

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE JÓVENES PROFESIONALES -Micro Investigaciones UEP Campus Gutenberg-

Equipo Investigador

Cáceres Vera, Rosa María

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
rositacaceres485@gmail.com

Conrad Schulz, Rossana Belén

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
belenconrad2000@gmail.com

González, Gregorio Ramón

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
ramongoncalvez12@gmail.com

Ojeda Ramírez, Axel Daniel

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
axeldanielojedaramirez@gmail.com

Asesor y Revisor de la investigación:

Dr. Emilio Iberbuden (SCL¹)

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
emilioiberbuden@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación analizó la influencia del liderazgo transformacional en la motivación laboral de jóvenes profesionales que se desempeñan en empresas públicas y privadas de Asunción, Paraguay. El estudio surgió ante la necesidad de comprender cómo las prácticas de liderazgo implementadas por los supervisores impactan en el compromiso, desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores jóvenes que actualmente estudian y trabajan simultáneamente. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 62 jóvenes profesionales pertenecientes a distintas universidades y organizaciones del sector público y privado. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado mediante Google Forms con preguntas cerradas basadas en la escala de Likert. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los participantes percibe positivamente el liderazgo transformacional ejercido por sus supervisores. Aspectos como la inspiración laboral, el reconocimiento, la comunicación de visión y el compromiso organizacional presentaron altos niveles de aceptación. Asimismo, se observó que el liderazgo transformacional favorece la motivación laboral, el esfuerzo adicional y el disfrute del trabajo. Sin embargo, también se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con el acompañamiento al desarrollo profesional y el estímulo de la creatividad. Se concluye que el liderazgo transformacional constituye un elemento fundamental para fortalecer la motivación y el compromiso de los jóvenes profesionales dentro de las organizaciones, favoreciendo ambientes laborales más productivos y orientados al crecimiento humano y profesional.

Palabras clave: liderazgo transformacional, motivación laboral, jóvenes profesionales, compromiso organizacional, desempeño laboral.

¹ SCL: Doctorado Summa Cum Laude en Administración

ABSTRACT

This research analyzed the influence of transformational leadership on the work motivation of young professionals working in public and private companies in Asunción, Paraguay. The study emerged from the need to understand how leadership practices implemented by supervisors impact the commitment, performance, and job satisfaction of young workers who are simultaneously studying and working. The research adopted a quantitative approach with a descriptive-correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 62 young professionals from different universities and organizations in both the public and private sectors. Data collection was carried out through a structured questionnaire administered via Google Forms using closed-ended questions based on the Likert scale. The findings showed that most participants positively perceived the transformational leadership exercised by their supervisors. Aspects such as workplace inspiration, recognition, communication of vision, and organizational commitment showed high levels of acceptance. Likewise, transformational leadership was found to favor work motivation, extra effort, and enjoyment of work activities. However, opportunities for improvement were also identified regarding professional development support and the encouragement of creativity. In conclusion, transformational leadership represents a key factor in strengthening the motivation and commitment of young professionals within organizations, contributing to more productive work environments focused on human and professional growth.

Keywords: transformational leadership, work motivation, young professionals, organizational commitment, job performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones enfrentan importantes desafíos relacionados con la retención del talento humano, la satisfacción laboral y el fortalecimiento del compromiso organizacional. Dentro de este contexto, el liderazgo adquiere una relevancia estratégica debido a su capacidad para influir directamente en el comportamiento, desempeño y motivación de los colaboradores. Particularmente, el liderazgo transformacional se ha consolidado como uno de los enfoques más estudiados por su capacidad de inspirar, motivar y desarrollar el potencial de los trabajadores.

El liderazgo transformacional se caracteriza por promover la inspiración, la comunicación efectiva, el reconocimiento y el acompañamiento hacia el crecimiento personal y profesional de los colaboradores. Según Maxwell (2007), los líderes influyen positivamente en las personas cuando logran motivarlas mediante una visión compartida y un propósito claro. Asimismo, Kouzes y Posner (2010) sostienen que el liderazgo efectivo se basa en la capacidad de inspirar confianza, generar compromiso y fomentar el desarrollo del equipo de trabajo.

En Paraguay, el ingreso de jóvenes profesionales al mercado laboral representa un desafío importante tanto para las empresas públicas como privadas. Muchos jóvenes combinan simultáneamente sus estudios universitarios con actividades laborales, lo cual genera la necesidad de ambientes organizacionales motivadores y estilos de liderazgo que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores. En este escenario, el liderazgo transformacional puede desempeñar un papel determinante en la construcción de ambientes laborales más positivos, dinámicos y orientados al crecimiento.

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del liderazgo transformacional en los niveles de motivación laboral de jóvenes profesionales que trabajan en empresas públicas y privadas. Asimismo, se buscó identificar cómo las prácticas de liderazgo relacionadas con la inspiración, el reconocimiento, la creatividad y la comunicación impactan en el compromiso y desempeño de los trabajadores jóvenes.

