



---

Periodicidad trimestral Octubre-Diciembre: Volumen 3, Numero 4, Años 2025

## Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño organizacional en entornos de cambio: una revisión sistemática

### Transformational Leadership and Its Influence on Organizational Performance in Changing Environments: A Systematic Review

Sonia Raquel Vargas Veliz<sup>1</sup>

**Correspondencia:** soniavargasv2@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9769-8059>

Universidad Estatal de Milagro, Milagro-Ecuador

**Correspondencia:** soniavargasv2@gmail.com

### Artículo de Investigación

**Recibido:** Octubre 26, 2025 **Aceptado:** Noviembre 15, 2025 **Publicado:** Diciembre 19, 2025

I. Universidad Estatal de Milagro, Milagro-Ecuador



---

## Resumen

El liderazgo transformacional constituye un enfoque de dirección relevante para las organizaciones que operan en escenarios caracterizados por incertidumbre, innovación, cambios tecnológicos y transformaciones culturales. El objetivo de esta revisión sistemática fue analizar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño organizacional en entornos de cambio, mediante estudios publicados entre 2015 y 2024. La búsqueda se realizó exclusivamente en Google Académico, utilizando términos relacionados con liderazgo transformacional, desempeño organizacional, productividad, cambio organizacional y adaptación. Inicialmente se identificaron 30 documentos y, después de aplicar criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron 14 estudios para la síntesis cualitativa. Los resultados evidencian una influencia predominantemente positiva sobre productividad, eficiencia, compromiso, innovación, satisfacción laboral y capacidad de adaptación. Asimismo, cultura organizacional, comunicación, resiliencia, inteligencia emocional y gestión del conocimiento aparecen como variables mediadoras relevantes. Sin embargo, algunos estudios muestran que la relación no es automática y depende del contexto, las capacidades del líder y la respuesta emocional de los colaboradores. Se concluye que el liderazgo transformacional constituye una capacidad estratégica para gestionar procesos de cambio, aunque requiere estructuras organizacionales, competencias directivas y culturas que faciliten su aplicación sostenible.

**Palabras clave:** liderazgo transformacional; desempeño organizacional; cambio organizacional; productividad; cultura organizacional; innovación; resiliencia.

## Abstract

Transformational leadership represents a relevant management approach for organizations operating in environments characterized by uncertainty, innovation, technological change, and cultural transformation. The objective of this systematic review was to analyze the influence of transformational leadership on organizational performance in changing environments through studies published between 2015 and 2024. The search was conducted exclusively using Google Scholar, employing terms related to transformational leadership, organizational performance, productivity, organizational change, and adaptation. Initially, 30 documents were identified, and after applying predefined inclusion and exclusion criteria, 14 studies were selected for qualitative synthesis. The findings reveal a predominantly positive influence of transformational leadership on productivity, efficiency, employee commitment, innovation, job satisfaction, and adaptability. Furthermore, organizational culture, communication, resilience, emotional intelligence, and knowledge management emerged as relevant mediating variables. However, some studies indicate that this relationship is not automatic and depends on the organizational context, leaders' capabilities, and employees' emotional responses. It is concluded that transformational leadership constitutes a strategic capability for managing organizational change; nevertheless, its sustainable implementation requires appropriate organizational structures, managerial competencies, and cultures that facilitate adaptation, innovation, and continuous improvement.



---

**Keywords:** transformational leadership; organizational performance; organizational change; productivity; organizational culture; innovation; resilience.

