humano, promoviendo productividad, competitividad y sostenibilidad mediante la motivación y el desarrollo de habilidades. |
| Casciotti | 2024 | Describe 5 comportamiento fundamentales del liderazgo que incrementan la productividad la satisfacción en el trabajo, fomentando un ambiente inclusivo y motivador para el aprendizaje y la innovación. |

Nota. La tabla indica definiciones de autores sobre el liderazgo organizacional, Manosalvas 2020; Mera et al. 2021; Fuentes et al. 2021; Salgado et al. 2022; González et al. 2022; Santander & Lara 2023; Casciotti 2024.

Liderazgo Transformacional un análisis comparativo

En el estudio del liderazgo transformacional diversos autores mencionan sobre su uso y del éxito para las empresas de su correcta implementación, es ahí que, Santander y Lara (2023) destacan que esta competencia transformadora se encarga de fomentar equipos de altos rendimiento, el desarrollo profesional de nómina para cumplir correctamente con objetivos y metas planteadas por la empresa.

En este sentido esta competencia se presenta como la viabilidad para el aumento de la efectividad laboral y de la sostenibilidad a largo plazo, enfocándose en reajustar los patrones de conducta y comportamiento de los colaboradores.

Mera et al. (2021) en su trabajo investigativo mencionan que el liderazgo es una patología psicosocial decisiva para liderar a los trabajadores en el cumplimiento de objetivos empresariales permitiéndoles cubrir con las nuevas necesidades laborales y ajustarse a las situaciones de cambio del entorno.

Así también Casciotti (2024) presenta las consecuencias a nivel interno empresarial al no generar un liderazgo transformacional efectivo y que repercutirá en los incrementos de engagement, trabajo en equipo y satisfacción laboral. Salgado et al. (2022) también critica positivamente a esta habilidad que se presenta como una competencia motivadora cuando se presentan y reconocen conductas como la tolerancia, la motivación, la persuasión, la inteligencia emocional y atención. Por lo contrario, Manosalvas (2020) señala que el liderazgo al promover patrones de proactividad y empoderamiento laboral no solo incrementa el engagement en los trabajadores, sino que promueve su sentido de pertenencia hacia la empresa.

Finalmente, González et al. (2022), aporta a esta propuesta mencionando que al mejorar y practicar competencias de liderazgo se disminuye el ausentismo y rotación laboral, debido que se promueve un sentido de pertenencia organizacional en donde los partícipes fundamentales son los trabajadores. A ello se suma Fuentes et al. (2021) que también mencionan que esta habilidad participa de manera activa en la construcción de escenarios resilientes al mejorar y crear condiciones laborales óptimas para el desarrollo de funciones ampliando así la cohesión de equipos de trabajo que se refleja en la marca y cultura empresarial.

4. CONCLUSIONES

El tipo de liderazgo analizado refleja que el desarrollo de una visión integral de habilidades y competencias laborales permiten la integración de nuevos valores de rendimiento e impacta positivamente en elevar el engagement en entornos laborales dinámicos, resilientes y competitivos

El artículo manifiesta que el liderazgo transformacional no solo aumenta el engagement y satisfacción laboral, también opera como promotor primordial para el desarrollo organizacional a través de la innovación y creatividad.

Trabajadores que ejercen competencias como inteligencia emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos están en la capacidad de fomentar la creación de ambientes laborales óptimos para el desarrollo de funciones, mitigando así tasas de rotación y absentismo laboral. Estas habilidades desarrollan también la evolución de equipos de alto rendimiento como fomento al logro de objetivos y metas organizacionales.

En el entorno globalizado que rodea a las organizaciones y un mercado laboral volátil es decisivo que las autoridades seas capaces de tomar decisiones estrategias y adopten estilos de liderazgo como es el transformacional, para dar cumplimiento a las necesidades empresariales, y que sus resultados permitan posicionar a nivel competitivo en un ranking organizacional.

El desenvolvimiento del liderazgo transformacional vas más allá de la simple gestión de procesos, sino que influye directamente en el comportamiento del trabajador como un mecanismo estratégico el desarrollo del personal. Para ello los lideres que practican esta competencia construyen sentido de responsabilidad, independencia y compromiso en sus subordinados permitiéndoles alcanzar niveles de resiliencia, adaptación al cambio en pro del desarrollo personal, profesional y empresarial.

Finalmente se destacan los aportes más relevantes del presente análisis como lo es, la personalización del liderazgo transformacional como un ente de la transformación formativa para las organizaciones, este modelo no solo brinda resultados tangibles en aumentos de productividad y rentabilidad, sino crea escenarios reales donde los trabajadores se sientan complementados al poseer todas las condiciones favorables para poder hacer uso de su ejercicio profesional. Es por ello que el liderazgo transformacional se presenta como la habilidad más importante que debe de poseer la autoridad al momento de guiar, supervisar y retroalimentar a su equipo de trabajo, permitiéndoles como resultado alcanzar altos niveles de satisfacción y compromiso laboral, lo que actúa positivamente para que las empresas mejoren su imagen corporativa y la creación de una nueva cultura empresarial.

REFERENCIAS

- Casciotti, F. (2024). Liderazgo transformacional y su impacto en la satisfacción laboral [Tesis de grado, Universitat Oberta de Catalunya]. Universitat Oberta de Catalunya. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/150958/1/fcasciottiTFG0624memoria.pdf>
- Fuentes Rodríguez, Y., Barrientos Monsalve, E., & Antuny Pabón, J. (2021). *Liderazgo*

- organizacional. Una revisión sistemática y análisis bibliométrico. ISSN 1900-0642 ISSN elect. 2323-0886. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8293161>
- González, J., Pérez, M., & Rojas, L. (2022). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de educación primaria en Chile. *Revista de Psicología Organizacional y del Trabajo*, 18(6), 112-130. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-0764202200060011&script=sci_arttext
- González Marín, Y., Canós Darós, L., y Hernández, D. (2022). Habilidades directivas: bases del liderazgo organizacional: Management skills: foundations of organizational leadership. *South Florida Journal of Development*, 3(4), 4495-4505. <https://doi.org/10.46932/sfjdv3n4-029>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/373185869_Resena_libro_de_texto_Hernandez-Sampieri_R_Mendoza_C_2018_Metodologia_de_la_investigacion_Las_rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta
- Huamán, L. (2024) Impacto del liderazgo estratégico en el compromiso organizacional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. Vol. 9 No. 18. Universidad de Trujillo. Perú. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i18.3961>
- Manosalvas Vaca, C. (2020). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 56-75. https://www.academia.edu/77696882/La_Relación_Entre_Los_Estilos_De_Liderazgo_La_Satisfacción_Laboral_y_Su_Efecto_en_El_Compromiso_Organizacional
- Martínez & Ramírez G. (2024) El liderazgo dentro del proceso de dirección, como parte fundamental para la contribución con los equipos de alto desempeño. *Revista electrónica de investigación de la Universidad de Xalapa*. Vol. 12. Núm. 33. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10957569>
- Mera Loor, M. K., Cruz Arteaga, K. C., & Zambrano Zambrano, E. J. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 15. <https://doi.org/10.51896/rilcods>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santander Salmon, E. S., & Lara Rivadeneira, L. J. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 3(2). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>
- Salgado Escobar, G., Aguilar Fernández, M., & Cárdenas González, J. H. (2022). El liderazgo transformacional y su relación con la innovación organizacional y lo verde: una revisión de literatura. *Rayo*, 25(48), 1-15. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/150958/1/fcasciottiTFG0624memoria.pdf>