El estudio aporta información relevante sobre la percepción que poseen los jóvenes profesionales respecto al liderazgo de sus supervisores y permite comprender la importancia de fortalecer competencias de liderazgo dentro de las organizaciones contemporáneas.

MÉTODO

- **Diseño**

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Este enfoque permitió analizar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de jóvenes profesionales a partir de sus percepciones dentro del contexto organizacional.

- **Participantes**

La muestra estuvo conformada por 62 jóvenes profesionales que actualmente estudian y trabajan en empresas públicas y privadas de Asunción, Paraguay. Del total de participantes, 48 pertenecían al sector privado y 14 al sector público.

Los encuestados provenían de diversas instituciones universitarias, entre ellas la Universidad Americana, Universidad Católica, Universidad Tecnológica Intercontinental, Universidad Evangélica del Paraguay, Universidad Nacional de Asunción, Universidad del Norte y Universidad Politécnica y Artística del Paraguay, entre otras.

Las edades de los participantes abarcaron desde los 18 años hasta mayores de 20 años, permitiendo obtener percepciones de jóvenes insertados activamente en el mercado laboral.

- **Instrumento**

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario digital elaborado mediante Google Forms. El instrumento estuvo compuesto por preguntas cerradas estructuradas bajo la escala de Likert de cinco niveles, permitiendo medir las percepciones de los participantes respecto al liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Las dimensiones evaluadas incluyeron inspiración del supervisor, fomento de la creatividad, desarrollo personal y profesional, comunicación de visión, reconocimiento laboral, motivación laboral, compromiso organizacional y percepción de influencia del liderazgo.

- **Procedimiento**

La aplicación del cuestionario se realizó de manera virtual durante el año 2026. Los participantes respondieron voluntariamente la encuesta, garantizándose la confidencialidad y anonimato de la información proporcionada.

Posteriormente, los datos obtenidos fueron organizados y analizados mediante procedimientos estadísticos descriptivos, utilizando frecuencias y porcentajes para interpretar las percepciones de los participantes respecto a las variables estudiadas.

RESULTADOS

Los hallazgos evidenciaron una percepción mayoritariamente positiva respecto al liderazgo transformacional y su influencia en la motivación laboral de los jóvenes profesionales encuestados.

En relación con la inspiración del supervisor, el 64% de los participantes manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo en que sus supervisores los inspiran a dar lo mejor de sí mismos en el trabajo. Este resultado refleja que los líderes poseen capacidad de influencia positiva y motivación hacia sus colaboradores.

Respecto al fomento de la creatividad, el 60% de los encuestados indicó que sus supervisores promueven nuevas ideas y estimulan el pensamiento creativo dentro del entorno laboral. Esto demuestra la presencia de prácticas orientadas a la innovación y participación activa de los trabajadores jóvenes.

En cuanto al desarrollo personal y profesional, los resultados mostraron percepciones más moderadas. El 46% expresó estar de acuerdo o muy de acuerdo en que sus supervisores se preocupan por su crecimiento profesional, mientras que un importante porcentaje se mantuvo neutral. Esto evidencia oportunidades de mejora en el acompañamiento y orientación de los colaboradores.

La comunicación de visión también presentó resultados favorables. El 63% de los participantes afirmó que sus supervisores comunican objetivos claros y motivadores dentro de la organización, fortaleciendo el sentido de dirección y compromiso laboral.

En relación con el reconocimiento laboral, el 66% manifestó sentirse valorado por sus supervisores, reflejando que el reconocimiento constituye un elemento importante para fortalecer la motivación y satisfacción en el trabajo.

Los niveles de motivación laboral también fueron elevados. El 74% de los encuestados expresó sentirse motivado para realizar sus actividades laborales, mientras que el 76% indicó disfrutar del trabajo que desempeña actualmente.

Por otra parte, el 73% afirmó esforzarse más allá de lo requerido en sus funciones laborales, evidenciando un alto nivel de compromiso y disposición hacia el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Asimismo, el 72% señaló sentirse comprometido con los objetivos de la organización, lo cual demuestra una percepción favorable respecto al entorno laboral y a la influencia ejercida por los líderes.

Finalmente, el 60% de los participantes consideró que el estilo de liderazgo de sus supervisores influye directamente en su nivel de motivación laboral, confirmando la existencia de una relación positiva entre liderazgo transformacional y motivación organizacional.

DISCUSIÓN

Los resultados permiten afirmar que el liderazgo transformacional posee una influencia significativa en la motivación laboral de los jóvenes profesionales. Los resultados coinciden con los planteamientos teóricos de Maxwell (1998), quien sostiene que los líderes efectivos logran influir positivamente en las personas mediante la inspiración y el reconocimiento de sus capacidades.

Asimismo, los resultados relacionados con la comunicación de visión y el compromiso organizacional guardan relación con lo expuesto por Kouzes y Posner (2010), quienes destacan que los líderes transformacionales promueven ambientes laborales basados en la confianza, la motivación y la participación activa de los colaboradores.

