



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Liderazgo Transformacional en RRHH



RECURSOS HUMANOS

Semana 23

BLOQUE I

- **INTRODUCCIÓN AL LIDERAZGO**

- Definición y conceptos clave.
- Historia y evolución del liderazgos transformacional.
- Diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional.
- Influencia idealizada: El ejemplo como guía.
- Motivación inspiradora: como inspirar y motivar equipos.
- Estimulación intelectual: fomentar la creatividad e innovación.



Introducción al liderazgo



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CIENCIA Y EMOCIONES

“



Un líder transformacional es un fundamental en la gestión de empresas moderna, tiene la capacidad de inspirar y motivar a través de la visión y el ejemplo.

Universidad Santander, 2024

”





¿QUÉ HACE UN LÍDER TRANSFORMACIONAL?

Incita cambios

- En su equipo
- En las circunstancias del equipo

Actúa con responsabilidad social

- No sólo busca producir capital
- Busca impacto social

Tiene valores claros y congruentes

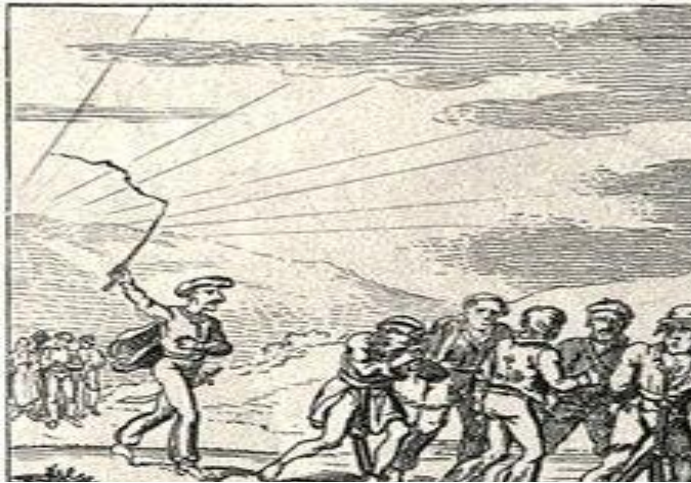
- Guía con el ejemplo
- No se limita a ordenar a otros, sino que acompaña

INCITAR CAMBIOS SIGNIFICA



- Señalar su importancia.
- Mostrándose como oportunidad.
- Inspirando al equipo para afrontarlos.

INCITAR CAMBIOS NO SIGNIFICA



- Despedir a quienes no estén de acuerdo con ellos.
- Obligar al equipo a cambiar el modo de trabajo abruptamente.

- Este tipo de líder se preocupa por el crecimiento del grupo en términos materiales, pero también en que desarrollen aspectos humanos:



BIENESTAR



POTENCIAL



VALORES

¿CÓMO LO DEMUESTRA?

- Diálogo constante, de manera empática y horizontal.



- Asignando responsabilidades congruentes con las capacidades de cada miembro.



BREVE HISTORIA Y DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES



- **Nicolás Maquiavelo.**

Describió la manera en que los gobernantes influyen en sus súbditos y con qué cualidades.

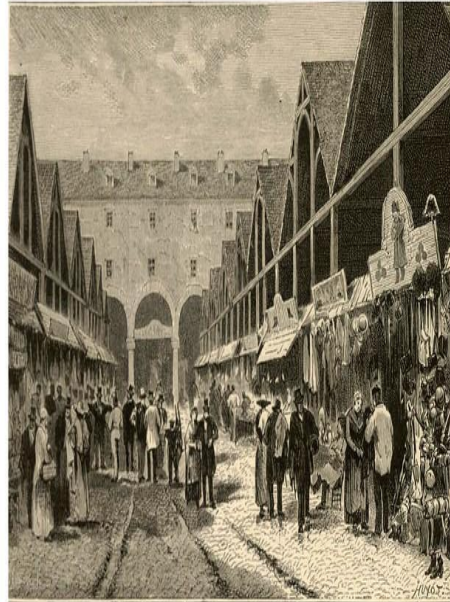
- **Napoleón Bonaparte**

Describe la importancia de una visión a futuro, diferenciando las tácticas y estrategias.

Menciona la importancia de cultivar la lealtad del grupo.



