

**Formación en liderazgo transformacional en contextos de gestión tecnológica y productiva
del sector rural y comunitario: un enfoque desde la teoría fundamentada**

Katty Elisabeth Villamizar Carvajal

Asesor

Yolanda González Castro

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Maestría en Administración de Organizaciones

2026

Dedicatoria

Dedico este trabajo de grado, en primer lugar, a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la constancia necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi vida.

También dedico este trabajo a mi familia, por su apoyo incondicional, sus consejos y su confianza en cada paso de este proceso académico. Gracias por ser mi motivación y acompañarme en los momentos de dificultad y aprendizaje.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme llegar hasta este momento, por darme la capacidad para superar cada reto presentado durante mi formación académica.

A mi familia, por su apoyo constante y motivación incondicional, siendo un pilar fundamental en el cumplimiento de esta meta profesional.

A mis docentes y asesora, por compartir sus conocimientos, orientaciones y valiosos aportes, los cuales fueron esenciales para el desarrollo y culminación satisfactoria de este proyecto.

Resumen

El presente proyecto tiene como propósito analizar las metodologías de formación en liderazgo transformacional aplicadas en contextos de gestión tecnológica, organizacional y productiva del sector rural y comunitario, a fin de identificar tendencias, vacíos y aportes teóricos que orienten la cualificación de líderes territoriales. La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, basado en una revisión sistemática y bibliométrica de la producción científica disponible entre 2010 y 2025 en las bases de datos Scopus y Web of Science. El análisis bibliométrico se desarrollará mediante el uso del software Bibliometrix y su interfaz Biblioshiny, con el objetivo de caracterizar la estructura del conocimiento, las redes de colaboración y la evolución temática del liderazgo transformacional en entornos rurales y productivos. Los resultados servirán como insumo para un análisis cualitativo profundo que seguirá los procedimientos de la Teoría Fundamentada (Grounded Theory): codificación abierta, axial y selectiva para generar categorías teóricas emergentes que expliquen cómo se configuran y organizan las metodologías formativas.

Este enfoque permite construir teoría a partir de la evidencia bibliográfica y organizar las metodologías identificadas en un marco conceptual útil para el diseño de programas de formación. El proyecto se alinea con el Plan de Desarrollo de la UNAD 2024–2028 y con los planes de desarrollo regionales de la zona Centro Oriente, aportando insumos para la innovación tecnológica y el fortalecimiento del capital humano rural. Los resultados esperados incluyen la sistematización de metodologías formativas, mapas bibliométricos y la formulación de un marco teórico emergente que oriente futuras estrategias de formación de líderes transformacionales en contextos rurales y comunitarios.

Palabras clave: Liderazgo transformacional; Formación en liderazgo; Gestión tecnológica; Sector rural

Abstract

This project aims to analyze transformational leadership training methodologies applied in technological, organizational, and productive management contexts within the rural and community sector, in order to identify trends, gaps, and theoretical contributions that guide the development of local leaders. The research is framed within a qualitative approach, based on a systematic and bibliometric review of the scientific output available between 2010 and 2025 in the Scopus and Web of Science databases. The bibliometric analysis will be conducted using Bibliometrix software and its Biblioshiny interface, with the objective of characterizing the knowledge structure, collaboration networks, and thematic evolution of transformational leadership in rural and productive environments. The results will serve as input for an in-depth qualitative analysis that will follow the procedures of Grounded Theory: open, axial, and selective coding to generate emergent theoretical categories that explain how training methodologies are configured and organized.

This approach allows for the construction of theory from bibliographic evidence and the organization of identified methodologies within a conceptual framework useful for designing training programs. The project aligns with the UNAD Development Plan 2024–2028 and with the regional development plans of the Central-Eastern region, contributing to technological innovation and the strengthening of rural human capital. Expected results include the systematization of training methodologies, bibliometric maps, and the formulation of an emerging theoretical framework to guide future strategies for training transformational leaders in rural and community contexts.

Keywords: Transformational leadership; Leadership training; Technology management; Rural sector.

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Abstract	5
Introducción	10
Planteamiento del problema.....	12
Justificación	15
Objetivos.....	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
Marco conceptual y teórico.....	19
Conceptualización del liderazgo transformacional.....	19
Fundamentos teóricos y relación con la gestión tecnológica.....	21
Liderazgo transformacional y gestión organizacional	24
Liderazgo transformacional y productividad organizacional	27
Factores mediadores y moderadores.....	30
Integración teórica	30
Metodología	31
Enfoque y tipo de investigación.....	31
Diseño metodológico	31
Revisión sistemática de literatura (RSL)	31

Análisis bibliométrico.....	32
Fuentes de información.....	32
Procedimiento	33
Aplicación de la Teoría Fundamentada con Atlas Ti	33
Consideraciones éticas	34
Identificación y selección de fuentes primarias de investigación.....	34
Criterios de búsqueda y delimitación del corpus documental	35
Resultados.....	37
Fundamentos teóricos, enfoques y estrategias metodológicas utilizadas en la formación de liderazgo transformacional.....	37
Relaciones, tendencias y vacíos presentes en las investigaciones sobre metodologías de formación en liderazgo transformacional	98
Relaciones Identificadas	98
Tendencias Principales.....	99
Vacíos de Investigación.....	99
Conclusión Analítica.....	100
Teoría sustantiva sobre las metodologías de formación en liderazgo transformacional.....	100
Referencias bibliográficas.....	110

Lista de tablas

Tabla 1 Procedimiento	33
Tabla 2 Sector Productivo	39
Tabla 3 Sector Organizacional	46
Tabla 4 Sector Tecnológico	58
Tabla 5 Revisión literaria	101

Lista de figuras

Figura 1 Redes semánticas de los instrumentos metodológicos para la formación en liderazgo.	104
Figura 2. Redes semánticas de los instrumentos metodológicos para la formación en liderazgo.	105

Introducción

Hoy por hoy el liderazgo se ha consolidado como un factor estratégico en los procesos de desarrollo organizacional y productivo más aún en contextos caracterizados por la complejidad y la transformación tecnológica es por ello que el liderazgo transformacional emerge como un enfoque clave al promover la motivación y el desarrollo integral de los individuos lo que orienta sus acciones hacia el logro de objetivos colectivos y sostenibles (Burns, 1978; Bass, 1985), lo que trasciende las concepciones tradicionales del liderazgo para enfocarse en la generación de cambios significativos en las personas, las organizaciones y los territorios (Bass y Riggio, 2006).

En los contextos rurales y comunitarios, este liderazgo ha adquirido relevancia ya que las condiciones estructurales que limitan el acceso a recursos y tecnología, lo que conlleva a problemáticas como la débil organización productiva y la escasa apropiación tecnológica evidencian la necesidad de fortalecer procesos formativos que potencien capacidades de liderazgo orientadas al desarrollo territorial y la gestión eficiente de recursos por lo que en estos escenarios contribuye al mejoramiento organizacional y a su vez actúa como un catalizador del cambio social.

A pesar del creciente interés académico en el liderazgo transformacional, existe una dispersión teórica y metodológica en torno a las estrategias de formación aplicadas en contextos rurales y comunitarios donde la mayoría de los estudios se han desarrollado en entornos organizacionales y corporativos, lo que genera un vacío en la comprensión de cómo se adaptan las metodologías formativas en escenarios territoriales donde convergen dinámicas tecnológicas lo que limita la generación de propuestas formativas contextualizadas que respondan a las necesidades reales de los líderes comunitarios.

A partir de lo anterior, el presente proyecto se propone analizar las metodologías de formación en liderazgo transformacional en contextos de gestión tecnológica y productiva del sector rural y comunitario, a partir de una revisión sistemática y bibliométrica de la literatura científica para ello lo que se adoptó un enfoque cualitativo que integra el análisis bibliométrico mediante herramientas como Bibliometrix y Biblioshiny, junto con los procedimientos de la Teoría Fundamentada, los cuales permiten construir categorías teóricas emergentes a partir de la evidencia analizada.

Este abordaje metodológico posibilita identificar tendencias, vacíos y redes de conocimiento en el campo de estudio y al mismo tiempo generar una comprensión profunda sobre la configuración de las metodologías formativas en liderazgo transformacional por lo que busca aportar un marco teórico sistematizado que oriente el diseño de estrategias de formación pertinentes, contribuyendo al fortalecimiento del capital humano y al desarrollo sostenible de los territorios rurales y comunitarios

Planteamiento del problema

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD cuenta con el Observatorio Intersistémico Regional – OIR –, un dispositivo orientado a promover la inclusión social en el marco del desarrollo regional de los territorios y microterritorios.

En el caso de la Zona Centro Oriente de la UNAD, y con el propósito de conocer la situación actual del sector rural y comunitario, se realizaron encuentros en los centros de Bucaramanga, Málaga, Barrancabermeja, Vélez, Ocaña, Cúcuta y Pamplona. En ellos participaron líderes sociales como presidentes de juntas de acción comunal, personeros, docentes rurales y docentes universitarios.

Tras un proceso de diálogo y socialización entre los actores, se identificaron diversas problemáticas. Los líderes coincidieron en señalar cinco problemas principales que convergen en una causa central: la falta de un liderazgo comunitario y transformacional adecuado. Entre los aspectos más críticos se destacaron la débil organización productiva y comunitaria, la escasa educación para la gestión organizacional, la precariedad de la infraestructura vial, la carencia de servicios básicos, el manejo inadecuado de la distribución de tierras, la falta de apoyo gubernamental y la limitada aplicación de tecnologías para la producción.

Como causa principal, los participantes identificaron la ausencia de liderazgo comunitario y transformacional capaz de articular soluciones efectivas a estas problemáticas. De ello se deriva la necesidad de fortalecer procesos formativos en liderazgo que promuevan la gestión pública, económica y productiva, optimicen los recursos disponibles y contribuyan al desarrollo sostenible del territorio rural y comunitario.

Asimismo, se evidenció la importancia de articular esfuerzos entre instituciones educativas, administraciones locales y entidades públicas, de manera que esta formación se integre a los planes de desarrollo y a las estrategias de apoyo interinstitucional.

Una vez identificadas las problemáticas, los líderes elaboraron un “mapa de sueños” para proyectar el cambio deseado en el sector rural y comunitario. Coincidieron en que una formación comunitaria y transformacional permitiría gestionar de manera más efectiva el apoyo gubernamental, fortalecer los aspectos económicos y productivos, y fomentar el compromiso de las instituciones vinculadas con el territorio, la cultura y la inclusión social. Del mismo modo, resaltaron la necesidad de un mejor aprovechamiento de las tecnologías para generar nuevas oportunidades en el campo y en los entornos comunitarios.

Todo ello contribuiría al fortalecimiento de la autonomía en la gestión productiva y comunitaria, impulsando una transformación económica, comercial y social orientada a mejorar la calidad de vida en los territorios rurales y comunitarios.

En este contexto, surge la necesidad de abordar el siguiente problema de investigación: ¿Qué metodologías se han desarrollado y aplicado en la formación en liderazgo transformacional dentro de los contextos de gestión tecnológica, organizacional y productiva del sector rural y comunitario, y cómo pueden organizarse teóricamente desde un enfoque de Teoría Fundamentada?

Con el fin de dar respuesta a esta cuestión, se propone realizar una revisión sistemática de la literatura en bases de datos como Scopus, Google Scholar, Scielo y Redalyc, que permita identificar, analizar y categorizar las metodologías existentes. Este análisis busca construir un marco teórico sólido que oriente el desarrollo de una propuesta metodológica pertinente para la

formación de líderes rurales y comunitarios con capacidades transformacionales,
organizacionales y tecnológicas.

Justificación

El liderazgo transformacional ha adquirido una relevancia creciente en los procesos de desarrollo social, organizacional y productivo, especialmente en los contextos rurales y comunitarios, donde las dinámicas de gestión tecnológica y la innovación demandan líderes capaces de inspirar, guiar y transformar las realidades locales. Sin embargo, la formación de estos líderes requiere metodologías contextualizadas que integren no solo las competencias técnicas, sino también las capacidades humanas, éticas y adaptativas necesarias para la sostenibilidad y el desarrollo territorial.

En las últimas décadas, la literatura científica ha explorado diversos enfoques de liderazgo, entre ellos el transformacional, que promueve la influencia positiva del líder sobre sus seguidores, estimulando la creatividad, la motivación y el compromiso colectivo (Bass y Riggio, 2006). No obstante, persiste una dispersión teórica y metodológica en torno a cómo se forman los líderes transformacionales en contextos no corporativos, como los rurales y comunitarios, donde la gestión tecnológica y productiva enfrenta desafíos particulares vinculados con el acceso a la innovación, la equidad y la participación social.

Ante este panorama, resulta necesario realizar una revisión sistemática de las metodologías de formación en liderazgo transformacional para identificar los enfoques, modelos y estrategias empleados, así como sus fundamentos teóricos y prácticos. Este proceso permitirá comprender la evolución de dichas metodologías y establecer tendencias, vacíos y posibles líneas de mejora en la formación de líderes rurales y comunitarios.

El enfoque metodológico de la Teoría Fundamentada aporta un marco analítico idóneo, ya que posibilita la construcción de categorías teóricas emergentes a partir de los hallazgos

bibliográficos, permitiendo desarrollar una comprensión profunda y estructurada de las metodologías existentes.

En consecuencia, este proyecto busca aportar una base teórica organizada y sistematizada que sirva de orientación para diseñar futuras estrategias de formación de líderes transformacionales adaptadas a las realidades rurales y comunitarias. Desde una perspectiva académica, contribuye a llenar un vacío en la literatura sobre formación en liderazgo transformacional con enfoque territorial. Desde una perspectiva práctica, ofrece insumos valiosos para instituciones educativas, organizaciones sociales y entidades públicas interesadas en fortalecer la gestión tecnológica, organizacional y productiva de las comunidades rurales, impulsando así el desarrollo sostenible y regional.

De esta manera, el proyecto se alinea con los propósitos del Plan de Desarrollo de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, que promueve la generación de conocimiento pertinente para el desarrollo sostenible, la inclusión social, la transformación digital y la formación de líderes comunitarios capaces de incidir positivamente en sus territorios. Igualmente, se articula con los Planes de Desarrollo Departamentales y Regionales de la Zona Centro Oriente, que priorizan la innovación tecnológica, la productividad rural y el fortalecimiento del capital humano como motores del crecimiento regional. En este sentido, el estudio contribuye al cumplimiento de metas estratégicas orientadas al fortalecimiento de capacidades locales, la gestión del conocimiento y la sostenibilidad territorial.

En consecuencia, este proyecto busca aportar una base teórica organizada y sistematizada que sirva de orientación para diseñar futuras estrategias de formación de líderes transformacionales adaptadas a las realidades rurales y comunitarias. Desde una perspectiva académica, contribuye a llenar un vacío en la literatura sobre formación en liderazgo

transformacional con enfoque territorial. Desde una perspectiva práctica, ofrece insumos valiosos para instituciones educativas, organizaciones sociales y entidades públicas interesadas en fortalecer la gestión tecnológica, organizacional y productiva de las comunidades rurales, impulsando así el desarrollo sostenible y regional.

Objetivos

Objetivo general

Analizar las metodologías utilizadas en la formación en liderazgo transformacional en contextos de gestión tecnológica, organizacional y productiva del sector rural y comunitario, mediante una revisión bibliométrica con enfoque de Teoría Fundamentada, para identificar, clasificar y comprender sus características, tendencias y aportes al desarrollo del liderazgo en dichos entornos.

Objetivos específicos

Caracterizar los fundamentos teóricos, conceptuales y metodológicos de la formación en liderazgo transformacional en contextos rurales y comunitarios, a partir de la revisión de la literatura científica vinculada con la gestión tecnológica, organizacional y productiva del sector.

Analizar las relaciones, tendencias y vacíos presentes en las investigaciones sobre metodologías de formación en liderazgo transformacional mediante técnicas de análisis bibliométrico y categorización teórica.

Construir una teoría sustantiva sobre las metodologías de formación en liderazgo transformacional a partir de los resultados de la revisión sistemática y la aplicación de la Teoría Fundamentada.

Marco conceptual y teórico

Conceptualización del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se define como aquel estilo en el que los líderes inspiran y motivan a sus colaboradores a superar sus intereses personales en favor de los objetivos colectivos de la organización. Este enfoque promueve la innovación, el compromiso y el desarrollo individual dentro de la institución (Bass y Riggio, 2006).

Burns (1978) introdujo el concepto de liderazgo transformacional como un proceso en el cual líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles más altos de moralidad y motivación. Posteriormente, Bass (1985) amplió esta teoría al identificar cuatro dimensiones clave: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Diversos estudios empíricos han demostrado la relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional. Por ejemplo, Kristiana y Tukiran (2021) hallaron que este estilo de liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional y en la satisfacción laboral, lo que se traduce en mejores resultados institucionales.

En las últimas décadas, el liderazgo se ha consolidado como un elemento clave para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones en contextos marcados por la globalización, la innovación constante y la incertidumbre. Frente a estos desafíos, el liderazgo transformacional emerge como un modelo que supera la visión tradicional centrada en la autoridad formal y el control, para enfocarse en la motivación, el compromiso y el crecimiento integral de las personas (Northouse, 2022).

El liderazgo transformacional fue conceptualizado inicialmente por Burns (1978), quien lo definió como un proceso mediante el cual líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles superiores de motivación y moralidad posteriormente, Bass (1985) amplió este enfoque al

señalar que los líderes transformacionales influyen en sus seguidores generando cambios significativos en sus valores, actitudes y metas, lo que repercute positivamente en el desempeño individual y colectivo a diferencia del liderazgo transaccional, basado en el intercambio de recompensas por resultados, el liderazgo transformacional se orienta hacia la construcción de una visión compartida y el desarrollo del potencial humano.

Una de las dimensiones esenciales de este modelo es la influencia idealizada, que se manifiesta cuando el líder actúa como ejemplo a seguir, demostrando coherencia ética, responsabilidad y compromiso (Bass y Riggio, 2006) por lo que esta conducta fortalece la confianza de los seguidores y legitima la autoridad del líder, lo cual resulta fundamental para promover procesos de cambio organizacional es en este sentido, el liderazgo transformacional no solo busca resultados inmediatos, sino que fomenta una cultura organizacional basada en valores sólidos y principios compartidos.

La motivación inspiradora constituye otro pilar del liderazgo transformacional. Mediante una comunicación clara y persuasiva, el líder logra transmitir una visión atractiva del futuro, estimulando el entusiasmo y la implicación activa de los miembros de la organización (Yukl, 2013) esta capacidad de inspirar resulta especialmente relevante en contextos educativos y sociales, donde el compromiso emocional es un factor determinante para alcanzar objetivos colectivos y sostenibles.

Asimismo, la estimulación intelectual promueve la innovación y el pensamiento crítico, alentando a los seguidores a cuestionar supuestos tradicionales y a proponer soluciones creativas frente a los problemas (Bass, 1985) en cuanto a este componente contribuye al aprendizaje organizacional y a la mejora continua, aspectos indispensables en entornos dinámicos y competitivos por lo que en el ámbito educativo, el liderazgo transformacional favorece prácticas

pedagógicas innovadoras y una gestión institucional orientada a la calidad y la inclusión (Leithwood y Jantzi, 2005).

La consideración individualizada resalta la importancia de reconocer las diferencias individuales y brindar apoyo personalizado el líder transformacional actúa como mentor, facilitando el desarrollo profesional y personal de cada integrante del equipo (Northouse, 2022) esta atención individual fortalece la motivación intrínseca, mejora el clima organizacional y contribuye a la retención del talento humano.

No obstante, diversos autores advierten que el liderazgo transformacional también enfrenta limitaciones su efectividad depende en gran medida de la integridad y competencia del líder, así como de la capacidad de evitar una dependencia excesiva del carisma personal (Yukl, 2013) por ello, se recomienda complementar este enfoque con prácticas de liderazgo distribuido que fomenten la autonomía y la corresponsabilidad.

Fundamentos teóricos y relación con la gestión tecnológica

El liderazgo transformacional se sustenta en teorías del cambio organizacional y del aprendizaje organizacional. Los líderes transformacionales son agentes de cambio que fomentan la innovación, la creatividad y la gestión del conocimiento (Obeidat et al., 2021).

En el contexto tecnológico, este liderazgo resulta esencial para la adopción de nuevas tecnologías y para la gestión de la transformación digital. Según Obeidat et al. (2021), el liderazgo transformacional incide positivamente en la gestión del conocimiento y, a su vez, en el desempeño organizacional, ya que estimula la creación, difusión y aplicación del conocimiento en procesos tecnológicos y productivos.

De igual forma, Tjasmana, Nugroho y Riyanto (2023) sostienen que el liderazgo transformacional, junto con la innovación organizacional, incrementa la productividad y la eficiencia, al favorecer un entorno propicio para la experimentación y la mejora continua.

En la sociedad contemporánea, caracterizada por la acelerada transformación digital, la gestión tecnológica se ha convertido en un eje estratégico para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones, la incorporación de tecnologías no garantiza por sí misma la innovación ni la mejora del desempeño institucional por lo que en este contexto, el liderazgo emerge como un factor determinante para orientar los procesos de cambio, siendo el liderazgo transformacional uno de los enfoques más pertinentes para articular el desarrollo tecnológico con el capital humano y la cultura organizacional.

Del mismo modo, es el liderazgo transformacional tiene sus raíces teóricas en los planteamientos de Burns (1978) quien lo concibe como un proceso mediante el cual líderes y seguidores se influyen mutuamente para alcanzar niveles superiores de motivación, compromiso y moralidad este enfoque rompe con la visión tradicional del liderazgo basada en la autoridad jerárquica y el control, proponiendo una relación dinámica orientada al cambio profundo por lo que posteriormente, Bass (1985) amplía este modelo al introducir una perspectiva organizacional, señalando que los líderes transformacionales logran que sus seguidores trasciendan los intereses individuales en favor de objetivos colectivos, incrementando así el desempeño y la efectividad institucional.

Ahora bien, desde una perspectiva teórica, el liderazgo transformacional se estructura en cuatro dimensiones fundamentales influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada por lo que Bass y Riggio (2006) estas dimensiones

fortalecen las relaciones interpersonales y además crean las condiciones necesarias para gestionar procesos complejos de innovación tecnológica.

Es por lo anterior que la gestión tecnológica, entendida como el conjunto de procesos orientados a planificar, desarrollar, implementar y evaluar tecnologías para mejorar el desempeño organizacional, requiere líderes capaces de articular la visión estratégica con la capacidad operativa Hidalgo, León y Pavón (2013) en este sentido, el liderazgo transformacional se convierte en un catalizador del cambio tecnológico, ya que promueve una visión compartida que facilita la aceptación de innovaciones digitales y reduce la resistencia al cambio, uno de los principales obstáculos en los procesos de transformación tecnológica.

Diversos estudios han evidenciado que la transformación digital no es únicamente un fenómeno tecnológico por lo que también es esencialmente organizacional y cultural lo que según Westerman, Bonnet y McAfee (2014) a introducción de tecnologías como plataformas digitales, sistemas de información, inteligencia artificial o entornos virtuales de aprendizaje exige cambios en las prácticas laborales, en los modelos de gestión y en las competencias del talento humano en este escenario, el liderazgo transformacional desempeña un papel clave al generar confianza, compromiso y sentido de propósito, facilitando la alineación entre tecnología, personas y estrategia organizacional.

Por lo que la motivación inspiradora permite a los líderes comunicar de manera clara y convincente los beneficios y alcances de la gestión tecnológica, promoviendo una actitud proactiva frente al uso de herramientas digitales, por lo que para Yukl (2013) menciona que esta capacidad resulta especialmente relevante en organizaciones educativas y públicas, donde la incorporación de tecnologías suele enfrentar limitaciones estructurales y culturales donde un

liderazgo transformacional efectivo contribuye a que la tecnología sea percibida no como una imposición, sino como una oportunidad para mejorar los procesos y resultados institucionales.

Desde la perspectiva de la economía digital, Brynjolfsson y McAfee (2014) sostienen que el verdadero valor de la tecnología surge cuando las organizaciones logran combinarla con nuevas formas de liderazgo, estructuras flexibles y una cultura orientada al aprendizaje en concordancia con esta postura, el liderazgo transformacional favorece el desarrollo de competencias digitales, la colaboración interdisciplinaria y la innovación continua, elementos esenciales para una gestión tecnológica estratégica y sostenible.

Por lo que es importante reconocer que el liderazgo transformacional también enfrenta desafíos en entornos altamente tecnologizados ya que la dependencia excesiva del carisma del líder o la falta de capacidades técnicas pueden limitar su efectividad si no se complementa con modelos de liderazgo distribuido y con una sólida gobernanza tecnológica OECD (2019) por ello la articulación entre liderazgo transformacional y gestión tecnológica debe sustentarse en procesos formativos permanentes y en una visión ética del uso de la tecnología.

Liderazgo transformacional y gestión organizacional

El liderazgo transformacional también está estrechamente vinculado con la gestión organizacional, dado que impulsa una cultura de aprendizaje continuo, participación y visión compartida. Kristiana y Tukiran (2021) destacan que los líderes transformacionales promueven la identificación de los colaboradores con los objetivos institucionales y aumentan su compromiso, lo que mejora la cohesión interna y la efectividad organizacional.

Además, Mohammed et al. (2021) demostraron que este tipo de liderazgo impacta positivamente en la eficacia de los empleados y en el clima organizacional, lo cual genera entornos laborales más colaborativos y adaptativos frente a los cambios tecnológicos y

productivos ya que en el contexto organizacional contemporáneo, caracterizado por entornos altamente competitivos, cambios constantes y demandas crecientes de eficiencia y calidad, la gestión organizacional enfrenta el reto de articular los objetivos institucionales con el desarrollo humano y la innovación por lo que en este escenario, el liderazgo se consolida como un factor estratégico para orientar los procesos de planificación, ejecución y evaluación organizacional.

El liderazgo transformacional fue introducido por Burns (1978) quien lo definió como un proceso relacional en el que líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles superiores de motivación y compromiso moral esta concepción rompe con los modelos tradicionales de liderazgo basados exclusivamente en el control jerárquico y la supervisión, proponiendo una visión orientada al cambio, la inspiración y el desarrollo integral de las personas donde Bass (1985) amplió esta perspectiva al ámbito organizacional, argumentando que los líderes transformacionales influyen de manera positiva en la satisfacción laboral, el rendimiento y la efectividad institucional.

Desde el punto de vista teórico, el liderazgo transformacional se estructura en cuatro dimensiones clave: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada Bass y Riggio (2006) estas dimensiones se articulan de manera directa con los procesos de gestión organizacional, ya que inciden en la toma de decisiones, la comunicación interna, el clima laboral y la gestión del talento humano la influencia idealizada fortalece la legitimidad del liderazgo, mientras que la motivación inspiradora contribuye a la alineación entre los objetivos individuales y las metas organizacionales.

De esta manera la gestión organizacional, entendida como el conjunto de procesos orientados a planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos para el logro de los objetivos institucionales, requiere líderes capaces de integrar la dimensión técnica con la dimensión

humana (Robbins y Coulter, 2021) en este sentido, el liderazgo transformacional aporta una visión estratégica que prioriza el desarrollo del capital humano como un elemento central para la eficiencia y sostenibilidad organizacional la estimulación intelectual, promueve la innovación y el aprendizaje organizacional, facilitando la adaptación a entornos cambiantes y complejos.

Diversos estudios empíricos han demostrado que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en variables clave de la gestión organizacional, como el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño de los equipos de trabajo (Judge y Piccolo, 2004) entonces al fomentar la participación activa y el sentido de pertenencia, este tipo de liderazgo contribuye a la construcción de culturas organizacionales colaborativas y orientadas a la mejora continua donde la consideración individualizada permite atender las necesidades y potencialidades de los colaboradores, fortaleciendo los procesos de gestión del talento y la retención del capital humano.

Desde una perspectiva estratégica, el liderazgo transformacional también incide en la gestión del cambio organizacional Kotter (2012) señala que los procesos de cambio exitosos requieren líderes capaces de comunicar una visión clara, movilizar a los actores clave y consolidar nuevas prácticas en la cultura organizacional en este marco, el liderazgo transformacional se presenta como un enfoque idóneo para liderar transformaciones estructurales, tecnológicas y culturales, ya que combina la orientación a resultados con la sensibilidad hacia las personas.

No obstante, es importante reconocer que el liderazgo transformacional no debe ser concebido como un modelo aislado o universal. Su efectividad depende del contexto organizacional, de las competencias del líder y de la existencia de sistemas de gestión coherentes y transparentes (Yukl, 2013) además, existe el riesgo de una dependencia excesiva del carisma

del líder si no se promueve la participación colectiva y el liderazgo distribuido. Por lo que se recomienda integrar el liderazgo transformacional con prácticas de gobernanza organizacional que fortalezcan la toma de decisiones compartida y la rendición de cuentas.

Liderazgo transformacional y productividad organizacional

El liderazgo transformacional ejerce una influencia directa y positiva sobre la productividad laboral y organizacional Rohidin et al. (2023) encontraron que los líderes que practican la estimulación intelectual y la motivación inspiradora logran mayores niveles de productividad en contextos educativos y empresariales.

Asimismo, Almaududi Ausat et al. (2022) señalaron que los líderes transformacionales promueven un sentido de propósito compartido que incrementa el rendimiento y la innovación en los equipos de trabajo. En entornos productivos, esto se traduce en mayor eficiencia, calidad y capacidad de respuesta a las demandas del mercado.

De acuerdo con Obeidat et al. (2021), la productividad no depende únicamente de la tecnología, sino de la capacidad de los líderes para integrar a las personas en procesos de cambio, aprendizaje y creatividad, generando así ventajas competitivas sostenibles.

En un entorno organizacional marcado por la competitividad, la globalización y la necesidad de innovación constante, la productividad se ha convertido en uno de los principales indicadores del desempeño institucional, la productividad organizacional no depende únicamente de la optimización de procesos, recursos o tecnologías por lo que también de la capacidad de las organizaciones para movilizar el compromiso, la motivación y el talento humano en este contexto, el liderazgo transformacional emerge como un enfoque clave para potenciar la productividad organizacional de manera sostenible y alineada con el desarrollo humano.

Lo que desde el liderazgo transformacional fue conceptualizado inicialmente por Burns (1978) quien lo definió como un proceso mediante el cual líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles superiores de motivación y compromiso moral donde esta concepción supone un cambio paradigmático frente a los modelos tradicionales de liderazgo, centrados en el control y la supervisión, al proponer una relación basada en la inspiración, la confianza y la visión compartida Bass (1985) amplió este enfoque al ámbito organizacional, señalando que los líderes transformacionales influyen positivamente en el desempeño y la productividad al lograr que los colaboradores trasciendan sus intereses individuales en favor de los objetivos colectivos.

Desde una perspectiva teórica, el liderazgo transformacional se estructura en cuatro dimensiones fundamentales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, estas dimensiones inciden de manera directa en factores organizacionales estrechamente relacionados con la productividad, tales como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el clima de trabajo y la eficiencia de los equipos la influencia idealizada fortalece la credibilidad del líder, generando confianza y cohesión, mientras que la motivación inspiradora orienta los esfuerzos individuales hacia metas comunes claramente definidas (Bass y Riggio, 2006).

La productividad organizacional puede entenderse como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para alcanzarlos, incluyendo el capital humano, el tiempo y la tecnología, Robbins y Coulter (2021) en este sentido, el liderazgo transformacional contribuye a mejorar la productividad no solo mediante el aumento del rendimiento individual, sino también a través de la creación de condiciones organizacionales que favorecen la colaboración, la innovación y el aprendizaje continuo la estimulación intelectual, incentiva a los colaboradores a

proponer nuevas ideas, optimizar procesos y resolver problemas de manera creativa, lo cual repercute directamente en la eficiencia organizacional.

Diversas investigaciones empíricas han evidenciado una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral, Judge y Piccolo (2004) en un metaanálisis sobre estilos de liderazgo, concluyen que el liderazgo transformacional presenta una correlación significativa con el desempeño individual y organizacional de igual manera, Wang, Oh, Courtright y Colbert (2011) señalan que este estilo de liderazgo influye positivamente en la eficacia de los equipos de trabajo, al fortalecer la confianza, la cooperación y la alineación con los objetivos organizacionales.

La consideración individualizada constituye otro elemento clave en la relación entre liderazgo transformacional y productividad al reconocer las necesidades, habilidades y potencialidades de cada colaborador, el líder transformacional promueve el desarrollo profesional y la motivación intrínseca, factores que inciden directamente en el rendimiento y la calidad del trabajo (Northouse, 2022) este enfoque resulta especialmente relevante en organizaciones intensivas en conocimiento, donde la productividad depende en gran medida del compromiso y la creatividad del talento humano.

Es importante señalar que el liderazgo transformacional no garantiza por sí solo altos niveles de productividad su efectividad depende de su articulación con sistemas de gestión claros, estructuras organizacionales eficientes y políticas de evaluación coherentes (Yukl, 2013) además un uso inadecuado del carisma del líder puede generar dependencia excesiva o desalineación estratégica si no se promueve la autonomía y la responsabilidad compartida por ello, se recomienda complementar el liderazgo transformacional con prácticas de liderazgo distribuido y con una gestión basada en resultados.

Factores mediadores y moderadores

El efecto del liderazgo transformacional sobre la productividad está mediado por variables como la gestión del conocimiento, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Obeidat et al., 2021) estas variables potencian el vínculo entre el liderazgo y los resultados tecnológicos y productivos, por otra parte, el entorno digital y la cultura organizacional actúan como factores moderadores. En contextos con alta apertura a la innovación y estructuras flexibles, el liderazgo transformacional tiene un mayor impacto (Rohidin et al., 2023). En contraste, en organizaciones con culturas rígidas o jerárquicas, los resultados pueden ser menos evidentes.

Integración teórica

El liderazgo transformacional, en la gestión tecnológica, organizacional y productiva, puede entenderse como un proceso dinámico que conecta tres dimensiones:

Dimensión tecnológica: adopción, apropiación y gestión del conocimiento tecnológico.

Dimensión organizacional: cultura, estructura y aprendizaje organizacional.

Dimensión productiva: desempeño, innovación, eficiencia y sostenibilidad.

El liderazgo transformacional actúa como catalizador entre estas dimensiones, potenciando la capacidad adaptativa de la organización y su desempeño global.

Metodología

Enfoque y tipo de investigación

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, sustentado en una revisión sistemática de la literatura orientada a la comprensión profunda de las metodologías de formación en liderazgo transformacional en contextos rurales y comunitarios. Este enfoque permite interpretar y construir categorías teóricas a partir del análisis de contenido de los documentos seleccionados, siguiendo los principios de la Teoría Fundamentada (Glaser y Strauss, 1967).

El estudio tiene un alcance interpretativo y constructivo, orientado a comprender y generar categorías teóricas que expliquen los fundamentos y enfoques que sustentan la formación en liderazgo transformacional en contextos rurales y comunitarios. A partir del análisis comparativo constante de la literatura científica seleccionada, se busca identificar patrones, relaciones y vacíos conceptuales que permitan emerger una propuesta teórica sobre estrategias de formación contextualizadas y pertinentes al entorno rural.

Diseño metodológico

El diseño del estudio combina dos estrategias principales:

Revisión sistemática de literatura (RSL)

Se estructurará un proceso riguroso de búsqueda, selección y análisis de artículos científicos publicados entre 2010 y 2025, que aborden la formación en liderazgo transformacional vinculada a la gestión tecnológica, organizacional y productiva, especialmente en el ámbito rural y comunitario.

Análisis bibliométrico

Se realizará con apoyo de los softwares Bibliometrix (versión R-package) y su interfaz Biblioshiny, para cuantificar y visualizar indicadores relacionados con:

Productividad científica por autores, instituciones y países.

Redes de coautoría y coocurrencia de palabras clave.

Evolución temporal de publicaciones.

Principales fuentes y áreas de conocimiento.

Fuentes de información

La búsqueda de información se realizará en las bases de datos Scopus y Web of Science (WoS), por su reconocimiento internacional y rigor en la indexación, los descriptores y operadores booleanos se construirán en función de tres ejes conceptuales: (Leadership OR Technological OR Management) AND (Rural OR Community)

Los criterios de inclusión serán:

Publicaciones entre 2015 y 2025.

Artículos científicos, revisiones y conferencias indexadas.

Estudios que aborden metodologías o procesos formativos en liderazgo transformacional.

Los criterios de exclusión serán:

Documentos duplicados o sin acceso completo.

Publicaciones sin relación con la formación o el contexto productivo.

Procedimiento

Tabla 1

Procedimiento

Etapa	Descripción	Herramienta / Enfoque
1. Definición del protocolo de búsqueda	Formulación de ecuaciones de búsqueda y criterios PRISMA.	Scopus / WoS
2. Depuración de resultados	Eliminación de duplicados y revisión de títulos, resúmenes y palabras clave.	Mendeley / Excel
3. Análisis bibliométrico	Generación de indicadores, mapas de coocurrencia y redes de colaboración.	Bibliometrix / Biblioshiny
4. Codificación teórica	Análisis cualitativo de contenido para identificar categorías emergentes.	Teoría Fundamentada
5. Integración e interpretación	Contraste entre hallazgos teóricos para construir categorías interpretativas.	Triangulación teórica

Fuente. Autor

Aplicación de la Teoría Fundamentada con Atlas Ti

Una vez sistematizados los resultados de la revisión y del análisis bibliométrico, se aplicarán los principios de la Teoría Fundamentada (Grounded Theory) para construir categorías teóricas emergentes. Este proceso incluirá tres etapas:

Codificación abierta: Identificación inicial de conceptos recurrentes relacionados con las metodologías de formación.

Codificación axial: Agrupación de conceptos en subcategorías temáticas (por ejemplo: metodologías participativas, tecnológicas, comunitarias, etc.).

Codificación selectiva: Integración de las categorías en un modelo teórico que explique cómo se configuran las metodologías de formación en liderazgo transformacional en contextos rurales y productivos.

Este enfoque permitirá vincular los hallazgos empíricos con una propuesta conceptual estructurada, basada en la evidencia científica analizada.

Consideraciones éticas

El estudio se rige por los principios éticos de la investigación académica establecidos por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), asegurando el respeto por la propiedad intelectual de las fuentes consultadas, la transparencia en la selección de información y la trazabilidad del proceso metodológico no se involucra participación directa de seres humanos ni manipulación de datos sensibles.

Identificación y selección de fuentes primarias de investigación

Las fuentes primarias utilizadas corresponden a libros clásicos, capítulos de libro y artículos científicos publicados en revistas indexadas de alto impacto, los cuales constituyen el núcleo teórico y empírico del campo de estudio por lo que la selección de dichas fuentes respondió a criterios de calidad académica, pertinencia temática y actualidad, garantizando así la solidez conceptual del análisis.

Los textos fundacionales de Burns (1978) y Bass (1985) así como la sistematización desarrollada por Bass y Riggio (2006) permitieron delimitar las bases epistemológicas del liderazgo transformacional, especialmente sus dimensiones estructurales donde la influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada por lo que estas dimensiones resultan particularmente relevantes para comprender los procesos

formativos orientados al fortalecimiento de capacidades colectivas en contextos rurales y comunitarios.

De manera complementaria, la revisión de artículos científicos recientes permitió identificar estudios empíricos y revisiones sistemáticas que analizan la relación entre liderazgo transformacional, gestión del conocimiento, innovación tecnológica, desempeño organizacional y productividad en distintos contextos donde se resaltan autores como Obeidat et al. (2021), Kristiana y Tukiran (2021) y Rohidin et al. (2023) quienes aportan evidencia empírica sólida sobre el impacto del liderazgo transformacional en procesos de cambio organizacional y productivo, lo cual resulta extrapolable y analíticamente pertinente para el ámbito rural y comunitario.

Criterios de búsqueda y delimitación del corpus documental

La búsqueda bibliográfica se estructuró a partir de criterios metodológicos explícitos y replicables, en coherencia con los estándares internacionales de revisión sistemática de literaturas se priorizó la producción científica publicada en los últimos cinco años sin excluir obras clásicas que constituyen referentes teóricos indispensables para el campo de estudio.

Las bases de datos seleccionadas (Scopus y Web of Science) garantizan un alto nivel de rigurosidad en la indexación y permiten acceder a investigaciones con impacto académico comprobado. Las ecuaciones de búsqueda se construyeron a partir de operadores booleanos que integran tres ejes conceptuales fundamentales: liderazgo transformacional, contexto rural/comunitario y gestión tecnológica u organizacional por lo que este procedimiento permitió delimitar un corpus documental coherente con los propósitos de la investigación y evitar la dispersión teórica.

En cuanto a los procesos de inclusión orientados a seleccionar estudios que abordaran explícitamente procesos de formación, metodologías educativas o estrategias de desarrollo de liderazgo, así como criterios de exclusión que permitieron descartar investigaciones sin relación directa con el contexto productivo o comunitario, o aquellas que carecían de acceso a texto completo.

Resultados

Con el fin de dar cumplimiento al primer objetivo específico del presente proyecto de investigación “Caracterizar los fundamentos teóricos, conceptuales y metodológicos de la formación en liderazgo transformacional en contextos rurales y comunitarios” se desarrolló un proceso sistemático y riguroso de revisión, análisis y organización de la literatura científica relacionada con la formación en liderazgo transformacional en contextos rurales y comunitarios, particularmente aquella vinculada con la gestión tecnológica, organizacional y productiva lo que permitió identificar los principales enfoques teóricos, conceptuales y metodológicos que sustentan las propuestas formativas dirigidas al fortalecimiento del liderazgo en territorios rurales y comunitarios.

De este modo la caracterización se fundamentó en el reconocimiento de que el liderazgo transformacional, más allá de un estilo directivo, constituye un marco explicativo del cambio social y organizacional, especialmente pertinente en escenarios donde convergen dinámicas productivas, comunitarias y tecnológicas por lo que la revisión de literatura permitió evidenciar que la formación en liderazgo transformacional ha evolucionado desde enfoques centrados en el ámbito corporativo hacia modelos más contextualizados, participativos y orientados al desarrollo territorial.

Fundamentos teóricos, enfoques y estrategias metodológicas utilizadas en la formación de liderazgo transformacional

La revisión bibliométrica evidencia una clara concentración de la producción científica en la línea organizacional, la cual agrupa la mayoría de los estudios analizados. Estos trabajos se centran principalmente en el liderazgo transformacional y sus múltiples relaciones con variables como el clima organizacional, la cultura, el compromiso, la satisfacción laboral, el

comportamiento ciudadano organizacional (OCB), la gestión del cambio y la gestión del conocimiento. Asimismo, se destaca una fuerte presencia de investigaciones en el ámbito educativo, donde el liderazgo escolar es abordado desde perspectivas pedagógicas, inclusivas y críticas, incluyendo enfoques como la mediación pedagógica, la equidad educativa, el liderazgo en contextos de crisis y el desarrollo profesional docente.

En conjunto, esta línea refleja un énfasis en el liderazgo como fenómeno social y relacional que incide directamente en las dinámicas humanas dentro de las organizaciones.

Por su parte, la línea productiva reúne investigaciones orientadas a comprender el impacto del liderazgo en los resultados organizacionales, la innovación y la sostenibilidad. Los estudios analizados muestran cómo el liderazgo transformacional influye en el desempeño organizacional, tanto en términos financieros como no financieros, así como en la competitividad, la resiliencia empresarial y el éxito de proyectos.

Adicionalmente, se identifican tendencias relevantes en torno al liderazgo verde y su incidencia en el desempeño ambiental, la innovación sostenible y la responsabilidad social corporativa. De igual manera, se evidencia una conexión importante entre liderazgo y emprendimiento, particularmente en lo relacionado con la intención emprendedora, la creatividad y el desarrollo de ecosistemas empresariales, lo que posiciona esta línea como clave para el desarrollo económico y territorial.

La línea productiva muestra una fuerte inclinación hacia metodologías explicativas y predictivas, centradas en la medición del impacto del liderazgo en variables de desempeño organizacional, innovación, sostenibilidad y emprendimiento. En esta línea predominan diseños no experimentales, con análisis multivariados, modelos estructurales y técnicas avanzadas para evaluar relaciones complejas entre variables como liderazgo, desempeño ambiental, innovación

verde, resiliencia organizacional y éxito de proyectos. Adicionalmente, se identifican algunos enfoques mixtos, particularmente en estudios de ecosistemas emprendedores y cadenas de suministro. En menor proporción, aparecen estudios longitudinales que permiten analizar efectos en el tiempo, especialmente en temas de sostenibilidad y cambio organizacional.

Por su parte, la línea productiva integra instrumentos metodológicos enfocados en la medición del impacto del liderazgo sobre resultados organizacionales y su aplicación en contextos reales. Se destacan herramientas como modelos de ecuaciones estructurales (SEM), análisis de desempeño organizacional, indicadores de innovación y sostenibilidad, así como instrumentos para evaluar resiliencia organizacional, desempeño ambiental y éxito de proyectos.

En el plano formativo, se identifican metodologías aplicadas como el aprendizaje basado en proyectos (ABP), el aprendizaje experiencial y el training en liderazgo para el emprendimiento, que permiten desarrollar competencias orientadas a la toma de decisiones, la innovación y la competitividad. También se evidencian instrumentos como simulaciones organizacionales, estudios de caso empresariales y evaluaciones de impacto, que conectan el liderazgo con resultados productivos concretos.

Tabla 2

Sector Productivo

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Productivo	Impact of individual-focused transformational leadership on individual work performance: Mediating role of work engagement and	Evidencia empírica de que el liderazgo transformacional centrado en el individuo mejora el desempeño laboral individual a través del compromiso laboral; el

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Productivo	<p>moderating role of regulatory focus</p> <p>Transformational leadership addressing team performance: situational challenges in corporate settings</p>	<p>enfoque regulatorio de promoción potencia el efecto del liderazgo sobre el compromiso; el enfoque regulatorio de prevención no mostró efecto moderador significativo</p> <p>La preparación fue el criterio más crítico. La distribución desigual de la carga laboral (TWS4) fue identificada como el escenario más adecuado para aplicar liderazgo transformacional. La falta de sinergia (TWS1) también resultó relevante. La inhibición de ideas (TWS5) presentó menor adecuación al modelo transformacional tradicional.</p>
Productivo	<p>Investigating the indirect impact of transformational leadership on performance and work alienation: evidence from school principals navigating COVID-19</p>	<p>Hallazgos principales: 1. El liderazgo transformacional se asocia positiva y significativamente con el desempeño escolar ($\beta = 0.36, p < 0.001$). 2. El liderazgo transformacional se asocia negativa y</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Productivo	Developmental and instrumental leadership: interrelationship and individual profiles	<p>significativamente con la alienación laboral de los directores ($\beta = -0.14, p < 0.01$). 3. La confianza de los empleados media la relación entre liderazgo transformacional y desempeño escolar (efecto indirecto = $0.04, p < 0.10$).</p> <p>4. La coordinación relacional media la relación entre liderazgo transformacional y desempeño escolar (efecto indirecto = $0.08, p < 0.05$).</p> <p>5. La coordinación relacional media la relación entre liderazgo transformacional y alienación laboral (efecto indirecto = $-0.11, p < 0.05$).</p> <p>6. La confianza de los empleados no media la relación entre liderazgo transformacional y alienación laboral.</p> <p>Hallazgos principales: 1. Altas correlaciones entre liderazgo developmental e instrumental en todas las</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
<p>Productivo</p>	<p>Unveiling the multifaceted outcomes of principal evaluations</p>	<p>mediciones ($r > 0.80$). 2. Ambos estilos explican 9-21% de varianza en desempeño y 10-18% en satisfacción laboral. 3. Inspiración y motivación (developmental) fue el predictor más fuerte de satisfacción laboral. 4. Facilitación de camino-meta y estrategia (instrumental) fueron predictores significativos de desempeño. 5. Identificación de tres perfiles consistentes en el tiempo: líderes con puntuaciones bajas, medias y altas. 6. Los participantes en el perfil de puntuaciones bajas mostraron consistentemente menor desempeño y satisfacción. El análisis temático identificó cuatro hallazgos principales: (1) ausencia de incentivos estructurados que reconozcan el desempeño sobresaliente; (2) oportunidades limitadas</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Productivo	Teachers' and Administrators' Perspectives on School Principals' Self-Regulation Skills and Decision-Making Styles: A Mixed-Methods Study	<p>de promoción vinculadas a las evaluaciones individuales; (3) los planes de mejora profesional constituyen el mecanismo más útil para fortalecer el liderazgo escolar; y (4) la falta de consecuencias significativas para el bajo desempeño reduce la credibilidad del sistema de evaluación.</p> <p>Los administradores escolares presentan altos niveles de autorregulación, especialmente en foresight y self-reflection. Existe una correlación positiva moderada entre autorregulación y toma de decisiones racional. No se encontraron relaciones significativas entre autorregulación y estilos evitativo o espontáneo. Los líderes escolares tienden a preferir decisiones racionales basadas en análisis lógico, aunque también utilizan estilos</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		intuitivos o dependientes en situaciones complejas.
Productivo	Unlocking Intrapreneurial Success: The Interplay of Entrepreneurial Leadership and Orientation in Established Organizations	- La orientación emprendedora predice significativamente el éxito del intraemprendimiento ($\beta = .19, p < .001$)
Productivo	Probing into the role of leadership in team performance: The significance of internal marketing in higher education institutions	- El liderazgo orientado al conocimiento tiene efecto positivo en el desempeño del equipo ($\beta=0.155$)
Productivo	Influence of toxic leadership behaviour on employee performance in higher educational institutions in Saudi Arabia	- El liderazgo tóxico impacta significativamente el desempeño, engagement, satisfacción y lealtad
Productivo	Enhancing higher education performance: Transformational, transactional and agile leadership	- Los tres estilos de liderazgo influyen positivamente en el desempeño institucional
Productivo	Employee Motivation in Contemporary Academic Literature: A Narrative Literature Review	- La motivación interna o la internalización de la motivación externa es la vía más efectiva para mejorar el desempeño

Fuente. Autor

La línea organizacional se caracteriza predominantemente por el uso de metodologías cuantitativas de tipo correlacional y explicativo, apoyadas en modelos de ecuaciones estructurales (SEM), análisis de regresión y modelos de mediación y moderación. Estos enfoques son ampliamente utilizados para examinar las relaciones entre liderazgo transformacional, cultura organizacional, compromiso, satisfacción laboral y comportamiento ciudadano organizacional. Asimismo, se identifican estudios de corte transversal, basados en encuestas aplicadas a docentes, empleados y directivos, junto con una presencia menor de enfoques cualitativos e interpretativos, especialmente en investigaciones sobre liderazgo educativo, donde se emplean entrevistas, estudios de caso y análisis teóricos. También se evidencian revisiones sistemáticas y análisis bibliométricos orientados a comprender la evolución conceptual del liderazgo.

En la línea organizacional, predominan instrumentos orientados al fortalecimiento de competencias socioemocionales, relacionales y de gestión. Se destacan el uso de encuestas estructuradas y escalas validadas (como liderazgo transformacional, clima organizacional, compromiso y OCB), así como cuestionarios de autoevaluación y evaluación 360°, ampliamente empleados en contextos educativos y organizacionales. Asimismo, se identifican entrevistas semiestructuradas, grupos focales y estudios de caso como herramientas clave para comprender dinámicas de liderazgo en profundidad. En el ámbito formativo, se evidencian instrumentos como programas de desarrollo de liderazgo, talleres de habilidades directivas, formación en mindfulness y self-leadership, además de estrategias pedagógicas como la mediación dialógica, reflexión crítica y aprendizaje colaborativo, especialmente en liderazgo educativo.

Tabla 3*Sector Organizacional*

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	Beyond Developing Leaders: Toward a Multinarrative Understanding of the Value of Leadership Development Programs	Evidencia que los programas de liderazgo cumplen múltiples funciones más allá de mejorar la efectividad individual; identifica cuatro narrativas que justifican su valor; demuestra la necesidad de diseños de desarrollo del liderazgo sensibles al contexto y a los actores involucrados
Organizacional	Environmentally-Specific Transformational Leadership and Environmental Voice: A Five-Wave Study of Reciprocal Within-Person Relations	Se evidencia una relación recíproca positiva: niveles más altos de liderazgo transformacional específico ambiental predicen incrementos posteriores en la voz ambiental de los empleados, y viceversa; la posición jerárquica no modera estas relaciones; se confirma la importancia de procesos tanto top-down como bottom-up para promover la sostenibilidad ambiental
Organizacional	Enhancing teachers' creative teaching through transformational leadership within a diverse workplace: the role of principals' cross-cultural competence, and teachers' task	- El liderazgo transformacional de los directores se asocia positivamente con la enseñanza creativa de los docentes. - El enfoque de promoción y la interdependencia de tareas median parcialmente esta relación. - La competencia intercultural del director modera positivamente la relación entre liderazgo transformacional y enseñanza creativa. - Modelos presentan validez, confiabilidad y efecto significativo.

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	<p>independence and promotion focus</p> <p>Islamic Institution Management: How Transformational Leadership Affects Employee Creativity and Its Implications on Entrepreneurial Behaviour</p>	<p>El liderazgo transformacional influye significativamente en la creatividad ($\beta=0.718$, $p<0.05$); no tiene efecto directo significativo sobre el comportamiento emprendedor ($p=0.466$); la creatividad influye significativamente en el comportamiento emprendedor ($\beta=0.682$, $p<0.05$); existe efecto indirecto significativo de TL sobre EB a través de EC ($\beta=0.479$, $p<0.05$). La creatividad actúa como mediador clave.</p> <p>Hallazgos principales: 1. Las líderes escolares mujeres siguen caminos deliberados y estructurados para alcanzar posiciones de liderazgo. 2. Persisten sesgos de género, falta de respeto y desigualdad en el lugar de trabajo. 3. Desafíos relacionados con la familia (responsabilidades de cuidado, falta de tiempo con la familia, culpa). 4. Tiempo insuficiente para cumplir con todas las responsabilidades laborales. 5. Estrés ocupacional y ansiedad por presiones duales (profesional y personal). 6. Los participantes superan estos desafíos mediante mentoría y comunicación abierta. 7. El voluntariado y la experiencia práctica son clave para la selección y preparación para el liderazgo.</p>
Organizacional	<p>Breaking the glass ceiling: an examination of gendered barriers in school leadership progression in South Africa</p>	<p>El liderazgo transformacional influye significativamente en la creatividad ($\beta=0.718$, $p<0.05$); no tiene efecto directo significativo sobre el comportamiento emprendedor ($p=0.466$); la creatividad influye significativamente en el comportamiento emprendedor ($\beta=0.682$, $p<0.05$); existe efecto indirecto significativo de TL sobre EB a través de EC ($\beta=0.479$, $p<0.05$). La creatividad actúa como mediador clave.</p> <p>Hallazgos principales: 1. Las líderes escolares mujeres siguen caminos deliberados y estructurados para alcanzar posiciones de liderazgo. 2. Persisten sesgos de género, falta de respeto y desigualdad en el lugar de trabajo. 3. Desafíos relacionados con la familia (responsabilidades de cuidado, falta de tiempo con la familia, culpa). 4. Tiempo insuficiente para cumplir con todas las responsabilidades laborales. 5. Estrés ocupacional y ansiedad por presiones duales (profesional y personal). 6. Los participantes superan estos desafíos mediante mentoría y comunicación abierta. 7. El voluntariado y la experiencia práctica son clave para la selección y preparación para el liderazgo.</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	How Finance Leaders and Organisational Culture Influence Employees' Green Behaviour: An Exploratory Study	- El conocimiento ambiental del líder predice significativamente el liderazgo transformacional verde ($\beta=0.81$, $p<0.001$) y el comportamiento verde del líder ($\beta=0.79$, $p<0.001$).
Organizacional	Liderança Escolar e Inclusão na Educação Básica: Impactos dos Estilos de Gestão	- El liderazgo transformacional favorece la inclusión al motivar equipos y promover innovación pedagógica. Hallazgos principales: 1. Las viñetas bien construidas permiten a los participantes articular comprensiones complejas de roles de liderazgo y dinámicas institucionales. 2. El marco desarrollado ofrece a investigadores educativos un enfoque reflexivo y sensible al contexto para diseñar y usar viñetas. 3. La metodología de viñetas es particularmente adecuada para explorar constructos abstractos, tensiones éticas y juicios situados en liderazgo educativo. 4. El enfoque permite acceder a lógicas interpretativas más profundas que subyacen a la práctica profesional.
Organizacional	Bringing Vignette-Based Interviews to the Forefront: A Framework for an Underused Qualitative Research Method in Education	El marco desarrollado ofrece a investigadores educativos un enfoque reflexivo y sensible al contexto para diseñar y usar viñetas. 3. La metodología de viñetas es particularmente adecuada para explorar constructos abstractos, tensiones éticas y juicios situados en liderazgo educativo. 4. El enfoque permite acceder a lógicas interpretativas más profundas que subyacen a la práctica profesional.
Organizacional	Personality and leadership style in generation Z: A quantitative study in a higher education institution in Mexico	El liderazgo transformacional es el más efectivo (coef. 0.820). Apertura ($r=0.449$) y Responsabilidad ($r=0.315$) son los rasgos más influyentes en el liderazgo transformacional. Extraversión y Amabilidad muestran relación positiva

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	Technostress in times of change: unveiling the impact of leadership styles in Cambodia's public organizations in the wake of COVID-19	<p>significativa. No hay evidencia significativa de que liderazgo transaccional o laissez-faire se relacionen con la efectividad.</p> <p>1. El liderazgo transformacional tiene una relación estadísticamente significativa y positiva con la reducción del tecnoestrés ($\beta = 0.155$, $t = 3.712$, $p < 0.001$). 2. El liderazgo transaccional está positivamente asociado con mayores niveles de tecnoestrés ($\beta = 0.467$, $t = 9.810$, $p < 0.001$). 3. El liderazgo laissez-faire está positivamente asociado con mayores niveles de tecnoestrés ($\beta = 0.341$, $t = 5.572$, $p < 0.001$). 4. El modelo explica aproximadamente el 69.4% de la varianza en tecnoestrés ($R^2 = 0.694$).</p>
Organizacional	Role of line managers in promoting DEI in higher education institution: an autoethnographic case study	<p>1. El liderazgo transformacional promueve la diversidad, equidad e inclusión (DEI) mediante influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. 2. El liderazgo autocrático/HiPPO (Highest Paid Person's Opinion) sofoca el talento diverso y genera microagresiones. 3. Se introduce la "Teoría Cascuta" (Curbing down aspirations and success by continuous ulterior tyranny of autocrats) como forma parasitaria de gestión donde un gerente menos calificado y de mente cerrada supervisa a un equipo altamente calificado</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	Uncovering the role of principals in enhancing teacher professional learning in a centralized education system	<p>y de alto rendimiento. 4. Los empleados BAME (Black, Asian and Minority Ethnic) enfrentan desventajas significativas en HEIs, con menor probabilidad de promoción a roles de liderazgo. 5. Las políticas DEI son fuertes en papel pero débiles en implementación real en muchos departamentos académicos.</p> <p>1. Los directores efectivos cultivan una cultura de crecimiento personal continuo mediante estímulo al autodesarrollo, promoción de nuevas ideas, oportunidades de reflexión y aprecio por esfuerzos docentes. 2. Fomentan comunidad de aprendizaje colaborativo facilitando intercambio de experiencias, promoviendo aprendizaje colectivo y mejorando formación especializada en la escuela. 3. Proveen recursos y apoyo mediante supervisión docente, creación de clima de apoyo y provisión de recursos materiales y educativos. 4. En sistemas centralizados, los directores actúan como "catalizadores para el autoestudio" debido a limitaciones de autonomía. 5. Las prácticas de liderazgo para promover aprendizaje docente comparten similitudes y diferencias con contextos descentralizados.</p>
Organizacional	School middle leadership: aspirations,	Nombramiento: 49.3% atribuye a experiencia previa (roles de alivio y

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
	<p>identification, appointment, development and advancement</p>	<p>liderazgo informal); 15.8% a identificación por otro (generalmente director); 9.6% a planificación estratégica; 2.8% a no planificado/accidental. Aspiraciones: 47.2% aspira a liderazgo senior; 21.3% desea desarrollar liderazgo medio; 14% no aspiracional; 7.2% incierto; 4.4% liderazgo sistémico; 3.1% dejar profesión; 2.8% enseñanza en aula. Influencias: 23.2% carga laboral; 12.2% apoyo interno; 12% factores personales; 9.1% desarrollo profesional; 8.2% remuneración; 7.9% reforma sistémica.</p>
Organizacional	<p>Change Management within the Learning Environment: The Role of Leadership and Innovative Management</p>	<p>- El liderazgo educativo efectivo mejora significativamente la gestión del cambio (H1 aceptada, $p=0.025$).</p>
Organizacional	<p>Promoting the Effectiveness of School-Based Leadership Teams in the U.S. Context</p>	<p>Cuatro hallazgos sustantivos: 1. Diseñar condiciones de equipo/organizacionales para el trabajo efectivo de SLTs (estructura, composición, tamaño, autoridad, tareas, sistemas de recursos, PD externo). 2. Mejorar el liderazgo del director (escolar y de equipo) para el trabajo efectivo de SLTs (desarrollo de visión, asignación de recursos, distribución de poder, comportamientos de liderazgo de equipo). 3. Involucrarse en acciones orientadas a</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	Employee Commitment in Ghanaian Healthcare: A Multi-Factor Analysis	<p>tareas según metas (implementación de políticas, equidad social, mejora escolar, educación especial, etc.). 4. Estructurar para la diversidad de conocimiento en SLTs (composición diversa, redes entre equipos). Limitaciones identificadas: comprensión limitada de procesos de equipo, estados emergentes, variaciones individuales, e integración de conocimiento diverso.</p> <p>La formación y el desarrollo resultaron ser el predictor más fuerte del compromiso organizacional. Otros factores que influyen positivamente incluyen el estilo de liderazgo, el entorno laboral, la satisfacción laboral y la participación en la toma de decisiones. El estrés laboral mostró una relación negativa con el compromiso. No se encontraron diferencias significativas de compromiso según género</p>
Organizacional	Relevant Leadership for Black Children: Calling All Black Public School Principal Supervisors	<p>Ocho temas identificados: 1. Black Leadership Brilliance (excelencia autosuficiente). 2. Opportunities in Awareness (conciencia de áreas de crecimiento). 3. Centering Instruction (enfoque en liderazgo instruccional). 4. Coaching and Care (mentoría e intervenciones personalizadas). 5. Data and Reality (uso de datos y conversaciones difíciles). 6. Combating Racial Violations</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	The development and validation of two equivalent organisational leadership scales from an Afrocentric perspective	(enfrentar violaciones raciales). 7. Center Student Life Outcomes (resultados de vida estudiantil). 8. Effective Principals and Inspiration (efectividad e inspiración). Se desarrollaron dos versiones equivalentes de la escala de liderazgo organizacional: una versión unidimensional con 19 ítems y otra versión con modelo bifactorial que incluye un factor general de liderazgo organizacional y dos subfactores: liderazgo organizacional constructivo y destructivo. Ambas versiones muestran propiedades psicométricas adecuadas. El modelo bifactorial proporciona una comprensión más detallada de la naturaleza multidimensional del liderazgo organizacional. El estudio desarrolló un marco de rasgos de personalidad para el liderazgo efectivo compuesto por múltiples factores asociados a comportamientos de liderazgo orientados a tareas, relaciones, cambio y entorno externo. Los resultados muestran que rasgos como planificación, comunicación, innovación, aprendizaje, moralidad, responsabilidad y desarrollo de otros son fundamentales para practicar liderazgo efectivo.
Organizacional	The Hidden Key Personality Traits of Effective Leadership in China	Los administradores escolares muestran altos niveles de autorregulación,
Organizacional	Teachers' and Administrators'	

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	Perspectives on School Principals' Self-Regulation Skills and Decision-Making Styles: A Mixed-Methods Study	especialmente en foresight y self-reflection. Existe una correlación positiva entre autorregulación y estilo de decisión racional, siendo este el estilo predominante. Los estilos intuitivo y dependiente también presentan correlaciones positivas moderadas, mientras que los estilos evitativo y espontáneo no muestran relación significativa con la autorregulación.
	Grado de relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la educación a nivel secundario	Relación positiva significativa (Rho=0.812); liderazgo mejora clima organizacional; altos niveles en planificación (80%) y organización (75%); comunicación (86.3%) y relaciones interpersonales (85%) fortalecidas
Organizacional	Developing organizational change capability: towards a dynamic, multi-faceted and multi-temporal model	- La capacidad de cambio es un constructo dinámico y no lineal, compuesto por cinco dimensiones interrelacionadas
Organizacional	The Role of Leadership Styles in Fostering Organizational Commitment Among Nurses	- El liderazgo transformacional tiene el mayor impacto positivo en el compromiso afectivo ($\beta=0.938$) y normativo ($\beta=0.803$)
Organizacional	Enabling older employees' well-being through HR attributions: The	- La edad se asocia negativamente con el burnout (empleados mayores presentan menor burnout)

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	moderating role of management context How leader bottom-line mentality impedes employee innovative behavior: a Pygmalion effect perspective	- La mentalidad BLM reduce las expectativas percibidas de creatividad
Organizacional	Developing Leadership for Pre-service Teachers: Previous Concepts and Models Personal leadership	- Identificación de seis aspectos clave del liderazgo docente en formación
Organizacional	resources used by principals during a period of contingency	- Disminución en el uso percibido de los PLR durante la crisis
Organizacional	Leading the sustainable dimension of business – the responsible leadership way	- El liderazgo sostenible se basa en valores, ética, innovación y orientación al largo plazo
Organizacional	Antecedents to service quality in the National Parks of Ecuador: leadership, talent management, work climate and training	- Liderazgo y gestión del talento influyen positiva y significativamente en la calidad del servicio
Organizacional	Moving Up Trainees' Motivation for Using On-job Training: Relationship between Leaders' Support and	- El apoyo del líder (tangibles e intangibles) influye significativamente en la motivación para aprender

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Organizacional	Trainees' Motivation for Learning What leader behaviors evoke employee innovative work behavior in Asia? Validation of a new survey scale	- Identificación de 11 comportamientos de liderazgo que fomentan la innovación
Organizacional	Attributes of Rajarshi leadership: learning from Ramayana	- Identificación de atributos estructurados del liderazgo Rajarshi basados en narrativa del Ramayana
Organizacional	Under the shadows of COVID-19: school principals' leadership odyssey	- Cambio significativo hacia una combinación de liderazgo político y simbólico en la post-pandemia

Fuente. Autor

La línea tecnológica presenta una mayor diversidad metodológica, combinando enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos. Se destacan estudios cuantitativos que analizan la adopción de tecnologías (como inteligencia artificial, gamificación y educación 4.0) mediante modelos de aceptación tecnológica y análisis estadísticos. Paralelamente, se identifican investigaciones cualitativas y de diseño aplicado, como estudios de caso, investigación basada en diseño (design-based research) e implementación de metodologías como improvement science, orientadas a la innovación educativa. También emergen desarrollos metodológicos, como el uso de entrevistas basadas en viñetas, que evidencian un interés por comprender fenómenos complejos asociados a la transformación digital del liderazgo. En conjunto, esta línea refleja un enfoque más experimental e innovador, coherente con la naturaleza emergente del campo tecnológico.

A partir del análisis de la misma base de datos, la revisión permite identificar los instrumentos metodológicos educativos concretos utilizados para el desarrollo del liderazgo, diferenciados según las tres líneas definidas.

La línea tecnológica se caracteriza por la incorporación de instrumentos innovadores mediados por tecnologías digitales. Se identifican herramientas como plataformas de aprendizaje virtual, sistemas de gestión del aprendizaje (LMS) y analítica de aprendizaje (learning analytics) para monitorear el desarrollo del liderazgo. Asimismo, se destacan estrategias como la gamificación, el uso de inteligencia artificial aplicada a la educación, y metodologías como improvement science y design-based research, que permiten diseñar, implementar y evaluar intervenciones educativas innovadoras.

También se incluyen instrumentos como simuladores digitales, entornos virtuales de aprendizaje, herramientas colaborativas digitales y entrevistas basadas en viñetas digitales, los cuales facilitan el desarrollo de competencias de liderazgo en contextos mediados por la tecnología. En conjunto, esta línea evidencia una transición hacia entornos formativos más interactivos, adaptativos y centrados en el estudiante.

Finalmente, la línea tecnológica, aunque con menor volumen relativo de publicaciones, emerge como un campo estratégico y en crecimiento dentro de la literatura analizada. Esta línea integra estudios sobre la digitalización del liderazgo, el uso de herramientas de inteligencia artificial, la educación 4.0 y la implementación de estrategias como la gamificación y el improvement science para la innovación educativa. Asimismo, se identifican investigaciones que analizan la relación entre liderazgo y transformación digital, incluyendo su influencia en la cultura organizacional digital y en la adopción de tecnologías en contextos educativos y organizacionales. En síntesis, esta línea se configura como un eje transversal que potencia tanto

los procesos organizacionales como los resultados productivos, consolidándose como un componente fundamental en los escenarios contemporáneos de cambio y transformación.

Tabla 4

Sector Tecnológico

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Multiple faces of leadership: Why women's leadership development is everyone's responsibility	Evidencia que el liderazgo tiene múltiples formas; visibiliza barreras estructurales y psicológicas para las mujeres; valida mentoría y redes como estrategias clave; resalta la importancia de culturas organizacionales inclusivas
Tecnológico	Building transformational leaders: Assessing retail leadership maturity via an HR lens	El sector retail presenta un nivel de madurez "emergente" (58%) en desarrollo del liderazgo; se identifica una brecha crítica en el liderazgo medio (50%); el LDPMI resulta efectivo para diagnosticar la madurez del desarrollo del liderazgo y evidenciar competencias clave del liderazgo transformacional necesarias para la transformación tecnológica
Tecnológico	The leadership of innovation in education: findings from an environmental scan	Evidencia una brecha persistente entre la retórica de innovación y su implementación; identifica falta de claridad conceptual y

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		<p>apoyo sistémico; muestra que la innovación se sostiene mejor en sistemas con liderazgo distribuido, aprendizaje profesional y apoyo contextual; destaca que no existe un modelo único de liderazgo para la innovación</p>
Tecnológico	Exploring integration aspects of school leadership in the context of digitalization and artificial intelligence	<p>Las herramientas digitales mejoran la comunicación y la eficiencia administrativa; los líderes reconocen el potencial de la IA para automatizar tareas y apoyar la toma de decisiones; existen barreras significativas relacionadas con infraestructura insuficiente, falta de formación específica, limitaciones de tiempo y ausencia de apoyo sistemático; se evidencia una alta disposición al aprendizaje y a la adopción de tecnologías si se provee formación y soporte adecuados</p>
Tecnológico	Exploring integration aspects of school leadership in the context of digitalization and artificial intelligence	<p>Las herramientas digitales mejoran la comunicación y la eficiencia administrativa; existe una valoración positiva del potencial de la IA para apoyar la práctica del liderazgo; se</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Cultivating faculty well-being and engagement through transformational leadership in emerging country	evidencian limitaciones significativas relacionadas con infraestructura deficiente, falta de formación específica, escaso conocimiento sobre IA y ausencia de apoyo continuo; se subraya la necesidad de desarrollo profesional contextualizado El liderazgo transformacional influye positivamente en el trabajo significativo percibido, el bienestar y la implicación laboral del profesorado; el trabajo significativo actúa como mediador clave entre el liderazgo transformacional y el bienestar y la implicación; el bienestar predice positivamente la implicación laboral, aunque con un efecto menor
Tecnológico	Exploring integration aspects of school leadership in the context of digitalization and artificial intelligence	Los líderes escolares reconocen beneficios claros de la digitalización en comunicación y eficiencia administrativa; existe una percepción generalizada de falta de preparación, infraestructura y formación específica para líderes; se identifica un alto potencial de la

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Investigating the Association Between Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Role of Gratitude Towards the Organization in the Peruvian Context	IA (p. ej., ChatGPT) para apoyar tareas administrativas y de liderazgo, condicionado a formación estructurada y apoyo continuo El liderazgo transformacional se asocia positivamente con la satisfacción laboral docente; la gratitud hacia la organización media esta relación, especialmente en su dimensión de compromiso de reciprocidad; ambas dimensiones de la gratitud se relacionan positivamente con la satisfacción laboral; el estudio constituye la primera evidencia empírica de este modelo en docentes peruanos
Tecnológico	The impact of transformational leadership on knowledge creation: a serial mediation of interpersonal relationships and learning organizations	El liderazgo transformacional influye positiva y significativamente en la creación de conocimiento organizacional; las relaciones interpersonales de calidad median esta relación al fortalecer la confianza y la colaboración; las organizaciones que aprenden actúan como mediador estructural clave; se confirma una mediación secuencial en la que el liderazgo

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Millennial Leaders' Preferences for Leadership Development: A Qualitative Analysis	<p>fortalece primero las relaciones interpersonales y luego consolida estructuras de aprendizaje que institucionalizan la creación de conocimiento</p> <p>Los líderes millennials prefieren estrategias de desarrollo personalizadas y prácticas, especialmente mentoría estructurada, aprendizaje experiencial y formación en habilidades blandas; muestran afinidad clara por estilos de liderazgo transformacional y empoderador; se evidencia una brecha entre las preferencias de desarrollo y los programas tradicionales existentes; se confirma la necesidad de rediseñar estrategias de desarrollo de liderazgo acordes a esta generación</p>
Tecnológico	Educational leadership as pedagogical mediation – a non-affirmative approach	<p>El artículo propone un marco conceptual que redefine el liderazgo como un proceso mediador orientado al aprendizaje y al desarrollo, destacando el valor del diálogo, la reflexión y la construcción colectiva de sentido frente a</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Green transformational leadership and sustainable business performance: the mediating role of organizational innovation capabilities and green self-efficacy	<p>enfoques instrumentales del liderazgo</p> <p>El GTL tiene un efecto directo positivo sobre el desempeño empresarial sostenible; la autoeficacia verde media significativamente la relación entre GTL y SBP; las capacidades de innovación organizacional fortalecen la relación GTL–SBP aunque su mediación directa no resulta significativa; las intervenciones de HRD refuerzan el vínculo entre liderazgo, innovación y sostenibilidad</p>
Tecnológico	Evolving Research Themes on Transformational Leadership in Basic Education (2000–2025)	<p>La investigación evidencia una evolución en tres fases: adaptación teórica (2000–2007), profundización de mecanismos organizacionales (2008–2018) y expansión hacia innovación, digitalización y multiculturalidad (2019–2025); demuestra que el liderazgo transformacional mejora la cultura escolar, la motivación docente, la innovación organizacional y la capacidad de respuesta al cambio</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	From Transformational Leadership Tendency to Digital Entrepreneurship Intention: The Serial Mediation of Entrepreneurial Passion and Intention	La tendencia al liderazgo transformacional influye directamente en la intención emprendedora general; no tiene efecto directo significativo sobre la intención digital; la pasión y la intención emprendedora median significativamente; existe mediación serial significativa; la intención digital se fortalece mediante mecanismos motivacionales intrínsecos
Tecnológico	Deans' Transformational Leadership and Internationalization of Higher Education in Chinese Universities: Mediating Effect of Adhocracy Culture	TFL tiene efecto directo significativo sobre IoHE ($\beta = .517, p < .001$). Cultura adhocrática media parcialmente la relación TFL-IoHE (β indirecto = $.169, p < .001$). Ambas variables explican el 56% de la varianza de IoHE ($R^2 = .56$). TFL presenta efecto grande ($f^2 = .351$) y cultura adhocrática efecto medio ($f^2 = .151$). Algunas subdimensiones como BCS mostraron relación negativa con IoHE, posiblemente por tensiones jerárquicas.
Tecnológico	How Does Transformational Leadership Improve Instructional Practices? Examining the	El COCB media completamente la relación entre TL e IP; el liderazgo transformacional no

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
	<p>Mediation Role of Teachers' Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior and the Moderating Role of Organizational Appreciation</p>	<p>presenta efecto directo significativo cuando se incluye la mediación; la apreciación organizacional modera tanto el efecto directo como el indirecto; el impacto del TL sobre las prácticas instruccionales es significativo solo cuando la apreciación organizacional percibida es alta</p>
Tecnológico	<p>The influence of transformational leadership for environmental sustainability on organizational citizenship behaviors</p>	<p>TLE influye significativamente en OCB-E; TLE influye directamente en OCB; OCB-E influye en OCB; OCB-E media la relación TLE→OCB; evidencia empírica pionera en Brasil</p>
Tecnológico	<p>The Mediation of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Transformational Leadership and Employee Retention in Business Process Outsourcing Companies in Metro Manila: A Serial Mediation Analysis</p>	<p>TL influye positivamente en satisfacción, compromiso y retención. Satisfacción influye en compromiso y retención. Compromiso impacta significativamente la retención. Se confirmó mediación parcial (TL→JS→OC y TL→OC→ER). No se confirmó mediación serial completa (TL→JS→OC→ER). R² moderado para satisfacción y compromiso; bajo para retención (0.144)</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Impact of School Leadership on Teacher Autonomy: Evidence From Multilevel Analysis Using Vietnam TALIS 2018 Data	DL influye directa y positivamente en TA; DL influye en TA indirectamente a través de TSE; IL no tiene efecto directo sobre TA pero sí a través de TSE; TPC no influye directamente en TA; TPC sí influye positivamente en TSE; TSE influye significativamente en TA
Tecnológico	The effects of self-leadership and mindfulness training on leadership development: a systematic review	Self-leadership aumenta resiliencia al estrés, desempeño, creatividad, compromiso y coordinación de equipos; mejora autoeficacia y empoderamiento. Mindfulness reduce estrés, ansiedad y burnout; mejora sueño, regulación emocional, empatía y relaciones líder-empleado; fortalece liderazgo transformacional y bienestar organizacional. La combinación potencia autorregulación cognitiva y emocional y cultura organizacional positiva.
Tecnológico	Continuous improvement and educational innovation in Scotland: the crucial role of school leadership	- El liderazgo actúa como catalizador y agente de innovación
Tecnológico	Harnessing Gamification for Educational Leadership and Its	Correlación alta (.99) entre popularidad y motivación;

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
	Impact on Primary and Secondary School Students' Motivation to Learn	diferencia significativa ($p < 0.05$); aumento de motivación (56%), pensamiento creativo (51%), trabajo independiente (54%); reducción de nivel bajo de motivación (20% a 8%); 63% mejora atención; 70% mejor memorización; 65% mayor satisfacción emocional; 50.2% docentes reportan aumento significativo de motivación
Tecnológico	Supply chain transformational leadership and resilience: the mediating role of ambidextrous business model	El liderazgo transformacional en la cadena de suministro tiene un efecto positivo en la resiliencia proactiva y reactiva. El modelo de negocio ambidiestro media la relación entre liderazgo transformacional y resiliencia de la cadena de suministro (mediación total en la dimensión proactiva y parcial en la dimensión reactiva). La cognición paradójica fortalece la relación entre liderazgo transformacional y modelo de negocio ambidiestro.
Tecnológico	Green Transformational Leadership Theory and Practice in Italian Luxury Hotels: Towards	- GTL no tuvo efecto directo significativo sobre GI en Estudio 1, pero sí efecto indirecto total

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
	Environmental Performance and Green Image	mediante GLO y GC (mediación completa).
Tecnológico	Linking Transformational Leadership and Project Success: Role of Work Engagement and Project Complexity	El liderazgo transformacional predice positivamente el éxito del proyecto. El liderazgo transformacional aumenta el compromiso laboral de los miembros del equipo. El compromiso laboral influye significativamente en el éxito del proyecto y media completamente la relación entre liderazgo transformacional y éxito del proyecto. La complejidad del proyecto fortalece la relación entre liderazgo transformacional y éxito del proyecto.
Tecnológico	School leadership during disruptive change: an emotional and relational practice	- Confirmación parcial del marco de Leithwood.
Tecnológico	The Mediating Path of Transformational Leadership: A Cross-Sectional Study in Chinese Context	Existe relación positiva significativa entre EE y CMP; TL media significativamente la relación EE–CMP; TL influye positivamente en el CMP; el fortalecimiento de comportamientos transformacionales mejora la efectividad del cambio organizacional

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Transformational Leadership for the Improvement of Organisational Performance with Organisational Learning and Innovation at a Manufacturing Company	- El liderazgo transformacional tiene efecto positivo y significativo sobre el aprendizaje organizacional ($\beta=0.784$).
Tecnológico	Exploring the effect of transformation leadership on student generic skills: a moderated mediation model	Hallazgos principales: 1. El liderazgo transformacional influye positiva y significativamente en autoeficacia ($\beta = 0.472$, $p < 0.001$) y aprendizaje colaborativo ($\beta = 0.382$, $p < 0.001$). 2. Autoeficacia influye positiva y significativamente en aprendizaje colaborativo ($\beta = 0.300$, $p < 0.001$) y habilidades genéricas ($\beta = 0.374$, $p < 0.001$). 3. Aprendizaje colaborativo influye positiva y significativamente en habilidades genéricas ($\beta = 0.143$, $p < 0.05$). 4. El liderazgo transformacional no tiene efecto directo significativo en habilidades genéricas ($\beta = 0.077$, $p > 0.05$). 5. El grado de internacionalización modera positivamente la relación entre liderazgo transformacional y aprendizaje colaborativo ($\beta =$

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Sincere behaviour: Moderating leadership, culture and lecture performance in higher education	<p>0.066, $p < 0.05$). 6. El grado de internacionalización modera positivamente la relación entre liderazgo transformacional y habilidades genéricas ($\beta = 0.085$, $p < 0.01$).</p> <p>Hallazgos principales: 1. El liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño docente ($t = 2.168$, $p = 0.031$). 2. La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente ($t = 3.386$, $p = 0.001$). 3. El comportamiento sincero modera significativamente la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente ($t = 6.52$, $p < 0.001$). 4. El comportamiento sincero modera significativamente la relación entre cultura organizacional y desempeño docente ($t = 2.89$, $p = 0.004$). 5. El modelo explica el 53.2% de la varianza en desempeño docente ($R^2 = 0.532$).</p>
Tecnológico	Effect of leadership styles on entrepreneurship success: a comparative analysis	<p>Hallazgos principales: 1. Fuerte correlación positiva entre estilos de liderazgo y éxito emprendedor</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		<p>(R = 0.744), explicando 55.4% de la varianza. 2. El liderazgo transformacional tiene el mayor efecto positivo ($\beta = 0.366$, $p < 0.001$), seguido por laissez-faire ($\beta = 0.233$, $p < 0.001$) y transaccional ($\beta = 0.109$, $p = 0.030$). 3. El liderazgo transformacional es más efectivo en contextos dinámicos y rápidamente evolutivos (R = 0.747), fomentando innovación. 4. El liderazgo transaccional es más adecuado para entornos competitivos que requieren incentivos de rendimiento estructurados. 5. El liderazgo laissez-faire muestra correlación moderada ($r = 0.476$) en regiones con menor intensidad emprendedora. 6. La mentalidad emprendedora mejora el poder explicativo ($R^2 = 0.568$). 7. Existe fuerte correlación entre entorno empresarial y liderazgo transformacional ($r = 0.642$, $p < 0.001$).</p>
Tecnológico	Leadership Preferences and Academic Performance: A Visit to a Malaysian University	El liderazgo transformacional ($\beta=.24$, $p<.01$) y el liderazgo orientado a la tarea ($\beta=.29$,

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Purpose ignited: the transformative power of epiphanies in driving social profit orientation	<p>p<.01) influyen positiva y significativamente en el rendimiento académico; el liderazgo orientado a las personas no es significativo ($\beta=.05$, $p>.05$); el modelo explica 25.6% de la varianza ($R^2=.26$)</p> <p>Identificación de cuatro vías epifánicas que funcionan como puntos de inflexión en el desarrollo del liderazgo; la transformación sistémica se origina en experiencias personales profundas; integración de Flow Theory, TLT y TSR para explicar compromiso duradero con impacto social.</p>
Tecnológico	Influencia de los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional en una universidad pública de Honduras	<p>Correlación positiva moderada entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional ($r=0.425$; $R^2=0.169$; $p<0.05$).</p> <p>Liderazgo transformacional presenta la correlación más alta ($r=0.445$; $R^2=0.172$). Liderazgo transaccional también correlaciona positivamente ($r=0.385$; $R^2=0.150$). Laissez-faire no muestra relación significativa ($r=-0.061$; $R^2=0.000$).</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Ways of improving the performance of female secondary school leaders in the light of digital and innovative leadership skills: an applied research in secondary schools in Al-Kharj, Saudi Arabia	Desempeño general alto (media 4.29/5); fortalezas en comunicación, TIC y autodesarrollo; menor puntuación en habilidades de pensamiento (aplicación innovadora y autonomía intelectual); sin diferencias significativas según rol laboral; prioridad en cultura de mejora del desempeño escolar (media 2.80/3)
Tecnológico	Organizational ethics and workplace incivility: the mediating effects of transformational and transactional leadership styles	Hallazgos principales: 1. La ética organizacional tiene una relación negativa significativa con la incivilidad laboral ($\beta = 0.456$, $t = 4.389$, $p < 0.01$). 2. El liderazgo transformacional media la relación entre ética organizacional e incivilidad laboral (efecto indirecto significativo). 3. El liderazgo transaccional media la relación entre ética organizacional e incivilidad laboral (efecto indirecto significativo). 4. El modelo explica el 46.1% de la varianza en incivilidad laboral ($R^2 = 0.461$).

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Evolved leader behaviours for adopting lean and green in family firms: a longitudinal study in Indonesia	Hallazgos principales: 1. Los líderes aprendieron a diversificar su repertorio conductual durante 2 años y 2 meses. 2. Exhibir un solo estilo de liderazgo (transformacional o transaccional) fue ineficaz para la adopción de lean and green. 3. Los líderes tuvieron que integrar comportamientos de los estilos transaccional, transformacional e instrumental. 4. El concepto de familia extendida (ver a empleados como parte de la familia) motivó a líderes a cambiar comportamientos. 5. El aprendizaje vicario coactivo (interacción interpersonal y aprendizaje conjunto) facilitó la extensión del repertorio conductual. 6. El liderazgo instrumental (facilitación de camino-meta, monitoreo de resultados) complementó efectivamente los otros estilos.
Tecnológico	Organisational determinants of employees' affective commitment in pharmaceutical multinationals: mediation by perceived corporate social responsibility	Hallazgos principales: 1. El liderazgo transformacional tiene una relación positiva significativa con la percepción de CSR ($\beta = 0.293$, $p < 0.001$),

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		<p>siendo el determinante más fuerte. 2. El clima ético ($\beta = 0.269$, $p < 0.001$) y el código de ética ($\beta = 0.176$, $p < 0.05$) también influyen positivamente en la percepción de CSR. 3. El entrenamiento en ética no mostró relación significativa con percepción de CSR. 4. La percepción de CSR tiene una relación positiva significativa con el compromiso afectivo ($\beta = 0.586$, $p < 0.001$). 5. La percepción de CSR media las relaciones entre código de ética ($\beta = 0.103$), liderazgo transformacional ($\beta = 0.172$) y clima ético ($\beta = 0.158$) con compromiso afectivo. 6. El modelo explica 50.6% de la varianza en percepción de CSR y 34.3% en compromiso afectivo.</p>
Tecnológico	More is not always merrier: does leader-team perceptual distance on context influence leadership training transfer?	<p>- La congruencia líder–equipo en formalización y orientación al empleado predice mayor transferencia del entrenamiento. - Relación curvilínea: niveles moderados de formalización generan mayor desarrollo; niveles altos reducen la</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Neoliberalism and the changing direction of schools: an edupreneurial leadership approach	<p>transferencia. - En orientación al empleado, el efecto positivo se estabiliza y disminuye levemente en niveles altos. - Cuando el líder sobreestima la orientación al empleado respecto al equipo, la transferencia disminuye. - La incongruencia en formalización no mostró efecto significativo.</p> <p>Hallazgos principales: 1. Los directores reconocen la necesidad de ser transparentes y generar confianza con la comunidad para desarrollar escuelas autogestionadas. 2. Algunos directores muestran espíritu emprendedor (creatividad, disposición a tomar riesgos). 3. Persiste falta de habilidades nuevas en liderazgo y gobernanza para funcionar bajo políticas reformadas. 4. Escuelas Quintile 4 ubicadas en áreas pobres reciben menos financiamiento del que necesitan. 5. Padres apoyan de maneras no monetarias (ej. donación de papel). 6. Escuelas enfrentan problemas de disciplina, drogas, pandillas y cambio demográfico.</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		<p>7. La generación de recursos no garantiza valor pedagógico añadido ni estabilidad organizacional interna. 8. Se valora la "humanidad" (cuidado, compasión, ir a buscar aprendices ausentes a sus hogares).</p>
Tecnológico	<p>Investigating the factors influencing teachers' adoption of gamification strategies in higher education: insights from Korthagen's onion model</p>	<p>Los resultados muestran que la adopción de gamificación está determinada tanto por el entorno institucional como por características internas de los docentes, especialmente sus creencias, valores, identidad profesional y misión. El modelo de Korthagen permite comprender de manera integral cómo interactúan factores personales y contextuales en las decisiones pedagógicas</p>
Tecnológico	<p>Impact of Leader Behavior on Employee Experience and Job Satisfaction in Educational Institutions</p>	<p>La estructura inicial del liderazgo influye positivamente en las tres dimensiones de la experiencia del empleado (sensorial, intelectual y emocional). La consideración influye significativamente en las experiencias sensorial y emocional, pero no en la</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		<p>intelectual. A su vez, las tres dimensiones de la experiencia del empleado influyen positivamente en la satisfacción laboral. El liderazgo que combina claridad estructural con apoyo emocional mejora el entorno de trabajo y aumenta la satisfacción del personal</p>
Tecnológico	<p>Influence of resonant leadership on creative performance: the mediating role of affective trust</p>	<p>El liderazgo resonante influye positivamente en la confianza afectiva y en el desempeño creativo. La confianza afectiva actúa como mediadora entre el liderazgo resonante y el desempeño creativo. Los líderes con alta inteligencia emocional que desarrollan relaciones basadas en empatía y confianza facilitan entornos donde los empleados se sienten seguros para expresar ideas y contribuir creativamente</p>
Tecnológico	<p>An empirical study on the relationship between self-efficacy, employees' creative performance, and thinking style in the Bangladeshi trade companies</p>	<p>Los resultados muestran que la autoeficacia influye positivamente en el estilo de pensamiento y en el desempeño creativo de los empleados. El estilo de pensamiento también tiene un efecto positivo en el</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Knowledge management is no more a gray area in the tourism industry in India – a study on transformational leadership and executive communication	<p>desempeño creativo. Los estresores laborales no moderan la relación entre autoeficacia y estilo de pensamiento, pero sí actúan como predictores independientes que influyen en los procesos cognitivos</p> <p>- El liderazgo transformacional incrementa significativamente la adopción de prácticas de gestión del conocimiento en organizaciones turísticas. - La comunicación de liderazgo es un mediador significativo entre liderazgo transformacional y gestión del conocimiento. - La comunicación efectiva facilita el intercambio de información, la confianza organizacional y el aprendizaje colectivo. - Los líderes transformacionales fomentan culturas organizacionales que promueven innovación y gestión del conocimiento.</p>
Tecnológico	Knowledge management is no more a gray area in the tourism industry in India – a study on transformational leadership and executive communication	<p>- El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la adopción de prácticas de gestión del conocimiento en organizaciones turísticas. - La</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Knowledge management is no more a gray area in the tourism industry in India – a study on transformational leadership and executive communication	<p>comunicación de liderazgo tiene una relación positiva con la gestión del conocimiento. - La comunicación de liderazgo actúa como mediadora significativa entre liderazgo transformacional y gestión del conocimiento. - Los líderes transformacionales fomentan culturas organizacionales orientadas al intercambio y uso del conocimiento.</p> <p>- El liderazgo transformacional incrementa significativamente la adopción de prácticas de gestión del conocimiento en el sector turismo. - La comunicación de liderazgo tiene un efecto positivo en la gestión del conocimiento. - La comunicación de liderazgo actúa como mediadora significativa entre liderazgo transformacional y gestión del conocimiento. - Los líderes transformacionales promueven entornos organizacionales que facilitan intercambio de conocimiento, innovación y aprendizaje.</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Knowledge management is no more a gray area in the tourism industry in India – a study on transformational leadership and executive communication	- El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la adopción de prácticas de gestión del conocimiento. - La comunicación de liderazgo tiene una relación positiva con la gestión del conocimiento. - La comunicación de liderazgo actúa como mediadora significativa entre liderazgo transformacional y gestión del conocimiento. - Los líderes transformacionales fomentan entornos organizacionales de intercambio de conocimiento e innovación.
Tecnológico	Employee change participation during the COVID-19 pandemic: The role of inclusive leadership, trust in leadership, and bottom-up learning	- La confianza en el liderazgo media la relación positiva entre liderazgo inclusivo y participación de los empleados en el cambio. - El liderazgo inclusivo aumenta la confianza de los empleados en los líderes. - La confianza en el liderazgo incrementa la participación de los empleados en procesos de cambio organizacional. - No se encontró evidencia empírica que respalde el papel moderador del aprendizaje ascendente en la relación analizada.

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	The Influence of Intellectual Humility in External Successor CEOs on Corporate Strategic Change	1. Los CEOs sucesores externos muestran niveles más altos de humildad intelectual que los sucesores internos. 2. La humildad intelectual de los CEOs sucesores externos influye positivamente en el cambio estratégico. 3. La ejecución estratégica media completamente la relación entre humildad intelectual y cambio estratégico. 4. El aprendizaje organizacional no mostró efecto moderador significativo en esta relación.
Tecnológico	A Microecological Analysis of Teacher Leadership and Its Effects on Student Emotions in Lower Secondary-Level English Language Classrooms in Turkiye	1. El liderazgo efectivo en aulas EFL integra tres competencias: experiencia instruccional, fuerte rapport interpersonal y gestión eficaz del aula. 2. Las cualidades relacionales (empatía, equidad, apoyo emocional) son centrales para el liderazgo efectivo. 3. Las emociones positivas de los estudiantes se fomentan mediante comportamientos docentes de apoyo, pedagogías variadas y atractivas, y un enfoque disciplinario calmado y equitativo. 4. Las emociones

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	The role of employee motivation in linking sustainable leadership and organizational effectiveness: evidence from higher education institutions in India	negativas se vinculan a instrucción poco clara, injusticia percibida o gestión inconsistente del aula. 1. El liderazgo sostenible influye significativamente en la motivación de los empleados ($\beta = 0.464$, $p < 0.001$). 2. La motivación de los empleados influye significativamente en la efectividad organizacional ($\beta = 0.328$, $p < 0.001$). 3. El liderazgo sostenible influye significativamente en la efectividad organizacional ($\beta = 0.379$, $p < 0.001$). 4. La motivación de los empleados media parcialmente la relación entre liderazgo sostenible y efectividad organizacional (efecto indirecto = 0.152, $p < 0.001$).
Tecnológico	Unlocking Employee Innovative Behaviour: Exploring the Power of Transformational Leadership and Tacit Knowledge Sharing among Indonesian White-Collar Workers	El liderazgo transformacional influye significativamente en el intercambio de conocimiento tácito entre empleados. También tiene un efecto directo significativo sobre el comportamiento innovador de los empleados. El intercambio de

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Analysing the mediating role of organisational citizenship behaviour between transformational leadership and education 4.0 using PLS-SEM approach	<p>conocimiento tácito tiene un efecto positivo sobre el comportamiento innovador y media la relación entre liderazgo transformacional e innovación laboral. Los resultados muestran que el liderazgo transformacional es un factor clave para construir una cultura de intercambio de conocimiento y fomentar la innovación organizacional.</p> <p>El liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en la implementación de educación 4.0. También influye positivamente en el comportamiento de ciudadanía organizacional. El comportamiento de ciudadanía organizacional tiene un efecto positivo en educación 4.0 y actúa como variable mediadora. El análisis muestra que el OCB explica aproximadamente el 40% del efecto del liderazgo transformacional sobre educación 4.0. Los resultados destacan que los líderes transformacionales crean un</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		<p>entorno que favorece comportamientos voluntarios que facilitan la adopción de educación 4.0.</p>
Tecnológico	<p>Emotional intelligence and self-efficacy as mediators in the relationship between transformational leadership and proactive customer service performance</p>	<p>El liderazgo transformacional influye positivamente en la autoeficacia y en la inteligencia emocional de los empleados. Ambas variables tienen efectos positivos en el desempeño proactivo de servicio al cliente. Además, la autoeficacia y la inteligencia emocional median parcialmente la relación entre liderazgo transformacional y desempeño proactivo de servicio al cliente. El liderazgo transformacional promueve una cultura organizacional centrada en el cliente y mejora el desempeño del personal.</p>
Tecnológico	<p>The mediating role of competency in the effect of transformational leadership on lecturer performance</p>	<p>El liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en la competencia laboral del docente. La competencia docente tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral del docente. La competencia docente media significativamente la</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		<p>relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. El liderazgo transformacional no tiene un efecto directo significativo sobre el desempeño del docente, sino un efecto indirecto a través de la competencia.</p>
Tecnológico	The effect of transformational leadership and personal cultural values on creating a learning organization	<p>Las dimensiones del liderazgo transformacional (visión- inspiración y modelo a seguir, aceptación de objetivos grupales, estimulación intelectual, interés individual y altas expectativas de éxito) tienen un efecto directo fuerte y positivo en todas las dimensiones de la organización que aprende. Los valores culturales personales tienen un efecto parcial: la distancia de poder y el colectivismo influyen significativamente en la creación de organizaciones que aprenden, mientras que la evitación de incertidumbre, la masculinidad y la orientación a largo plazo no mostraron efecto significativo.</p>
Tecnológico	The effect of transformational leadership on restaurant employees on trust, altruistic	El liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en la confianza, la intención altruista y

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
	intention and organizational commitment: the moderation effect of surface acting	el compromiso organizacional. Las dimensiones modelado moral, carisma y consideración individualizada influyen significativamente en la confianza. La confianza incrementa la intención altruista y el compromiso organizacional. El surface acting modera la relación entre confianza y ambas variables.
Tecnológico	Leader spirituality and organizational innovativeness as determinants of transformational leadership and project success: behavioral and social learning perspectives	La espiritualidad del líder se relaciona positivamente con el liderazgo transformacional y con el éxito del proyecto. El liderazgo transformacional media la relación entre espiritualidad del líder y éxito del proyecto. La innovatividad organizacional fortalece la relación entre espiritualidad del líder y liderazgo transformacional.
Tecnológico	Investigating the indirect impact of transformational leadership on performance and work alienation: evidence from school principals navigating COVID-19	El liderazgo transformacional tiene un efecto positivo significativo sobre el desempeño escolar y un efecto negativo sobre la alienación laboral de los directores durante la crisis. La confianza de los empleados media la relación entre liderazgo

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Transformational Leadership, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behaviors among Nursing Workforce: A Single Mediation Analysis	<p>transformacional y desempeño escolar. La coordinación relacional media la relación entre liderazgo transformacional, desempeño escolar y alienación laboral.</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el empoderamiento psicológico y con los comportamientos de ciudadanía organizacional. El empoderamiento psicológico tiene un efecto positivo en los OCBs y actúa como mediador parcial entre liderazgo transformacional y OCBs.</p>
Tecnológico	Effects of transformational leadership on psychological empowerment and employee engagement: a comparative study of Bangladesh and Thailand	<p>El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con el empoderamiento psicológico y con el engagement laboral de los docentes. El empoderamiento psicológico también tiene un efecto positivo en el engagement y media parcialmente la relación entre liderazgo transformacional y engagement. Además, el efecto del liderazgo transformacional sobre el empoderamiento psicológico es más fuerte en contextos culturales con mayor</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	The Nexus between Green Transformational Leadership, Employee Behavior, and Organizational Support in the Hospitality Industry	<p>distancia de poder (Tailandia) que en contextos con menor distancia de poder (Bangladesh). El liderazgo transformacional verde tiene efectos positivos significativos en el reciclaje verde, el engagement laboral verde, el desempeño de recuperación de servicio verde y el intercambio de conocimiento verde. No se encontró relación significativa con el comportamiento innovador verde. El apoyo organizacional verde influye positivamente en varios comportamientos verdes y media la relación entre liderazgo transformacional verde y varios de estos comportamientos.</p>
Tecnológico	Nexus between green human resource management practices and corporate social responsibility: does transformational leadership make difference?	<p>Las prácticas de GHRM tienen un efecto positivo significativo sobre la responsabilidad social en las universidades. El liderazgo transformacional fortalece (modera positivamente) la relación entre GHRM y CSR, incrementando la eficacia de dichas prácticas en la promoción de resultados sociales y ambientales.</p>

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Motivation to lead and entrepreneurial intention: the mediating effect of individual entrepreneurial orientation	La orientación emprendedora individual influye positivamente en la intención emprendedora. La motivación para liderar influye positivamente en la orientación emprendedora individual. La orientación emprendedora individual media completamente la relación entre motivación para liderar e intención emprendedora. Además, el entorno familiar emprendedor influye positivamente en la motivación para liderar, la orientación emprendedora individual y la intención emprendedora.
Tecnológico	The Hidden Key Personality Traits of Effective Leadership in China	Se desarrolló un marco de rasgos de personalidad para el liderazgo efectivo compuesto por 12 factores y 40 indicadores, asociados a comportamientos de liderazgo orientados a tareas, relaciones, cambio y entorno externo. El modelo mostró buena fiabilidad y validez en el contexto chino.
Tecnológico	Head Nurses' Leadership Styles and Emergency Department Nurses' Clinical Professional	El liderazgo transformacional fue el estilo predominante entre las enfermeras jefas. Este estilo

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
	Autonomy in Iranian University Hospitals: A Cross-Sectional Study	mostró la correlación más fuerte con la autonomía profesional clínica ($r = 0.57$). También se identificó una relación positiva entre autonomía profesional, satisfacción laboral y años de experiencia. Los resultados indican que el liderazgo transformacional fortalece la autonomía profesional de las enfermeras y mejora la calidad del cuidado y el desempeño organizacional.
Tecnológico	Transformational or Transactional? A Comparison of the Effects of Leadership Styles on Firm Performance and Innovation in the Turkish Work Environment	El liderazgo transformacional mostró efectos positivos significativos en el desempeño financiero, no financiero y en la innovación organizacional. Sin embargo, el liderazgo transaccional tuvo un efecto más fuerte sobre el desempeño financiero y no financiero, mientras que el liderazgo transformacional mostró mayor impacto en la innovación empresarial.
Tecnológico	Educational Managers' Competencies in Turbulent Environments (A Meta-Synthesis Study)	- Identificación de cinco dominios clave de competencias

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Leadership and Sustainability in a Globalized World: Emerging Trends, Global Contexts, Key Challenges, and Effective Strategies	- El liderazgo responsable y transformacional son claves para integrar sostenibilidad
Tecnológico	Balancing between collaboration and autonomy: leadership insights from a Swedish preschool research-practice partnership	- Evolución desde autonomía individual hacia “autonomía colaborativa”
Tecnológico	Relational leadership and development opportunities: enhancing nurses’ employability in Dutch elderly care	- El liderazgo relacional (inclusivo, empático y ético) fortalece la empleabilidad
Tecnológico	Project leaders digital capabilities: A sentiment analysis perspective	- Identificación de 25 capacidades digitales (13 generales y 12 específicas)
Tecnológico	Analyzing Newcomer Narratives in a Student-Produced Video on Integration Challenges	- Estudiantes desarrollan liderazgo y capacidad de agencia para el cambio
Tecnológico	The influence of subordinates’ strength-based leadership on creative process engagement in a moderated mediation mechanism	- SSBL influye positivamente en la autoeficacia creativa ($\beta=0.507$, $p<0.001$)
Tecnológico	Project leaders digital capabilities: A sentiment analysis perspective	- Identificación de 25 capacidades digitales (13 genéricas y 12 específicas)
Tecnológico	Navigating the creation of educational offers: insights from Swedish upper secondary schools	- La creación de ofertas educativas es un proceso de

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		“equilibrio” entre innovación y estandarización
Tecnológico	Analyzing Newcomer Narratives in a Student-Produced Video on Integration Challenges	- Los estudiantes desarrollan liderazgo y agencia para el cambio social
Tecnológico	Linking sustainable leadership with sustainable project performance: mediating role of knowledge integration and moderating role of top management knowledge values	- El liderazgo sostenible tiene efecto positivo significativo sobre el desempeño sostenible ($\beta=0.50$, $p<0.001$)
Tecnológico	Digital leadership and innovative work behavior: impact of LMX, learning orientation and innovation capabilities	- El liderazgo digital influye positivamente en el comportamiento innovador
Tecnológico	Inclusive leader and job crafting: the role of work engagement and job autonomy in service sector organisations	- El liderazgo inclusivo influye positivamente en el job crafting (tareas, relacional y cognitivo)
Tecnológico	The learning effect on organizational performance during a crisis: a serial mediation analysis with knowledge creation, storage and sharing	- El aprendizaje organizacional mejora significativamente el desempeño organizacional
Tecnológico	Exploring the link between principal instructional leadership and differentiated instruction in an understudied context: the role of teacher collaboration and self-efficacy	- No existe relación directa significativa entre liderazgo instruccional e instrucción diferenciada

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Trust building strategies for virtual leaders in the post pandemic era	- La confianza es el principal desafío en equipos virtuales
Tecnológico	Understanding green behaviours through the lens of self-determination theory	- El GTL influye positivamente en el green job crafting ($\beta=0.427$)
Tecnológico	How educational leaders can maximise the social capital benefits of inter-school networks: findings from a systematic review	- Las redes inter-escolares amplían el acceso a recursos, conocimiento y experiencia más allá de una escuela individual
Tecnológico	Exploring the factors of learning organization in school education: the role of leadership styles, personal commitment, and organizational culture	- El liderazgo transformacional influye positivamente en la organización de aprendizaje
Tecnológico	Knowledge management drivers and its results: a quantitative study in a public higher education institution	- Los procesos de conocimiento ($\beta=0.485$), liderazgo ($\beta\approx 0.236$) y personas ($\beta\approx 0.187$) tienen impacto positivo significativo en los resultados de KM
Tecnológico	Leadership Practices and Work Engagement in Higher Education: The Mediating Role of Job Demands-Resources	- Las prácticas de liderazgo influyen significativamente en demandas y recursos laborales
Tecnológico	Analyzing the Contribution of School Climate to Academic Achievement Using Structural Equation Modeling	- El liderazgo escolar tiene efecto directo y significativo en el logro académico ($\beta=0.28$)

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	The project leadership work of value creation: Reflections from Follett	- El liderazgo es un proceso relacional, no individual, basado en interacción continua
Tecnológico	Empowering leadership and team change capability: the mediating effect of team PsyCap	- El liderazgo empoderador influye positivamente en TPsyCap ($\beta=0.565$)
Tecnológico	Exploring the influence of green inclusive leadership on green creativity: examining the underlying mechanisms	- GIL influye positivamente en GCRY ($\beta=0.225$)
Tecnológico	Hearing faculty members' voice: a gendered view on knowledge sharing	- Comunicación, conocimiento compartido y clima innovador influyen positivamente en la voz de los miembros
Tecnológico	Exploring the mediating role of big data in the relationship between servant leadership and firm performance: insights from private hospitals in India	- El liderazgo servidor tiene efecto positivo significativo en el desempeño organizacional
Tecnológico	Counting on strengths: harnessing character strengths to stimulate innovative work behaviour	- Se propone una relación positiva entre fortalezas del carácter e innovación (IWB)
Tecnológico	Chasing two hares at once: The effects of goal orientation (in)congruence in teams	- La incongruencia entre metas de aprendizaje y desempeño aumenta el significado de la tarea
Tecnológico	Leveraging intellectual capital and knowledge management to drive innovation and organizational performance	- El capital intelectual influye positiva y significativamente en la gestión del conocimiento ($\beta=0.619$)

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Busting the blackbox between managerial coaching behaviors and employee outcomes from a perspective of discrete emotional process mechanism	- Encourage-to-explore aumenta la inspiración y, a través de ella, la creatividad
Tecnológico	Critical conscious leadership for decolonisation: a Black consciousness perspective of authentically transforming leadership	- Se propone el modelo CCL como alternativa al liderazgo transformacional tradicional
Tecnológico	Do organizations based in Poland need identity leadership? Polish adaptation of the short and full form of identity leadership inventory	- Confirmación de estructura de cuatro dimensiones del liderazgo de identidad
Tecnológico	Internal dynamics and innovation: A cross-disciplinary review and future research agenda	- Las prácticas de RRHH y la capacidad de absorción son determinantes clave de la innovación organizacional
Tecnológico	Impact of Sustainable Leadership on Construction Project Success: Mediating Role of Green Innovation and Organizational Learning	- El liderazgo sostenible tiene un efecto positivo significativo sobre el éxito del proyecto ($\beta = .25, p < .000$)
Tecnológico	Restoring a parched tributary in global mobility research: the study of expatriates as leaders	- Existe escasez significativa de estudios sobre expatriados como líderes (solo 40 artículos en 58 años)

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
Tecnológico	Effects of university organizational culture on student academic behavior in Indonesia	- La cultura organizacional influye significativamente en el comportamiento académico estudiantil
Tecnológico	Examining the influence of Economics teachers' engagement in professional learning communities on teaching self-efficacy: a structural equation modelling approach	- Los docentes presentan alto nivel de autoeficacia
Tecnológico	Work engagement interventions linked to employee learning and improvement	- Las intervenciones iniciadas por líderes influyen positivamente en el engagement laboral
Tecnológico	Improving Leadership in the Digital Era: A Case Study from Rural Mexico	- Mejora evidente en la competencia de liderazgo pedagógico tras la intervención
Tecnológico	Preparing Social Justice Leaders in the Era of High-Stakes Licensure Assessments: Student and Faculty Perceptions of a Redesigning Principal Preparation Program	- El programa fortalece la comprensión de equidad y liderazgo de justicia social
Tecnológico	Exploring research trends and patterns in leadership research: a machine learning, co-word, and network analysis	- Identificación de cinco tendencias clave en la investigación en liderazgo
Tecnológico	Collective response capacity: Developing crisis leadership in organisations	- El liderazgo en crisis no debe entenderse como rasgo innato

Clasificación	Nombre del artículo	Impacto
		sino como capacidad desarrollable
Tecnológico	The influence of subordinates' strength-based leadership on creative process engagement in a moderated mediation mechanism	- SSBL influye positivamente en CSE ($\beta=0.507$, $p<0.001$)

Fuente. Autor

Relaciones, tendencias y vacíos presentes en las investigaciones sobre metodologías de formación en liderazgo transformacional

Relaciones Identificadas

Se evidencia una relación consistente entre el liderazgo transformacional y variables psicosociales en la línea organizacional, donde las metodologías (principalmente cuantitativas con SEM) se articulan con instrumentos como escalas validadas, evaluaciones 360° y programas formativos. Esto muestra que la formación en liderazgo está fuertemente vinculada al desarrollo de competencias blandas (empatía, motivación, compromiso), pero medida principalmente desde la percepción y no desde la práctica. Asimismo, existe una relación clara entre formación en liderazgo y desempeño organizacional en la línea productiva, donde metodologías explicativas se conectan con instrumentos como aprendizaje basado en proyectos, simulaciones y evaluación de resultados, evidenciando que el liderazgo se entiende como un factor habilitador de la productividad, innovación y sostenibilidad. En la línea tecnológica, la relación clave se da entre transformación digital y nuevas formas de formación en liderazgo, integrando herramientas como gamificación, IA y entornos virtuales, lo que sugiere una transición hacia modelos más dinámicos, aunque aún en consolidación.

Tendencias Principales

Una de las principales tendencias es el predominio de enfoques cuantitativos, correlacionales y explicativos, centrados en validar modelos teóricos más que en diseñar o evaluar intervenciones formativas concretas. En crecimiento, se observa el uso de modelos de mediación y moderación, lo que indica un interés por comprender la complejidad del liderazgo transformacional. Otra tendencia relevante es la incorporación del enfoque de sostenibilidad y liderazgo verde, especialmente en la línea productiva, así como el aumento de estudios sobre liderazgo en contextos educativos, donde se integra con innovación pedagógica. En la línea tecnológica, se destaca el auge de la digitalización del liderazgo, con el uso de IA, gamificación y educación 4.0 como herramientas emergentes para su formación. También se observa una tendencia hacia enfoques más integradores, como el aprendizaje experiencial, el mindfulness y el self-leadership, que amplían la visión tradicional del liderazgo.

Vacíos de Investigación

Se identifican varios vacíos importantes. En primer lugar, hay una escasez de estudios experimentales o cuasi-experimentales que evalúen la efectividad real de metodologías de formación en liderazgo transformacional; la mayoría de investigaciones se centran en relaciones entre variables más que en intervenciones educativas. En segundo lugar, existe un vacío en la integración entre líneas, ya que pocas investigaciones articulan de manera simultánea lo organizacional, productivo y tecnológico en procesos formativos integrales. Asimismo, hay una limitada evidencia sobre impacto a largo plazo de los programas de liderazgo, especialmente en contextos educativos y territoriales. Otro vacío relevante es la falta de estudios en contextos latinoamericanos y rurales, lo que limita la contextualización de los modelos.

Finalmente, aunque la tecnología emerge como tendencia, aún hay poca investigación sobre cómo diseñar metodologías pedagógicas robustas mediadas por IA para el desarrollo del liderazgo transformacional, más allá de su uso instrumental.

Conclusión Analítica

En conjunto, la investigación muestra un campo sólido en términos teóricos y correlacionales, pero aún en proceso de maduración en lo metodológico y aplicado. El reto principal no está en comprender qué es el liderazgo transformacional, sino en cómo formarlo de manera efectiva, medible, contextualizada y apoyada en tecnologías emergentes, integrando las tres líneas de manera sistémica.

Teoría sustantiva sobre las metodologías de formación en liderazgo transformacional

Las metodologías de formación en liderazgo transformacional se configuran como un sistema adaptativo, multimetodológico y contextualizado, orientado al desarrollo integral del líder y a la generación de valor en las organizaciones y sus entornos. Este sistema no se limita a la transmisión de conocimientos o al desarrollo aislado de competencias, sino que integra de manera dinámica dimensiones humanas, organizacionales, productivas y tecnológicas, permitiendo que el liderazgo se construya a través de procesos de aprendizaje experiencial, reflexivo y situado.

Con el propósito de identificar los instrumentos académicos y metodológicos necesarios para utilizar en la metodología. La revisión literaria de 180 artículos alojados en la base de datos WOS permitieron determinar los siguientes instrumentos metodológicos (Ver tabla 5).

Tabla 5*Revisión literaria*

Estrategia pedagógica	Enfoque pedagógico	Actividades formativas clave	Instrumentos metodológicos
Aprendizaje reflexivo del liderazgo	Pedagogía crítica y socio-constructivista	Autoconocimiento, coaching, reflexión guiada	Diálogo de saberes mediante aprendizaje situado, matriz de principios éticos para el liderazgo comunitario
Aprendizaje colaborativo y relacional	Constructivismo social	Trabajo en equipo, comunidades de práctica	Mapas conceptuales, sistematización de experiencias
Aprendizaje experiencial situado	Learning by doing	Estudios de caso, prácticas en contexto	Estudios de caso, diagnóstico productivo territorial
Aprendizaje basado en proyectos (ABP)	Aprendizaje activo	Desarrollo de proyectos reales	Diseño de estrategias productivas territoriales, matriz de análisis
Investigación aplicada al liderazgo	Investigación formativa	Análisis de problemas, recolección de datos	Encuestas, entrevistas, mapeo de ecosistemas de emprendedores rurales, matriz de análisis
Evaluación analítica del liderazgo	Evaluación auténtica	Medición de desempeño y resultados	KPI, análisis estadístico, modelos SEM, matriz de principios éticos
Transformación digital del liderazgo	Conectivismo	Formación virtual, interacción digital	LMS, learning analytics, mapeo de ecosistemas de emprendedores rurales

Estrategia pedagógica	Enfoque pedagógico	Actividades formativas clave	Instrumentos metodológicos
Gamificación del aprendizaje	Aprendizaje motivacional	Retos, dinámicas lúdicas	Plataformas gamificadas, métricas de progreso
Simulación y análisis de escenarios	Aprendizaje basado en simulación	Resolución de escenarios complejos	Estudios de caso, simuladores
Análisis territorial del liderazgo	Enfoque sistémico territorial	Diagnóstico del entorno	Diagnóstico productivo territorial, cartografía social, mapa conceptual
Gestión de actores y redes	Enfoque relacional sistémico	Identificación y articulación de actores	Mapa de actores y roles de liderazgo territorial, matriz de análisis
Gobernanza y liderazgo participativo	Gobernanza colaborativa	Toma de decisiones colectiva	Diálogo participativo, registro de acuerdos, evaluación colectiva
Diagnóstico productivo y mejora organizacional	Aprendizaje aplicado	Evaluación de productividad	Diagnóstico productivo territorial, mapeo de ecosistemas de emprendedores rurales
Diseño de soluciones y acción transformadora	Aprendizaje transformador	Formulación e implementación de propuestas	Diseño de estrategias productivas territoriales, sistematización de experiencias
<i>Formación por competencias en liderazgo</i>	<i>Enfoque por competencias</i>	<i>Desarrollo progresivo de habilidades</i>	<i>Ruta de competencias, rúbricas, evaluación de desempeño, matriz de principios éticos</i>

Nota: La tabla permite sustentar, con base en evidencia científica, la elección de estrategias

pedagógicas e instrumentos pertinentes para el proceso de formación en liderazgo. *Fuente.* Autor

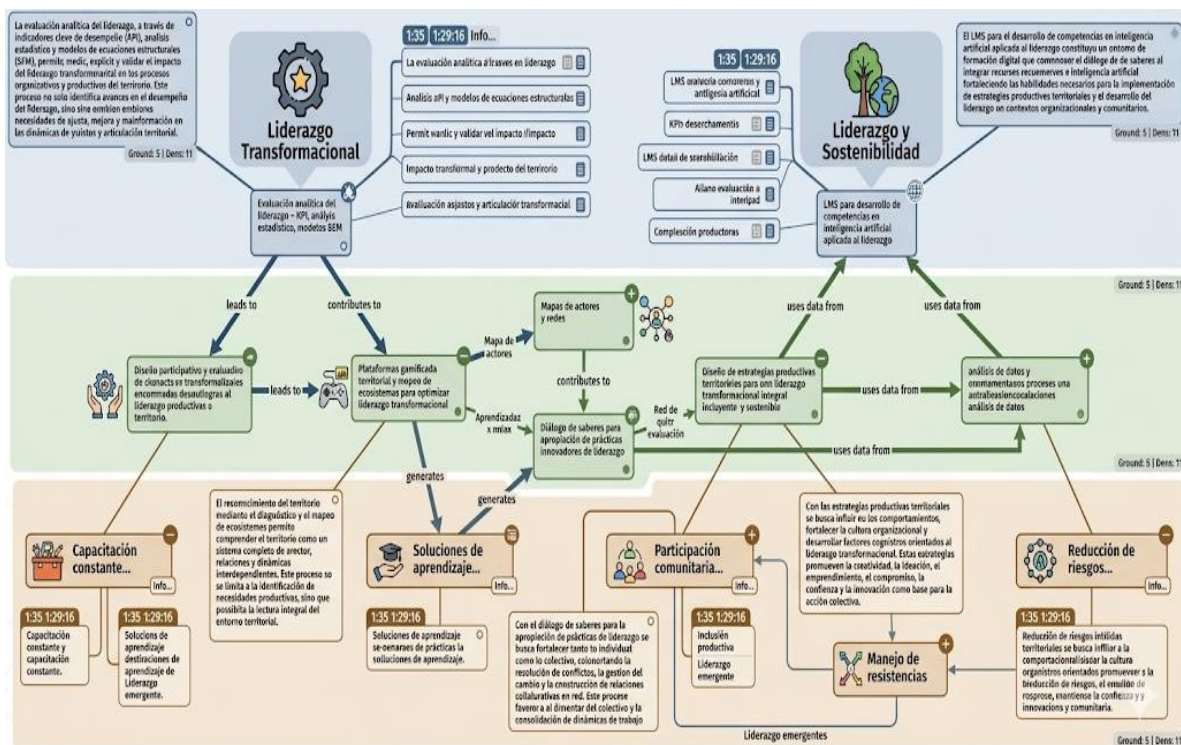
En este marco, la formación en liderazgo transformacional se sustenta en un núcleo organizacional, donde se desarrollan las competencias socioemocionales, relacionales y éticas del líder, tales como la autoconciencia, la motivación, la empatía y la capacidad de influir en otros. Estas competencias se fortalecen mediante metodologías como programas de desarrollo de liderazgo, coaching, mindfulness, evaluación 360° y estrategias de aprendizaje colaborativo y reflexivo. Este nivel constituye la base del “ser” del líder y permite la construcción de una identidad orientada al cambio, al compromiso organizacional y a la transformación social.

De manera complementaria, la teoría plantea un eje productivo, en el cual las metodologías de formación se orientan a la aplicación práctica del liderazgo en contextos reales. En este nivel, el liderazgo transformacional se vincula con el desempeño organizacional, la innovación, la sostenibilidad y el emprendimiento, a través de metodologías como el aprendizaje basado en proyectos, las simulaciones, los estudios de caso y las experiencias prácticas. Este componente permite que el líder no solo desarrolle capacidades internas, sino que también genere resultados tangibles, impactando la competitividad y la resiliencia de las organizaciones.

Las estructuras semánticas y relaciones entre los instrumentos metodológicos se observan en las Figuras 1 y 2.

Figura 1

Redes semánticas de los instrumentos metodológicos para la formación en liderazgo.



Nota. Se seleccionaron de los documentos científicos las estrategias e instrumentos metodológicos y su impacto en la formación en liderazgo transformacional desde lo organizacional, productivo y tecnológico en sectores rurales y comunitarios. *Fuente.* Autor.

Asimismo, la teoría incorpora un eje tecnológico como elemento dinamizador del proceso formativo. En este sentido, las metodologías de formación en liderazgo transformacional integran herramientas digitales como plataformas de aprendizaje virtual, inteligencia artificial, gamificación y analítica de aprendizaje, las cuales potencian los procesos de enseñanza-aprendizaje y facilitan entornos más interactivos, personalizados y escalables. Sin embargo, la evidencia sugiere que el uso de la tecnología por sí solo no garantiza la formación efectiva del liderazgo, siendo necesaria su articulación con enfoques pedagógicos críticos y reflexivos.

La teoría identifica como categoría central la integración sistémica de metodologías, entendida como la articulación coherente entre el desarrollo del ser (organizacional), el hacer (productivo) y el potenciar (tecnológico). Esta integración permite que la formación en liderazgo transformacional trascienda enfoques fragmentados y evolucione hacia modelos holísticos, capaces de responder a las demandas de entornos complejos, cambiantes y altamente digitalizados.

Figura 2.

Redes semánticas de los instrumentos metodológicos para la formación en liderazgo.



Nota. Se seleccionaron de los documentos científicos las estrategias e instrumentos metodológicos y su impacto en la formación en liderazgo transformacional desde lo organizacional, productivo y tecnológico en sectores rurales y comunitarios. *Fuente.* Autor.

Las relaciones entre los instrumentos metodológicos configuran una ruta integral de formación en liderazgo transformacional orientada al fortalecimiento organizacional, productivo y tecnológico en contextos rurales y comunitarios. Este proceso inicia con el diagnóstico territorial y el mapeo de ecosistemas, que permiten comprender el contexto y reconocer actores clave, dando paso a la construcción del mapa de actores y redes de gobernanza, donde se articulan roles y capacidades. Sobre esta base, el diálogo de saberes, la mentoría y el aprendizaje situado impulsan el desarrollo de habilidades desde la experiencia, la colaboración y la inclusión, mientras que el LMS estructura y potencia el acceso a competencias en entornos digitales y tecnológicos.

De manera complementaria, los estudios de caso facilitan la comprensión aplicada del liderazgo en situaciones reales, y los instrumentos de recolección de información generan evidencia para orientar el proceso formativo. Esta información se sistematiza mediante la evaluación analítica del liderazgo, que permite medir avances y ajustar estrategias, en articulación con la ruta de competencias y evaluación del desempeño, la cual guía el desarrollo progresivo del liderazgo. Finalmente, el diseño de estrategias productivas territoriales integra todos estos elementos, orientando la acción hacia la innovación, la sostenibilidad y la competitividad, evidenciando que el liderazgo transformacional se construye como un proceso dinámico que conecta conocimiento, práctica y evaluación para generar impacto en los territorios.

Finalmente, la teoría sostiene que la efectividad de las metodologías de formación en liderazgo transformacional depende de su capacidad para ser contextualizadas, experienciales y sostenidas en el tiempo, superando la predominancia de enfoques centrados exclusivamente en la medición de variables. En este sentido, la formación en liderazgo se consolida como un proceso

continuo de construcción individual y colectiva, que requiere la articulación de múltiples metodologías, la integración de tecnologías emergentes y la conexión con problemáticas reales, con el fin de generar transformaciones significativas en los individuos, las organizaciones y la sociedad.

Conclusiones

El análisis desarrollado permitió evidenciar que el liderazgo transformacional constituye un enfoque estratégico para fortalecer los procesos de gestión tecnológica, organizacional y productiva en contextos rurales y comunitarios por lo que la revisión sistemática y bibliométrica demostró que este modelo de liderazgo trasciende la dimensión directiva tradicional, al centrarse en la construcción de capacidades humanas, la motivación colectiva, la innovación y el compromiso social, elementos fundamentales para promover procesos sostenibles de transformación territorial.

A partir de lo anterior se identificó que las metodologías de formación en liderazgo transformacional tienen un impacto significativo en el fortalecimiento del capital humano y en la consolidación de dinámicas organizativas más participativas y resilientes, de la misma manera los resultados permitieron caracterizar los principales fundamentos teóricos y metodológicos presentes en la literatura científica relacionada con la formación en liderazgo transformacional, donde se encontró que las investigaciones se concentran principalmente en tres grandes líneas de análisis: organizacional, productiva y tecnológica.

De igual manera, el estudio evidenció que las metodologías de formación más recurrentes se sustentan en enfoques participativos y colaborativos donde las estrategias como el aprendizaje basado en proyectos, la mentoría, el aprendizaje experiencial, los programas de desarrollo de liderazgo, la mediación pedagógica y las herramientas digitales de formación se consolidan como mecanismos efectivos para el fortalecimiento de competencias transformacionales por lo que también se identificó una dispersión metodológica importante, así como la ausencia de modelos específicos diseñados para responder a las particularidades del sector rural y

comunitario, donde las condiciones territoriales, culturales y tecnológicas exigen procesos formativos diferenciados y contextualizados.

Por otra parte, el análisis bibliométrico permitió identificar tendencias emergentes relacionadas con la transformación digital, el liderazgo sostenible, la innovación organizacional y la gestión del conocimiento donde se evidenció un crecimiento progresivo de investigaciones orientadas al estudio del liderazgo transformacional en entornos mediados por tecnologías digitales, particularmente en temas asociados con inteligencia artificial, educación 4.0, gamificación y aprendizaje virtual, de esta manera persiste un vacío significativo en investigaciones centradas específicamente en comunidades rurales y territorios con limitaciones de acceso tecnológico, lo que demuestra la necesidad de ampliar la producción científica en estos escenarios y desarrollar propuestas metodológicas más incluyentes y pertinentes.

Referencias bibliográficas

- Abbas, Z., Jiang, W. S., Fakhar Zaman, H. M., y Azam, T. (2024). The mediating path of transformational leadership: A cross-sectional study in Chinese context. *Marketing and Management of Innovations*, 15(2), 140–161. <https://doi.org/10.21272/mmi.2024.2-11>
- Abbaspour, F., Hosseingholizadeh, R., y Bellibas, M. S. (2024). Uncovering the role of principals in enhancing teacher professional learning in a centralized education system. *International Journal of Educational Management*, 38(6), 875-890. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2024-0035>
- Abdulrab, M., Alwaleedi, K. A. T., Al-Mamary, Y. H., Zumrah, A. R., Al-Tahitah, A. N., y Al-Mekhlafi, A. A. (2025). Beyond Leadership: How Transformational Leaders Foster Organizational Citizenship and Engagement through Psychological Empowerment. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 16(1), 119–145. <https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800507.20251601>
- Ahmed, F., Naqshbandi, M. M., Waheed, M., y Ain, N. ul. (2024). Digital leadership and innovative work behavior: impact of LMX, learning orientation and innovation capabilities. *Management Decision*, 62(11), 3607–3632. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2023-0654>
- Akinola, D. A., y Naidoo, P. (2024). Breaking the glass ceiling: an examination of gendered barriers in school leadership progression in South Africa. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 2395342. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2395342>
- Aksoy, E., y Marcus, J. (2025). Enabling older employees' well-being through HR attributions: The moderating role of management context. *Human Resource Management Journal*, 35, 135–153. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12555>

- Al Hammadi, M., Dayan, M., Bellibas, M. S., Tafesse, W., y Sacilotto, C. K. (2025). How does transformational leadership improve instructional practices? Examining the mediation role of teachers' change-oriented organizational citizenship behavior and the moderating role of organizational appreciation. *SAGE Open*, July–September, 1–16.
<https://doi.org/10.1177/21582440251367816>
- Aljarodi, A. M., Alshibani, S. M., y Albihany, N. A. (2025). Unlocking intrapreneurial success: The interplay of entrepreneurial leadership and orientation in established organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 14(2), 321–341.
<https://doi.org/10.33844/ijol.2025.60485>
- Alkaabi, A. M., Abdullah, A., Al-Taneiji, S., y Almaamari, S. (2026). Unveiling the multifaceted outcomes of principal evaluations. *International Journal of Educational Management*, 40(8), 1–22. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2025-0089>
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, T., Peirisal, T., y Hirawan, Z. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment and work performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 13–26. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Alves, J. N., Cogo, M. P., Klein, L. L., y Pereira, B. A. D. (2024). Knowledge management drivers and its results: a quantitative study in a public higher education institution. *Business Process Management Journal*, 30(3), 770–798. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-05-2023-0343>
- Al-Yahya, H. N. (2026). Ways of improving the performance of female secondary school leaders in the light of digital and innovative leadership skills: an applied research in secondary schools in Al-Kharj, Saudi Arabia. *Cogent Social Sciences*, 12(1), 2628346.
<https://doi.org/10.1080/23311886.2026.2628346>

- Amsalu, A., y Belay, S. (2024). Analyzing the contribution of school climate to academic achievement using structural equation modeling. *SAGE Open*, 1–11.
<https://doi.org/10.1177/21582440241227271>
- Aslam, N., Sahibzada, U. F., Ahmad, M. S., y Stevenson, A. (2024). Green transformational leadership theory and practice in Italian luxury hotels: Toward environmental performance and green image. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2024-0364>
- Atiku, S. O., y Van Wyk, E. (2024). Leadership practices and work engagement in higher education: The mediating role of job demands-resources. *SAGE Open*, 1–13.
<https://doi.org/10.1177/21582440241233378>
- Awotunde, M. O., y Aregbeshola, R. A. (2025). Effect of leadership styles on entrepreneurship success: a comparative analysis. *Cogent Business y Management*, 12(1), 2516176. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2516176>
- Aykut, Ö., y Çinkır, Ş. (2025). Teachers' and administrators' perspectives on school principals' self-regulation skills and decision-making styles: A mixed-methods study. *SAGE Open*, 1–22. <https://doi.org/10.1177/21582440251409676>
- Aykut, Ö., y Çinkır, S. (2025). Teachers' and administrators' perspectives on school principals' self-regulation skills and decision-making styles: A mixed-methods study. *SAGE Open*, 1–22. <https://doi.org/10.1177/21582440251409676>
- Azmy, A., y Anggraeti, Y. (2024). Transformational Leadership for the Improvement of Organisational Performance With Organisational Learning and Innovation at a Manufacturing Company. *European Management Studies*, 22(2), 78–101.
<https://doi.org/10.7172/2956-7602.104.4>

- Badrinarayanan, V. (2024). Trust building strategies for virtual leaders in the post pandemic era. *Project Leadership and Society*, 5, 100126. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2024.100126>
- Baloch, F. A., y Jomezai, N. A. (2024). Under the shadows of COVID-19: school principals' leadership odyssey. *International Journal of Educational Management*, 38(7), 1925–1943. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2024-0125>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., y Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Begum, A., y Swamy, T. N. V. R. L. (2025). Green transformational leadership and sustainable business performance: The mediating role of organizational innovation capabilities and green self-efficacy. *Journal of Sustainable Tourism*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2025.2560485>
- Biolchino, E. (2024). Preparing social justice leaders in the era of high-stakes licensure assessments: Student and faculty perceptions of a redesigned principal preparation program. *SAGE Open*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440241242966>
- Borjesson, M., Fors Brandebo, M., y Larsson, G. (2024). Developmental and instrumental leadership: interrelationship and individual profiles. *Journal of Leadership Studies*, 46(9), 16-30. <https://doi.org/10.1108/JLS-01-2024-0035>
- Brown, B., y Jones, C. (2025). Adaptive leadership of schools in Australia during the Covid-19 pandemic: lessons for future crises. *School Leadership y Management*, 45(2), 153–173. <https://doi.org/10.1080/13632434.2025.2473890>
- Brown, C., Luzmore, R., O'Donovan, R., Ji, G., y Patnaik, S. (2024). How educational leaders can maximise the social capital benefits of inter-school networks: findings from a

- systematic review. *International Journal of Educational Management*, 38(1), 213–264.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2023-0447>
- Burhanuddin, B., Ben, F., Supriyanto, A., Sunandar, A., Sunarni, S., y Sumarsono, R. B. (2024). Effects of university organizational culture on student academic behavior in Indonesia. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 549–567.
<https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2023-0553>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper y Row.
- Çekmeceliöğlü, H. G., Özcan, M., Balkas, J., y Candan Çam, F. B. (2025). Transformational or transactional? A comparison of the effects of leadership styles on firm performance and innovation in the Turkish work environment. *SAGE Open*, 1–21.
<https://doi.org/10.1177/21582440251367515>
- Choi, H., y Drago-Severson, E. (2024). Promoting the Effectiveness of School-Based Leadership Teams in the U.S. Context. *Small Group Research*, 55(4), 632-662. <https://doi.org/10.1177/10464964241226885>
- Constantinides, M. (2025). Continuous improvement and educational innovation in Scotland: the crucial role of school leadership. *School Leadership y Management*.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2025.2597268>
- Cyfert, S., Chwilkowska-Kubala, A., Malewska, K., y Chomicki, M. (2025). Reframing the digital strategy-organisational culture relationship: a contingency-theoretic study of digital transformation in Polish energy SMEs. *Journal of Strategy and Management*, 18(4), 850-872. <https://doi.org/10.1108/JSMA-01-2025-0035>
- Dahlan, M. A., Omar, R., y Kamarudin, S. (2024). Influence of toxic leadership behaviour on employee performance in higher educational institutions in Saudi Arabia. *International*

Journal of Organizational Leadership, 13(1), 79–101.

<https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60400>

Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., y Wilberforce, M. T. (2024). Organizational ethics and workplace incivility: the mediating effects of transformational and transactional leadership styles. *Leadership y Organization Development Journal*, 45(5), 792-810. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2023-0063>

del Arco, I., Ramos-Pla, A., Tintoré, M., y Cabral, I. (2025). Personal leadership resources used by principals during a period of contingency. *International Journal of Educational Management*, 39(1), 17–35. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2023-0319>

Desgourdes, C., Carmagnac, L., y O’Neill, C. R. (2024). Investigating the factors influencing teachers’ adoption of gamification strategies in higher education: insights from Korthagen’s onion model. *International Journal of Educational Management*.

Dubiaha, S., Pushkar, L., Illyash, S., Shvydun, L., y Hlushko, T. (2025). Harnessing gamification for educational leadership and its impact on primary and secondary school students’ motivation to learn. *International Journal of Organizational Leadership*, 14(First Special Issue), 582–599. <https://doi.org/10.33844/ijol.2025.60502>

Easton, C., y Steyn, R. (2025). Millennial leaders’ preferences for leadership development: A qualitative analysis. *Administrative Sciences*, 15(4), 135.
<https://doi.org/10.3390/admsci15040135>

Edlund, P., y Westergren, J. (2025). Navigating the creation of educational offers: insights from Swedish upper secondary schools. *International Journal of Educational Management*, 39(6), 1610–1625. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2024-0592>

- Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., Semlali, Y., Mansour, M. A., Elziny, M. N., y Fayyad, S. (2024). The Nexus between Green Transformational Leadership, Employee Behavior, and Organizational Support in the Hospitality Industry. *Administrative Sciences*, 14(6), 107. <https://doi.org/10.3390/admsci14060107>
- Erdel, D. (2025). A Microecological Analysis of Teacher Leadership and Its Effects on Student Emotions in Lower Secondary-Level English Language Classrooms in Turkiye. *SAGE Open*, 1-22.
- Fahy, A., McCartney, S., Fu, N., y Roche, J. (2024). Investigating the indirect impact of transformational leadership on performance and work alienation: evidence from school principals navigating COVID-19. *Leadership y Organization Development Journal*, 45(5), 877-898. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2022-0185>
- Fahy, A., McCartney, S., Fu, N., y Roche, J. (2024). Investigating the indirect impact of transformational leadership on performance and work alienation: evidence from school principals navigating COVID-19. *Leadership y Organization Development Journal*, 45(5), 877–898. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2022-0199>
- Farzana, S., y Charoensukmongkol, P. (2024). Effects of transformational leadership on psychological empowerment and employee engagement: a comparative study of Bangladesh and Thailand. *Journal of Asia Business Studies*, 18(4), 1094–1113. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2023-0256>
- Feng, T., Si, Z., Jiang, W., y Tan, J. (2024). Supply chain transformational leadership and resilience: the mediating role of ambidextrous business model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 628. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03099-x>

- Fernando, P. B. D., y Jayawardana, A. K. L. (2024). Impact of individual-focused transformational leadership on individual work performance: Mediating role of work engagement and moderating role of regulatory focus. *Leadership y Organization Development Journal*, 45(3), 512–525. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2023-0449>
- Frazer, M., y Hewitt, L. M. (2025). Building transformational leaders: Assessing retail leadership maturity via an HR lens. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, Article a2890. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2890>
- Friesen, S., Sum, N., Sawalhi, R., MacGregor, S., Campbell, P., Conway, J., Andrews, D., y Penner, A. (2026). The leadership of innovation in education: Findings from an environmental scan. *School Leadership y Management*.
- García-Salirrosas, E. E., Yong-Chung, F. E., Jauregui-Arroyo, R. R., Escobar-Farfán, M., y Acevedo-Duque, Á. (2025). Impact of Leader Behavior on Employee Experience and Job Satisfaction in Educational Institutions. *Administrative Sciences*, 15(4), 119. <https://doi.org/10.3390/admsci15040119>
- Garg, N. (2024). Role of line managers in promoting DEI in higher education institution: an autoethnographic case study. *International Journal of Educational Management*, 38(6), 1752-1765. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2024-0159>
- Gavya, V., y Subashini, R. (2024). The role of leadership styles in fostering organizational commitment among nurses. *SAGE Open*, 1–11. <https://doi.org/10.1177/21582440241242531>
- Ghamrawi, N., Shal, T., y Ghamrawi, N. A. R. (2025). Bringing Vignette-Based Interviews to the Forefront: A Framework for an Underused Qualitative Research Method in

Education. *The Qualitative Report*, 30(12), 4857-4878. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2025.7966>

Grobler, A., y Enslin, E. (2026). The development and validation of two equivalent organisational leadership scales from an Afrocentric perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 24, a3314. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v24i0.3314>

Guevara-Otero, N., Vargas-Perez, A. M., Segovia-Pérez, M., y Laguna-Sánchez, P. (2026). Motivation to lead and entrepreneurial intention: the mediating effect of individual entrepreneurial orientation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 22, 20. <https://doi.org/10.1007/s11365-025-01133-1>

Ha, Y., Kim, K. N., y Jeong, S. (2025). The impact of transformational leadership on knowledge creation: a serial mediation of interpersonal relationships and learning organizations. *European Journal of Training and Development*, 49(10), 50–61. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2025-0026>

Hammad, W., Hilal, Y. Y., y Bellibas, M. S. (2024). Exploring the link between principal instructional leadership and differentiated instruction in an understudied context: the role of teacher collaboration and self-efficacy. *International Journal of Educational Management*, 38(4), 1184–1203. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2023-0441>

Herlina, M. G., Budiansyah, M. A., Janah, F. R., y Adryana, D. Q. P. (2024). Unlocking employee innovative behaviour: Exploring the power of transformational leadership and tacit knowledge sharing among Indonesian white-collar workers. *Economics and Culture*, 21(1). <https://doi.org/10.2478/jec-2024-0003>

Hidalgo, A., León, G., y Pavón, J. (2013). *La gestión de la innovación y la tecnología en las organizaciones*. Ediciones Pirámide.

- Ho, Y.-H., Nguyen, C.-H., y Giang, T. T. (2025). Cultivating faculty well-being and engagement through transformational leadership in emerging country. *The International Journal of Educational Management*, 39(1), 36–54. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2024-0414>
- Hoedemakers, J., Vanderstukken, A., y Stoffers, J. (2026). Relational leadership and development opportunities: enhancing nurses' employability in Dutch elderly care. *Personnel Review*, 55(1), 396–417. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2024-0614>
- Hosseini, E., Foroudi, P., Ed-Dafali, S., y Salamzadeh, A. (2025). Hearing faculty members' voice: a gendered view on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 29(2), 480–511. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2024-0470>
- Hsieh, C.-C., Khau, A. H., y Li, H.-C. (2025). Impact of school leadership on teacher autonomy: Evidence from multilevel analysis using Vietnam TALIS 2018 data. *SAGE Open*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440251363814>
- Ibrahim, I. A., El-Monshed, A. H., Altheeb, M., y El-Sehrawy, M. G. (2024). Transformational Leadership, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behaviors among Nursing Workforce: A Single Mediation Analysis. *Journal of Nursing Management*, 2024, Article ID 9919371. <https://doi.org/10.1155/2024/9919371>
- Iqbal, S., Nawaz, M. J., Aslam, S., Ali, A., Rehman, M. S., y Rehman, S.-U. (2024). Impact of sustainable leadership on construction project success: Mediating role of green innovation and organizational learning. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(3), 610–631. <https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60433>
- Islam, M. M., y Islam, S. (2025). An empirical study on the relationship between self-efficacy, employees' creative performance, and thinking style in the Bangladeshi trade companies. *Future Business Journal*, 11, 65. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00501-1>

- Ismail, A., Asha'ari, M. J., Foboy, S. N. A., Hanafi, W. N. W., Mohamad Nor, A., y Husin, T. (2024). Moving up trainees' motivation for using on-job training: Relationship between leaders' support and trainees' motivation for learning. *The South East Asian Journal of Management*, 18(1), 28–53. <https://doi.org/10.21002/seam.v18i1.1475>
- Jaleel, A., y Sarmad, M. (2024). Inclusive leader and job crafting: the role of work engagement and job autonomy in service sector organisations. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(4), 948–966. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2022-0361>
- Janapati, G., y Vijayalakshmi, V. (2024). Counting on strengths: harnessing character strengths to stimulate innovative work behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(9), 2116–2134. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3959>
- Janaswamy, K., Sarkar, S., Mishra, R. K., y Das Gupta, A. (2024). Leading the sustainable dimension of business – the responsible leadership way. *Journal of Global Responsibility*, 15(4), 526–541. <https://doi.org/10.1108/JGR-06-2023-0112>
- Jarkovská, P., y Jarkovská, M. (2024). Employee motivation in contemporary academic literature: A narrative literature review. *Organizacija*, 57(2), 185–196. <https://doi.org/10.2478/orga-2024-0013>
- Javed, M., Bilal, B., Mouri, N., y Faisal, M. (2025). Leadership and sustainability in a globalized world: Emerging trends, global contexts, key challenges, and effective strategies. *Business Strategy and the Environment*, 1–27. <https://doi.org/10.1002/bse.70329>
- Johri, F., Bisht, S., y Mishra, A. K. (2026). The role of employee motivation in linking sustainable leadership and organizational effectiveness: evidence from higher education institutions in India. *Future Business Journal*, 1-14.

- Jones, P. H. II. (2024). Relevant Leadership for Black Children: Calling All Black Public School Principal Supervisors. *Journal of Black Studies*, 55(6), 493-512. <https://doi.org/10.1177/00219347241245153>
- Julia Tenschert, Marco Furtner y Mike Peters. (2025). The effects of self-leadership and mindfulness training on leadership development: A systematic review. *Management Review Quarterly*, 75, 2811–2862. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00448-7>
- Kafa, A. (2025). Exploring integration aspects of school leadership in the context of digitalization and artificial intelligence. *International Journal of Educational Management*, 39(8), 98–115. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2024-0703>
- Kafa, A. (2025). Exploring integration aspects of school leadership in the context of digitalization and artificial intelligence. *International Journal of Educational Management*, 39(8), 98–109. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2024-0703>
- Kareem, J., Patrick, H. A., y Prabakaran, N. (2025). Exploring the factors of learning organization in school education: the role of leadership styles, personal commitment, and organizational culture. *Central European Management Journal*, 33(2), 232–251. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-12-2023-0457>
- Katsaros, K. K. (2025). Employee change participation during the COVID-19 pandemic: The role of inclusive leadership, trust in leadership, and bottom-up learning. *Journal of General Management*, 0(0), 1–11. <https://doi.org/10.1177/03063070251341000>
- Keiningham, T. L., Danaher, T. S., Berry, L. L., Aksoy, L., y Andreassen, T. W. (2026). Purpose ignited: The transformative power of epiphanies in driving social profit orientation. *Journal of Service Management*, 37(6), 1–25. <https://doi.org/10.1108/JOSM-09-2025-0461>

- Kement, Ü., Zeybek, B., Soylu, S., Bayram, G. E., y Raza, A. (2024). The effect of transformational leadership on restaurant employees on trust, altruistic intention and organizational commitment: the moderation effect of surface acting. *European Business Review*, 36(5), 613–638. <https://doi.org/10.1108/EBR-05-2023-0169>
- Kerse, G. (2025). From transformational leadership tendency to digital entrepreneurship intention: The serial mediation of entrepreneurial passion and intention. *SAGE Open*, 15(4), 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440251405915>
- Kortantamer, D. (2024). The project leadership work of value creation: Reflections from Follett. *Project Leadership and Society*, 5, 100122. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2024.100122>
- Kristiana, Y., y Tukiran, M. (2021). A systematic review: Is transformational leadership effective for organizational commitment? *Journal of Industrial Engineering y Management Research*, 2(4), 266–273. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4.183>
- Kumar, A., y Chauhan, V. S. (2024). Exploring the mediating role of big data in the relationship between servant leadership and firm performance: insights from private hospitals in India. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(8), 2650–2672. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2023-0453>
- Kumar, D., Singh, D., Kritika, K., y Bhasin, N. K. (2024). Attributes of Rajarshi leadership: learning from Ramayana. *Cogent Business y Management*, 11(1), 2316588. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2316588>
- Larey, D. P. (2025). Neoliberalism and the changing direction of schools: an edupreneurial leadership approach. *International Journal of Educational Management*, 39(8), 41-56. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2023-0033>

- Le, J., Hamid, A. H. A., y Mansor, A. N. (2025). Evolving research themes on transformational leadership in basic education (2000–2025). *Akademika*, 95(2), 244–262.
<https://doi.org/10.17576/akad-2025-9502-14>
- Le, T. N. (2026). Transformational leadership and innovation in Vietnamese higher education: The serial mediating roles of engagement and citizenship behaviour. *SA Journal of Human Resource Management*, 24(0), a3326. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v24i0.3326>
- Leithwood, K., y Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. En B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31–43). London: Paul Chapman Publishing.
- Lipscombe, K., Tindall-Ford, S., Grice, C., De Nobile, J., y Davidson, J. (2024). School middle leadership: aspirations, identification, appointment, development and advancement. *International Journal of Educational Management*, 39(1), 70-87. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2024-0295>
- Liu, J.-X. (2025). Exploring the influence of green inclusive leadership on green creativity: examining the underlying mechanisms. *Leadership y Organization Development Journal*, 46(2), 199–217. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2024-0320>
- Liu, W., Zhang, B., Sun, R., y Li, S. (2024). Busting the blackbox between managerial coaching behaviors and employee outcomes from a perspective of discrete emotional process mechanism. *Leadership y Organization Development Journal*, 45(6), 954–975.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2023-0219>
- Lopez-Zafra, E., Aramburu, N., Augusto-Landa, J. M., y Berrios-Martos, M. P. (2025). Employees' emotional intelligence in private vs public organizations and performance: The mediation effect of transformational leadership in a time-lagged study. *International*

Journal of Organizational Leadership, 14(2), 492–508.

<https://doi.org/10.33844/ijol.2025.60518>

Luo, S., Zhang, Y., y Liu, H. (2025). Leadership development among middle school students: An analysis of impact through students' perspectives. SAGE Open, October–December, 1–15. <https://doi.org/10.1177/21582440251397877>

Luthra, A., Arya, V., Dixit, S., Roy, H., y Sasso, P. (2024). Knowledge management is no more a gray area in the tourism industry in India – a study on transformational leadership and executive communication. Journal of Knowledge Management, 28(6), 1711–1745.

<https://doi.org/10.1108/JKM-07-2023-0563>

Luthra, A., Arya, V., Dixit, S., Roy, H., y Sasso, P. (2024). Knowledge management is no more a gray area in the tourism industry in India – a study on transformational leadership and executive communication. Journal of Knowledge Management, 28(6), 1711–1745.

<https://doi.org/10.1108/JKM-07-2023-0563>

Ly, B., y Ly, R. (2024). Technostress in times of change: unveiling the impact of leadership styles in Cambodia's public organizations in the wake of COVID-19. Cogent Business y Management, 11(1), 2331645. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2331645>

Lyons, P., y Bandura, R. (2024). Work engagement interventions linked to employee learning and improvement. Industrial and Commercial Training, 56(3), 181–195.

<https://doi.org/10.1108/ICT-08-2023-0061>

Mahmud, L. (2025). The role of social capital in fostering contextual performance: Insights from Malaysian science and technology school teachers. International Journal of Business and Society, 26(3), 927–940. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8305.2025>

- Mäkiharju, A., y Smeds-Nylund, A.-S. (2025). Educational leadership as pedagogical mediation – a non-affirmative approach. *International Journal of Educational Management*, 39(6), 1517–1530. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2024-0668>
- Mäkiharju, A., y Smeds-Nylund, A.-S. (2025). Educational leadership as pedagogical mediation – a non-affirmative approach. *International Journal of Educational Management*, 39(6), 1517–1530. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2024-0668>
- Malisić, B., Tinaj, S., Popović, J., Lukovac, L., y Vlačić, B. (2025). Internal dynamics and innovation: A cross-disciplinary review and future research agenda. *Technology in Society*, 81, 102773. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102773>
- Manzoor, A., y Zhang, B. (2025). Probing into the role of leadership in team performance: The significance of internal marketing in higher education institutions. *Journal of Data, Information and Management*, 7, 37–50. <https://doi.org/10.1007/s42488-024-00138-9>
- Marnewick, C. (2025). Project leaders digital capabilities: A sentiment analysis perspective. *Project Leadership and Society*, 6, 100205. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2025.100205>
- Marnewick, C. (2025). Project leaders digital capabilities: A sentiment analysis perspective. *Project Leadership and Society*, 6, 100205. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2025.100205>
- Marques Duarte, J., Marques Duarte, J., y Fossatti, P. (2025). Liderança Escolar e Inclusão na Educação Básica: Impactos dos Estilos de Gestão. *Telos: Revista de Estudos Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 27(2), 744–758. <https://doi.org/10.36390/telos272.19>
- Mendenhall, M. E., y Reiche, B. S. (2025). Restoring a parched tributary in global mobility research: the study of expatriates as leaders. *Journal of Global Mobility*, 13(1), 154–173. <https://doi.org/10.1108/JGM-06-2024-0062>

- Mireles-Hernández, J., Rey-Benguría, C. F., Macedo-Lavanderos, M. L., Villuendas-Rey, Y., y Aldape-Pérez, M. (2024). Improving leadership in the digital era: A case study from rural Mexico. *Systems*, 12(12), 559. <https://doi.org/10.3390/systems12120559>
- Mohammed, H. O., Aziz, A. I., Sadq, Z. M., y Othman, B. A. (2021). The impact of transformational leadership on employee effectiveness: The case of the Ministry of Higher Education and Scientific Research, Kurdistan Regional Government, Iraq. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(8), 1–13. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i8.2240>
- Montreuil, V.-L. (2024). Developing organizational change capability: towards a dynamic, multi-faceted and multi-temporal model. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 423–438. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2023-0010>
- Morina, M., y Zaidi, R. (2025). Analyzing newcomer narratives in a student-produced video on integration challenges. *SAGE Open*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440251384722>
- Morina, M., y Zaidi, R. (2025). Analyzing newcomer narratives in a student-produced video on integration challenges. *SAGE Open*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440251384722>
- Muguerza-Florián, E., García-Salirrosas, E. E., Villar-Guevara, M., y Fernández-Mallma, I. (2025). Investigating the association between transformational leadership and job satisfaction: The role of gratitude towards the organization in the Peruvian context. *Administrative Sciences*, 15(9), 349. <https://doi.org/10.3390/admsci15090349>
- Nathani, H. L., Kumari, S., Samo, A. H., Uzair Abdullah, K., y Shah, M. M. (2025). Role of green transformational leadership on environmental performance in academia: A mediated moderation model. *International Journal of Organizational Leadership*, 14(1), 244–264. <https://doi.org/10.33844/ijol.2025.60466>

- Nelly, N., Prabowo, H., Bandur, A., y Elidjen, E. (2024). The mediating role of competency in the effect of transformational leadership on lecturer performance. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 333–354. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2023-0275>
- Nesse, S., Schei, V., y Mitroff, I. (2024). Collective response capacity: Developing crisis leadership in organisations. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 32, e12612. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12612>
- Ng, A., Raghavan, S., y Ho, J. A. (2025). Organisational determinants of employees' affective commitment in pharmaceutical multinationals: mediation by perceived corporate social responsibility. *Social Responsibility Journal*, 21(2), 408-425. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2024-0035>
- Niu, A., Gao, C., y Yu, C. (2025). The Influence of Intellectual Humility in External Successor CEOs on Corporate Strategic Change. *Systems*, 13(3), 169. <https://doi.org/10.3390/systems13030169>
- Norizan, N. S., Arham, A. F., Idrus, S., Rahim, H. A., Arham, A. F., y Maharida, M. (2025). Leadership preferences and academic performance: A visit to a Malaysian university. *International Journal of Organizational Leadership*, 14(2), 534–549. <https://doi.org/10.33844/ijol.2025.60520>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nurtjahjani, F., Ahamed, F., Puspita, A. F., Batubulan, K. S., y Novitasari, A. F. (2025). Sincere behaviour: Moderating leadership, culture and lecture performance in higher education. *SA Journal of Human Resource Management*, 23(0), a2789. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2789>

- Obeidat, B. Y., Tarhini, A., Masa'deh, R., y Al-Badi, A. (2021). The effects of transformational leadership on organizational performance: Testing the mediating effects of knowledge management. *Sustainability*, 13(14), 7981. <https://doi.org/10.3390/su13147981>
- OECD. (2019). *Digital government review: Going digital*. OECD Publishing.
- Omidvar, M., Norouzinia, R., Aghabarary, M., y Rahmatpour, P. (2025). Head nurses' leadership styles and emergency department nurses' clinical professional autonomy in Iranian university hospitals: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 2025, Article ID 1376035. <https://doi.org/10.1155/jonm/1376035>
- Peng, M. Y. P., Cai, T., y Yue, X. (2025). Exploring the effect of transformation leadership on student generic skills: a moderated mediation model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 264. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04406-w>
- Pigola, A., Moraes, G. H. S. M. de, Prado, N. B. do, Lucas, A. C., Sigahi, T. F. A. C., y Anholon, R. (2024). Transformational leadership addressing team performance: situational challenges in corporate settings. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/JWAM-08-2024-0115>
- Pourkarimi, J., Abili, K., y Azizi, M. (2025). Educational managers' competencies in turbulent environments (A meta-synthesis study). *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 18(3), 565–581. <https://doi.org/10.22059/ijms.2025.385092.677146>
- Puspani, N. S., Van Dun, D. H., y Wilderom, C. P. M. (2024). Evolved leader behaviours for adopting lean and green in family firms: a longitudinal study in Indonesia. *Journal of Family Business Management*, 15(1), 224-248. <https://doi.org/10.1108/JFBM-01-2024-0035>

- Qadri, U. A., Abd Ghani, M. B., Bibi, S., Tahir, A. H., Farooq, M. I., y Kashif, A. R. (2024). The learning effect on organizational performance during a crisis: a serial mediation analysis with knowledge creation, storage and sharing. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(1), 37–53. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-03-2021-0107>
- Raudales-García, E. V., Artigas, W., Acevedo-Duque, Á. E., y Acosta-Zin, J. V. (2025). Influencia de los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional en una universidad pública de Honduras. *Ra Ximhai*, 2(1), 251–279. <https://doi.org/10.35197/rx.21.01.2025.11.er>
- Razak, A. F. A., Ghani, M. F. A., Radzi, N. M., y Zakariah, N. D. (2024). Developing leadership for pre-service teachers: Previous concepts and models. *Akademika*, 94(3), 181–203. <https://doi.org/10.17576/akad-2024-9403-11>
- Raziq, M. M., Saleem, S., Borini, F. M., y Naz, F. (2025). Leader spirituality and organizational innovativeness as determinants of transformational leadership and project success: behavioral and social learning perspectives. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(1), 56–80. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2023-0211>
- Retowski, S., Godlewska-Werner, D., y van Dick, R. (2025). Do organizations based in Poland need identity leadership? Polish adaptation of the short and full form of identity leadership inventory. *Central European Management Journal*, 33(1), 107–125. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-08-2023-0339>
- Ribeiro, M. F., Gomes da Costa, C., Ramos, F. R., y Cruz, J. M. T. S. (2025). Exploring research trends and patterns in leadership research: A machine learning, co-word, and network analysis. *Management Review Quarterly*, 75, 3773–3811. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00479-0>

- Rivas, C., Tarí, J. J., y Pereira-Moliner, J. (2024). Antecedents to service quality in the National Parks of Ecuador: leadership, talent management, work climate and training. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 37(2), 227–245.
<https://doi.org/10.1108/ARLA-07-2023-0117>
- Rodriguez, D. A., y Carnero, J. M. A. (2025). Grado de relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la educación a nivel secundario. *Revista San Gregorio*, 1(Especial 2), 39–45. https://doi.org/10.36097/rsan.v1iEspecial_2.3075
- Rodriguez, J. M. P., Sergote, J. F., Palallos, L. Q., y Garcia, N. R. (2025). The mediation of job satisfaction and organizational commitment on transformational leadership and employee retention in business process outsourcing companies in Metro Manila: A serial mediation analysis. *The South East Asian Journal of Management*, 19(2), 126–150.
<https://doi.org/10.7454/seam.v19i2.1976>
- Rohidin, R., Saepudin, A., Juliana, J., Tjahjono, B., y Suryahim, I. (2023). The influence of transformational leadership and organizational culture on work productivity. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 101–112. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i1.6534>
- Ruiz-Vázquez, M. H., Rodríguez-González, F. G., y Trujillo-Reyes, J. C. (2024). Personality and leadership style in generation Z: A quantitative study in a higher education institution in Mexico. *Intangible Capital*, 20(1), 170–192. <https://doi.org/10.3926/ic.2383>
- Rusydi, M., Muhdar, H. M., y Djafar, F. (2025). Islamic institution management: How transformational leadership affects employee creativity and its implications on entrepreneurial behaviour. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 16(3), 85–102. <https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800505.20251603>

- Şahin, N., y Bilir, F. P. (2024). The effect of transformational leadership and personal cultural values on creating a learning organization. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 206. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02701-6>
- Saini, G., Jena, L. K., Gupta, S., y Mahale, G. (2025). Understanding green behaviours through the lens of self-determination theory. *Measuring Business Excellence*, 29(1), 76–96. <https://doi.org/10.1108/MBE-07-2024-0110>
- Samodien, M., Du Plessis, M., y Van Vuuren, C. J. (2024). Enhancing higher education performance: Transformational, transactional and agile leadership. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, a2768. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2768>
- Seyama-Mokhaneli, S. (2024). Critical conscious leadership for decolonisation: a Black consciousness perspective of authentically transforming leadership. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(9), 71–87. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2023-0033>
- Shanti, I., Noermijati, N., Rofiaty, R., y Sunaryo, S. (2025). Organisational culture, transformational leadership, and emotional intelligence in change readiness. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, a3047. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.3047>
- Sharma, P. K., y Kumra, R. (2025). Emotional intelligence and self-efficacy as mediators in the relationship between transformational leadership and proactive customer service performance. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 17(1), 25–47. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-07-2023-0108>
- Sharma, R. K., y Kaur, S. (2024). Analysing the mediating role of organisational citizenship behaviour between transformational leadership and education 4.0 using PLS-SEM

approach. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 391–412.

<https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2023-0322>

Sjölund, S., Arce-Trigatti, P., y Farrell, C. C. (2025). Balancing between collaboration and autonomy: leadership insights from a Swedish preschool research-practice partnership. *International Journal of Educational Management*, 39(6), 1479–1494.

<https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2024-0593>

Sohn, W., y Harvey, J.-F. (2024). Chasing two hares at once: The effects of goal orientation (in)congruence in teams. *Human Resource Management*, 63, 939–957.

<https://doi.org/10.1002/hrm.22242>

Stein, M., Weiss, M., Kühner, C., y Zacher, H. (2025). Environmentally-specific transformational leadership and environmental voice: A five-wave study of reciprocal within-person relations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.

Suparwadi, S., Al Musadieq, M., Riza, M. F., y Hutahayan, B. (2024). Leveraging intellectual capital and knowledge management to drive innovation and organizational performance. *International Journal of Engineering Business Management*, 16, 1–18.

<https://doi.org/10.1177/18479790241304563>

Supriharyanti, E., Sukoco, B. M., Ubaidi, A., Susanto, E., Widiyanto, S., Nasution, R. A., Fauzi, A. M., y Wu, W.-Y. (2024). Empowering leadership and team change capability: the mediating effect of team PsyCap. *Leadership y Organization Development Journal*, 45(6), 1083–1101. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2022-0331>

Taamneh, M. M., Al-Okaily, M., Abudoleh, J. D., Albdareen, R., y Taamneh, A. M. (2025).

Nexus between green human resource management practices and corporate social

- responsibility: does transformational leadership make difference? *International Journal of Organizational Analysis*, 33(1), 1–24. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3903>
- Tafvelin, S., Nielsen, K., Lundmark, R., von Thiele Schwarz, U., Abildgaard, J. S., y Hasson, H. (2025). More is not always merrier: does leader-team perceptual distance on context influence leadership training transfer? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 251–262. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2412357>
- Tan, A. B. C., van Dun, D. H., y Wilderom, C. P. M. (2025). What leader behaviors evoke employee innovative work behavior in Asia? Validation of a new survey scale. *Journal of Management y Organization*, 31, 144–172. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.32>
- Tang, C. W. (2025). Enhancing teachers' creative teaching through transformational leadership within a diverse workplace: the role of principals' cross-cultural competence, and teachers' task independence and promotion focus. *The International Journal of Educational Management*, 39(2), 361–377. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2024-0612>
- Thuy, D. T. T., y Anh, T. T. (2024). Linking transformational leadership and project success: Role of work engagement and project complexity. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 11(2), 320–331. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i2.1619>
- Tjasmana, F., Nugroho, S. D., y Riyanto, A. (2023). Increasing employee productivity through visionary leadership, work environment, and work discipline: The mediation role of organizational innovation. *Jurnal Ekonomi*, 14(2), 55–68. <https://doi.org/10.36418/jekonomi.v14i2.5325>
- Turriago, N., Datnow, A., Diaz, J., Cohen, S., y Wishard Guerra, A. (2025). Equity in policy and practice: how school and district leaders support multilingual learners. *School Leadership y Management*. <https://doi.org/10.1080/13632434.2025.2594190>

Uddin, M. A., Meah, E., Alam, M. T., Raihan, T., y Jilani, M. M. A. K. (2025). The influence of subordinates' strength-based leadership on creative process engagement in a moderated mediation mechanism. *Central European Management Journal*.

<https://doi.org/10.1108/CEMJ-02-2025-0040>

Uddin, M. A., Meah, E., Alam, M. T., Raihan, T., y Jilani, M. M. A. K. (2025). The influence of subordinates' strength-based leadership on creative process engagement in a moderated mediation mechanism. *Central European Management Journal*.

<https://doi.org/10.1108/CEMJ-02-2025-0040>

Vanlommel, K., van den Boom-Muilenburg, S. N., y Kikken, E. (2025). School leadership during disruptive change: an emotional and relational practice. *School Leadership y Management*, 45(1), 125–147. <https://doi.org/10.1080/13632434.2024.2421526>

Varghese, J. J., y Rao, M. K. (2025). Influence of resonant leadership on creative performance: The mediating role of affective trust. *Cogent Business y Management*, 12(1), 2442089.

<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2442089>

Vela-Quico, G. A., Vela-Quico, A. F., Núñez del Prado-Cuadros, E. C., y Cáceres-Mendigurre, A. T. (2026). Liderazgo directivo y gestión escolar: estudio documental desde las tesis de Maestría en Educación. *Prisma Social*, (52), 304–321. <https://doi.org/10.65598/rps.5989>

Volotovska, T., Mykhailiv, H., Porada, O., Zelman, L., y Kyshakevych, S. (2024). Change management within the learning environment: The role of leadership and innovative management. *Conhecimento y Diversidade*, 16(43), 116–152.

Vongswasdi, P., Leroy, H., Claeys, J., Anisman-Razin, M., y van Dierendonck, D. (2023).

Beyond developing leaders: Toward a multinarrative understanding of the value of

- leadership development programs. *Academy of Management Learning y Education*, 23(1), 8–40. <https://doi.org/10.5465/amle.2021.0231>
- Wang, T., Yu, B., Liu, M., y Zhou, Y. (2025). How leader bottom-line mentality impedes employee innovative behavior: a Pygmalion effect perspective. *Leadership y Organization Development Journal*, 46(1), 41–52. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2024-0167>
- Watterston, B., y Ehrich, L. C. (2023). Multiple faces of leadership: Why women’s leadership development is everyone’s responsibility. *School Leadership y Management*, 43(2), 167–174.
- Wegner, R. S., Estivaleta, V. F. B., Matheis, T. K., y Vieira, K. M. (2025). The influence of transformational leadership for environmental sustainability on organizational citizenship behaviors. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 27(2), e20230143. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v27i02.4293>
- Westerman, G., Bonnet, D., y McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.
- Xiang, X., y Wang, H. (2025). The Hidden Key Personality Traits of Effective Leadership in China. *SAGE Open*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440251327533>
- Xiang, X., y Wang, H. (2025). The Hidden Key Personality Traits of Effective Leadership in China. *SAGE Open*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440251327533>
- Yamoah, E. E. (2025). Employee commitment in Ghanaian healthcare: A multi-factor analysis. *Business, Management and Economics Engineering*, 23(1), 44–66. <https://doi.org/10.3846/bmee.2025.22414>

- Yang, D., Crawford, J., Daugaard, D., y Jia, J. (2026). How finance leaders and organisational culture influence employees' green behaviour: An exploratory study. *Business Strategy and the Environment*, 35, 1199–1218. <https://doi.org/10.1002/bse.70217>
- Yidana, M. B., y Acquah, B. Y. S. (2024). Examining the influence of Economics teachers' engagement in professional learning communities on teaching self-efficacy: a structural equation modelling approach. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 2334113. <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2334113>
- Yousefi, M., Wang, Q., y Mullick, J. (2025). Confidence in connection: Teacher collaboration as the strongest predictor of inclusive practices in Chinese schools. *SAGE Open*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440251364614>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.
- Zada, M., Khan, J., Saeed, I., Zada, S., y Yong Jun, Z. (2024). Linking sustainable leadership with sustainable project performance: mediating role of knowledge integration and moderating role of top management knowledge values. *Journal of Knowledge Management*, 28(6), 1588–1608. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2023-0019>
- Zehao, Z., Abdul Kadir, S., y Abdullah, A. (2025). Deans' transformational leadership and internationalization of higher education in Chinese universities: Mediating effect of adhocracy culture. *SAGE Open*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440251360139>