Uno de los aspectos más relevantes identificados en la investigación fue la importancia del reconocimiento laboral como factor motivacional. Los jóvenes profesionales valoran significativamente sentirse apreciados y escuchados dentro de las organizaciones, lo cual fortalece su sentido de pertenencia y compromiso institucional.

No obstante, también se identificaron debilidades relacionadas con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Una proporción considerable de participantes

se mostró neutral respecto al acompañamiento recibido por parte de sus supervisores, sugiriendo la necesidad de fortalecer estrategias de mentoría, capacitación y crecimiento profesional dentro de las empresas.

Por otra parte, el estudio confirma que los ambientes laborales donde predominan prácticas de liderazgo transformacional favorecen mayores niveles de satisfacción, disfrute del trabajo y disposición al esfuerzo adicional. Esto resulta especialmente importante en contextos donde los jóvenes deben equilibrar simultáneamente responsabilidades académicas y laborales.

Desde una perspectiva organizacional, los resultados evidencian que las empresas públicas y privadas pueden beneficiarse significativamente al fortalecer competencias de liderazgo orientadas a la inspiración, la comunicación efectiva y el reconocimiento humano de los colaboradores.

CONCLUSIÓN

La investigación permitió comprobar que el liderazgo transformacional influye positivamente en la motivación laboral de los jóvenes profesionales que trabajan en empresas públicas y privadas de Asunción, Paraguay. Los resultados evidenciaron que prácticas como la inspiración, el reconocimiento, la comunicación de visión y el estímulo al compromiso generan efectos favorables en el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores.

Asimismo, se observó que la mayoría de los participantes percibe positivamente a sus supervisores en aspectos relacionados con la motivación, el apoyo y la construcción de ambientes laborales favorables. Esto confirma que el liderazgo transformacional constituye una herramienta importante para fortalecer el compromiso organizacional y mejorar la experiencia laboral de los jóvenes profesionales.

Sin embargo, también se identificaron áreas que requieren fortalecimiento, especialmente en el acompañamiento al desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Las organizaciones necesitan promover líderes capaces de orientar, formar y potenciar el crecimiento integral de sus equipos de trabajo.

En conclusión, el liderazgo transformacional se consolida como un factor estratégico dentro de las organizaciones contemporáneas, debido a su capacidad para generar ambientes laborales más motivadores, participativos y orientados al desarrollo humano y profesional.

BIBLIOGRAFÍA DE RESPALDO

- Arreola, R., González, E. & Castillo J. (2012). *Liderazgo y la organización*. Recuperado de www.eumed.net/ce/2012.
- Covey, S. (2011). *El Factor Confianza*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós SAICF.
- Gómez, S. & Ornelas, J. (2012). *La evolución del liderazgo en la administración*. Recuperado de www.eumed.net/ce/2012.
- Haggai, J. (1999). *El Líder*. El Paso Texas, Estados Unidos: Editorial Mundo Hispano.
- Iberbuden, E. (2023). *365 Proverbios de Liderazgo*. Independently Published: Amazon
- Iberbuden, E. (2024). *ICONOS - Personas y acciones inspiradas por la fe: Libro 1: Misiones Cristianas & Desarrollo Teológico*. Independently Published: Amazon
- Iberbuden, E. (2024). *ICONOS - Personas y acciones inspiradas por la fe: Libro 2: Psicología-Psiquiatría Cristiana & Desarrollo Eclesial*. Independently Published: Amazon
- Iberbuden, E. (2024). *ICONOS - Personas y acciones inspiradas por la fe: Libro 3: Educación-Desarrollo Social & Negocios-Filantropía*. Independently Published: Amazon

- Iberbuden, E. (20234). *ICONOS - Personas y acciones inspiradas por la fe: Libro 4: Desarrollo Científico*. Independently Published: Amazon
- Jones, L. (2005). *Enseñe a su equipo a pescar*. Lake Mary Florida, Estados Unidos: Casa Creación.
- Juárez, G. (2013). *Liderazgo ético, ¿Asignatura olvidada?*. Recuperado de www.eumed.net/ce/2013/liderazgo-etico.html.
- Kouzes, J. & Posner, B. (2010). *El desafío del liderazgo*. Buenos Aires: Ed. Peniel.
- Maxwell, J. (1993). *Desarrolle el Líder que está en usted*. Nashville Tennessee, Estados Unidos: Editorial Caribe.
- Maxwell, J. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Nashville Tennessee, Estados Unidos: Thomas Nelson, Inc.
- Maxwell, J. (2000). *Las 21 cualidades indispensables de un líder*. Nashville Tennessee, Estados Unidos: Editorial Betania.
- Maxwell, J. (2007). *Líder de 360°*. Nashville Tennessee, Estados Unidos: Grupo Nelson.
- Nader, M. & Castro, A. (2007). *Diferencias en los estilos de liderazgo entre líderes de alto y bajo nivel*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/970/97017660007.pdf>