

Clima organizacional y liderazgo transformacional: una relación sinérgica para el desempeño laboral en la Universidad de Margarita

Organizational climate and transformational leadership: a synergistic Relationship for Job Performance AT THE UNIVERSITY OF MARGARITA

Autores

Dra. Marcano, Fanny

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8752-5503>
fanny.marcano@unimar.edu.ve

Esp. Ruiz, Verónica

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4051-5255>
Vruiz.1642@unimar.edu.ve

Universidad de Margarita, Venezuela

Fecha de Recepción: 13-06-2025 / Fecha de Aceptación 18-07-2025

RESUMEN

La sinergia co-existe entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en el desempeño laboral en la Universidad de Margarita, elementos claves **para** potenciar este desempeño dentro de instituciones académicas. La sinergia entre ambos factores no solo impacta en la satisfacción de los empleados, además se evidencia en la productividad e innovación dentro del entorno universitario. El **clima organizacional positivo** se caracteriza por la confianza, la comunicación efectiva y la motivación de los trabajadores. En la Universidad de Margarita, la construcción de un ambiente que fomente la participación y el sentido de pertenencia es fundamental para fortalecer el compromiso de profesores, administrativos y estudiantes. A tal razón, esta indagación se desarrolló sobre un estudio que tiene por objetivo evaluar la sinergia que existe entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en el desempeño laboral, partiendo que el **liderazgo transformacional** juega un papel decisivo en la generación de cambios, claro está, que los líderes dentro de las universidades, deben inspirar en equipo una visión clara, promoviendo el aprendizaje continuo y la adaptación a nuevos desafíos. Su capacidad para incentivar la creatividad y la colaboración influye directamente en el bienestar de la comunidad educativa. La metódica se desarrolló mediante una investigación documental con el abordaje de ejes discursivos relacionados con el tema y, por último, dar a conocer las conclusiones haciendo referencia al enfoque estratégico que integre el liderazgo innovador con el fortalecimiento del clima

laboral, esto permitirá tener iniciativas de mejora para que sean sostenibles en el tiempo.

Palabras claves: clima organizacional, liderazgo transformacional, satisfacción laboral, entorno laboral.

ABSTRACT

The synergy between organizational climate and transformational leadership in work performance at the University of Margarita, key elements to be enhanced within academic institutions. The synergy between these factors impacts not only employee satisfaction but also influences productivity and innovation in the university environment. A positive organizational climate is characterized by trust, effective communication and employee motivation. In the university, the construction of an environment that fosters participation and a sense of belonging is fundamental to enhance the dedication of faculty members and administrative personnel. This research study aims to evaluate the synergy between organizational climate and transformational leadership in work performance, based on the fact that both terms play a decisive role in generating change. It is evident that leaders within universities must inspire a clear vision in the team, promoting continuous learning and adaptation to new challenges. Their capacity to foster creativity and collaboration exerts a direct influence on the well-being of the educational community. The methodology was developed through a documentary research approach, with a focus on discursive axes related to the topic. Ultimately, the conclusions refer to the strategic approach that integrates innovative leadership with the strengthening of the work environment. This will facilitate the implementation of sustainable improvement initiatives over time.

Key terms: organizational climate, transformational leadership, job satisfaction.

1. Introducción.

El panorama empresarial contemporáneo se caracteriza por un cambio constante y una competencia cada vez más intensa, lo que convierte la gestión efectiva del talento humano en un elemento primordial para el éxito y la estabilidad de las organizaciones. En este entorno dinámico, el bienestar, el compromiso y el desempeño de los empleados no son meramente deseables, sino que constituyen la esencia misma y la principal fuente de ventaja competitiva para cualquier entidad, por ende, la capacidad de una organización para fomentar un ambiente de trabajo

positivo y un liderazgo inspirador se ha transformado de una "habilidad blanda" deseable a un activo fundamental que incide directamente en la productividad, el éxito y la ventaja competitiva.

