

Influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo de los servidores públicos de una entidad estatal territorial en Colombia

Recibido: 15/09/2026 - **Aceptado:** 18/09/2026 - **Publicado:** 25//09/2026

Andrés Felipe Gaviria Barrientos, 1017155505, Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales, Medellín, afgaviriab@escolme.edu.co

Luisa Fernanda Díaz Acevedo, 1037650346, Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales, Medellín, lfdiaza@escolme.edu.co

Guillermo León Hoyos Rodríguez, 1035872080, Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales, Medellín, glhoyosr@escolme.edu.co

Jonathan Bermúdez Hernández, PhD (c) en Administración, Institución Universitaria Escolme, Medellín, ciesadministracion2@escolme.edu.co

RESUMEN

El liderazgo organizacional constituye un factor estratégico para comprender la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo en el sector público, especialmente en contextos donde la estructura administrativa, la cultura institucional y las dinámicas jerárquicas influyen en el comportamiento de los servidores públicos. El objetivo del artículo fue analizar la relación entre el estilo de liderazgo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo de servidores públicos de una entidad estatal territorial en Colombia. La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo de carácter documental, mediante una revisión de alcance o revisión exploratoria de la literatura (scoping review) basada en 30 documentos académicos publicados entre 1985 y 2025. La información fue sistematizada mediante una matriz de análisis documental y examinada a partir de categorías derivadas de la pregunta central y de los objetivos específicos. Los resultados evidencian predominio del liderazgo transformacional como enfoque explicativo, concentración de estudios recientes desde 2020 y mayor presencia de investigaciones latinoamericanas. Asimismo, se identificó que la satisfacción laboral puede operar como variable articuladora entre liderazgo y compromiso afectivo. Se concluye que la literatura respalda la pertinencia del estudio, aunque persiste un vacío sobre investigaciones integradoras en entidades estatales territoriales colombianas.

Palabras clave: liderazgo; satisfacción laboral; sector público; compromiso organizacional afectivo; revisión de literatura.

ABSTRACT

Organizational leadership is a strategic factor for understanding job satisfaction and affective organizational commitment in the public sector, especially in contexts where administrative structures, institutional culture, and hierarchical dynamics influence the behavior of public servants. The objective of this article was to analyze the relationship between leadership style, job satisfaction, and affective organizational commitment among public servants in a territorial state entity in Colombia. The study was developed through a qualitative documentary approach, based on a scoping review of 30 academic documents published between 1985 and 2025. The information was systematized using a documentary analysis matrix and examined through categories derived from the central research question and the specific objectives. The results show the predominance of transformational leadership as an explanatory approach, a concentration of recent studies since 2020, and a strong presence of Latin American research. In addition, job satisfaction was identified as a possible linking variable between leadership and affective commitment. It is concluded that the literature supports the relevance of the study, although a gap remains regarding integrative research in Colombian territorial public entities.

Keywords: leadership; job satisfaction; public sector; affective organizational commitment; literature review.

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo organizacional constituye una variable central para comprender el comportamiento de las personas en las organizaciones, debido a que incide en la forma como los trabajadores perciben su entorno, se relacionan con sus superiores y construyen sentido frente a los objetivos institucionales. En el sector público, esta relación adquiere una relevancia particular, ya que las entidades estatales operan en contextos caracterizados por estructuras jerárquicas, normatividad administrativa, condiciones laborales diversas y exigencias permanentes de servicio a la ciudadanía.

En una entidad estatal territorial, los servidores públicos cumplen funciones que no solo dependen de capacidades técnicas, sino también de condiciones organizacionales que favorezcan la motivación, la satisfacción con el trabajo y el compromiso con la institución. En este contexto, el estilo de liderazgo ejercido por los directivos y responsables de equipos puede convertirse en un factor que fortalece o limita la identificación del servidor con la organización. Por ello, comprender cómo se relacionan el liderazgo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo permite aportar elementos útiles para la gestión del talento humano público.