- Ideas como las de Napoleón y Maquiavelo predominaron entre los monarcas de su era y los primeros burgueses



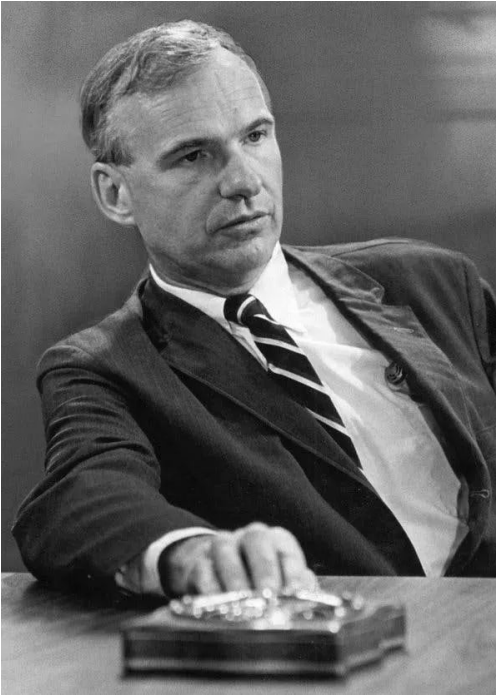
EL ESTUDIO CIENTÍFICO DEL LIDERAZGO

- **Kurt Lewin.**

Definió el liderazgo como una serie de cualidades que favorecen la influencia social de ciertos individuos.

Describió que todo líder está ligado a una dinámica interconectada.





- **J.M. Burns**

Describió dos tipos de liderazgo: Transaccional y transformacional.

Desarrolló una teoría sobre la importancia del segundo tipo de líder en el desarrollo empresarial.

LÍDER TRANSACCIONAL

- Tiene una notoria influencia en el grupo que le sigue.
- Entiende las necesidades emocionales y técnicas.
- Usa su conocimiento para producir más resultados.

VS

LÍDER TRANSFORMACIONAL

- Tiene una influencia bidireccional con el grupo.
- Entiende las necesidades integrales de quienes le siguen.
- Impulsa el bienestar y el potencial de todos(as) por igual.

LOS “LIDERAZGOS”

- No todas las personas son líderes o seguidores todo el tiempo.
- Un líder transformacional lo sabe. Por ello, a veces otorga el mando a otros, para que desarrollen su talento.

Cartwright & Sander, 1978





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 23

CONTINUAMOS

BLOQUE II

- **EL PAPEL DE LA EMPATÍA, EL APOYO Y LA CONGRUENCIA**
 - El incremento en el compromiso y productividad del equipo.
 - Mejora en la cultura organizacional desde el enfoque sistémico centrado en soluciones.
 - Estrategias para desarrollar habilidades de liderazgo transformacional desde el enfoque centrado en soluciones.
 - Uso de herramientas digitales y recursos tecnológicos para el liderazgo.



CULTIVANDO EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



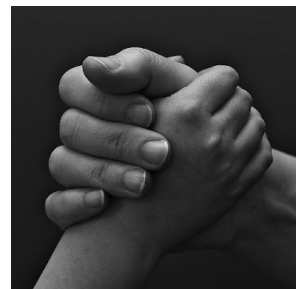
En Línea

#DesarrollaTuNivelTop

CONGRUENCIA Y EMPATÍA

No por nada dicen, que es más fácil atraer moscas con miel que con hiel.

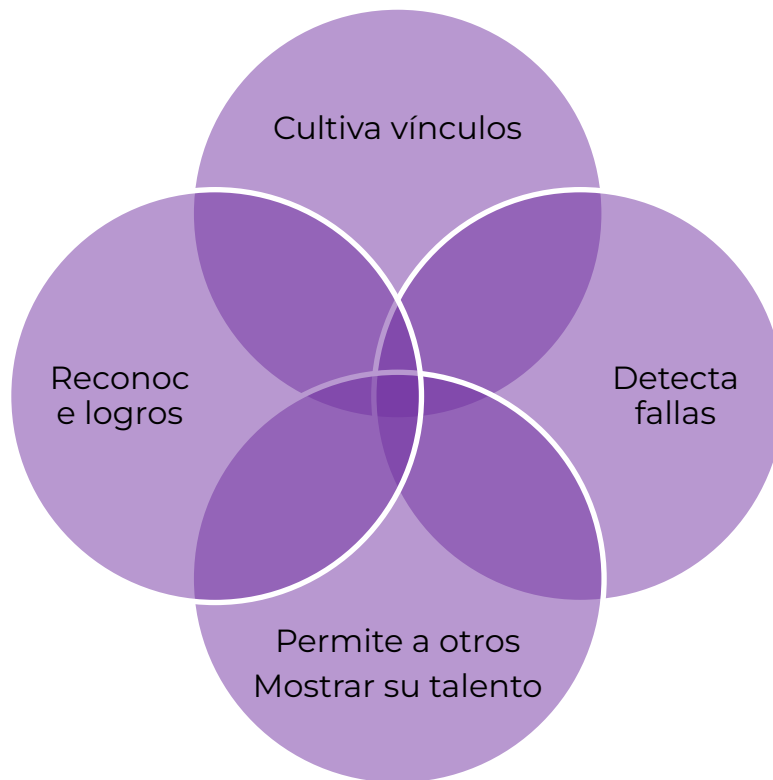
Dirigir no significa forzar al cambio.