Ante esta realidad, surge la siguiente incógnita: ¿cómo pueden las organizaciones aprovechar eficazmente sus dinámicas internas para optimizar el potencial de sus empleados y alcanzar un desempeño colectivo superior? Este escrito postula que un enfoque deliberado e integrado para cultivar un clima organizacional positivo, combinado sinérgicamente con la práctica consistente del liderazgo transformacional, es una estrategia fundamental y poderosa para mejorar significativamente el desempeño laboral, tanto a nivel individual como colectivo.

Muchas son las literaturas que hablan sobre esta terminología "clima organizacional", como Chiavenato, (2007, PP59) quien expresa que: "El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes" Se alude, en este orden de ideas, que el clima organizacional dentro de las empresas juegan un papel importante, debido a que va a permitir que se alcance las metas personales de cada individuo y de las organizaciones, es decir, la retribución es bidireccional, pero por supuesto para lograr ese ambiente deseado se convergen varios aspectos los cuales son determinantes para que sea agradable o no, en este caso una de las más relevante es la motivación que tenga estos para cumplir con sus actividades asignadas, y a la vez sentir que la organización es parte de ellos como una forma de identificación directa.

Más adelante García, (2009, PP5) definen el clima organizacional como: "el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta." Resulta interesante destacar que los canales comunicacionales entre los empleados y la dirección es relativamente importante, pues esto es garantía del éxito total dentro de las empresas, este primer paso abre las puertas para los otros factores que son totalmente imprescindible, tales como la transparencia, valores, honestidad, compromiso, permanencia, satisfacción,

motivación, por cuanto, el lograr esto dentro de un entorno laboral, permitirá la dedicación y empeño de sus empleados en obtener los objetivos y metas trazadas por las empresa y aumentar de forma significativa su productividad. A su vez, los autores Robbins, S. y Judge, T. (2013: párr25) alegan que:

el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo. Estas percepciones pueden influir en su comportamiento, motivación y satisfacción laboral. Un clima organizacional positivo puede mejorar la productividad, la moral y la retención de empleados, mientras que un clima negativo puede llevar a una disminución en el rendimiento y un aumento en la rotación de personal.

Tomando en cuenta las posturas de los autores, efectivamente el clima organizacional se presentan desde dos perspectivas, el negativo y el positivo, pero, es este último en el cual deben centrarse las empresas, para lograr ese un impacto significativo en la productividad de los objetivos y metas con la finalidad que fue creada la organización, a tal fin de alcanzar los objetivos propuestos y reducir los niveles de reducir los niveles de estrés, para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, permitiéndoles rendir mejor, a través de su satisfacción laboral. Manejando la conceptualización como un ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento. Grandes investigadores clásicos reconocidos como Taylor F, Weber M, Mayo E, Maslow A, Fayol H, realizaron grandes aportes en lo que hoy en día se conoce como las ciencias administrativas, definiendo el clima organizacional como término clave dentro de las empresas para la efectividad en la gestión de su desarrollo.

En este sentido, Taylor, (1911, PP34) centró su teoría en una serie de principios orientados a delinear con mayor precisión los objetivos y procedimientos de las organizaciones para que mejoren su productividad, a su vez, Maslow, (191, PP69) psicólogo humanista, propuso en sus teorías de las necesidades humanas una

pirámide jerárquica, para establecer que las necesidades básicas deben ser satisfechas antes de que las necesidades superiores puedan influir en la motivación del individuo. Evidentemente la descripción de estos dos autores busca maximizar la eficiencia en el trabajo mediante, la especialización y el uso de nuevos métodos científicos para mejorar los procesos, y por supuesto un clima organizacional positivo puede ser logrado si la organización satisface estas necesidades, lo que resulta en empleados más motivados y comprometidos, ambas teorías mantienen una sinergia en la focalización del bienestar social y la productividad empresarial.

Se considera al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial. De esta definición se puede afirmar que el clima organizacional es un concepto que está referido a la vida organizacional en una empresa, configurado como una dimensión o ámbito evaluativo básico y definido como: “La calidad del entorno global de una organización.