## 1. Introducción

Las organizaciones contemporáneas desarrollan sus actividades en escenarios caracterizados por transformaciones tecnológicas, presión competitiva, incertidumbre económica, modificaciones en las formas de trabajo y expectativas crecientes de los grupos de interés (Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. 2021). Estas condiciones incrementan la necesidad de contar con estilos de dirección capaces de movilizar a las personas, facilitar la adaptación y mantener el desempeño ante situaciones de cambio. En este contexto, el liderazgo transformacional adquiere especial importancia debido a su capacidad para inspirar, motivar, desarrollar a los colaboradores y alinear sus esfuerzos con objetivos organizacionales superiores. Abad (2017) sostiene que los procesos de cambio requieren coordinación entre distintos niveles jerárquicos y habilidades gerenciales capaces de minimizar fricciones, estrés y disminuciones del rendimiento que pueden acompañar las transformaciones organizacionales.

El liderazgo transformacional se caracteriza por dimensiones como influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. A diferencia de enfoques centrados exclusivamente en recompensas o control, busca que los trabajadores trasciendan sus intereses individuales y desarrollen mayor identificación con los objetivos colectivos. Esta orientación puede generar impactos sobre variables directamente relacionadas con el desempeño. Puentes (2018) señala que el líder transformacional potencia el talento humano, acompaña a los equipos y fortalece el compromiso y la conexión emocional con las tareas, favoreciendo el logro de metas individuales y colectivas.

La evidencia también vincula este estilo de liderazgo con productividad e innovación. Coaquira Tuco (2018), mediante un modelo de ecuaciones estructurales aplicado a 222 directivos y docentes, encontró relaciones estadísticamente significativas entre liderazgo transformacional, gestión del conocimiento, gestión de la calidad y desempeño organizacional. De manera similar, Camacho Suquilanda (2024) sostiene que la motivación, el empoderamiento, la creatividad y la participación activa generados por el liderazgo transformacional contribuyen a incrementar la eficiencia y efectividad de los procesos organizacionales.

Sin embargo, la relación entre liderazgo y desempeño no se desarrolla de forma aislada. Franco-Intriago y Castelo-Salazar (2023) identifican la cultura organizacional y la comunicación efectiva como factores mediadores que pueden fortalecer o limitar los efectos del liderazgo transformacional. Meléndez Serrano (2021) introduce un matiz adicional al demostrar que la inteligencia emocional puede desempeñar un papel mediador entre liderazgo transformacional y reacción afectiva ante el cambio, evidenciando que los efectos esperados dependen también de características emocionales de los trabajadores.



---

En consecuencia, resulta necesario analizar no solamente si el liderazgo transformacional mejora el desempeño, sino también a través de qué mecanismos y bajo qué condiciones organizacionales se producen estos resultados. La presente revisión sistemática tiene como objetivo analizar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño organizacional en entornos de cambio, contrastando 14 documentos publicados entre 2015 y 2024. La revisión considera productividad, eficiencia, innovación, cultura, comunicación, compromiso, resiliencia e inteligencia emocional como dimensiones que permiten comprender de manera integral la relación entre liderazgo y desempeño organizacional.

## 2. Metodología

La investigación se desarrolló mediante una revisión sistemática de la literatura, con enfoque cualitativo y alcance descriptivo-analítico. Este diseño permitió identificar, seleccionar, organizar y comparar evidencia relacionada con el liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño organizacional en contextos caracterizados por cambio, innovación, incertidumbre o transformación institucional.

La fuente de búsqueda utilizada fue exclusivamente Google Académico, estableciendo como período de inclusión los estudios publicados entre 2015 y 2024. La estrategia de búsqueda se estructuró mediante la combinación de términos relacionados con las variables principales. La ecuación orientadora utilizada fue: ("liderazgo transformacional" OR "transformational leadership") AND ("desempeño organizacional" OR "rendimiento organizacional" OR "organizational performance") AND ("cambio organizacional" OR "entornos de cambio" OR "gestión del cambio" OR "organizational change").

Como criterios de inclusión se consideraron investigaciones publicadas entre 2015 y 2024; documentos con acceso suficiente a su contenido; estudios relacionados con liderazgo transformacional y desempeño, productividad o rendimiento; trabajos desarrollados en contextos organizacionales; y publicaciones que incorporaran dimensiones relacionadas con cambio, innovación, adaptación, compromiso, cultura o resiliencia. Se excluyeron publicaciones fuera del período establecido, documentos duplicados, trabajos sin contenido suficiente para su análisis y estudios cuya relación con las variables centrales fuera limitada.