El problema de investigación surge de la necesidad de analizar la influencia del estilo de liderazgo sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo, especialmente en escenarios públicos territoriales donde las condiciones laborales, la estabilidad contractual, la cultura institucional y las dinámicas jerárquicas pueden afectar la experiencia del trabajador. Aunque la literatura revisada muestra avances importantes en el estudio de estas variables, también evidencia que muchas investigaciones las abordan por separado o en relaciones

parciales, sin integrar de manera suficiente la triada liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo en entidades estatales territoriales colombianas.

En consecuencia, la pregunta central que orientó el estudio fue: ¿de qué manera el estilo de liderazgo influye en la satisfacción laboral y en el compromiso organizacional afectivo de los servidores públicos de una entidad estatal territorial en Colombia? A partir de esta pregunta, el objetivo general fue analizar la relación entre el estilo de liderazgo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo de los servidores públicos de una entidad estatal territorial en Colombia, a partir de una revisión documental de literatura académica.

De manera específica, se buscó identificar los principales enfoques teóricos y antecedentes investigativos sobre estilos de liderazgo en entidades estatales territoriales y contextos organizacionales del sector público; analizar los hallazgos teóricos y empíricos relacionados con satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo; y examinar la relación entre liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo a partir de la literatura revisada.

La pertinencia del estudio radica en que aporta una síntesis organizada de literatura útil para comprender la gestión humana en el sector público. Asimismo, ofrece valor teórico al articular modelos de liderazgo y compromiso organizacional, valor metodológico al emplear una matriz de análisis documental como instrumento de sistematización, y valor práctico al proponer líneas futuras de investigación para entidades estatales territoriales colombianas.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Liderazgo organizacional y liderazgo transformacional

El liderazgo organizacional ha sido abordado como un proceso de influencia mediante el cual una persona orienta, motiva y moviliza a un grupo hacia el logro de objetivos comunes. En la literatura clásica, (Burns, 1978) propuso una distinción entre liderazgo transaccional y liderazgo transformacional. Mientras el primero se centra en el intercambio entre líder y colaborador, el segundo busca elevar la motivación, los valores y el compromiso de las personas hacia propósitos compartidos. Esta comprensión ha sido retomada por revisiones recientes sobre estilos de liderazgo y por estudios que relacionan el liderazgo con satisfacción y compromiso organizacional (Geraldo Campos, Mera Sánchez, & Rocha Pérez, 2020) (Guerrero Bejarano, 2016)

(Bass, 1985) amplió esta perspectiva al plantear que el liderazgo transformacional supera el cumplimiento instrumental de tareas, pues promueve cambios en las expectativas, actitudes y niveles de esfuerzo de los colaboradores. Posteriormente, (Bass & Avolio, 1994) consolidaron este enfoque a partir de dimensiones como influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Estas dimensiones explican por qué el liderazgo transformacional ha adquirido relevancia en estudios organizacionales contemporáneos.

Desde una mirada aplicada, (Kouzes & Posner, 2018) también han destacado prácticas ejemplares de liderazgo relacionadas con modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar procesos, habilitar a otros para actuar y alentar el corazón. Estos aportes resultan coherentes con los estudios revisados, en los cuales el liderazgo positivo aparece asociado con mejores percepciones del entorno laboral y con mayor disposición de los trabajadores hacia la organización.

2.2 Satisfacción laboral en contextos organizacionales públicos

La satisfacción laboral se entiende como la percepción favorable o desfavorable que tiene una persona respecto a su trabajo, sus condiciones, sus relaciones y las oportunidades que encuentra en el entorno laboral. En el sector público, esta variable está condicionada por elementos individuales, organizacionales e institucionales. Estudios recientes en contextos municipales y administrativos han señalado que factores como estabilidad, reconocimiento, condiciones contractuales, salario, clima laboral y oportunidades de desarrollo inciden en la satisfacción de los servidores y colaboradores (Cabrales Payares, González Bernal, & Marín González, 2023) (Rubina Ortega, 2024).