Es importante destacar que el clima en las organizaciones y el liderazgo transformacional, en la actualidad, surgen desde la perspectiva del enfoque sistémico, por entender como esta dirección permite considerar las organizaciones como contextos ambientales y culturales desde una representación global y dinámica en la que todos los componentes están en interacción, de modo que los comportamientos individuales y de grupo están influidos en los diferentes niveles de la organización.

Aunado a todo esto, se hace necesario expresar que las organizaciones no deben presentarse como estructuras rígidas y aisladas, sino como entornos dinámicos donde todos sus elementos están interconectados. En este sentido, cada componente dentro de la organización ya sean personas, grupos o procesos interactúa y afecta a los demás, todos estos aspectos descritos son fundamentales para el bienestar y la productividad de los empleados, tomándose en cuenta, que cuando el ambiente de trabajo es positivo, las personas se sienten motivadas,

comprometidas y satisfechas, lo que impacta directamente en su desempeño y en los resultados de la empresa.

Es menester destacar que la relación entre estas dos dimensiones es crucial: un liderazgo efectivo facilita la consolidación de un clima organizacional sólido, lo que a su vez incrementa la eficiencia y el desempeño laboral, a tal razón, las universidades deben implementar estrategias para reforzar esta conexión lo cual permitirá crear un ambiente propicio para la excelencia académica y el desarrollo profesional, desde esta perspectiva, el comportamiento individual y grupal dentro de la empresa no surge de manera independiente, sino que está influenciado por múltiples factores en distintos niveles de la organización. Es decir, el clima organizacional es el resultado de una red de relaciones y dinámicas internas que, en conjunto, crean un ambiente laboral que puede impactar en la satisfacción y productividad de los empleados.

2. Desarrollo.

Cultura Organizacional Dinámica: Liderazgo Transformacional como Motor del Cambio.

En el dinámico entorno de las instituciones de educación superior, el talento humano nace como un pilar fundamental para alcanzar la excelencia académica, la innovación y el desarrollo institucional. En este sentido, resulta interesante expresar:

El clima organizacional despierta el interés de múltiples profesionales en diferentes disciplinas; en los contextos organizacionales valoran la importancia de este estudio y es a partir de 1960, que se han dado origen a nuevas investigaciones ofreciendo una amplia gama de definiciones en referencia al tema organizacional. Reyes, (2017, PP32)

De acuerdo a lo antes mencionado e independientemente de la pluralidad de conceptualizaciones que se han presentado sobre clima organizacional, se considera que existe un significativo consenso en que el clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y con un gran dominio en la

productividad, desempeño y el progreso del talento humano de una organización. Se hace realmente notorio resaltar varias de las definiciones de reconocidos autores, para así dar mayor comprensión a su gran importancia y preeminencia dentro de las organizaciones. En este sentido, esta conceptualización, se refiere al deber ser del ambiente en que se desarrolla dentro de una organización, entendiéndose como la percepción compartida de los empleados sobre su entorno laboral, que incluye aspectos como la cultura, las relaciones interpersonales, la comunicación, es decir, un buen clima suele estar asociado con un alto nivel de motivación y productividad entre los empleados, caracterizándolos por la confianza, el apoyo y la claridad, llegando a fomentar un ambiente propicio para la productividad y el compromiso.

El clima organizacional aparece como un componente de los centros educativos, con una serie de enfoques con respecto a la percepción que tienen los individuos sobre él. Es el estudio de los enfoques, elementos y dimensiones, lo que va a acercar al clima organizacional, hacia el estudio detallado de sus variables, con el fin de llegar a una valoración positiva o negativa y conocer la forma de influir en éstas para mejorarlo. Guevara, (2018,PP10)

Entonces su importancia radica en que un buen clima dentro de una organización está influenciado de manera importante en el desempeño de los empleados, por tanto, esto tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los empleados a nivel individual, debido a que la satisfacción determina o no la influencia, la eficiencia de los trabajadores, a tal razón, podemos inferir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y desempeño de los equipos de trabajo. Mantener un óptimo clima laboral es significativo debido a que, cuando empleado trabaja en un espacio seguro y que promueve su bienestar, se encontrará más motivado a hacer bien su trabajo, sufre menos estrés, tiene más herramientas para lidiar con los conflictos, está mejor preparado para llevar a cabo las tareas que le corresponden y siente por supuesto un compromiso mayor por la empresa.