El proceso de selección siguió las fases de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión. Inicialmente se identificaron 30 registros mediante Google Académico. Posteriormente, los títulos, resúmenes y contenidos disponibles fueron examinados para determinar su correspondencia con el objetivo de investigación. Después de aplicar los criterios establecidos, se excluyeron 16 documentos y se conformó una muestra definitiva de 14 estudios.

Para la extracción de información se construyó una matriz que incluyó autor, año, contexto, metodología, población o unidad de análisis, dimensiones del liderazgo transformacional, indicadores de desempeño y principales resultados. Posteriormente, los hallazgos se organizaron en categorías relacionadas con productividad y desempeño, cambio



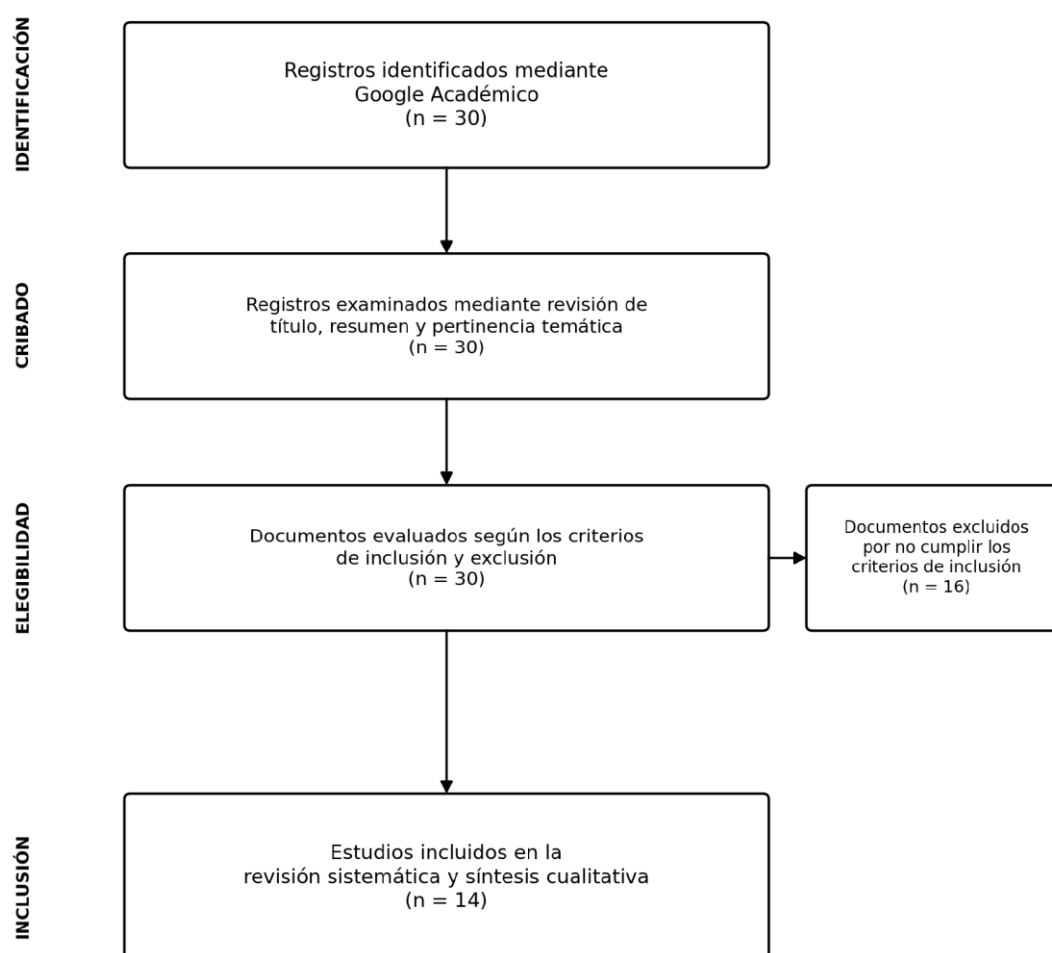
organizacional, cultura y comunicación, innovación y aprendizaje, resiliencia y factores emocionales.

