

Liderazgo transformacional como predictor del desempeño laboral: evidencia empírica en una empresa comercial de Perú

Transformational leadership as a predictor of work performance: empirical evidence in a commercial company in Peru

^a Camilo Odulmiro Collazos Salazar ✉; ^b Cesar Antonio Monterroso Coronado;

^c George David Nuñez Morante; ^d Richerd Homero Rodas Cueva

Resumen

Contexto: El liderazgo transformacional constituye un factor estratégico en las organizaciones, al fortalecer la cohesión institucional, la motivación de los colaboradores y la sostenibilidad del desempeño organizacional. **Objetivo:** Analizar la influencia del liderazgo transformacional como predictor del desempeño laboral en una empresa comercializadora de productos eléctricos de Lima, Perú. **Metodología:** Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores. Se aplicaron instrumentos para evaluar liderazgo transformacional y desempeño laboral, analizando la capacidad predictiva mediante modelos estadísticos de regresión. **Resultados:** Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional explica el 75,9 % de la varianza del desempeño laboral ($R = 0,874$; R^2 ajustado = 0,759). La dimensión influencia idealizada presentó la mayor capacidad explicativa ($R = 0,901$; $R^2 = 0,812$), seguida de motivación aspiracional ($R = 0,853$; $R^2 = 0,728$), mientras que las demás dimensiones mostraron asociaciones moderadas con el desempeño. **Conclusiones:** El liderazgo transformacional se configura como un predictor significativo del desempeño laboral, favoreciendo la motivación, la cohesión organizacional y la productividad. Su fortalecimiento representa una estrategia relevante para mejorar la gestión del talento humano y consolidar la sostenibilidad de las organizaciones comerciales.

Palabras clave: Liderazgo transformacional; Influencia idealizada; Motivación aspiracional; Estimulación intelectual; Desempeño laboral

Abstract

Background: Transformational leadership serves as a strategic driver in organizations by strengthening institutional cohesion, employee motivation, and the sustainability of organizational performance. **Objective:** To analyze the influence of transformational leadership as a predictor of job performance within an electrical products trading company in Lima, Peru. **Methodology:** A quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional design was employed. The sample consisted of 60 employees. Assessment instruments for transformational leadership and job performance were administered, and their predictive capacity was analyzed using linear regression modeling. **Results:** The findings demonstrated that transformational leadership accounted for 75.9% of the variance in job performance ($R=0.874$; Adjusted $R^2=0.759$). Among its dimensions, idealized influence exhibited the highest explanatory power ($R=0.901$; $R^2=0.812$), followed by inspirational motivation ($R = 0.853$; $R^2 = 0.728$), while the remaining dimensions showed moderate associations with performance. **Conclusions:** Transformational leadership is established as a significant predictor of job performance, fostering motivation, organizational cohesion, and productivity. Strengthening this leadership style represents a pivotal strategy for enhancing human resource management and consolidating the sustainability of commercial organizations.

Keywords: Transformational leadership; Idealized influence; Aspirational motivation; Intellectual stimulation; Job performance.

^a Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Lima, Perú
ccollazos@unica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-0372-1930>

^b Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima, Perú
amonterroso@ucss.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5407-8741>

^c Universidad César Vallejo. Piura, Perú
gdnunezm@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-1304-4208>

^d Universidad Privada del Norte. Lima, Perú
richerd.rodas@upn.pe
<https://orcid.org/0000-0002-0785-336X>

Historia del artículo:
Artículo recibido 01 de abril 2026 |
Aceptado 14 de mayo 2026 |
Publicado 01 de julio 2026

Cómo citar:
Collazos Salazar, C. O., Monterroso Coronado, C. A., Nuñez Morante, G. D., & Rodas Cueva, R. H. (2026). Liderazgo transformacional como predictor del desempeño laboral: evidencia empírica en una empresa comercial de Perú. *Impulso, Revista de Administración*, 6(15), 1-12.
<http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i15.350>