Ahora bien, existen muchos factores que debemos conocer que son de relevancia para mantener estas condiciones favorables y saludables en el trabajador, entre

ellos tenemos, el liderazgo pues la presencia de este es vital debido a que es el modelo a seguir por los equipo, la motivación es necesaria como esa energía fundamental que estimula, excita e incita a los empleados logrando la contribución y compromiso en ellos, a su vez el empoderamiento aspecto importante para involucrarlos en el proceso de la toma de decisiones, de igual forma, la competitividad para fomentar y mejorar las ideas, también tenemos la colaboración para propiciar un ambiente en equipo donde se cooperen mutuamente, los valores factor importante que ayudará a las empresas a crear un clima laboral definido y favorable.

Resulta totalmente relevante que en las organizaciones prevalezca ese perfil de comportamiento como una técnica que se utiliza para analizar y predecir la conducta de una o un grupo de personas, a través de modelos y datos observables, ahora bien, partiendo de esta postura, se debe tomar en cuenta que las empresas que no evalúan los distintos procesos que pudiesen incidir de forma negativa dentro de las organizaciones trayendo consecuencias desfavorables y colocando a la organización en riesgo, debido a la insatisfacción personal y por ende la baja productividad laboral, difícilmente lograría mantenerse en un mejor desarrollo laboral.

Paralelamente, el **liderazgo transformacional** constituye una fuerza impulsora capaz de moldear la cultura y el ambiente de las instituciones universitarias, es un estilo que se centra en inspirar y motivar al talento humano a alcanzar su máximo potencial. Este estilo que inspira una visión compartida, motiva, a través, del ejemplo, estimula intelectualmente y brinda consideración individualizada, tiene el potencial de trascender las relaciones cotidianas y generar un compromiso en el personal. Los Líderes transformacionales no solo mejoran el clima organizacional, sino que también impulsan el rendimiento de la organización al crear un entorno donde el talento humano se siente motivado, valorado y comprometido con la organización, logrando catalizar un clima organizacional favorable al promover valores, fomentar la colaboración y empoderar a sus equipos.

Ahora bien, hay que destacar que la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional no es meramente lineal, sino que constituye un ciclo

virtuoso auto-reforzante. La evidencia empírica, con correlaciones positivas consistentemente elevadas, demuestra que las acciones inspiradoras y de apoyo de los líderes transformacionales cultivan un clima organizacional positivo. A su vez, este ambiente de confianza y apertura permite que los empleados sean más receptivos a la visión del líder, más dispuestos a colaborar y más comprometidos, lo que amplifica la influencia del líder y facilita nuevos esfuerzos transformacionales. Reconocer y fomentar este ciclo es fundamental, ya que las mejoras en una variable inherentemente impulsan la otra, generando beneficios compuestos a lo largo del tiempo.

Demarcar la sinergia que existe entre el clima organizacional positivo y el liderazgo transformacional efectivo puede generar un impacto significativo en diversos aspectos. Un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados, apoyados y motivados por líderes inspiradores tiene el potencial de impulsar un mayor desempeño laboral, mejorar la calidad de la enseñanza e investigación, fortalecer la identidad institucional y, en última instancia, contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la universidad. Por lo tanto, comprender y cultivar esta relación simbiótica resulta esencial para el éxito y la sostenibilidad de las instituciones de educación superior en el competitivo panorama actual.

Se hace necesario mencionar que el liderazgo transformacional según experto en liderazgo, Bass, (1997, PP 94) lo define como: “un liderazgo mostrado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, en el cual, estos son capaces de cambiar expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización”. Asimismo, estableció que las características de liderazgo eran observables estableciendo que el líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individualizada e influencia idealizada.