Debe señalarse que uno de los 14 documentos seleccionados, López Abreu et al. (2015), aborda principalmente mejora continua, evaluación y gestión de la calidad en instituciones de educación superior. Por tanto, su utilización dentro de esta revisión tiene carácter complementario, ya que proporciona elementos relacionados con cambio y mejora organizacional, pero no constituye evidencia directa sobre liderazgo transformacional.

**Figura 1**

*Diagrama PRISMA del proceso de selección de estudios*

**Diagrama PRISMA del proceso de selección de estudios**



Fuente: elaboración propia. Única fuente: Google Académico. Período: 2015-2024.



---

*Nota.* Elaboración propia. Única fuente de búsqueda: Google Académico. Período 2015-2024. Registros identificados: 30; documentos excluidos: 16; estudios incluidos: 14.

### 3. Resultados

El análisis de los 14 documentos incluidos evidencia una tendencia predominantemente favorable respecto a la influencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño organizacional, especialmente en contextos caracterizados por innovación, incertidumbre, cambios tecnológicos y transformaciones internas. La distribución temporal muestra que los estudios se concentran principalmente en 2018 y 2023, ambos con tres documentos, mientras que 2024 incorpora dos investigaciones recientes que refuerzan la vigencia del tema. Esta evolución se presenta en la Figura 2 y permite observar que la relación entre liderazgo y desempeño ha mantenido interés académico durante todo el período 2015-2024.

Como se observa en la Tabla 1, los hallazgos se agruparon en cinco dimensiones: desempeño y productividad; cambio organizacional; cultura y comunicación; innovación; y resiliencia y compromiso. La primera categoría es la más recurrente. Coaquira Tuco (2018), mediante un modelo de ecuaciones estructurales, confirmó que las prácticas de liderazgo transformacional tienen un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el desempeño organizacional. El mismo estudio muestra que la interacción con gestión del conocimiento y gestión de la calidad fortalece la capacidad predictiva del modelo, lo que evidencia que el desempeño no depende de una sola práctica directiva.

Puentes (2018) coincide al sostener que el liderazgo transformacional puede mejorar el desempeño de los trabajadores de áreas productivas mediante optimización de la comunicación, clima laboral, bienestar y compromiso. La revisión desarrollada por este autor muestra que los efectos favorables no se presentan únicamente de forma directa, sino también a través de variables como satisfacción, estrés laboral y confianza. Camacho Suquilanda (2024) refuerza esta tendencia al concluir que motivación, empoderamiento, creatividad, reconocimiento y comunicación abierta permiten elevar la productividad, mejorar la eficacia de los procesos y reducir la resistencia al cambio.

En el ámbito tecnológico, Acosta López y Zapata Cárdenas (2024) identifican una correlación positiva entre liderazgo transformacional y productividad laboral. Sus hallazgos destacan el valor de desarrollar líderes capaces de promover innovación, trabajo en equipo y empoderamiento. Ferrer Dávalos (2018) complementa esta evidencia al señalar que el aprendizaje organizacional, la gestión del conocimiento y la capacidad tecnológica favorecen procesos de innovación y, consecuentemente, mejores resultados de desempeño. Estas coincidencias sugieren que el liderazgo transformacional adquiere especial relevancia en sectores donde el cambio y la innovación son permanentes.