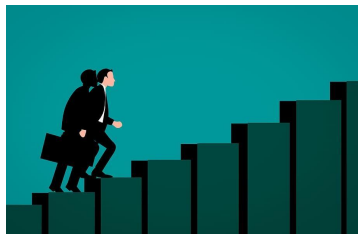
LA COMUNICACIÓN DE UN LÍDER

- Se realiza en el momento preciso, con las palabras precisas.
- Se realiza optimizando las emociones (no aguantándose o suprimiéndolas).





LA RELACIÓN LÍDER-GRUPO



- **Un líder busca mejoras continuas y cambios, pero no a costa de...**
 - *La integridad de su equipo.*
 - *El bienestar propio y de los demás.*
 - *Acciones perjudiciales socialmente.*

Para un líder tradicional

El fin justifica los medios



Para un líder transformacional

No somos medios, sino personas
con el mismo valor

¿ERES UN LÍDER TRANSFORMACIONAL?

PREGÚNTATE LO SIGUIENTE

- ¿Buscas que el plan de vida de tu equipo se adapte a las metas de la empresa?
- ¿Reconocer los talentos de cada miembro y le asignen tareas congruentes con ellos?



- En una junta, ¿el equipo viene a hablar o solamente a escuchar lo que dices tú?
- Cuando un empleado se muestra más apto que tú ¿le permites aportar algo a los problemas?



LIDERAZGO, CULTURA ORGANIZACIONAL Y TEORÍA SISTÉMICA

- Toda organización es un sistema vivo.
- Si un elemento de él cambia, todo lo demás también.



- Un líder transformacional no solo manda; observa, aprende y se integra al entorno.
- Sabe que sus decisiones pueden afectar al entorno entero.





HERRAMIENTAS SISTÉMICAS DE UN LÍDER TRANSFORMACIONAL

CIRCULARIDAD

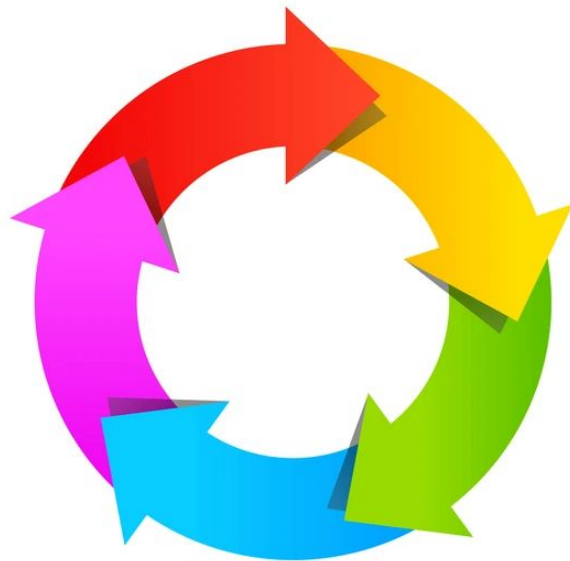
Reflexiona con el equipo sobre las consecuencias que tienen las decisiones para todos(as) las demás.

EXTERNALIZACIÓN

Ve a las otras personas íntegras, no como problemas ni recursos. También, las motiva a verse así.

CIRCULARIDAD

- Aprende a preguntar y señalar las fallas como algo que es resultado de todos, no de un “culpable”
- Antes de emitir una decisión, piensa en su efecto sobre los demás (su plan de vida y carrera).