Construyendo el Futuro Organizacional: Estrategias para un Liderazgo Transformacional y un Clima Empresarial Exitoso.

Actualmente en el mundo empresarial existe la capacidad de adaptación y evolución como parte fundamental para el éxito, un liderazgo transformacional, combinado con un clima organizacional positivo, puede marcar la diferencia entre el

estancamiento y el crecimiento. La implementación efectiva de estas estrategias es clave para construir un futuro organizacional más sólido. Pues claro está que el liderazgo transformacional entre unas de sus características más relevantes está el de inspirar, motivar y fomentar la innovación dentro de los equipos de trabajo. Los líderes transformacionales no solo administran recursos, sino que generan cambios significativos al impulsar la creatividad y la participación activa de sus colaboradores. En función de lo descrito, el líder transformacional es “un tipo de liderazgo capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como de impulsar la transformación dentro de una organización”. Rojas, (2020, PP14)

Es relevante destacar que la cultura empresarial influye directamente en la productividad y el bienestar de los empleados, evidentemente un ambiente positivo fomenta el compromiso, la satisfacción laboral y la colaboración, lo que resulta en una mayor eficiencia y en la construcción de equipos más sólidos. Aunado a lo descrito anteriormente, resulta importante destacar que, para desarrollar un liderazgo transformacional exitoso, es esencial potenciar habilidades como la comunicación efectiva, la empatía y la capacidad de influir positivamente en los demás. Capacitar a los líderes en técnicas de gestión y motivación permitirá impulsar el crecimiento de la organización. Entre otros autores refiere que "El liderazgo transformacional busca que una persona se comprometa con los demás y cree una conexión que eleve su nivel de motivación y moralidad" Rubiano, (2011, PP37)

Entonces, podemos señalar que el liderazgo transformacional se basa en la capacidad de una persona para influir positivamente en los demás, estableciendo vínculos que van más allá de lo funcional o jerárquico, con el fin de inspirar un compromiso auténtico y duradero. Este tipo de liderazgo promueve un entorno en el que los seguidores se sienten motivados no solo a alcanzar metas, sino también a crecer personalmente y actuar con un sentido más elevado de propósito y ética. Al fomentar la empatía, la visión compartida y el desarrollo individual, el liderazgo transformacional eleva tanto la moral como la motivación colectiva, generando cambios significativos en las personas y en los contextos en los que interactúan.

Por todo lo antes mencionado, se alude que existe aspectos claves para mejorar el clima organizacional, entre los cuales podemos mencionar: la transparencia, la equidad y la promoción del trabajo en equipo como factores esenciales para un ambiente laboral saludable, a su vez fomentar espacios de diálogo y participación ayudará a fortalecer las relaciones interpersonales y a generar una mayor cohesión dentro de la empresa. Evidentemente las organizaciones deben estar preparadas para afrontar cambios constantes. Un liderazgo transformacional impulsa la adopción de nuevas ideas y metodologías que permiten a las empresas mantenerse competitivas en un entorno dinámico. Hoy en día, existen empresas líderes que han demostrado su enfoque basado en el liderazgo transformacional y en la mejora del clima organizacional potenciando así su crecimiento.

Ahora bien, no se puede descartar que existen muchos desafíos en la aplicación de estas estrategias, a pesar de la comprobación de sus grandes beneficios, se han encontrado empleados resistentes al cambio o a la falta de alineación entre los valores de la empresa. Por tal razón se aconseja evaluar periódicamente su impacto, la retroalimentación de los empleados y los indicadores de desempeño ayudarán a identificar áreas de mejora y optimizar la gestión organizacional.

Construir un futuro organizacional exitoso requiere líderes que inspiren y un clima empresarial que favorezca el desarrollo y la innovación, hoy en día, el implementar estrategias y fortalecer el ambiente laboral contribuirá a la sostenibilidad y al crecimiento de la empresa en el tiempo.

Universidad y Liderazgo: Construyendo un Clima Organizacional para la Innovación Académica.