La segunda dimensión corresponde a la gestión del cambio. Abad (2017) sostiene que los procesos de transformación generan tensiones, estrés y posibles disminuciones del rendimiento, por lo que el liderazgo transformacional contribuye a conformar equipos eficaces capaces de apoyar los cambios. Bellón Álvarez, Urzúa López e Islas Villanueva (2017), al



estudiar organizaciones comerciales sometidas a procesos de transformación, encuentran que el liderazgo de los directivos influye significativamente en la modificación de la cultura organizacional. Ambos estudios coinciden en considerar al líder como un agente que facilita aceptación, alineación y ejecución del cambio.

Sin embargo, la evidencia no es totalmente uniforme. Meléndez Serrano (2021), con una muestra válida de 171 participantes, no confirmó la relación directa esperada entre liderazgo transformacional y reacción afectiva positiva al cambio. En cambio, identificó a la inteligencia emocional como variable mediadora. Asimismo, Sánchez Valbuena y Franco González (2020) observaron que en la alta gerencia de la institución estudiada no existía correlación entre liderazgo y desempeño administrativo, mientras que en la gerencia media sí aparecieron relaciones, aunque heterogéneas. Estos resultados muestran que el nivel jerárquico, las características emocionales y el contexto modifican el impacto del liderazgo.

La tercera categoría comprende cultura, comunicación y compromiso. Franco-Intriago y Castelo-Salazar (2023) encuentran efectos positivos sobre eficiencia operativa, satisfacción laboral, reducción del ausentismo y retención del talento; no obstante, señalan que cultura y comunicación pueden potenciar o limitar tales efectos. Montoya et al. (2022) coinciden al indicar que el liderazgo transformacional fortalece empoderamiento, adaptación y compromiso, generando organizaciones más flexibles y capaces de asumir riesgos.

Finalmente, Cano (2023) incorpora la resiliencia como una variable especialmente relevante en situaciones de incertidumbre económica. Su revisión vincula liderazgo transformacional, capacidad de adaptación, satisfacción y desempeño. Blanco Ayala (2023) también identifica resiliencia, cultura, compromiso e innovación como mecanismos que ayudan a explicar el efecto del liderazgo sobre los resultados empresariales. En conjunto, los resultados muestran que el liderazgo transformacional influye favorablemente en el desempeño, pero su impacto se produce mediante una red de variables intermedias que condicionan la magnitud y sostenibilidad de los resultados.

**Tabla 1***Principales dimensiones identificadas en los estudios analizados*

| Dimensión                 | Efectos identificados                                     | Estudios representativos                                           |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Desempeño y productividad | Mayor eficiencia, efectividad y cumplimiento de objetivos | Coaquira Tuco (2018); Puentes (2018); Camacho Suquilanda (2024)    |
| Cambio organizacional     | Menor resistencia, alineación con objetivos y adaptación  | Abad (2017); Bellón Álvarez et al. (2017); Meléndez Serrano (2021) |