En entidades públicas, la satisfacción laboral también se encuentra atravesada por la rigidez administrativa, la cultura jerárquica, las condiciones de vinculación y los procesos de gestión humana. Por ello, su análisis no puede reducirse a aspectos motivacionales individuales, sino que debe considerar las condiciones institucionales bajo las cuales se desarrolla el trabajo público.

2.3 Compromiso organizacional afectivo

El compromiso organizacional ha sido uno de los conceptos más estudiados en el comportamiento organizacional. (Meyer & Allen, 1991) propusieron un modelo tridimensional que distingue entre compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. El compromiso afectivo se relaciona con el vínculo emocional, la identificación y el deseo de permanecer en la organización; el normativo se asocia con el deber moral de continuar; y el de continuidad se vincula con los costos percibidos de abandonar la organización.

Para los fines de este estudio, el compromiso organizacional afectivo resulta especialmente relevante, porque permite comprender el grado de identificación emocional del servidor público con la entidad. Esta dimensión se relaciona con la percepción de apoyo, el sentido de pertenencia, la confianza institucional y la experiencia laboral positiva (Meyer & Allen, 1997). Investigaciones recientes también han señalado que el liderazgo ético y las variables motivacionales pueden fortalecer el compromiso de los trabajadores con la organización (Santiago-Torner, 2023).

2.4 Relación entre liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional

La revisión de literatura permite identificar una relación consistente entre liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Por un lado, el liderazgo transformacional se asocia con mayores niveles de motivación y satisfacción, ya que promueve reconocimiento, acompañamiento, comunicación y sentido de propósito (Gives Cardoza, Peña Correa, & García Vattam, 2024) (Rubina Ortega, 2024). Por otro lado, la satisfacción laboral se ha relacionado con mayores niveles de compromiso organizacional, especialmente en su dimensión afectiva (Carrillo Decimabilla, 2023).

En el contexto colombiano, investigaciones sobre liderazgo y clima organizacional han evidenciado que los estilos de dirección influyen en la percepción del ambiente de trabajo y en riesgos psicosociales (Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe, 2010). Asimismo, estudios sobre liderazgo y compromiso organizacional han encontrado relaciones positivas entre estas variables y han señalado su relación con otros resultados organizacionales, como el desgaste ocupacional y el compromiso afectivo (Hernández Rivera & Velásquez Tabares, 2025) (Mendoza Martínez, Castaño Benjumea, & Uribe Prado, 2014). Estos antecedentes sugieren que la satisfacción laboral puede operar como una variable articuladora entre el estilo de

liderazgo y el compromiso afectivo, aunque la literatura revisada muestra que esta relación aún requiere mayor integración empírica en entidades públicas territoriales.

3. METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de carácter documental, orientado a sistematizar, analizar e interpretar literatura académica relacionada con el liderazgo organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo en servidores públicos. Este enfoque fue pertinente porque la investigación no buscó recolectar información primaria mediante trabajo de campo, sino identificar, organizar y contrastar evidencia teórica y empírica previamente publicada sobre las variables objeto de estudio.

La estrategia metodológica utilizada fue la revisión de alcance o revisión exploratoria de la literatura (scoping review), entendida como una modalidad de revisión que permite identificar, mapear y organizar el estado del conocimiento sobre un tema determinado. A diferencia de una revisión sistemática estricta, este tipo de revisión permite obtener una visión amplia del campo de estudio, reconocer enfoques teóricos predominantes, antecedentes empíricos, relaciones entre variables y vacíos investigativos. En este caso, la revisión se orientó a analizar la literatura relacionada con el estilo de liderazgo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo en el contexto del sector público.

El corpus documental estuvo conformado por 30 documentos académicos publicados entre 1985 y 2025. La amplitud del periodo obedeció a la necesidad de incluir tanto referentes teóricos clásicos sobre liderazgo y compromiso organizacional como investigaciones recientes relacionadas con las variables centrales del estudio. En la selección de documentos se priorizaron artículos científicos, tesis, trabajos de grado y libros académicos que abordaran alguno de los siguientes aspectos: estilos de liderazgo, liderazgo transformacional, satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso organizacional afectivo, sector público, servidores públicos y contextos organizacionales latinoamericanos o colombianos.