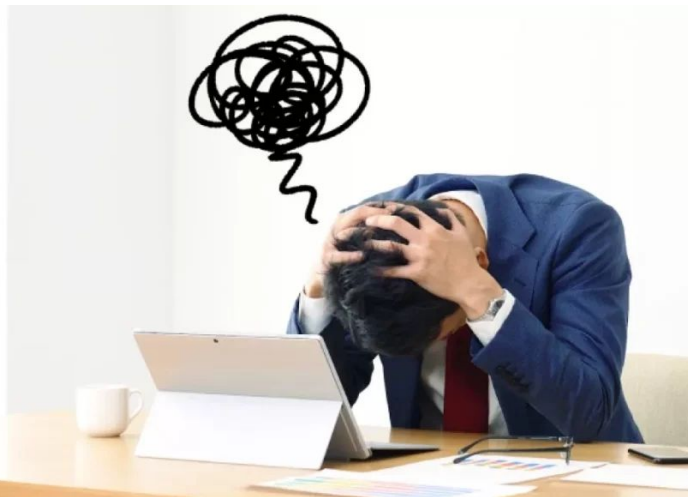


EXTERNALIZACIÓN

- No empieces a abordar un problema hablando de las fallas. Empieza por los avances.
- Evita usar etiquetas (eres un flojo, un buen empleado). Cámbialas por frases que señalan la conducta, no al sujeto.



UN EMPLEADO QUE SE PERCIBE COMO UN PROBLEMA...



...ESTÁ MENOS MOTIVADO AL CAMBIO



- Todas las empresas son grupos que adquieren, almacenan y construyen constantemente el conocimiento.
- Todo proceso de cambio implica saberes viejos y nuevos en transición.

- Cuando un equipo de trabajo tiene fuentes y canales ambiguos, se vuelve más complicado acoplarse a las circunstancias.
- La ambigüedad genera caos.



¿QUÉ HACE UN LÍDER TRANSFORMACIONAL?

- Reconoce las fuentes de información de su equipo y cómo las usa.
- Motiva al equipo a construir fuentes y canales comunes, evaluando su funcionalidad.



¿QUÉ HACE UN LIDER TRANSFORMACIONAL?

- Crea reglas en colaboración con el equipo, para que se respeten los canales y fuentes oficiales.





- Recurre a plataformas con mensajería, almacenamiento de datos y comunicación en tiempo real.

Ejemplo: Notion, Google Workspaces.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanco A. & Rodríguez J. (2007). Intervención Psicosocial. Pearson Education
- Carrillo A., Ovalles L., Barraza L. & Palazuelos O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector. Revista de ciencias sociales, 29(1), 79-94.
- Castilla Z., & Ripoll, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. Ad-gnosis, 9(9), 119-134.
- Camacho I. (2022). Narrativas del liderazgo y cambio organizacional. Revista Mexicana de Análisis de la Conducta, 48(2), 112-138.
- Carrillo A., Ovalles L., Barraza L. & Palazuelos O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector. Revista de ciencias sociales, 29(1), 79-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- García B., Mendoza I. & Olguín J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. Investigación administrativa, 51(129). <https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- Gómez L., Balkin D., Cardy R. (2008). Gestión de recursos humanos. Pearson education.
- Moreno J. (2022). Habilidades directivas y cambio organizacional en tiempos de Covid-19. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 18(1), 91-106. Epub June 00, 2022. <https://doi.org/10.18004/riics.2022.junio.91>
- Santander Universidad. (s.f.). Liderazgo transformacional: ¿qué es y cuáles son sus características?. Santander Open academy. https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/liderazgo-transformacional.html?utm_source=chatgpt.com
- Soldevilla M., Soldevilla D., Ortiz A., Nieto V. De Tejada L., Cañas L. & De Blas Y. (2024). El viaje de la intervención social centrada en soluciones. Ediciones Morata.
- Torres M. & Riaga C. (1999). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto. Burns, 9-13. <https://core.ac.uk/download/pdf/288185438.pdf>
- Uribe J. (2016). Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad laboral. Manual Moderno.
- Verenzuela D., Querales D., Araque M. & Salas A. (2025). De sobrevivir a prosperar, liderazgo directivo en organizaciones inteligentes de la era post pandemia. Región Científica, 4(1), 2025351-2025351.
- Zamarripa Montes, J. M., Vega Campos, M. Á., & Ortega Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. Trascender, contabilidad y gestión, 7(20), 224-245.

SEMANA 23 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2025.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop