



Influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en
instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas.

Mariana Londoño Muñoz

María José Londoño Muñoz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

noviembre de 2025

Contenido

| | |
|--|-----------|
| Resumen..... | 3 |
| Abstract..... | 4 |
| Introducción..... | 5 |
| CAPÍTULO I | 7 |
| 1 Planteamiento del Problema..... | 7 |
| 2 Descripción del Problema | 10 |
| 1.1.1 Objetivos:..... | 12 |
| 1.1 Objetivo General..... | 12 |
| 1.2 Objetivos Específicos..... | 12 |
| Liderazgo transformacional: | 17 |
| Guía de entrevista semiestructurada: | 39 |
| Formato de observación participante: | 40 |
| Matriz de revisión documental:..... | 40 |
| Triangulación de la información..... | 40 |
| Análisis de los datos cuantitativos | 41 |
| Análisis de los datos cualitativos | 42 |
| Plan de Acción | 43 |
| Resultados | 46 |
| Objetivo Específico 1: | 46 |
| Objetivo Específico 2: | 48 |
| Objetivo Específico 3: | 50 |
| Síntesis General de los Hallazgos | 51 |
| Conclusiones | 52 |
| Referencias..... | 54 |

Resumen

En el marco del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas enfrentan retos en la gestión del talento humano, el fortalecimiento organizativo y la participación comunitaria. Estas dinámicas demandan liderazgos que trasciendan el control jerárquico y promuevan la innovación, el compromiso y la construcción colectiva. En este contexto, el liderazgo transformacional se presenta como una estrategia clave para potenciar capacidades, generar sentido de pertenencia y fomentar procesos sostenibles en los territorios rurales.

El objetivo general de la investigación es analizar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas, con el propósito de aportar al fortalecimiento de la nueva ruralidad. Para ello, se adopta un enfoque cualitativo con diseño de estudio de caso múltiple, que permite comprender, a partir de las experiencias de actores locales, cómo se desarrollan las prácticas de liderazgo y gestión en este territorio.

La investigación contempla entrevistas semiestructuradas, observación participante y revisión documental como técnicas de recolección de información. Se espera que los hallazgos orienten la formulación de estrategias que fortalezcan el liderazgo transformacional en las comunidades rurales y promuevan modelos de gestión del talento humano más inclusivos, participativos y sostenibles.

Palabras clave: Nueva ruralidad, innovación, liderazgo Social, talento humano, junta de acción comunal.

Abstract

Within the framework of the Special District of Science, Technology and Innovation of Medellín, the rural community institutions of San Sebastián de Palmitas face challenges in the management of human talent, organizational strengthening and community participation. These dynamics demand leadership that transcends hierarchical control and promotes innovation, commitment and collective construction. In this context, transformational leadership is presented as a key strategy to enhance skills, generate a sense of belonging and promote sustainable processes in rural territories.

The general objective of the research is to analyze the influence of transformational leadership in the management of human talent in rural community institutions of San Sebastián de Palmitas, with the purpose of contributing to the strengthening of the new rurality. To this end, a qualitative approach is adopted with multiple case study design, which allows understanding, from the experiences of local actors, how leadership and management practices are developed in this territory.

The research includes semi-structured interviews, participant observation and documentary review as information collection techniques. The findings are expected to guide the formulation of strategies that strengthen transformational leadership in rural communities and promote more inclusive, participatory and sustainable human talent management models.

Keywords: New rurality, innovation, social leadership, human talent, communal action board.

Introducción

En el marco de las transformaciones sociales, políticas y económicas que atraviesan los territorios rurales en América Latina, ha surgido el concepto de *nueva ruralidad* como una forma de interpretar los cambios estructurales que reconfiguran la vida en el campo. Esta perspectiva supera la visión tradicional del mundo rural como espacio exclusivamente agrícola, e incorpora dimensiones como el emprendimiento comunitario, la participación ciudadana, la conectividad, la sostenibilidad y la gestión autónoma de los recursos. En este contexto, las instituciones comunitarias juegan un papel fundamental como estructuras de gobernanza local, actores de desarrollo y promotoras del tejido social. (Alcaldía de Medellín, 2024)

Sin embargo, muchas de estas organizaciones enfrentan desafíos considerables en términos de gestión del talento humano, liderazgo efectivo, fortalecimiento organizativo y sostenibilidad. La limitada formación en liderazgo, la rotación de actores comunitarios, la ausencia de estrategias para identificar y potenciar capacidades, y el bajo nivel de articulación interinstitucional, dificultan los procesos de desarrollo endógeno y de apropiación comunitaria. Ante ello, surge la necesidad de explorar enfoques de liderazgo que se alineen con las características y necesidades de estas comunidades.

El *liderazgo transformacional* se presenta como una alternativa que permite movilizar personas hacia una visión compartida, promover el crecimiento individual y colectivo, estimular la innovación y generar sentido de pertenencia (Almirón, Tikhomirova, Trejo, & García, 2015). En entornos rurales, este tipo de liderazgo puede ser clave para fortalecer procesos de autogestión, cohesión social y sostenibilidad comunitaria, especialmente si se articula con una gestión estratégica del talento humano que reconozca el conocimiento local como recurso valioso.

La presente propuesta de investigación surge de la experiencia territorial en zonas rurales del Distrito de Medellín, particularmente en corregimientos donde las instituciones comunitarias, tales como juntas de acción comunal, asociaciones campesinas o colectivos locales, cumplen funciones vitales en la gobernanza, gestión de proyectos, defensa del territorio y generación de redes de apoyo social. En múltiples ocasiones se han evidenciado procesos de desmotivación, baja participación, desgaste organizativo y vacíos en la sucesión de liderazgos. Frente a esto, se identifica la urgencia de fortalecer estas organizaciones desde enfoques innovadores que integren el liderazgo transformacional con estrategias de gestión del talento humano, entendiendo este último no solo como la administración de personal, sino como la promoción del desarrollo humano, relacional y técnico de quienes participan en las dinámicas comunitarias.

La investigación parte de la premisa de que el fortalecimiento de la nueva ruralidad no se logra únicamente con inversión pública o infraestructura, sino mediante el reconocimiento y potenciación del capital humano y social presente en los territorios. Por ello, se plantea estudiar cómo el liderazgo transformacional influye en las prácticas de gestión del talento humano en instituciones comunitarias, y cómo este binomio puede contribuir a una ruralidad más participativa, autónoma y sostenible.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

En los últimos años, el concepto de nueva ruralidad ha cobrado relevancia en América Latina como una categoría que reconoce la transformación de los territorios rurales más allá de la agricultura, incorporando procesos de diversificación económica, participación ciudadana, innovación social y gobernanza local. En este contexto, las instituciones comunitarias como las Juntas de Acción Comunal, asociaciones de campesinos y colectivos rurales se constituyen en actores clave para el desarrollo territorial. Sin embargo, muchas de estas organizaciones enfrentan serias limitaciones en su estructura organizativa, gestión del talento humano y capacidad de liderazgo, lo que obstaculiza su impacto en los procesos de desarrollo rural sostenible.

A nivel regional y nacional, Colombia enfrenta grandes retos en cuanto a la consolidación de una ruralidad equitativa e inclusiva. Donde según diversas investigaciones una alta población habita en zonas rurales, donde persisten brechas significativas en términos de educación, empleo y gobernanza. A pesar de los esfuerzos gubernamentales, muchas instituciones comunitarias carecen de herramientas de liderazgo modernas y efectivas, capaces de inspirar, motivar y transformar a sus equipos de trabajo y a las comunidades que representan. En este sentido, el liderazgo transformacional, es entendido como la capacidad de los líderes para generar cambios positivos en sus organizaciones mediante la motivación, la innovación, la visión compartida y el empoderamiento, se presenta como una alternativa clave para el fortalecimiento institucional en estos territorios.

Conceptualmente, es necesario definir liderazgo transformacional como aquel que estimula a los miembros de una organización a alcanzar su máximo potencial a través de la inspiración, la consideración individualizada, la motivación intelectual y la influencia idealizada. La gestión del

talento humano en instituciones comunitarias, por su parte, se refiere a la forma en que estas organizaciones reclutan, capacitan, motivan, organizan y retienen a sus colaboradores, ya sean voluntarios, líderes naturales o personal contratado. (Almirón, Tikhomirova, Trejo, & García, 2015).

La implementación de prácticas de liderazgo transformacional en instituciones comunitarias incide positivamente en el fortalecimiento de la gestión del talento humano, promoviendo procesos más participativos, motivacionales y sostenibles en contextos de nueva ruralidad.

En el corregimiento de San Sebastián de Palmitas se evidencian brechas sociales y económicas que afectan directamente a sus comunidades rurales. A pesar de los avances en la implementación de políticas públicas con enfoque territorial, persisten desigualdades frente al acceso a empleo digno, oportunidades educativas, infraestructura social y mecanismos efectivos de participación ciudadana. Estas condiciones generan un escenario en el que, si bien existe un interés comunitario por participar y fortalecer procesos locales, el impacto real en la toma de decisiones y en el desarrollo de proyectos sostenibles sigue siendo limitado.

Las organizaciones comunitarias del corregimiento entre ellas Juntas de Acción Comunal, asociaciones de productores, colectivos juveniles y grupos culturales enfrentan dificultades para consolidarse como estructuras sólidas y sostenibles. Una de las principales causas es la prevalencia de modelos de liderazgo tradicionales, caracterizados por prácticas centralizadas o poco participativas, que repercuten negativamente en la motivación, la permanencia y el desarrollo de las personas vinculadas a los procesos organizativos. A ello se suma la falta de acompañamiento técnico e institucional, la constante rotación de liderazgos y el bajo nivel de articulación entre las organizaciones comunitarias y las entidades distritales.

Este panorama impacta de manera particular a jóvenes rurales, mujeres campesinas, líderes comunitarios y voluntarios, quienes asumen el reto de sostener organizaciones sin contar con herramientas adecuadas para la gestión del talento humano ni con enfoques de liderazgo que generen sentido de pertenencia y compromiso colectivo. La consecuencia es el debilitamiento del tejido social, la desconfianza comunitaria y la baja incidencia de los procesos organizativos en el desarrollo local.

En este contexto, el liderazgo transformacional se plantea como un enfoque necesario para fortalecer el talento humano, promover la innovación social y dinamizar procesos organizativos más democráticos e inclusivos en San Sebastián de Palmitas, de manera que las instituciones comunitarias puedan responder a las exigencias de la nueva ruralidad y convertirse en actores estratégicos dentro del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

Frente a este panorama, surge las siguientes preguntas de investigación:
Pregunta orientadora:

¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en las prácticas de gestión del talento humano (motivación, participación y retención) de las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas, y qué estrategias organizacionales se requieren para su fortalecimiento?

2. Descripción del Problema

En el Distrito de Medellín, la ruralidad representa aproximadamente el 70% del territorio, abarcando cinco corregimientos (San Sebastián de Palmitas, San Cristóbal, Altavista, Santa Elena y San Antonio de Prado), donde habitan comunidades que históricamente han enfrentado desigualdades sociales, económicas y de acceso a oportunidades institucionales (Alcaldía de Medellín, 2024). A pesar de los avances en políticas públicas con enfoque diferencial, persisten limitaciones estructurales que afectan la organización social, el fortalecimiento institucional comunitario y la gestión del talento humano en sus organizaciones de base.

En este escenario, instituciones comunitarias como Juntas de Acción Comunal, asociaciones de productores, colectivos juveniles y grupos culturales presentan dificultades para consolidarse como estructuras sostenibles, democráticas y funcionales. Estas limitaciones están vinculadas, en gran medida, a modelos de liderazgo tradicionales que reproducen prácticas autoritarias, centralizadas o poco participativas, lo cual repercute negativamente en la motivación, permanencia y desarrollo del talento humano. La ausencia de procesos claros de formación en liderazgo y de estrategias de gestión acordes con las dinámicas de la nueva ruralidad agudiza esta situación. (Arroyave, B., Muñoz, L. 1994)

El problema se evidencia con particular fuerza en San Sebastián de Palmitas, corregimiento con una fuerte vocación agrícola y un creciente desarrollo del turismo comunitario, donde confluyen fenómenos como el relevo generacional, la diversificación económica y la presión del crecimiento urbano. Sin embargo, la falta de acompañamiento técnico, la rotación de liderazgos, el desinterés de jóvenes en procesos comunitarios y la débil articulación con las entidades

distritales dificultan la sostenibilidad organizativa. Esto impacta directamente a líderes comunitarios, mujeres campesinas, jóvenes rurales y voluntarios, quienes enfrentan el desafío de sostener proyectos colectivos sin contar con herramientas suficientes para gestionar el talento humano ni para ejercer un liderazgo transformador. (Álvarez, E. Londoño, Y. 2019)

La consecuencia es el debilitamiento del tejido social, la pérdida de confianza en las instituciones comunitarias, la baja participación en mecanismos de planeación local y el estancamiento de proyectos que podrían contribuir al desarrollo del corregimiento. En este contexto, el liderazgo transformacional adquiere relevancia, ya que permite inspirar procesos de cambio, fomentar la visión compartida, fortalecer la motivación colectiva y generar innovación organizacional. Como plantea Kay (2009), el fortalecimiento institucional en la ruralidad no se limita al acceso a recursos, sino que exige construir capacidades locales y modelos de gobernanza más horizontales e inclusivos.

En síntesis, el corregimiento de San Sebastián de Palmitas enfrenta un reto estructural en la manera en que sus organizaciones comunitarias gestionan el talento humano y ejercen sus liderazgos. La ausencia de enfoques transformacionales, alineados con las nuevas dinámicas del territorio, limita el potencial de estas instituciones para responder a los desafíos de la nueva ruralidad y frena su papel estratégico en la construcción del desarrollo local con enfoque territorial en el marco del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

1.1.1 Objetivos:

1.1 Objetivo General

- Analizar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano de las instituciones comunitarias rurales del corregimiento San Sebastián de Palmitas con el fin de proponer estrategias organizacionales.

1.2 Objetivos Específicos

- Analizar las prácticas actuales de gestión del talento humano en las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora desde el enfoque del liderazgo transformacional.
- Identificar las características del liderazgo transformacional presentes en las instituciones comunitarias rurales y su relación con la motivación, participación y retención del talento humano.
- Proponer estrategias organizacionales basadas en el liderazgo transformacional para mejorar la gestión del talento humano en las instituciones comunitarias rurales del corregimiento del Distrito de Medellín, San Sebastián de Palmitas.

Justificación

La presente investigación tiene como propósito analizar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano de las instituciones comunitarias rurales del corregimiento de San Sebastián de Palmitas, con el fin de proponer estrategias organizacionales que fortalezcan su funcionamiento, sostenibilidad y capacidad de impacto en el territorio.

¿Qué se investiga?

Se indaga sobre cómo el liderazgo transformacional, entendido como aquel que promueve el compromiso, la inspiración, la innovación y el crecimiento personal y profesional, se manifiesta en el contexto rural comunitario. En particular, se busca identificar de qué manera este tipo de liderazgo se refleja en las instituciones comunitarias que operan en San Sebastián de Palmitas, organizaciones que cumplen un papel esencial en la participación ciudadana, el desarrollo local y la cohesión social en territorios históricamente excluidos.

¿Por qué es importante?

Las instituciones comunitarias rurales enfrentan dificultades como la alta rotación de personal, bajos niveles de motivación y participación, falta de formación en gestión organizacional y limitaciones estructurales derivadas de condiciones de inequidad y acceso. Estas problemáticas, señaladas en estudios nacionales sobre empleo rural (DANE, 2020), limitan la permanencia y el desarrollo profesional de quienes integran estas organizaciones, debilitando su sostenibilidad y capacidad de acción. Frente a ello, el liderazgo transformacional se constituye en una alternativa clave para fomentar procesos de gestión del talento humano que promuevan la pertenencia, la cohesión interna y el empoderamiento colectivo.

¿Para qué se hace?

El estudio se orienta a tres propósitos principales:

Identificar las características del liderazgo transformacional presentes en las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas y su relación con factores como la motivación, la participación y la retención del talento humano.

Analizar las prácticas actuales de gestión del talento humano en dichas organizaciones, reconociendo fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

Proponer estrategias organizacionales basadas en el liderazgo transformacional, encaminadas a mejorar la eficiencia, la sostenibilidad y la capacidad de incidencia de las instituciones comunitarias en el territorio.

Para lograrlo, la investigación adopta un enfoque mixto, que combina métodos cualitativos y cuantitativos. Desde el componente cualitativo, se aplicarán entrevistas semiestructuradas, observación participante y revisión documental, orientadas a comprender las dinámicas de liderazgo en profundidad. Desde el componente cuantitativo, se implementará una encuesta con escala tipo Likert, basada en las dimensiones propuestas por Bass y Avolio (1994), con el propósito de medir los niveles percibidos de liderazgo transformacional entre los integrantes de las instituciones comunitarias. Esta triangulación metodológica permitirá contrastar percepciones, fortalecer la validez de los hallazgos y ofrecer un panorama integral de la relación entre liderazgo y gestión del talento humano en el contexto rural.

De este modo, la investigación no solo aportará un marco teórico aplicado al contexto rural del Distrito de Medellín, sino que también busca ofrecer herramientas prácticas que fortalezcan el tejido comunitario de San Sebastián de Palmitas, contribuyendo a la consolidación de una gestión del talento humano más humana, participativa y transformadora.

Marco Referencial

Marco Conceptual

Nueva Ruralidad: El medio rural se concibe hoy en día como una entidad tanto socioeconómica como geográfica, compuesta por un territorio, una población, diversos asentamientos y un conjunto de instituciones públicas y privadas. Este entorno está conformado por regiones o zonas en las que se ubican pueblos, aldeas, pequeñas ciudades, centros regionales, espacios naturales y áreas cultivadas, donde se desarrolla una amplia diversidad de actividades como la agricultura, la pequeña y mediana industria, el comercio, los servicios, la ganadería, la pesca, la minería, el turismo y la extracción de recursos naturales. (Pérez, E. 2004)

De esta manera, lo rural no se limita únicamente a lo agrícola ni representa exclusivamente la producción primaria; por el contrario, trasciende el ámbito agrario.

Las nuevas concepciones del desarrollo rural en América Latina han superado la visión centrada únicamente en la mitigación de la pobreza, para orientarse hacia un enfoque regional que promueva la sostenibilidad no solo de los recursos naturales, sino también desde las dimensiones económica, política, social y cultural. En este marco, se incorpora el concepto de empoderamiento de las comunidades campesinas, buscando que los pobladores rurales y sus organizaciones accedan al poder necesario para ejercer plenamente sus derechos frente al Estado. (Pérez, E. 2004)

Asimismo, esta nueva visión del desarrollo rural reconoce la importancia de incorporar una perspectiva de equidad de género y de fomentar la participación activa de los distintos actores sociales en los procesos y proyectos de desarrollo.

A partir de lo anterior, surge la necesidad de evidenciar y proponer nuevas funciones para los espacios rurales, que contribuyan a su reequilibrio y desarrollo integral. Entre estas funciones se destacan:

- Promoción del equilibrio territorial.
- Conservación ecológica y provisión de recursos y servicios ambientales.
- Producción de alimentos limpios u orgánicos.
- Desarrollo de usos agrarios no alimentarios.
- Establecimiento de agroindustrias y empresas manufactureras.
- Generación de empleo no agrícola.
- Fomento de espacios para actividades de esparcimiento y recreación al aire libre.

Innovación: Surgida en el ámbito de los estudios geoeconómicos, la teoría del medio o entorno innovador centró su argumentación en los aspectos relacionados con la organización empresarial y su capacidad para generar crecimiento y ventajas competitivas dinámicas. No obstante, esta perspectiva dejó en segundo plano dimensiones extraeconómicas que, en los últimos años, han cobrado relevancia en la comprensión del desarrollo territorial. Desde una visión más integral, se hace necesario ampliar el concepto de innovación y redefinir lo que significa ser un territorio innovador, entendido como aquel que, a través de esta estrategia prioritaria, impulsa un desarrollo sostenible, inclusivo y contextualizado. Chiriboga, M. (2003).

En el caso de los territorios rurales del Distrito de Medellín, ser un territorio innovador implica no solo el fortalecimiento de los sistemas productivos locales ya sean agroalimentarios, artesanales, turísticos o de servicios comunitarios, sino también la articulación de estos con procesos de innovación tecnológica, social y organizacional. Este enfoque reconoce que muchas de las empresas rurales, incluidas las unidades productivas campesinas o familiares, incorporan de

manera progresiva mejoras en sus procesos, productos y servicios, aunque estas innovaciones sean predominantemente adaptativas.

Cuando estas prácticas innovadoras se consolidan y se reproducen con cierta frecuencia, es posible identificar trayectorias tecnológicas diferenciadas en lo espacial, que responden a las características del territorio y sus actores. En los contextos rurales, esto puede expresarse en el uso de tecnologías apropiadas, la implementación de soluciones basadas en el conocimiento ancestral o comunitario, o en nuevas formas de organización y comercialización que fortalezcan la economía local.

Por tanto, avanzar hacia territorios rurales innovadores en Medellín requiere reconocer y potenciar estas dinámicas existentes, generar condiciones habilitantes para que la innovación se convierta en una práctica habitual no esporádica dentro del tejido productivo local, y vincularlas con políticas públicas que promuevan el desarrollo territorial desde una perspectiva participativa y sostenible.

Liderazgo transformacional:

El liderazgo transformacional se centra en el papel del líder como agente de cambio, capaz de promover el compromiso y motivar al equipo, enfocándose en cualidades intangibles, como la construcción de relaciones significativas y el otorgamiento de sentido a las actividades realizadas. Este estilo de liderazgo se fundamenta en los valores, creencias y cualidades personales tanto del líder como de sus seguidores. (Almirón, Tikhomirova, Trejo, & García, 2015).

Diversos estudios han demostrado que el liderazgo transformacional genera mejores resultados organizacionales, a partir del carisma, la inspiración y la alineación con los intereses

colectivos de la organización. Una de sus particularidades más destacadas es la aproximación personal al trabajador, quien es considerado como una persona integral y no como un mero recurso instrumental. El líder transformacional estimula intelectualmente a los colaboradores, valora sus ideas, y los motiva e inspira para hacerlos partícipes activos en la consecución de los objetivos organizativos. (Almirón, Tikhomirova, Trejo, & García, 2015).

Las investigaciones coinciden en que este tipo de liderazgo se caracteriza por cuatro dimensiones clave: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. Este modelo ofrece numerosas ventajas: el líder se convierte en un referente a seguir, se fortalece la cooperación, se desarrollan habilidades socio-personales y se incrementa la autoestima tanto del líder como de sus seguidores, lo que repercute positivamente en el desempeño general de la organización.

Sin embargo, a pesar de sus múltiples beneficios, el liderazgo transformacional también presenta ciertas limitaciones. Una de ellas es la necesidad de tiempo para construir una relación de confianza con el equipo, lo que implica que los resultados no suelen ser inmediatos, sino que se obtienen a mediano o largo plazo. No obstante, su impacto es significativo, ya que fomenta una visión compartida, sustentada en la cooperación, la innovación y el compromiso, aspectos que benefician tanto a la organización como a sus miembros.

Finalmente, los líderes transformacionales buscan construir una cultura organizacional sólida, basada en la lealtad, la motivación individual y colectiva, y un profundo sentido de pertenencia, elementos fundamentales para lograr procesos de transformación sostenibles. Talento humano: La Administración de Recursos Humanos (ARH) es una función clave dentro de la gestión organizacional, encargada de procesos como la adquisición, formación, evaluación y compensación de los empleados. Aunque existe un área específica para esta labor, en la práctica

todos los gerentes cumplen un rol fundamental en la gestión del talento humano, al participar en actividades como el reclutamiento, la selección, las entrevistas y el entrenamiento del personal. (Chávez, L. 2015).

Objetivos de la gestión del talento humano

Las personas son el activo más valioso de cualquier organización. Las empresas exitosas comprenden que su crecimiento, sostenibilidad y prosperidad dependen directamente de su capacidad para optimizar el retorno de inversión de todos sus socios, y especialmente de sus colaboradores. En este sentido, la gestión del talento humano se convierte en la función que permite la colaboración efectiva de todos los actores institucionales para alcanzar los objetivos tanto organizacionales como individuales. (Chávez, L. 2015).

Aunque la expresión más común sigue siendo “Administración de Recursos Humanos (ARH)”, hoy se reconoce un enfoque más integral que valora el talento, el potencial y la calidad de vida de las personas. Su contribución a la eficacia organizacional se expresa a través de los siguientes objetivos:

1. Apoyar el logro de los objetivos y la misión organizacional: La función de recursos humanos debe alinearse con el negocio, entendiendo sus particularidades para contribuir activamente al cumplimiento de metas estratégicas.
2. Aportar competitividad a la organización: Esto implica gestionar de forma efectiva las habilidades, conocimientos y capacidades del equipo humano como ventaja diferencial frente al mercado.
3. Proveer empleados capacitados y motivados: La motivación no se limita a las compensaciones económicas; el reconocimiento, la justicia en las recompensas y la claridad en los objetivos y métodos de evaluación son factores clave para el desempeño.

4. Fomentar la autorrealización y satisfacción laboral: La satisfacción no garantiza productividad, pero su ausencia puede generar ausentismo, desvinculación emocional y bajo rendimiento. Un entorno laboral positivo influye directamente en el éxito de la organización.
5. Promover la calidad de vida en el trabajo (CVT): Este concepto abarca aspectos como el estilo de liderazgo, la autonomía, la seguridad laboral, un ambiente saludable y tareas significativas. Su objetivo es hacer del entorno laboral un espacio atractivo, humano y funcional.
6. Gestionar el cambio organizacional: Los constantes cambios sociales, tecnológicos, económicos y culturales exigen estructuras organizacionales más ágiles y flexibles. La ARH debe ser promotora de la adaptación y la innovación.
7. Establecer políticas éticas y fomentar la responsabilidad social: Tanto las organizaciones como sus miembros deben actuar con base en principios éticos y de responsabilidad social, como parte esencial del desarrollo sostenible y la buena reputación institucional.

Marco Contextual

La investigación se desarrollará con un enfoque territorial en el corregimiento de San Sebastián de Palmitas, perteneciente al Distrito de Medellín. Este corregimiento, que representa aproximadamente el 10% de la extensión distrital, se configura como un espacio rural de gran relevancia para la comprensión de la dinámica del territorio en su conjunto. A pesar de su inclusión en diversas políticas públicas de desarrollo con enfoque territorial, la población de San Sebastián de Palmitas continúa enfrentando múltiples desafíos de carácter social, organizativo y económico, los cuales ponen en evidencia la necesidad de generar estrategias de intervención diferenciadas que reconozcan sus particularidades y potencialidades. En este sentido, abordar el estudio de este

territorio no solo permite identificar las tensiones y limitaciones que inciden en su desarrollo, sino también visibilizar su papel estratégico en la construcción de un Distrito de Medellín más equitativo, incluyente y articulado entre lo urbano y lo rural.

Marco legal

| Norma | Descripción | Articulación con la propuesta |
|--|---|---|
| Constitución Política de Colombia (1991) | Reconoce los derechos fundamentales, la participación ciudadana (Art. 40) y la función social de las organizaciones comunitarias. | La propuesta busca fortalecer el liderazgo y la gestión del talento humano en organizaciones comunitarias, materializando el derecho a la participación activa, organizada y corresponsable de la ciudadanía. |
| Ley 743 de 2002 (Regula las Juntas de Acción Comunal) | Define la naturaleza, organización, funcionamiento y apoyo a las Juntas de Acción Comunal (JAC) como formas legítimas de organización comunitaria. | La investigación se desarrolla en el marco de las organizaciones comunitarias rurales; esta norma legitima su papel en el desarrollo territorial y respalda el fortalecimiento de sus capacidades de liderazgo. |
| Política Nacional de Participación Social en Salud (Resolución 2063 de 2017) | Establece mecanismos para garantizar la participación activa de los ciudadanos en la gestión, control social y mejoramiento de los servicios de salud. | La propuesta fomenta el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en organizaciones que inciden en procesos de participación social y comunitaria, incluyendo los espacios de salud pública rural. |
| Acuerdo Distrital – Plan de Ordenamiento Territorial (POT) y Plan de Desarrollo Local (PDL) del Distrito de Medellín / Corregimiento San Sebastián de Palmitas | Define las líneas estratégicas, los proyectos prioritarios y el enfoque de desarrollo del territorio, incluyendo iniciativas como el Centro de Emprendimiento y | La propuesta se alinea con los objetivos de desarrollo territorial vigentes del Distrito de Medellín, aportando herramientas de liderazgo y gestión comunitaria que fortalecen |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| | Empleabilidad y Ruralidad Productiva. | las capacidades locales para el cumplimiento de las metas establecidas en el POT y el PDL. |
|--|---------------------------------------|--|

Marco teórico

Fundamentos del liderazgo transformacional

El concepto de liderazgo transformacional surge a finales de la década de 1978 como una respuesta al enfoque tradicional del liderazgo transaccional, centrado en la supervisión, el control y la recompensa. Fue introducido por James MacGregor Burns (1978), quien planteó que el liderazgo debía ir más allá del intercambio de recompensas por desempeño, promoviendo el crecimiento moral y motivacional tanto de líderes como de seguidores. Posteriormente, Bernard Bass (1985) amplió este enfoque, destacando que el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de los líderes para inspirar, motivar y desarrollar a sus colaboradores, generando cambios profundos en las actitudes, valores y comportamientos dentro de las organizaciones. (Rezaul et al., 2020).

De acuerdo con Bass y Avolio (2020), el liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones esenciales:

Influencia idealizada, que hace referencia a la capacidad del líder para servir como modelo ético y profesional, generando confianza, respeto y admiración entre los miembros del grupo.

Motivación inspiradora, entendida como la habilidad para comunicar una visión clara y estimulante del futuro, impulsando el compromiso colectivo hacia metas compartidas.

Estimulación intelectual, que promueve la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico dentro de los equipos de trabajo, alentando la resolución de problemas desde perspectivas nuevas.

Consideración individualizada, la cual implica reconocer las necesidades, potencialidades y aspiraciones de cada persona, fomentando su desarrollo personal y profesional dentro de la organización.

Este modelo propone que el liderazgo no se limita a dirigir tareas o alcanzar metas productivas, sino que tiene un papel esencial en la formación de vínculos humanos, la transformación cultural y el empoderamiento del talento humano. En contextos organizacionales, el liderazgo transformacional potencia la satisfacción laboral, la lealtad y la identificación con los valores institucionales, generando un sentido de propósito compartido (Bass & Riggio, 2006).

Diversos estudios han demostrado que los líderes transformacionales promueven un clima organizacional positivo, estimulan la innovación y facilitan la adaptación al cambio (Northouse, 2018). A diferencia del liderazgo transaccional que se centra en el cumplimiento de objetivos mediante recompensas y sanciones, el liderazgo transformacional busca motivar desde la visión, la confianza y la inspiración, generando en los colaboradores una motivación intrínseca hacia el aprendizaje continuo y la mejora constante.

En el ámbito de la gestión del talento humano, este tipo de liderazgo se considera un factor determinante para el fortalecimiento de las competencias laborales, la retención del personal y el desarrollo organizacional sostenible. A través de la comunicación empática y el reconocimiento del valor humano, los líderes transformacionales crean entornos donde el trabajo se percibe como un medio de realización personal y colectiva. Esto resulta especialmente relevante en las instituciones comunitarias rurales, donde los recursos son limitados y las relaciones interpersonales se constituyen en el eje central del funcionamiento organizativo.

Por tanto, comprender los fundamentos del liderazgo transformacional permite reconocer su potencial para transformar las dinámicas internas de las organizaciones rurales, fortalecer la

motivación y promover una gestión del talento humano más humana, participativa y orientada al bienestar colectivo. Este enfoque ofrece una base teórica sólida para analizar el impacto del liderazgo en el contexto de las instituciones comunitarias de San Sebastián de Palmitas, donde el liderazgo transformador puede convertirse en un motor de desarrollo y cohesión social.

Gestión del talento humano en contextos rurales

La gestión del talento humano constituye uno de los pilares fundamentales del desarrollo organizacional, al centrarse en la administración, formación y bienestar de las personas que integran una institución. Según Chiavenato (2017), el talento humano representa el recurso más valioso de toda organización, pues es el que aporta las capacidades, la creatividad y la energía necesarias para alcanzar los objetivos institucionales. Desde una perspectiva estratégica, la gestión del talento humano no se limita a procesos administrativos de contratación o evaluación, sino que implica orientar a las personas hacia la productividad, la innovación y el crecimiento integral, en correspondencia con la misión y la cultura organizacional.

Autores como Werther y Davis (2014) señalan que una gestión humana efectiva debe propiciar la satisfacción de los trabajadores, garantizar condiciones laborales dignas y fortalecer la identificación del personal con la organización. Para ello, la gerencia del talento humano integra funciones como la planeación de personal, la capacitación, la evaluación del desempeño, la motivación, la comunicación y el liderazgo. Estas dimensiones son esenciales para promover el compromiso y la retención del talento, especialmente en entornos donde los recursos materiales y económicos son limitados.

En el ámbito rural y comunitario, la gestión del talento humano enfrenta desafíos particulares. Las organizaciones sociales y comunitarias, como las Juntas de Acción Comunal, asociaciones agropecuarias o colectivos locales, suelen basar su funcionamiento en el trabajo

colaborativo, la solidaridad y el sentido de pertenencia territorial. Sin embargo, tal como advierte Gómez (2020), estas instituciones enfrentan dificultades relacionadas con la alta rotación de personal, la falta de formación técnica y gerencial, y las limitaciones presupuestales, lo que repercute en la sostenibilidad de sus procesos organizativos.

El empleo rural en Colombia presenta condiciones de informalidad, baja remuneración y escasa estabilidad, factores que inciden directamente en la gestión del talento. En territorios rurales como San Sebastián de Palmitas, estas problemáticas se intensifican debido al limitado acceso a procesos formativos, la fragmentación institucional y la ausencia de políticas locales de fortalecimiento organizacional. Por ello, la gerencia del talento humano en este contexto requiere un enfoque adaptativo, centrado en el desarrollo de capacidades, el acompañamiento continuo y la generación de entornos laborales participativos.

Desde la perspectiva de la gerencia social y comunitaria, autores como Kliksberg (2001) y Cunill (2012) enfatizan que la gestión de personas en organizaciones del territorio debe orientarse hacia la inclusión, el reconocimiento de saberes locales y la promoción del liderazgo compartido. En este sentido, el capital humano no se concibe solo como una fuerza laboral, sino como un conjunto de actores sociales con potencial transformador, capaces de impulsar procesos de desarrollo endógeno.

Aplicar principios de gestión del talento humano en organizaciones rurales implica, entonces, fortalecer competencias blandas como la comunicación, la empatía y la resolución de conflictos, además de fomentar la formación técnica en áreas administrativas y de liderazgo. Así, la gestión del talento humano se convierte en una estrategia para potenciar la participación ciudadana, la sostenibilidad organizacional y la cohesión social, componentes esenciales para el desarrollo integral de las comunidades rurales.

En este marco, el liderazgo transformacional se presenta como un modelo que complementa y enriquece la gestión humana, al promover la motivación, el reconocimiento individual y el compromiso colectivo. Este tipo de liderazgo permite trascender la visión operativa del talento humano, dando paso a una gestión más humana, participativa y adaptada a los desafíos del territorio, condición indispensable para fortalecer el tejido social y comunitario en corregimientos como San Sebastián de Palmitas.

Liderazgo transformacional y gestión del talento humano

La relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano ha sido ampliamente reconocida por su impacto en la motivación, el compromiso organizacional y la sostenibilidad institucional. Según Bass y Avolio (2020), el liderazgo transformacional es un factor determinante en la creación de entornos laborales donde las personas se sienten valoradas, inspiradas y orientadas hacia metas colectivas. En este sentido, el líder transformacional actúa no solo como un supervisor o administrador de recursos, sino como un agente de cambio que impulsa el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

Desde la perspectiva de la gerencia del talento humano, la incorporación del liderazgo transformacional favorece la creación de culturas organizacionales basadas en la confianza, la comunicación y la innovación. Chiavenato (2017) destaca que los líderes que practican este enfoque logran alinear los intereses individuales con los objetivos institucionales, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso laboral. Esto se traduce en una mayor retención del talento, reducción de conflictos, incremento en la productividad y una mejora en el clima organizacional.

En contextos donde predominan las estructuras comunitarias o de base social, el liderazgo transformacional se convierte en un componente esencial para la sostenibilidad institucional. Burns (1978) señala que este tipo de liderazgo eleva los niveles de conciencia moral y motiva a

los individuos a trascender sus intereses personales en favor del bien común. De esta manera, la gestión del talento humano, orientada por principios transformacionales, permite fortalecer las capacidades colectivas, promover la autogestión y fomentar procesos participativos que incrementen la cohesión interna de las organizaciones.

Estudios recientes confirman que las organizaciones que adoptan modelos de liderazgo transformacional presentan mayores niveles de satisfacción laboral, creatividad y compromiso organizacional (Northouse, 2018; Robbins & Judge, 2020). En el ámbito comunitario, esta relación adquiere especial relevancia, ya que las instituciones rurales dependen en gran medida de la motivación intrínseca de sus integrantes y de la confianza mutua que se genera en torno a objetivos compartidos. En estos escenarios, el liderazgo transformacional contribuye a consolidar equipos de trabajo más resilientes y comprometidos con la misión social de sus organizaciones.

Asimismo, la aplicación de este modelo de liderazgo potencia las funciones tradicionales de la gestión del talento humano como la capacitación, la evaluación del desempeño y la comunicación interna, al orientarlas hacia el desarrollo integral de las personas y no únicamente hacia el cumplimiento de tareas. Como sostienen Bass y Riggio (2006), el liderazgo transformacional fomenta la autonomía, el aprendizaje continuo y el sentido de propósito, factores clave para el empoderamiento y la permanencia del talento en las organizaciones.

En el contexto de San Sebastián de Palmitas, donde las instituciones comunitarias enfrentan dificultades derivadas de la rotación de personal, la falta de formación en gestión y la escasez de recursos, el liderazgo transformacional se proyecta como una herramienta estratégica para revitalizar la gestión del talento humano. A través de la motivación inspiradora, la comunicación horizontal y el reconocimiento del valor de cada miembro, los líderes pueden fortalecer el sentido

de pertenencia y promover una cultura organizacional basada en la colaboración, la confianza y la corresponsabilidad.

En síntesis, la articulación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano permite avanzar hacia modelos de desarrollo organizacional más sostenibles, participativos y humanos. En las instituciones comunitarias rurales, esta relación se traduce en una mayor capacidad de adaptación, cohesión interna y eficiencia colectiva, contribuyendo al fortalecimiento del tejido social y al desarrollo local del corregimiento de San Sebastián de Palmitas.

Contexto territorial: instituciones comunitarias rurales en San Sebastián de Palmitas

El corregimiento de San Sebastián de Palmitas, ubicado al occidente del Distrito de Medellín, constituye un territorio predominantemente rural que se caracteriza por su riqueza ambiental, su vocación agrícola y la fuerte presencia de organizaciones comunitarias que promueven la participación ciudadana y el desarrollo local. Estas instituciones entre ellas, las Juntas de Acción Comunal (JAC), asociaciones agropecuarias, colectivos culturales y de mujeres desempeñan un papel esencial en la gestión de proyectos, la mediación de conflictos y la consolidación del tejido social en el territorio.

Sin embargo, el funcionamiento de dichas organizaciones enfrenta múltiples desafíos relacionados con la sostenibilidad y la gestión interna. Factores como la escasa formación en liderazgo y gestión administrativa, la rotación frecuente de sus integrantes, y las limitaciones presupuestales dificultan la continuidad de sus procesos. A ello se suman condiciones estructurales derivadas de la inequidad territorial, como el acceso limitado a oportunidades laborales y educativas, que restringen la profesionalización de la gestión comunitaria (DANE, 2020). Estas

condiciones demandan la implementación de enfoques organizacionales más humanos, participativos y sostenibles, centrados en el fortalecimiento del talento local.

En este contexto, el liderazgo transformacional adquiere una importancia estratégica. Los líderes comunitarios, más allá de coordinar actividades o representar intereses, son mediadores sociales que deben inspirar, motivar y orientar a las personas hacia la construcción de objetivos comunes. Según Kliksberg (2001), el liderazgo en escenarios de desarrollo local debe ser ético, participativo y capaz de movilizar recursos humanos y simbólicos para transformar las realidades sociales. En territorios como Palmitas, donde las dinámicas comunitarias se sustentan en la confianza y la cooperación, este tipo de liderazgo favorece la cohesión interna y fortalece la identidad colectiva.

Las instituciones comunitarias rurales de Palmitas han demostrado una notable capacidad de organización, pero requieren herramientas de gestión del talento humano que les permitan consolidar su estructura interna, potenciar el sentido de pertenencia y fomentar la continuidad de los procesos sociales. En este sentido, aplicar los principios del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano puede generar impactos positivos en la motivación, la retención y el compromiso de los integrantes, favoreciendo la sostenibilidad institucional.

Por otra parte, la Gerencia de Corregimientos del Distrito de Medellín y otras dependencias distritales han promovido espacios de fortalecimiento comunitario y acompañamiento técnico, orientados a mejorar la gestión de las organizaciones rurales. Sin embargo, estos esfuerzos deben complementarse con estrategias que promuevan el liderazgo participativo, la formación en habilidades blandas y la planeación estratégica con enfoque humano, aspectos esenciales para garantizar la permanencia y efectividad de las instituciones locales.

En este escenario, la presente investigación se enmarca en la necesidad de analizar cómo se manifiesta el liderazgo transformacional en las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas, y de qué manera este puede fortalecer la gestión del talento humano como eje de desarrollo organizacional y social. Comprender estas dinámicas permitirá no solo generar aportes teóricos aplicables al contexto rural del Distrito de Medellín, sino también ofrecer estrategias prácticas que impulsen el fortalecimiento institucional y la sostenibilidad del tejido comunitario.

En conclusión, el contexto territorial de San Sebastián de Palmitas ofrece un espacio propicio para la aplicación del liderazgo transformacional como instrumento de cambio social. Su adopción dentro de la gestión del talento humano puede contribuir a consolidar organizaciones más sólidas, participativas y resilientes, capaces de responder a los retos del desarrollo rural con visión estratégica, compromiso ético y sentido colectivo.

Diseño Metodológico

Línea de Investigación

La presente investigación se enmarca en la línea de gestión estratégica del talento humano y desarrollo organizacional, la cual tiene como eje temático “Liderazgo transformacional, cultura organizacional y fortalecimiento de las capacidades humanas en contextos laborales”.

Este enfoque busca analizar e intervenir en los procesos que inciden en la gestión del talento humano, la generación de valor dentro de las organizaciones y el fortalecimiento de sus estructuras internas a través de prácticas de liderazgo efectivas.

El estudio se articula directamente con esta línea institucional, ya que aborda el liderazgo transformacional como un elemento clave para la motivación, participación y retención del talento humano, así como para el diseño de estrategias organizacionales sostenibles en instituciones comunitarias rurales. Además, al centrarse en el corregimiento de San Sebastián de Palmitas, se aporta una perspectiva contextualizada sobre cómo el liderazgo puede potenciar el desarrollo social y organizacional en territorios rurales.

De esta manera, la investigación no solo contribuye a generar conocimiento aplicado sobre liderazgo y gestión humana, sino que también promueve la consolidación de modelos de gestión participativa que fortalezcan las capacidades institucionales en comunidades rurales, alineándose con los propósitos formativos y de impacto social del programa de Especialización en Gerencia de Talento Humano.

Enfoque de Investigación

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto, integrando de manera complementaria elementos cuantitativos y cualitativos con el fin de abordar de forma integral el objeto de estudio: la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano de las instituciones comunitarias rurales, en el corregimiento de San Sebastián de Palmitas. Este enfoque resulta pertinente, dado que el problema planteado implica tanto la recolección y análisis de información objetiva como indicadores, percepciones cuantificables y características organizacionales como la comprensión profunda de los significados, dinámicas sociales y prácticas culturales que subyacen a los procesos de liderazgo y gestión en contextos rurales del territorio.

Campos, A. (2014)

Desde la perspectiva cuantitativa, se busca identificar y medir patrones, relaciones y tendencias que permitan establecer la incidencia de ciertas características de liderazgo en diversas variables como la motivación, la participación y la retención del talento humano en instituciones comunitarias. Este componente permitirá contar con información que contribuya a la formulación de estrategias organizacionales sólidas y fundamentadas.

Por su parte, la dimensión cualitativa permitirá comprender de manera más profunda cómo los líderes comunitarios, voluntarios, jóvenes rurales y otros actores sociales perciben, construyen y practican el liderazgo en sus entornos organizativos. Esta comprensión se basa en la interpretación de experiencias, discursos y dinámicas sociales, fundamentales para captar la complejidad del contexto rural y su impacto en la gestión del talento humano.

El paradigma que orienta este estudio es sociocrítico, en la medida en que se parte de una comprensión de la realidad social no como algo neutro o estático, sino como un escenario histórico, cultural y político que puede ser transformado a través de la acción colectiva y el fortalecimiento de capacidades y habilidades locales. Este paradigma promueve la participación activa de los actores comunitarios en la construcción del conocimiento, reconociéndolos como protagonistas del cambio y no como simples receptores de intervenciones externas. En este sentido, se busca que la investigación contribuya a empoderar a las comunidades rurales y a generar estrategias organizacionales que fortalezcan su sostenibilidad y autonomía. Melero, N. (2012)

De manera complementaria, se adopta el paradigma interpretativo, que permite explorar la subjetividad de los actores, sus percepciones, valores y significados asociados al liderazgo y a la

gestión del talento humano. Esta perspectiva es especialmente relevante en contextos rurales como el de San Sebastián de Palmitas, donde las instituciones comunitarias, como Juntas de Acción Comunal, asociaciones de productores, colectivos juveniles, colectivos de mujeres y grupos culturales, desarrollan sus prácticas organizativas en escenarios de alta interacción social, con dinámicas multiculturales y arraigo territorial. Melero, N. (2012)

La elección de un enfoque mixto y de los paradigmas sociocrítico e interpretativo se justifica en la medida en que permite trascender el diagnóstico descriptivo, para proponer estrategias transformadoras que respondan a las necesidades reales de las comunidades rurales. Además, esta aproximación es coherente con el propósito de la Especialización en Gerencia de Talento Humano, que busca formar profesionales capaces de liderar procesos de cambio organizacional desde enfoques participativos, innovadores y contextualizados.

De esta forma, el diseño metodológico propuesto contribuye a generar conocimiento riguroso y situado, fortaleciendo la comprensión y transformación de las dinámicas de liderazgo y gestión humana en las instituciones comunitarias rurales del Distrito de Medellín.

En coherencia con el enfoque mixto, la investigación incorporará un componente cuantitativo a través de la aplicación de una encuesta estructurada con escala tipo Likert, diseñada a partir del modelo de Bass y Avolio (1994) sobre liderazgo transformacional. Esta escala permitirá medir las percepciones de los participantes respecto a las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Asimismo, incluirá ítems orientados a identificar niveles de motivación, participación y retención del talento humano en las instituciones comunitarias. Los resultados cuantitativos permitirán

establecer relaciones y tendencias entre las dimensiones del liderazgo y las prácticas de gestión humana, fortaleciendo la validez del análisis y la triangulación con los hallazgos cualitativos obtenidos mediante entrevistas semiestructuradas, observación participante y revisión documental.

Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental, de tipo transversal y de alcance descriptivo–analítico.

Se opta por un diseño no experimental debido a que no se realizará manipulación deliberada de variables independientes; en su lugar, se observarán y analizarán fenómenos existentes en su contexto natural, particularmente las dinámicas de liderazgo transformacional y su relación con la gestión del talento humano en instituciones comunitarias rurales. Esto permite comprender las relaciones y patrones que se presentan de manera espontánea en el territorio, sin intervenir directamente en ellas. Arias, J. 2021

El diseño transversal se justifica en que la recolección de información se realizará en un único momento temporal, con el propósito de obtener un diagnóstico claro y actual de las prácticas de liderazgo y gestión del talento humano. A partir de este análisis, se espera generar propuestas estratégicas y recomendaciones organizacionales aplicables al contexto comunitario. Arias, J. 2021

Asimismo, se adopta un alcance descriptivo–analítico. Lo descriptivo permitirá caracterizar las formas de liderazgo y las prácticas actuales de gestión del talento humano presentes en las organizaciones comunitarias rurales del corregimiento de San Sebastián de Palmitas. Por su parte,

lo analítico permitirá examinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y aspectos como la motivación, participación y retención del talento humano, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. Arias, J. 2021

Este diseño metodológico es coherente con el enfoque mixto adoptado, pues integra el componente cuantitativo, basado en la aplicación de una encuesta tipo Likert que permitirá identificar la correlación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y factores asociados a la gestión del talento humano, con el componente cualitativo, que se desarrollará mediante entrevistas semiestructuradas, grupos focales y observación participante. La combinación de ambos enfoques fortalecerá la validez y profundidad del análisis, permitiendo no solo describir las prácticas organizacionales, sino también comprender los significados, percepciones y experiencias que las sustentan. Además, responde a la necesidad de comprender fenómenos sociales complejos sin alterar su dinámica natural, lo que resulta esencial en contextos comunitarios rurales.

Alcance

El presente estudio posee un alcance descriptivo–correlacional, en coherencia con su naturaleza metodológica y los objetivos formulados.

El alcance descriptivo se orienta a caracterizar las prácticas y estilos de liderazgo transformacional presentes en las instituciones comunitarias rurales del corregimiento de San Sebastián de Palmitas, así como a identificar las dinámicas actuales de gestión del talento humano en dichos escenarios organizacionales. Esto permitirá ofrecer una visión detallada del contexto,

sus actores, fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora desde una perspectiva organizacional y comunitaria.

El alcance correlacional busca examinar la relación existente entre las dimensiones del liderazgo transformacional (como influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada) y factores clave de la gestión del talento humano, como la motivación, la participación y la retención del talento en organizaciones comunitarias rurales. No se pretende establecer relaciones causales, sino identificar vínculos y patrones significativos que aporten evidencia para la formulación de estrategias organizacionales pertinentes.

La elección de este alcance es coherente con el diseño no experimental y transversal, ya que permite observar los fenómenos en su contexto natural, sin manipular variables, y a partir de ello obtener información valiosa para fortalecer el liderazgo comunitario y la gestión humana en territorios rurales.

El alcance correlacional se abordará mediante el análisis estadístico de los datos obtenidos en la encuesta tipo Likert, buscando identificar asociaciones entre las dimensiones del liderazgo transformacional y los factores de gestión del talento humano. De manera complementaria, el análisis cualitativo permitirá profundizar en la comprensión de dichas relaciones a partir de las percepciones y experiencias de los actores comunitarios. Esta integración metodológica garantiza la coherencia entre el enfoque mixto, el diseño no experimental y el alcance correlacional del estudio.

Población

La población objeto de estudio está conformada por las instituciones comunitarias rurales del corregimiento de San Sebastián de Palmitas, perteneciente al Distrito de Medellín. Estas instituciones incluyen Juntas de Acción Comunal, asociaciones de productores, colectivos juveniles, colectivos de mujeres y grupos culturales, los cuales desarrollan procesos de liderazgo, participación comunitaria y gestión del talento humano en el territorio.

De manera específica, la población se compone de los líderes, representantes legales, coordinadores de proyectos, y miembros activos de dichas organizaciones, quienes participan de forma directa en la toma de decisiones y en la gestión interna de sus equipos de trabajo.

El estudio, por tanto, se centra en el fenómeno del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano dentro de estas instituciones comunitarias, analizando sus manifestaciones, prácticas y efectos en la sostenibilidad y cohesión organizacional.

Tamaño de Muestra

Dado que la población total de organizaciones comunitarias en el corregimiento es limitada, se trabajará con una muestra intencional o no probabilística por conveniencia, seleccionada en función de la disposición, participación activa y relevancia organizacional de las instituciones en el territorio. (Scharager, 2001)

La muestra estará conformada por aproximadamente 30 a 40 participantes, distribuidos de la siguiente manera:

- 15 a 20 líderes o representantes de Juntas de Acción Comunal y asociaciones rurales.
- 10 a 15 miembros activos o voluntarios de colectivos comunitarios (jóvenes, mujeres, grupos culturales).
- Actores institucionales o aliados estratégicos que acompañan los procesos organizativos (por ejemplo, promotores locales, gestores o enlaces de dependencias distritales).

Esta selección permitirá garantizar la diversidad de perspectivas y la representatividad de los diferentes tipos de liderazgo presentes en el corregimiento.

En el componente cuantitativo, la muestra responderá al total de personas que respondan la encuesta tipo Likert sobre liderazgo transformacional y gestión del talento humano (estimadas entre 30 y 40).

En el componente cualitativo, se seleccionarán entre 8 y 10 participantes clave para entrevistas semiestructuradas y observación participante, priorizando aquellos con roles de liderazgo consolidado o con trayectoria significativa en la comunidad.

Criterios de selección

- Para la elección de los participantes se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
- Pertenecer activamente a una institución comunitaria rural de San Sebastián de Palmitas.
- Haber desempeñado o desempeñar funciones de liderazgo, coordinación o gestión de talento humano.
- Contar con una experiencia mínima de seis meses en la organización.

- Manifestar disposición e interés para participar en el estudio.

Justificación del tipo de muestra

El uso de una muestra no probabilística se justifica debido a que las instituciones comunitarias rurales presentan características particulares y heterogéneas, lo cual hace más pertinente seleccionar a los participantes según su pertinencia, conocimiento y participación activa en los procesos de liderazgo. Además, el enfoque mixto de la investigación prioriza la profundidad del análisis cualitativo y la recolección de datos significativos sobre las dinámicas organizacionales, más que la generalización estadística.

Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos

Guía de entrevista semiestructurada:

Constará de un conjunto de preguntas abiertas organizadas por categorías temáticas (liderazgo, motivación, participación, gestión del talento humano y sostenibilidad organizacional). Este instrumento permitirá recoger testimonios, percepciones y narrativas de los líderes y miembros comunitarios sobre sus experiencias en los procesos de liderazgo transformacional.

Cuestionario tipo Likert (instrumento cuantitativo):

Diseñado a partir del modelo de Bass y Avolio (1994), incluirá ítems que miden las dimensiones del liderazgo transformacional:

- Influencia idealizada (credibilidad, ejemplo, ética del líder).
- Motivación inspiradora (capacidad de generar entusiasmo y compromiso).
- Estimulación intelectual (promoción de la creatividad y la innovación).

- Consideración individualizada (atención a las necesidades personales y desarrollo del equipo).

El cuestionario incorporará además ítems relacionados con la motivación, participación y retención del talento humano, para identificar correlaciones entre estilos de liderazgo y factores de gestión humana.

Formato de observación participante:

Permitirá registrar de manera sistemática comportamientos, interacciones, actitudes y dinámicas de liderazgo observadas durante reuniones o actividades comunitarias. Incluirá campos para anotar fecha, contexto, actores participantes, comportamientos relevantes y reflexiones del investigador.

Matriz de revisión documental:

Instrumento estructurado para sistematizar la información obtenida de documentos institucionales (actas, proyectos, planes de desarrollo o informes). Permitirá identificar evidencias relacionadas con las prácticas de liderazgo y gestión del talento humano en las instituciones comunitarias.

Triangulación de la información

Para fortalecer la validez de los resultados, se aplicará una triangulación metodológica que combine los hallazgos de los instrumentos cualitativos (entrevistas, observación y revisión documental) con los datos cuantitativos (encuestas tipo Likert). Esta integración permitirá contrastar percepciones subjetivas con datos medibles, logrando una comprensión más completa del liderazgo transformacional en el contexto rural.

Análisis y Tratamiento de Datos

El proceso de análisis y tratamiento de datos en esta investigación se desarrollará en coherencia con el enfoque mixto adoptado, integrando tanto técnicas cuantitativas como cualitativas que permitan comprender de manera integral la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano de las instituciones comunitarias rurales del corregimiento de San Sebastián de Palmitas.

Análisis de los datos cuantitativos

Los datos cuantitativos se obtendrán por medio de una **encuesta con escala tipo Likert**, elaborada a partir de las dimensiones del liderazgo transformacional propuestas por **Bass y Avolio (2020)**:

- Influencia idealizada
- Motivación inspiradora
- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada

Esta encuesta permitirá conocer cómo perciben los integrantes de las instituciones comunitarias rurales el liderazgo y la gestión del talento humano en sus organizaciones.

Para analizar la información, se utilizará el programa **Microsoft Excel**, ya que facilita organizar y procesar los resultados de las encuestas. A través de esta herramienta se realizará un **análisis estadístico descriptivo**, que ayudará a interpretar los datos de una manera sencilla y visual.

El análisis incluirá los siguientes pasos:

- **Distribución de frecuencias y porcentajes:** para saber cuántas personas respondieron de cierta manera y así conocer las tendencias generales de las respuestas.

- **Cálculo de medias, medianas y desviaciones estándar:** con esto se podrá identificar cuál es el promedio de percepción sobre el liderazgo transformacional, además de observar si existen diferencias entre los participantes.
- **Tabulación cruzada de variables:** se compararán las respuestas entre diferentes dimensiones (por ejemplo, liderazgo y motivación o liderazgo y retención del talento

De esta forma, el análisis cuantitativo permitirá tener una visión clara y objetiva sobre cómo se manifiesta el liderazgo transformacional en las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas, sirviendo de base para complementar los resultados del análisis cualitativo.

Análisis de los datos cualitativos

En la parte cualitativa de la investigación se analizará la información obtenida a través de entrevistas semiestructuradas, observación participante y revisión de documentos relacionados con las instituciones comunitarias rurales.

Para procesar esta información se usará la técnica de análisis de contenido, que consiste en leer y examinar cuidadosamente los testimonios y registros para identificar ideas, temas y patrones comunes. Este proceso se apoyará en la categorización temática, que permite agrupar la información en categorías y subcategorías de acuerdo con los temas más relevantes que surjan.

El análisis se desarrollará en las siguientes etapas:

1. **Transcripción y organización de la información:** se pasarán a texto las grabaciones y notas obtenidas en las entrevistas y observaciones, organizándolas de forma clara para facilitar su revisión.

2. **Lectura y codificación inicial:** se realizará una lectura detallada para resaltar frases o fragmentos importantes que estén relacionados con las dimensiones del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.
3. **Categorización temática:** los fragmentos identificados se agruparán en categorías que representen ideas o temas comunes, como motivación, participación, trabajo en equipo o comunicación.
4. **Interpretación analítica:** se analizará el significado de lo expresado por los participantes, buscando comprender cómo se viven las experiencias de liderazgo, motivación y participación dentro de las instituciones comunitarias rurales.

Triangulación de la información

Finalmente, se realizará un proceso de triangulación metodológica, que consiste en comparar y relacionar los resultados obtenidos en la parte cuantitativa (las encuestas) con los hallazgos cualitativos (entrevistas y observaciones).

Esta comparación permitirá:

- **Validar los resultados**, verificando si los datos numéricos y las percepciones expresadas coinciden o se complementan.
- **Aumentar la confiabilidad del estudio**, al contrastar la información desde diferentes métodos.
- **Lograr una visión más completa del fenómeno**, entendiendo de manera más profunda cómo el liderazgo transformacional influye en la gestión del talento humano y en el fortalecimiento de las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas.

Plan de Acción

El presente plan de acción define la ruta metodológica para cumplir los objetivos específicos del proyecto. Cada actividad está orientada a generar información válida, confiable y útil para comprender la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano de las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas. El desarrollo del plan garantizará la articulación entre los instrumentos, técnicas y fuentes, asegurando la coherencia con el enfoque mixto y los paradigmas sociocrítico e interpretativo adoptados.

Además, el plan servirá como guía operativa para la ejecución del trabajo de campo, el análisis de los resultados y la formulación de estrategias organizacionales que promuevan el fortalecimiento institucional y la sostenibilidad del talento humano en el contexto rural.

| Objetivos | Actividades | Técnicas de Investigación | Fuentes de Investigación | Resultados |
|--|--|---|---|---|
| <p>1. Analizar las prácticas actuales de gestión del talento humano en las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora desde el enfoque del liderazgo transformacional .</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las instituciones comunitarias rurales (Juntas de Acción Comunal, asociaciones, colectivos). • Diseñar y aplicar una encuesta tipo Likert para identificar prácticas de gestión humana actuales. • Realizar entrevistas semiestructuradas a líderes y miembros de las instituciones. | <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta estructurada con escala tipo Likert. • Entrevistas semiestructuradas . • Observación participante. | <ul style="list-style-type: none"> • Integrantes y líderes de las instituciones comunitarias rurales. • Información recolectada en campo. | <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico sobre el estado actual de la gestión del talento humano en las instituciones comunitarias rurales. • Identificación de fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora desde la perspectiva del liderazgo transformacional . |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Observar reuniones o actividades comunitarias para analizar dinámicas de liderazgo y gestión del talento. | | | |
| <p>2. Identificar las características del liderazgo transformacional presentes en las instituciones comunitarias rurales y su relación con la motivación, participación y retención del talento humano.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la encuesta tipo Likert basada en el modelo de Bass y Avolio (2020) para medir las dimensiones del liderazgo transformacional. • Analizar estadísticamente los datos obtenidos mediante Excel (frecuencias, medias y correlaciones). • Codificar y categorizar la información cualitativa obtenida en entrevistas y observaciones. • Comparar las percepciones de liderazgo con los niveles de motivación, participación y retención del talento humano. • Desarrollar la triangulación entre los | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis estadístico descriptivo. • Análisis de contenido. • Categorización temática. • Triangulación metodológica. | <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de las encuestas. • Testimonios obtenidos en entrevistas. • Registros de observación participante. • Documentos institucionales y académicos sobre liderazgo transformacional. | <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de las principales características del liderazgo transformacional en las instituciones comunitarias rurales. • Relación entre liderazgo, motivación, participación y retención del talento humano. • Evidencia empírica sobre la influencia del liderazgo en la gestión humana. |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| | resultados cualitativos y cuantitativos. | | | |
| <p>3. Proponer estrategias organizacionales basadas en el liderazgo transformacional para mejorar la gestión del talento humano en las instituciones comunitarias rurales del corregimiento de San Sebastián de Palmitas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar los resultados de los análisis cuantitativos y cualitativos. • Identificar patrones y conclusiones que orienten la formulación de estrategias. • Diseñar propuestas organizacionales centradas en las dimensiones del liderazgo transformacional . • Validar las estrategias propuestas mediante retroalimentación de líderes comunitarios y expertos. | <ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento de la información en cuanto a los resultados. • Análisis interpretativo. • Validación participativa. • Revisión por pares o expertos. | <ul style="list-style-type: none"> • Resultados del diagnóstico. • Actores comunitarios (líderes, miembros activos, instituciones). • Fuentes teóricas sobre liderazgo y gestión humana. | <ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de estrategias organizacionales sostenibles y adaptadas al contexto rural. • Modelo de fortalecimiento institucional basado en el liderazgo transformacional . |

Resultados

Objetivo Específico 1:

Analizar las prácticas actuales de gestión del talento humano en las instituciones comunitarias rurales de San Sebastián de Palmitas, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora desde el enfoque del liderazgo transformacional.

Hallazgos:

El análisis de la información obtenida mediante encuestas, entrevistas y observación participante evidenció que las instituciones comunitarias rurales del corregimiento basan su gestión del talento humano principalmente en la experiencia empírica, la participación voluntaria y la cooperación solidaria entre los miembros. No obstante, dichas prácticas carecen de una estructura formal en aspectos clave como la planeación del talento, la capacitación continua, la evaluación del desempeño y la motivación sostenida del equipo.

Se destaca una alta disposición al trabajo colectivo y un fuerte sentido de pertenencia hacia la comunidad, constituyendo una fortaleza relevante para el fortalecimiento organizacional. Sin embargo, se identificaron debilidades asociadas a la ausencia de mecanismos formales de comunicación interna, la falta de estrategias para la retención del talento voluntario y la carencia de líderes capacitados en gestión humana.

Las oportunidades de mejora se orientan hacia la creación de espacios de formación, la implementación de planes de desarrollo organizacional y la incorporación de herramientas de liderazgo que fortalezcan la gestión interna.

En términos cuantitativos, el 65% de los participantes percibe un liderazgo participativo y orientado al bienestar del grupo, mientras que el 35% señala la ausencia de retroalimentación continua y comunicación efectiva.

- 13 de 20 líderes (65%) aplican prácticas de liderazgo transformacional.
- 7 de 20 (35%) presentan rasgos de liderazgo transaccional o autoritario.

Propuesta:

Diseñar e implementar un plan de fortalecimiento organizacional que integre procesos esenciales de gestión del talento humano planeación, desarrollo, motivación y reconocimiento adaptados a la realidad comunitaria rural.

Este plan podría incluir talleres participativos sobre liderazgo transformacional, comunicación empática y toma de decisiones colaborativa, promoviendo la apropiación de prácticas de gestión sostenibles en las instituciones comunitarias.

Objetivo Específico 2:

Identificar las características del liderazgo transformacional presentes en las instituciones comunitarias rurales y su relación con la motivación, participación y retención del talento humano.

Hallazgos:

Los resultados de la encuesta tipo Likert, basada en el modelo de Bass y Avolio (2020), evidenciaron que los líderes comunitarios de San Sebastián de Palmitas presentan niveles moderados a altos en las dimensiones de influencia idealizada y motivación inspiradora, lo cual demuestra su capacidad para generar confianza y compromiso dentro de los equipos. Sin embargo, las dimensiones de estimulación intelectual y consideración individualizada obtuvieron puntajes más bajos, lo que refleja limitaciones en la promoción de la creatividad, la innovación y el acompañamiento personalizado.

Las entrevistas y la observación participante confirmaron que los líderes son percibidos como figuras inspiradoras, aunque carecen de herramientas formales para potenciar el desarrollo individual y colectivo del talento humano. Se observó, además, una relación directa entre la presencia de características transformacionales del liderazgo y los niveles de participación y motivación en las organizaciones; mientras que la retención del talento depende en gran medida del reconocimiento, la asignación de responsabilidades y la comunicación efectiva.

En cifras, el 78% de los encuestados manifestó sentirse motivado cuando recibe orientación inspiradora, mientras que el 22% señaló baja motivación debido a la falta de reconocimiento.

Propuesta:

Formular un programa de desarrollo de liderazgo transformacional comunitario, orientado a fortalecer las competencias de los líderes locales en las cuatro dimensiones propuestas por Bass y Avolio:

- **Influencia idealizada:** formación ética y ejemplo inspirador.
- **Motivación inspiradora:** estrategias de comunicación positiva y visión compartida.
- **Estimulación intelectual:** promoción de la innovación y la resolución creativa de problemas.
- **Consideración individualizada:** acompañamiento personalizado y desarrollo de capacidades.

El programa se podría implementar mediante módulos formativos, asesorías prácticas y espacios de reflexión colectiva, fomentando el liderazgo participativo y sostenible.

Asimismo, se recomienda la creación de un sistema de reconocimiento interno mensual, basado en metas y valores institucionales, que incentive la motivación y la permanencia del talento.

Objetivo Específico 3:

Proponer estrategias organizacionales basadas en el liderazgo transformacional para mejorar la gestión del talento humano en las instituciones comunitarias rurales del corregimiento de San Sebastián de Palmitas.

Hallazgos:

La triangulación de los resultados cualitativos y cuantitativos permitió identificar que las instituciones comunitarias rurales requieren estrategias organizacionales que fortalezcan la cohesión grupal, promuevan la participación activa y consoliden procesos de liderazgo colaborativo.

Los líderes reconocen la importancia del liderazgo transformacional, aunque expresan la necesidad de contar con herramientas prácticas que faciliten su aplicación en contextos rurales, caracterizados por recursos limitados y dinámicas sociales basadas en la confianza y la reciprocidad. Se evidenció, además, que la aplicación consciente del liderazgo transformacional contribuye al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la creatividad colectiva y la sostenibilidad institucional.

Propuesta:

Diseñar e implementar un modelo de gestión del talento humano con enfoque transformacional comunitario, estructurado en los siguientes componentes:

1. **Cultura organizacional participativa:** creación de espacios de diálogo y construcción colectiva.
2. **Formación continua:** capacitación en liderazgo, comunicación y gestión del talento humano.
3. **Reconocimiento del talento:** desarrollo de mecanismos simbólicos y prácticos que valoren el compromiso y la participación.
4. **Plan de sostenibilidad:** definición de acciones que garanticen la continuidad organizacional y la retención del talento en el tiempo.
5. **Evaluación participativa:** establecimiento de indicadores de impacto social y organizativo.

Este modelo permitirá consolidar una gestión del talento humano eficiente, inclusiva y sostenible, basada en los principios del liderazgo transformacional y adaptada al contexto rural.

Síntesis General de los Hallazgos

En conjunto, los resultados confirman que el liderazgo transformacional es un factor determinante para fortalecer la gestión del talento humano en contextos rurales. Su aplicación práctica impulsa la motivación, la participación y el sentido de pertenencia, promoviendo simultáneamente la sostenibilidad institucional y el desarrollo social del territorio.

La investigación permitió reconocer tanto las limitaciones estructurales como las potencialidades humanas de las instituciones comunitarias rurales, generando una base sólida para el diseño de estrategias organizacionales contextualizadas, que promuevan un liderazgo participativo, innovador y comprometido con el bienestar colectivo.

Conclusiones.

Como estudiantes de la especialización en Gestión del Talento Humano, este trabajo de investigación nos permitió comprender de manera profunda cómo el liderazgo transformacional se convierte en un factor clave para el fortalecimiento organizacional en contextos rurales. A partir del análisis realizado en las instituciones comunitarias de San Sebastián de Palmitas, se concluye que este estilo de liderazgo favorece la motivación, la participación y la retención del talento humano, elementos esenciales para la sostenibilidad institucional.

En primer lugar, se evidencia que las prácticas de gestión del talento humano en las organizaciones comunitarias rurales se sustentan, en gran medida, en la experiencia empírica y la voluntad colectiva. Aunque estas dinámicas reflejan compromiso y sentido de pertenencia, carecen de estructuras formales para la planeación, el desarrollo y la evaluación del talento. Esta situación demuestra la necesidad de fortalecer los procesos de gestión humana desde un enfoque técnico y estratégico, sin perder la esencia comunitaria.

En segundo lugar, los resultados muestran que el liderazgo transformacional tiene una influencia positiva en la motivación y en la cohesión de los equipos de trabajo. Los líderes que ejercen un estilo inspirador, participativo y ético logran que los integrantes de las organizaciones asuman un mayor compromiso con los objetivos comunes y se identifiquen con la misión

institucional. Este hallazgo reafirma la importancia de formar líderes con competencias blandas, pensamiento crítico y capacidad para guiar procesos colectivos de cambio.

En tercer lugar, se concluye que la aplicación del liderazgo transformacional en contextos rurales potencia la innovación social y la autogestión. Las instituciones que incorporan este enfoque fortalecen su capacidad para adaptarse a los desafíos del territorio, consolidar su estructura interna y generar redes colaborativas que favorecen el desarrollo sostenible.

En este sentido, el liderazgo transformacional se configura como una herramienta estratégica para la construcción de la nueva ruralidad, entendida como un modelo de desarrollo participativo y humano. Finalmente, la propuesta de estrategias organizacionales basada en el liderazgo transformacional permite establecer un modelo de gestión del talento humano integral, centrado en la formación continua, la comunicación efectiva, el reconocimiento del mérito y la sostenibilidad institucional. Este modelo contribuye no solo al fortalecimiento de las instituciones comunitarias, sino también al desarrollo personal y profesional de sus integrantes, reafirmando el papel del talento humano como motor del cambio social.

En conclusión, este proceso investigativo reafirma que el liderazgo transformacional no solo transforma las estructuras organizacionales, sino también a las personas que las conforman. En territorios rurales como San Sebastián de Palmitas, su implementación representa una oportunidad para consolidar organizaciones más participativas, resilientes y comprometidas con el bienestar colectivo y el desarrollo territorial

Referencias

- Almirón, V.; Tikhomirova, A.; Trejo Toriz, A.C.; García, J.M. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. Universidad de Granada. Departamento de Psicología Social. Proyecto de Innovación Docente ReiDoCrea. Recuperado de https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Alcaldía de Medellín. (2024). *Plan de Desarrollo del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín 2024-2027*. Medellín: Alcaldía de Medellín. Recuperado de: <https://www.medellin.gov.co/>
- Arroyave Pulgarín, B. E., & Muñoz Ortiz, L. D. (1994). Cambio social y cultural en San Sebastián de Palmitas. Trabajo de Grado. Repositor Universidad de Antioquia. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS. Recuperado de:

<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/7513512d-531e-4990-80ed-61e07e798d3d/content>

- Álvarez, E. Londoño, Y. (2019). San Sebastián de Palmitas como territorio rural en la construcción de comunidad desde prácticas de gestión comunitaria no institucionalizada. Trabajo de grado. Universidad de Antioquia. Recuperado de:
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/c308e705-4d97-4556-b535-35b11b0aaf8a/content>
- Pérez, Edelmira. (2004). EL MUNDO RURAL LATINOAMERICANO Y LA NUEVA RURALIDAD. *Nómadas*. (20), 1-15. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/1051/105117734017.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá, Colombia: Asamblea Nacional Constituyente. Recuperada de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 743 del 5 de junio de 2002, por la cual se desarrolla el artículo 38 de la Constitución Política en relación con las organizaciones comunales*. Diario Oficial No. 44.820. Recuperada de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5064>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Resolución 2063 de 2017, por la cual se adopta la Política de Participación Social en Salud (PPSS)*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperada de
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202063%20de%202017.pdf

- Concejo de Medellín. (2020). *Acuerdo Distrital 002 de 2020, por medio del cual se adopta el Plan de Ordenamiento Territorial del Distrito de Medellín*. Medellín, Colombia: Alcaldía de Medellín. Recuperado de https://www.medellin.gov.co/normograma/docs/acuerdo_0002_2020.htm
- Alcaldía de Medellín. (2024). *Plan de Desarrollo Local del Corregimiento de San Sebastián de Palmitas (2024–2027)*. Medellín, Colombia: Gerencia de Corregimientos, Alcaldía de Medellín.
- Chiriboga, M. (2003). Innovación, conocimiento y desarrollo rural. *Memorias del Segundo Encuentro de la Innovación y el Conocimiento para Eliminar la Pobreza Rural*. Ed. G Escobar y Báez, L. Lima: FIDAMÉRICA, 37(147), 18-35. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/prode/v37n147/v37n147a9.pdf>
- Chávez, L. 2015. *Gestión del talento humano*. MC GRAW HILL. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion_del_talento_humano20200221-82489-1571dah-libre.pdf?1582346903=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion_del_talento_humano_ESPOCH_2016.pdf&Expires=1758746312&Signature=OJONHG3FuN4S8pWxAjXb6eHunPZRE4LGQnt6yA1vMUd14KqNsJojJphss3v5M4UJ7VI7-ZxpnTg4b5ssMWAWARRiLySwYlhkAkXnMTDoEn6mg18nuaXUg9Vh5dc50DER8H2RdIQ47ZyLnUB~Roj~VeVlwvFunpsOaDHPJN0aCgQmr8toYPlfL7F71a0FnIF2dyPznk3iDesh78SveBD-m9xElw7TNrrzQ0H1kGpuSZInWCjnm5mBh~dZAlYHKY1SIQUwsjWHp1n79JUmfzZ

[6K3Nw1sOdXy~StbCRNWbv8ZTJWGUzcWfrDdHEiOT7hMwiPSLfsvkQ6F9WPWE
M4Cg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.redalyc.org/journal/164/16476276004/16476276004.pdf)

- Alcaldía de Medellín. (2006). *Evaluación de los Consejos Consultivos Comunes y Corregimentales en el proceso de planeación y presupuesto participativo 2005*.

Universidad de Antioquia.

<https://www.redalyc.org/journal/164/16476276004/16476276004.pdf>

- Alcaldía de Medellín y Corporación Arco Iris. (2004). *Evaluación de los Consejos Consultivos Comunes y Corregimentales para la planeación y presupuesto participativo de la ciudad de Medellín*. Alcaldía de Medellín.

<https://www.redalyc.org/journal/164/16476276004/16476276004.pdf>

- Campos, A. (2014). *Métodos de investigación Mixta: integración de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Magisterio.

https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=AIYqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1962&dq=Metodos+de+investigacion+mixto+en+ambitos+sociales+&ots=xKZMNGwpC-&sig=JISe1iOajv6Kf-_QWfXRNf0I5Co&redir_esc=y#v=onepage&q=Metodos%20de%20investigacion%20mixto%20en%20ambitos%20sociales&f=false

- Melero, N. (2012). El paradigma crítico y los aportes de la investigación acción participativa en la transformación de la realidad: un análisis desde las ciencias sociales.

Universidad de Sevilla, 339-355. <https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/f81ddde4-96bf-4aa4-bf6c-3e14ec744d55/content>

- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Scharager, J. 2001. Muestreo no probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31715755/muestreo-libre.pdf?1392395541=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Escuela.pdf&Expires=1761782973&Signature=IAdxrNxdgCEHQs-Bk8iqZ8RjD-YKwH5J51o5Vuz9Z9sgIscUqclzt8ITU3Ne45qM0BBQzaqhSJhmCiM9yvAT7lDeO4E4t~VPNsuyV3cR2~XdPxOkr28dwygGiE8YsNnoyz3ayVWnEECDa9rho3kzS66IqCAoFCo9LYUzxBwwozQvfJ5oN2h6uuVX2Ga6nWz6Sol-Jk4vlgSKlw30xgew2wZNoDsHtXxWjEAcC6UCNII985TroYCCPOFY8D~WAe~SmglKaHLzEfddwatqvOAWxaxKxE3UYoUrGjJqdC4kNmEbasuHVY10CxtUbzX9G1ECRwlCaI6glW6c1C1eyh~Hg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Canto de Gante, Á. G., Sosa González, W. E., Bautista Ortega, J., Escobar Castillo, J., & Santillán Fernández, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la alta tecnología y sociedad*, 12(1), 38-45. <https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Fernandez->

[45/publication/361533522_Escala_de_Likert_Una_alternativa_para_elaborar_e_interpretar_un_instrumento_de_percepcion_social/links/62b736d0d49f803365b96810/Escala-de-Likert-Una-alternativa-para-elaborar-e-interpretar-un-instrumento-de-percepcion-social.pdf](https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03370)

- Rezaul, M., Wahab, H. A., y Anggum, L. A. K. (2020). The influence of leadership quality towards community cohesion in Iban community in Malaysia. *Heliyon*, 6(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03370>.
- Garcia Chamba, G. E. (2024). Liderazgo Transformacional en Chuskuyaku: Desafíos y Oportunidades para el Desarrollo Comunitario y Calidad de Vida. *Resistances* 5(9), 1-20. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b347a162-f074-487f-9ddc-7bbbb3a96329/content>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. Mc Graw Hill. <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/335920230729110353.pdf>

- Lara, D. C. P., & Gómez, V. J. G. (2020). Metodologías activas para la enseñanza y aprendizaje de los estudios sociales. *Sociedad & Tecnología*, 3(2), 2-10.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/62/414>
- Kliksberg, B. (2001). *Diez falacias sobre los problemas sociales de América Latina* (No. 2). Banco Central de Venezuela.
<https://pdfs.semanticscholar.org/97ec/b2ef516b444f7e814f3163f4fba6489f917c.pdf>