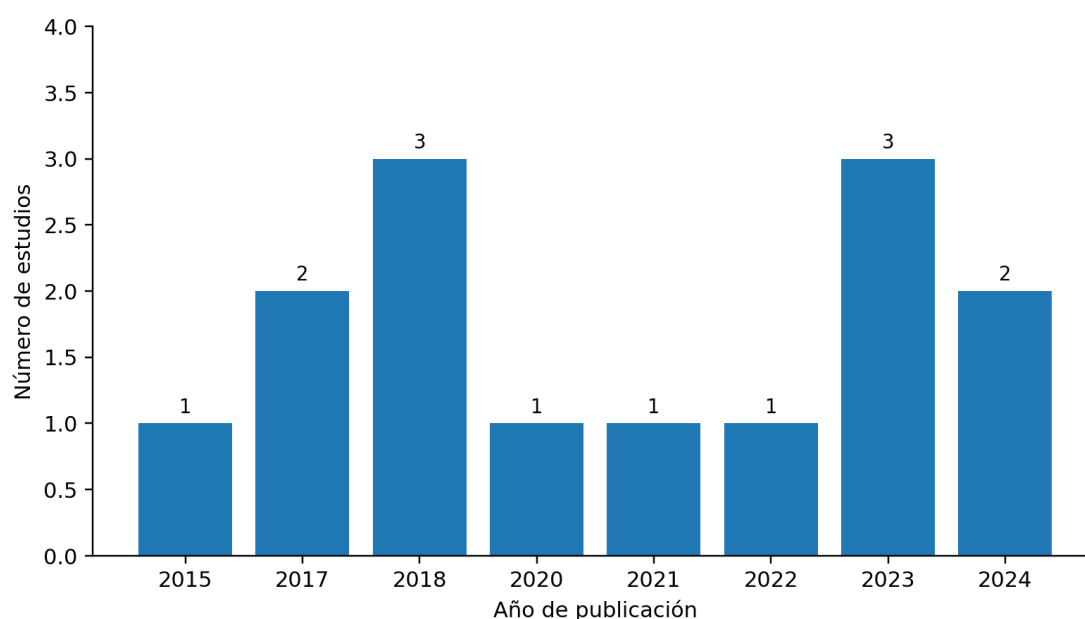


|                          |                                                   |                                                                 |
|--------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Cultura y comunicación   | Favorecen o limitan los efectos del liderazgo     | Montoya et al. (2022); Franco-Intriago y Castelo-Salazar (2023) |
| Innovación               | Creatividad, aprendizaje y adaptación tecnológica | Ferrer Dávalos (2018); Acosta López y Zapata Cárdenas (2024)    |
| Resiliencia y compromiso | Mayor capacidad de respuesta ante incertidumbre   | Cano (2023); Blanco Ayala (2023)                                |

*Nota.* Elaboración propia a partir de los 14 documentos incluidos en la revisión.

**Figura 2**

*Distribución de los estudios por año de publicación*



*Nota.* Elaboración propia a partir de los 14 estudios analizados.

#### 4. Discusión

El contraste de los 14 estudios evidencia una tendencia predominante hacia una relación positiva entre liderazgo transformacional y desempeño organizacional, aunque los resultados muestran que dicho efecto se encuentra condicionado por variables individuales y organizacionales. Coaquira Tuco (2018) constituye una de las evidencias empíricas más sólidas de la revisión, al validar mediante ecuaciones estructurales que las prácticas de liderazgo transformacional presentan un efecto positivo y significativo sobre el desempeño organizacional. Además, su modelo muestra que liderazgo, gestión del conocimiento y gestión de la calidad se encuentran interrelacionados, evidenciando que el desempeño depende de un sistema de capacidades organizacionales y no exclusivamente del comportamiento directivo.



---

Este resultado converge con Puentes (2018), quien sostiene que la relación entre liderazgo transformacional y desempeño puede presentarse de forma directa, pero también mediante clima, satisfacción laboral, comunicación, estrés y bienestar. Su revisión concluye que este estilo de liderazgo puede mejorar los indicadores de desempeño y productividad en áreas productivas. Camacho Suquilanda (2024) llega a una conclusión semejante al identificar motivación, empoderamiento, reconocimiento y comunicación abierta como mecanismos mediante los cuales los líderes reducen resistencia al cambio y elevan productividad. Estos tres trabajos coinciden en que el impacto del liderazgo se materializa fundamentalmente mediante el comportamiento y compromiso de las personas.

En sectores tecnológicos, Acosta López y Zapata Cárdenas (2024) encuentran una relación positiva entre liderazgo transformacional y productividad laboral, destacando innovación, trabajo en equipo, empoderamiento y desarrollo de líderes como condiciones necesarias para mejorar el desempeño. Ferrer Dávalos (2018) complementa esta interpretación al sostener que innovación, aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento permiten aumentar eficiencia y resultados; por tanto, la capacidad de innovación constituye un puente entre liderazgo y desempeño. La coincidencia entre ambos estudios resulta relevante porque demuestra que, en entornos tecnológicos, el liderazgo transformacional no solo eleva la motivación, sino que crea condiciones para experimentar, aprender y responder al cambio.