Para la organización de la información se empleó una matriz de análisis documental, diseñada como instrumento de sistematización de las fuentes revisadas. Esta matriz permitió registrar información bibliográfica, metodológica y conceptual de cada documento, incluyendo título, autores, año de publicación, tipo de documento, medio de publicación, país o contexto, enfoque metodológico, variables analizadas, principales hallazgos, población o contexto de estudio y aportes al problema de investigación. Además, la matriz permitió relacionar cada fuente con la pregunta central y los objetivos específicos del proyecto.

El análisis de la información se realizó a partir de categorías derivadas de la pregunta central y de los objetivos específicos de la investigación. Estas categorías permitieron agrupar e interpretar los documentos revisados en torno a cuatro ejes principales: elementos generales de la literatura revisada; enfoques teóricos y antecedentes investigativos; hallazgos teóricos y empíricos; y relación entre estilo de liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo. Esta organización facilitó pasar de una revisión descriptiva de fuentes a una lectura comparativa e interpretativa de los hallazgos.

El procedimiento metodológico se desarrolló en cuatro momentos. En primer lugar, se realizó la identificación y selección de fuentes académicas pertinentes para el objeto de estudio. En segundo lugar, se sistematizó la información de cada documento mediante la matriz de análisis

documental. En tercer lugar, se agruparon los hallazgos según las categorías de análisis definidas. Finalmente, se elaboró una síntesis interpretativa orientada a identificar tendencias, convergencias, diferencias y vacíos en la literatura revisada. De esta manera, la metodología permitió construir una base analítica suficiente para responder al propósito del artículo y fundamentar las conclusiones del estudio.

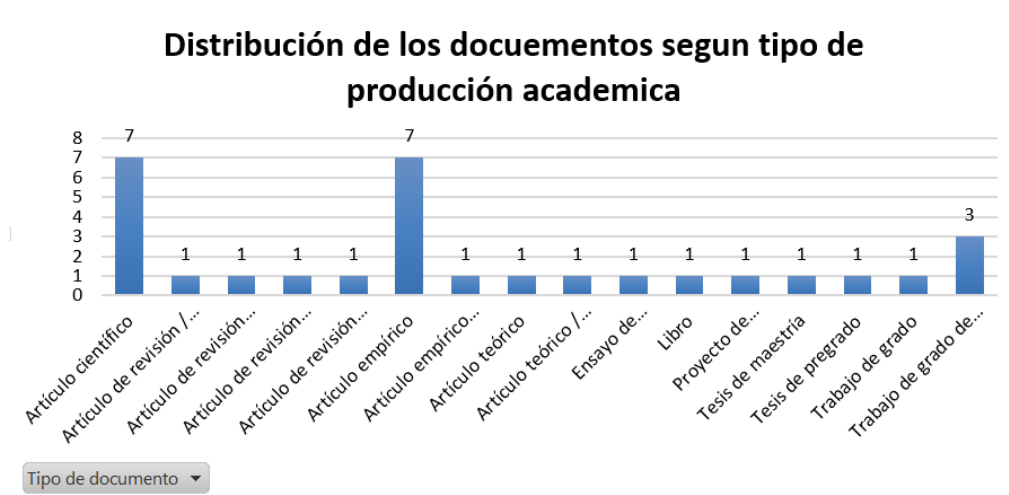
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS O HALLAZGOS

4.1 Elementos generales de la literatura revisada

Como punto de partida, resulta necesario caracterizar el corpus documental revisado. La matriz consolidada reúne publicados entre 1985 y 2025. Aunque el rango temporal es amplio debido a la inclusión de obras clásicas indispensables para la fundamentación conceptual, la revisión evidencia una marcada concentración de producción reciente: 25 documentos corresponden al periodo 2014-2025 y 19 fueron publicados a partir de 2020. Este comportamiento sugiere que el problema de investigación se apoya en evidencia actual, sin renunciar a referentes teóricos fundacionales como (Bass, 1985) (Meyer & Allen, 1991) (Meyer & Allen, 1997) (Burns, 1978).