El líder transformacional, a través de su influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación intelectual, tiene el poder de moldear activamente el clima organizacional. Al articular una visión clara, desafiar el *status quo* y fomentar el desarrollo individual de los miembros de la comunidad universitaria, estos líderes pueden infundir un sentido de propósito compartido y cohesión. En el contexto universitario, esto implica que los rectores, decanos, jefes y directores de departamento no solo gestionen, sino que

transformen la forma en que el personal percibe su trabajo, sus relaciones y la misión de la institución. A su vez puede, fomentar un clima de innovación al alentar la experimentación y el aprendizaje de los errores, o un clima de colaboración al promover el trabajo interdisciplinario.

Tal como se refiere en esta conceptualización.

el modelo de liderazgo transformacional es característico de los profesionales con una personalidad, visión y proyección tan sólidas que son capaces de generar cambios positivos en las percepciones, motivaciones y expectativas de los colaboradores que forman parte de sus equipos de trabajo.
Carrasco, (2020, PP7)

En referencia a la postura del autor, se alude que el líder no solo dirige, sino que transforma el entorno organizacional, permite modificar percepciones, elevar la motivación y ampliar las expectativas de sus colaboradores. No se trata solo de alcanzar metas, sino de generar sentido y compromiso compartido, fomentando un clima laboral positivo, innovador y con propósito, a su vez este modelo impulsa un cambio profundo y sostenible desde la integridad del propio líder.

En el mismo orden de ideas, el clima organizacional en una universidad no es solo un telón de fondo, sino un **ecosistema dinámico** que puede potenciar o limitar la efectividad de un líder. Un clima caracterizado por la confianza, la comunicación abierta, la autonomía y el apoyo mutuo crea el terreno fértil para que los líderes transformacionales inspiren, motiven y empoderen a sus equipos. En contraste, un ambiente de desconfianza, burocracia excesiva o resistencia al cambio puede sofocar cualquier iniciativa transformadora, independientemente de las cualidades del líder. Es importante reflexionar sobre cómo las políticas universitarias, la cultura institucional y las interacciones diarias entre el personal académico y administrativo configuran este clima, y cómo este, a su vez, influye en la receptividad y el impacto de las prácticas.

La verdadera potencia para el desempeño laboral en la universidad reside en la **sinergia** entre un clima organizacional favorable y un liderazgo transformacional efectivo. No basta con tener un líder carismático si el clima es tóxico, ni un clima

ideal si falta una dirección inspiradora. Cuando ambos elementos se alinean, se crea un ciclo: el liderazgo transformacional mejora el clima, y un clima positivo amplifica el impacto de ese liderazgo. Esto se traduce directamente en un **mejor desempeño académico y administrativo**, manifestado en una mayor productividad en investigación, una enseñanza de calidad superior, una mayor retención de talento, un mayor compromiso del personal y una adaptabilidad mejorada a los desafíos de la educación superior.

Implementar y sostener esta sinergia en el entorno universitario presenta desafíos únicos. La **naturaleza colegiada y descentralizada** de muchas universidades, la **resistencia al cambio** por parte de ciertos grupos, las **limitaciones presupuestarias** y la **diversidad generacional** y de intereses entre el personal docente, investigador y administrativo, pueden obstaculizar tanto la mejora del clima como la adopción de prácticas de liderazgo transformacional. Sin embargo, también existen grandes oportunidades. La autonomía universitaria, el compromiso con la búsqueda del conocimiento y la vocación de servicio que caracteriza a muchos en el ámbito académico pueden ser palancas poderosas.

Esta relación sinérgica trasciende la mera gestión de recursos humanos, posicionándose como un imperativo estratégico fundamental para la competitividad y la sostenibilidad empresarial. La evidencia demuestra que esta combinación conduce a beneficios tangibles, incluyendo un aumento significativo de la productividad, el fomento de la innovación, la mejora de la satisfacción de los empleados y una mayor retención del talento. Para lograr un éxito organizacional sostenido, es indispensable una implementación estratégica y una gestión proactiva de las posibles barreras, reconociendo que la capacidad de una organización para fomentar un ambiente de trabajo positivo y un liderazgo inspirador es un activo fundamental que incide directamente en la ventaja competitiva.

3. Conclusión.

Indudablemente y de forma bidireccional existe una sinergia entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional, evidentemente estas dos construcciones no solo están correlacionadas, sino que se refuerzan mutuamente, formando un potente motor para un desempeño laboral superior. Los líderes

transformacionales moldean activamente un clima positivo, que a su vez amplifica su influencia y la eficacia colectiva de la fuerza laboral.

Los beneficios de esta sinergia son multifacéticos y se manifiestan en: un aumento significativo en la motivación y el compromiso de los empleados, inspirándolos a trascender sus intereses individuales por el bien colectivo, una mejora notable en la satisfacción laboral, que puede traducirse en aumentos porcentuales directos, en incrementos medibles en la productividad y la eficiencia organizacional, y una mayor retención y atracción de talento, reduciendo la rotación de personal y fortaleciendo el capital humano.

Efectivamente para atesorar esta sinergia, se proponen lo siguiente:

Las organizaciones deben priorizar el desarrollo de líderes transformacionales, reconociéndolos como activos estratégicos que impulsan el cambio cultural y el desempeño. Esto implica programas de formación continua y mentoría que refuercen sus características y factores clave, especialmente la consideración individualizada, a su vez, debe comprometerse activamente a moldear un ambiente de trabajo que fomente la confianza, la comunicación abierta, la cooperación y el empoderamiento. La gestión del clima no es una tarea aislada de talento humano sino una responsabilidad compartida que impacta directamente en la productividad y la satisfacción, los programas deben ser diseñados para que las mejoras en un área refuercen y amplifiquen los beneficios en la otra, creando un ciclo virtuoso de crecimiento y rendimiento y por supuesto dada su correlación con un clima positivo, los líderes deben ser capacitados y alentados a mostrar una genuina atención y apoyo a las necesidades individuales de cada empleado.

La empatía y la escucha activa son palancas poderosas para la transformación, entre otros aspectos y en concordancia con los constantes cambios los líderes deben ser flexibles y capaces de ajustar sus estrategias a los contextos específicos de la organización, esto es clave para aplicar los principios transformacionales de manera efectiva y sostenible y por último se debe realizar periódicamente y de forma rigurosa un diagnóstico continuo para verificar y detectar barreras y realizar ajustes en tiempo real y por ende optimizar. Es de resaltar, que, dada las diferentes posturas, resulta interesante dejar abierto todo este orden de ideas para la creación

de nuevos constructos que pudiesen ser abordado para el cambio que se puede obtener en la vida organizacional presentadas a través del diseño de nuevas líneas investigativas, todo ello, porque la resistencia al cambio es común, pero esto puede gestionarse si se aborda con empatía y claridad, mostrando los beneficios y el propósito detrás de cada transformación.

REFERENCIAS

- Bass (BM). (2006) **Liderazgo Transformacional**, publicado 14/08 2da edición. Editorial Taylor & Francys Group.
- Carrasco R, (OD). (2020) **Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal: Propuesta Metodológica Innovadora**, publicado por la *Editorial Académica Española*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- García, S. Mónica (2009). *Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración, Núm. 42, Julio-diciembre, pp 43-61. Universidad del Valle. Colombia.
- Guevara P Ximena. (2018) Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa.
- Moreno RA. (2020) Gestión Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias. Vol.2 número 3. Extraído 03-07-2020.
<https://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/10141>
- Reyes, A, (2017)., **Administración de Recursos Humano, su proceso organizacional**, Monterrey, Nuevo León, México, Editorial Universitaria UANL, recopilado:
<http://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/amadorsotomayor-administracion>.

Robbins, S. y Judge, T. (2013) **El Comportamiento Organizacional**, Edición 13ª
Pearson Education, Inc., Sello de **Prentice Hall. Estados Unidos.**

Rubiano G, Mónica. (2011) **Clima organizacional: Teoría y práctica.**
Publicado en 2020 por la Editorial de la Universidad Católica de Colombia.