Franco-Intriago y Castelo-Salazar (2023) amplían esta perspectiva al identificar efectos positivos sobre eficiencia operativa, satisfacción laboral, reducción del ausentismo y retención del talento. Sin embargo, advierten que cultura y comunicación actúan como factores mediadores y que la resistencia al cambio puede limitar los resultados. Esta conclusión coincide con Montoya et al. (2022), quienes describen el liderazgo transformacional como un elemento capaz de reforzar cultura, adaptación, empoderamiento y compromiso. Las organizaciones que desarrollan estas características serían más fuertes, adaptables y capaces de asumir riesgos.

La gestión del cambio representa una dimensión especialmente importante. Abad (2017) argumenta que el liderazgo transformacional favorece equipos eficaces capaces de enfrentar los riesgos y tensiones derivados de las transformaciones organizacionales. Bellón Álvarez, Urzúa López e Islas Villanueva (2017), utilizando información de organizaciones comerciales sometidas a procesos de cambio, concluyen igualmente que el liderazgo directivo influye significativamente en las modificaciones de la cultura organizacional. Ambos estudios respaldan la consideración del líder como agente de cambio y muestran que el desempeño depende también de la capacidad de generar aceptación y alineación.

No obstante, Meléndez Serrano (2021) introduce la principal divergencia dentro de la evidencia revisada. Sus resultados no confirmaron de manera directa la relación positiva esperada entre liderazgo transformacional y reacción afectiva al cambio. En cambio, identificaron a la inteligencia emocional como variable mediadora, sugiriendo que una conducta transformacional puede no producir automáticamente respuestas positivas si los colaboradores carecen de recursos emocionales adecuados. Este hallazgo cuestiona



---

interpretaciones lineales y refuerza la necesidad de considerar las características de los trabajadores.

Sánchez Valbuena y Franco González (2020) presentan otra evidencia que obliga a moderar las conclusiones. En la alta gerencia de la institución estudiada no identificaron correlación entre las variables de liderazgo y desempeño administrativo, mientras que en la gerencia media sí se observaron relaciones, aunque con resultados heterogéneos. Este resultado demuestra que los efectos pueden variar según nivel jerárquico y contexto institucional. La revisión de Cano (2023) complementa el análisis desde la incertidumbre económica, destacando liderazgo transformacional, resiliencia y adaptabilidad como factores relacionados positivamente con satisfacción laboral y desempeño. Blanco Ayala (2023), desde una revisión sistemática, también identifica cultura, compromiso, satisfacción e innovación como mecanismos que explican la relación entre liderazgo transformacional y desempeño empresarial.

Finalmente, López Abreu et al. (2015), aunque no estudian liderazgo transformacional directamente, permiten contextualizar el desempeño desde la mejora continua, mostrando que el cambio sostenible requiere integrar gestión, evaluación y planificación de mejoras. Su inclusión refuerza la idea de que el liderazgo debe insertarse dentro de sistemas organizacionales orientados a aprendizaje y perfeccionamiento permanente. En síntesis, el contraste muestra que el liderazgo transformacional constituye un factor favorable, pero no suficiente, para mejorar el desempeño. Sus efectos dependen de cultura, comunicación, inteligencia emocional, compromiso, resiliencia, innovación, nivel jerárquico y capacidad institucional. Por ello, la evidencia revisada sugiere interpretar el liderazgo transformacional como una capacidad organizacional que facilita el cambio cuando existe un entorno que permite convertir inspiración y visión en comportamientos, procesos y resultados medibles.

## 5. Conclusión

La revisión sistemática de los 14 estudios permite concluir que el liderazgo transformacional presenta una influencia predominantemente positiva sobre el desempeño organizacional en entornos de cambio. Los efectos más recurrentes se relacionan con incremento de productividad, eficiencia, compromiso, satisfacción laboral, innovación, aprendizaje y capacidad de adaptación. La evidencia indica que los líderes transformacionales favorecen estos resultados mediante motivación inspiradora, empoderamiento, comunicación, estimulación intelectual y alineación de los trabajadores con los objetivos organizacionales.

Sin embargo, los resultados también demuestran que la relación entre liderazgo y desempeño no puede comprenderse como un efecto directo y universal. Cultura organizacional, comunicación, clima laboral, resiliencia, inteligencia emocional, gestión del conocimiento y nivel jerárquico funcionan como variables mediadoras o condicionantes. Algunos estudios incluso muestran relaciones diferentes a las esperadas, evidenciando que las características del contexto y de los colaboradores modifican el impacto del liderazgo.



---

En entornos caracterizados por incertidumbre, innovación y transformación tecnológica, el liderazgo transformacional adquiere especial relevancia porque facilita la aceptación del cambio, disminuye resistencias y favorece comportamientos orientados a creatividad y aprendizaje. No obstante, para alcanzar resultados sostenibles debe acompañarse de formación directiva, mecanismos de comunicación, participación de los colaboradores y culturas organizacionales flexibles. En consecuencia, el liderazgo transformacional debe considerarse una capacidad estratégica para gestionar el cambio y fortalecer el desempeño, pero su implementación requiere un enfoque sistémico. Futuras investigaciones deberían incorporar diseños longitudinales y comparar sectores, niveles jerárquicos y variables mediadoras para determinar con mayor precisión en qué condiciones este estilo de liderazgo produce resultados sostenibles.

## Referencias

- Abad, M. A. (2017). La administración del cambio organizacional y su vinculación con el liderazgo. *Contribuciones a la Economía*.
- Acosta López, B. A., & Zapata Cárdenas, L. (2024). Revisión sistemática sobre el liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral de algunas empresas de tecnología en el periodo 2011-2022.
- Bellón Álvarez, L. A., Urzúa López, J. J., & Islas Villanueva, M. I. (2017). Relación del liderazgo de los directivos empresariales con un proceso de cambio organizacional en empresas comerciales de la ZMG.
- Blanco Ayala, L. F. B. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática. *Talento - Revista de Administración*.
- Camacho Suquilanda, B. P. (2024). El papel del liderazgo transformacional en la mejora sostenida de la productividad organizacional [Trabajo de titulación, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil].
- Cano, N. M. (2023). La importancia del liderazgo y la resiliencia en tiempos de incertidumbre económica: una revisión sistemática de la literatura. *I+D Internacional Revista Científica y Académica*.
- Coaquira Tuco, C. M. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional. *Apuntes Universitarios*, 8(3).
- Ferrer Dávalos, R. M. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Academio*, 5(2), 169-178.
- Franco-Intriago, M. E., & Castelo-Salazar, A. G. (2023). Liderazgo transformacional y su influencia en el rendimiento empresarial en un enfoque exploratorio. *Innova Science Journal*, 1(1), 13-27.



- 
- López Abreu, O. L., Muñoz, J. J. G., Monter, I. B., & Vilches, M. E. C. (2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. EDUMECENTRO.
- Meléndez Serrano, Z. M. (2021). La relación entre liderazgo transformacional y cambio organizacional: el rol de la inteligencia emocional [Tesis doctoral]. Universidad de Puerto Rico.
- Montoya, Á. M., Muñoz, C. L., López, J. R., et al. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(4).
- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2021). Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence From a Meta-Analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369-397.
- Puentes, D. A. F. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá.
- Sánchez Valbuena, L. M., & Franco González, N. J. (2020). Incidencia del liderazgo sobre el desempeño organizacional desde los procesos de acreditación de alta calidad: Caso Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

**Conflicto de intereses:** Los autores declaran que no existe conflicto de interés