En cuanto al tipo de producción académica, predominan los artículos científicos, que representan 21 de los 30 documentos revisados. A ellos se suman 8 tesis o trabajos de grado y 1 libro. En la Grafica 1 se observa esta distribución, la cual evidencia un predominio de producción académica indexada, complementada con investigaciones aplicadas en contextos organizacionales específicos.

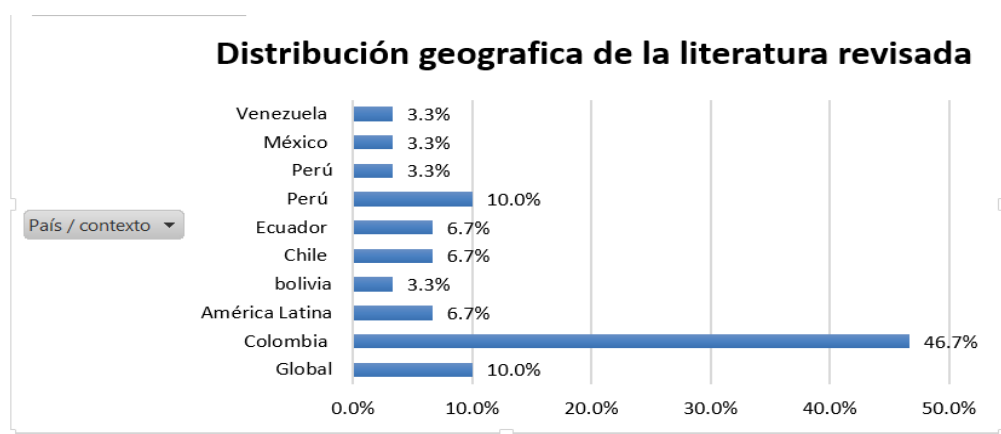
Grafica 1: *Distribución de los documentos según tipo de producción académica*



Fuente: elaboración propia a partir de la matriz de revisión de literatura (n=30)

En relación con la localización geográfica de los estudios, la literatura presenta una fuerte presencia latinoamericana, con predominio de trabajos desarrollados en Colombia y Perú, además de investigaciones realizadas en Ecuador, Chile, Venezuela, Bolivia y contextos regionales generales. Como se observa en la Grafica 2, esta concentración regional fortalece la pertinencia contextual del estudio para analizar fenómenos organizacionales comparables con el sector público colombiano.

Grafica 2: *Distribución geografía de la literatura revisada*



Fuente: elaboración propia a partir de la matriz de revisión de literatura (n=30)

La actualidad de la literatura también constituye un elemento relevante. La Grafica 3 muestra que la mayor concentración de documentos se ubica entre 2020 y 2025, lo que evidencia un interés creciente por el estudio del liderazgo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en contextos organizacionales contemporáneos. Esta concentración reciente favorece la vigencia del análisis, aunque las fuentes clásicas siguen siendo necesarias para fundamentar conceptualmente el estudio.

Grafica 3: Actualidad de la literatura, año de publicación



Fuente: elaboración propia a partir de la matriz de revisión de literatura (n=30)

Desde la perspectiva metodológica, predominan los estudios cuantitativos, seguidos por revisiones teóricas, estudios documentales, un estudio mixto y algunos trabajos cualitativos. Esta tendencia confirma que la literatura disponible ha privilegiado la medición de asociaciones entre variables, particularmente entre liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. A la vez, los trabajos teóricos y documentales ofrecen el soporte interpretativo necesario para integrar y problematizar esos hallazgos.

4.2 Enfoques teóricos y antecedentes investigativos

El examen de los enfoques teóricos muestra un claro predominio del liderazgo transformacional como marco explicativo central. La mayoría de los documentos revisados estudian directamente este estilo de liderazgo o lo utilizan como referente principal para interpretar dinámicas organizacionales. En términos teóricos, este predominio se sustenta especialmente en los aportes de (Bass & Avolio, 1994), quienes consolidaron el liderazgo transformacional como un modelo centrado en la inspiración, la consideración individualizada, la estimulación intelectual y la influencia idealizada.

De manera complementaria, algunos documentos incorporan el enfoque de (Kouzes & Posner, 2018), particularmente en relación con las prácticas ejemplares de liderazgo, así como aproximaciones al liderazgo ético y al liderazgo público. Esto muestra que, aunque el liderazgo transformacional es el eje principal, la literatura no es completamente homogénea. Por el contrario, se configura como un campo donde distintos enfoques convergen en una idea común: el liderazgo positivo tiene efectos relevantes sobre la motivación, la percepción del entorno de trabajo y el vínculo del trabajador con la organización.

En cuanto al compromiso organizacional, el referente más consistente es el modelo tridimensional de (Meyer & Allen, 1991), el cual distingue entre compromiso afectivo, normativo y de continuidad. La literatura revisada confirma la vigencia de este modelo y muestra que el compromiso afectivo sigue siendo la dimensión más valorada desde el punto de vista analítico, al asociarse con identificación emocional, permanencia voluntaria y sentido de pertenencia.

En el caso colombiano, la literatura revisada aporta antecedentes relevantes sobre liderazgo y riesgo psicosocial (Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe, 2010), liderazgo y compromiso organizacional (Hernández Rivera & Velásquez Tabares, 2025), satisfacción laboral en contextos públicos municipales (Cabral Payares, González Bernal, & Marín González, 2023) y bienestar laboral en entidades públicas (Rubiano Lamprea, 2024). Aunque no todos estos estudios se desarrollan específicamente en entidades estatales territoriales, sí permiten afirmar que el liderazgo y las condiciones de trabajo son variables de alto impacto en el contexto organizacional colombiano.

4.3 Hallazgos teóricos y empíricos

Una vez identificados los principales enfoques y antecedentes, el siguiente paso consiste en examinar los hallazgos teóricos y empíricos que emergen de la literatura revisada. En este nivel de análisis, la evidencia muestra de manera consistente que la satisfacción laboral no depende de un único factor, sino de una combinación de condiciones intrínsecas y extrínsecas del trabajo. Entre los elementos que se repiten con mayor frecuencia se encuentran el reconocimiento, la relación con los superiores, la percepción de justicia, las oportunidades de desarrollo, la autonomía, la estabilidad laboral y el tipo de vinculación contractual, aspectos especialmente visibles en estudios desarrollados en contextos públicos municipales y administrativos colombianos (Cabral Payares, González Bernal, & Marín González, 2023) (Rubina Ortega, 2024).

En los estudios ubicados en el sector público, estos hallazgos adquieren un matiz particular. Diversas investigaciones subrayan el peso de las estructuras jerárquicas, la rigidez administrativa y las brechas entre servidores de carrera y contratistas, lo cual afecta de manera directa la percepción de bienestar laboral. En este sentido, la satisfacción laboral en entidades

públicas no aparece únicamente asociada a factores individuales, sino también a condiciones institucionales, decisiones de gestión del talento humano y marcos normativos que delimitan la experiencia laboral de los servidores (Cabrales Payares, González Bernal, & Marín González, 2023) (Rubiano Lamprea, 2024).

Por otro lado, en lo referente al compromiso organizacional, la evidencia empírica revisada sugiere que la dimensión afectiva es especialmente sensible a la experiencia subjetiva del trabajo. Diversos estudios muestran que los trabajadores desarrollan mayor compromiso afectivo cuando perciben satisfacción intrínseca, apoyo institucional, trato justo, oportunidades de crecimiento y un entorno organizacional favorable, lo cual coincide con el modelo tridimensional de (Meyer & Allen, 1991) (Meyer & Allen, 1997) y con hallazgos recientes en organizaciones latinoamericanas (Carrillo Decimabilla, 2023) (Santiago-Torner, 2023).

En esa misma línea, algunos trabajos señalan que las prácticas de alto rendimiento, el clima organizacional y las políticas de bienestar pueden fortalecer dicho vínculo psicológico con la organización, aun cuando no se analicen de manera directa como estilos de liderazgo. Así, el compromiso afectivo aparece en la literatura como una variable estrechamente vinculada con las percepciones positivas sobre el entorno de trabajo, el apoyo recibido y la calidad de la experiencia laboral (Contreras, Juárez, Barbosa, & Uribe, 2010) (Santiago-Torner, 2023).

Otro hallazgo importante es que la literatura del sector público no se limita a variables tradicionales como clima o motivación, sino que incorpora factores como estabilidad frente a cambios de gobierno, carga laboral, equilibrio vida-trabajo, acceso a programas de bienestar y disponibilidad de recursos para el desempeño. Estos elementos muestran que, en contextos estatales, la satisfacción laboral y el compromiso no dependen solo de la disposición individual del trabajador, sino también de las condiciones organizacionales y administrativas en las que desempeña sus funciones (Cabrales Payares, González Bernal, & Marín González, 2023) (Rubiano Lamprea, 2024).

Desde el punto de vista metodológico, los estudios empíricos revisados muestran una clara tendencia al uso de encuestas, análisis correlacionales, regresiones, ecuaciones estructurales y pruebas de asociación. Esto indica que el campo ha privilegiado la demostración de vínculos estadísticos entre variables, pero también revela una limitación: muchos estudios analizan pares de variables y no necesariamente sistemas relacionales más amplios. En consecuencia, la literatura ofrece hallazgos suficientes para sustentar el problema de investigación, pero aún presenta fragmentación analítica.

4.4 Relación entre estilo de liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional

La última categoría de análisis se concentra en la relación entre estilo de liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo. En términos generales, la literatura revisada permite sostener que existe una relación consistente entre el liderazgo transformacional y variables actitudinales clave del trabajo. En particular, los estudios muestran que este estilo de liderazgo se asocia positivamente con la satisfacción laboral, en la medida en que promueve reconocimiento, motivación, acompañamiento, comunicación clara y sentido de propósito (Bass & Avolio, 1994) (Gives Cardoza, Peña Correa, & García Vattam, 2024) (Rubina Ortega, 2024).

De igual forma, varios documentos reportan que el liderazgo transformacional mantiene relaciones significativas con el compromiso organizacional, especialmente con el componente afectivo. Este hallazgo se refuerza en trabajos recientes realizados en contextos colombianos y latinoamericanos (Hernández Rivera & Velásquez Tabares, 2025) (Santiago-Torner, 2023). No

obstante, la evidencia no es homogénea en la forma de explicar esta relación. Algunos estudios muestran vínculos directos entre liderazgo y compromiso; otros señalan relaciones directas entre liderazgo y satisfacción laboral; y un tercer grupo permite inferir que la satisfacción laboral puede operar como variable intermedia o articuladora entre liderazgo y compromiso.

En este último caso, la lógica subyacente es que un liderazgo positivo mejora la experiencia laboral del trabajador y, a partir de ello, fortalece su identificación emocional con la organización. Aunque no todos los estudios prueban esa secuencia de forma completa, sí existe una acumulación suficiente de evidencia para considerar plausible esta articulación, especialmente cuando se examinan conjuntamente documentos sobre liderazgo y satisfacción, y otros sobre satisfacción y compromiso.

En los contextos públicos revisados, la relación entre estas tres variables presenta matices particulares. Las condiciones institucionales, la estabilidad o inestabilidad contractual, la cultura jerárquica, la disponibilidad de recursos y la presión por resultados pueden reforzar o limitar el impacto del liderazgo sobre la satisfacción y el compromiso. En consecuencia, el liderazgo no actúa de manera aislada, sino dentro de estructuras organizacionales que condicionan la experiencia del servidor público.

Finalmente, la revisión muestra un vacío importante: son pocos los estudios que integran simultáneamente liderazgo transformacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo en entidades estatales territoriales colombianas. Lejos de debilitar el proyecto, esta ausencia de evidencia integrada constituye una de sus principales justificaciones.

5. CONCLUSIONES

El análisis de la literatura revisada permitió identificar que el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo son variables ampliamente estudiadas en contextos organizacionales, especialmente en el sector público. La evidencia recopilada muestra que el liderazgo transformacional continúa siendo uno de los enfoques más relevantes para comprender el bienestar laboral y el vínculo de los trabajadores con la organización.

La revisión evidenció que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo se encuentran influenciados tanto por factores individuales como por condiciones organizacionales e institucionales propias del entorno laboral público. En este sentido, el liderazgo no debe entenderse como una variable aislada, sino como parte de un sistema organizacional en el que intervienen cultura institucional, estabilidad laboral, políticas de bienestar, clima laboral y condiciones de vinculación.

Desde el punto de vista metodológico, se identificó un predominio de estudios cuantitativos y correlacionales, así como una fragmentación investigativa, ya que muchos trabajos analizan relaciones parciales entre las variables y no una integración completa de las mismas. Esta fragmentación confirma la pertinencia del presente estudio, en tanto busca articular los aportes existentes y ofrecer una lectura integrada sobre liderazgo, satisfacción laboral y compromiso afectivo.

Como líneas futuras de investigación, resulta pertinente desarrollar estudios empíricos que integren de manera simultánea liderazgo transformacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo en entidades estatales territoriales colombianas. También sería valioso comparar estos fenómenos entre servidores de carrera, provisionales y contratistas, con el fin

de comprender si las condiciones contractuales modifican la relación entre liderazgo, satisfacción y compromiso.

Finalmente, futuras investigaciones podrían explorar el papel mediador de la satisfacción laboral y el rol moderador de variables como clima organizacional, políticas de bienestar o cultura jerárquica. También se recomienda ampliar el análisis hacia estudios cualitativos que permitan profundizar en la percepción subjetiva de los servidores públicos sobre el liderazgo y su vínculo emocional con la organización, aspecto que la literatura cuantitativa no desarrolla con igual profundidad.

Referencias

- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cabrales Payares, G., González Bernal, K., & Marín González, J. (2023). *Satisfacción laboral y su relación con el tipo de vinculación contractual en la Secretaría de Desarrollo Social de Chinchiná*.
- Carrillo Decimabilla, A. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 7-17.
- Geraldo Campos, L., Mera Sánchez, A., & Rocha Pérez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: Un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 155-174.
- Gives Cardoza, R., Peña Correa, G., & García Vattam, R. (2024). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana-2023. *Estudios y Perspectivas Revista Científica Multidisciplinar*, 2.
- Guerrero Bejarano, M. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. *INNOVA Research Journal*, 134-144.
- Hernández Rivera, N., & Velásquez Tabares, J. (2025). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa de energía de Pereira*.
- Hernández Rivera, N., & Velásquez Tabares, J. (2025). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la empresa de energía de Pereira*.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2018). *The Leadership Challenge*. Wiley.
- Mendoza Martínez, I., Castaño Benjumea, J., & Uribe Prado, J. (2014). Liderazgo y su relación con compromiso y desgaste ocupacional (burnout): Un estudio transcultural

- entre colombianos y mexicanos. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 11–23.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Rubiano Lamprea, D. (2024). *Factores determinantes para la creación de la política de bienestar en los colaboradores de la empresa de servicios públicos del municipio de Zipaquirá*.
- Rubina Ortega, S. (2024). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en colaboradores del área tecnológica de información en la entidad encargada de la identificación, Lima 2022*. Lima, Perú.
- Santiago-Torner, C. (2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional: El rol inesperado de la motivación. *Revista Universidad & Empresa*, 45.