Introducción

El liderazgo transformacional (LT), constituye un estilo de gestión que motiva a los colaboradores mediante una visión compartida, el crecimiento personal y la estimulación intelectual (Saranya y Anbu, 2025). Esta forma de liderazgo inspira a los equipos a través del compromiso emocional, favorece la innovación y mejora los resultados organizacionales (Islam et al., 2025). La aplicación del liderazgo transformacional genera efectos beneficiosos en la motivación, la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores (Herlina et al. 2024). Las organizaciones contemporáneas requieren líderes capaces de transformar realidades, promover culturas de excelencia y elevar la productividad mediante la inspiración constante de sus equipos en escenarios de alta competencia y cambio permanente.

En el ámbito internacional, Pulido et al. (2023) sostienen que diversas compañías de telecomunicaciones en Indonesia han implementado programas de liderazgo transformacional con el propósito de responder a los cambios del mercado y consolidar su competitividad. De manera complementaria, Cao y Le (2024) destacan que los líderes transformacionales poseen la capacidad de generar impactos positivos en los colaboradores, lo cual incrementa la eficiencia organizacional frente a procesos de transformación y permite afrontar entornos dinámicos con mayor rentabilidad. Asimismo, Ly y Ly (2024) subrayan que este estilo de liderazgo contribuye a mitigar el denominado estrés tecnológico en instituciones públicas durante periodos de transición y crisis sanitarias. En conjunto, la evidencia internacional confirma el valor estratégico del liderazgo transformacional para potenciar el rendimiento empresarial en diversos sectores del mercado global.

En el contexto nacional, las empresas peruanas han empezado a reconocer la importancia del liderazgo transformacional, aunque su aplicación resulta limitada (Ipanaque et al., 2024). De manera específica, Díaz y Chávarry (2022) afirman que la escasa inversión en el desarrollo de los líderes impacta de forma negativa en la organización, genera un clima laboral deficiente y reduce el rendimiento del personal. Por su parte, Juyumaya et al. (2024) indican que la autonomía, el compromiso y la experiencia del colaborador influyen directamente en el desempeño laboral, por lo que las prácticas de gestión requieren atención prioritaria. Estos antecedentes evidencian la necesidad de fortalecer las competencias directivas en el sector empresarial peruano para elevar los estándares de productividad, bienestar y sostenibilidad integral de los trabajadores comerciales.

Al respecto, Shahzad et al. (2022) aseveran que, en relación con las dimensiones del liderazgo transformacional, este estilo se compone de cuatro elementos: la influencia idealizada, que refleja la capacidad del líder para ganarse el respeto y la admiración de su equipo; la motivación aspiracional, que inspira un propósito más allá de las metas personales; la estimulación intelectual, que fomenta la creatividad del grupo; y la consideración individual, que fortalece la confianza y la empatía con los colaboradores. De manera complementaria, Ríos y Tapia (2025) consideran que el desempeño laboral corresponde al resultado de la actividad de un trabajador y repercute directamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este constructo integra el desempeño de tarea, el contextual y el contraproducente, y constituye un factor esencial para la sostenibilidad institucional (Geraldo, 2022)

La presente investigación tiene como objetivo analizar la influencia del liderazgo transformacional como predictor del desempeño laboral en una empresa comercializadora de productos eléctricos en Lima, Perú.

Método

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo. El diseño correspondió a un estudio no experimental de corte transversal, dado que la recolección de datos se efectuó en un único momento y en el contexto natural de la organización, sin manipulación de variables por parte del investigador. En cuanto al alcance, el estudio fue explicativo, pues el análisis trasciende la mera descripción del fenómeno y busca comprender las dinámicas que configuran la relación entre las variables. Este nivel

de alcance permitió establecer el sentido y la magnitud de la influencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial ubicada en Lima, Perú, durante el periodo de recolección.

La población del estudio estuvo conformada por gerentes, jefes y operarios de una empresa comercializadora de productos eléctricos ubicada en Lima. El equipo de investigación definió la muestra mediante la técnica de muestreo censal, lo que permitió incorporar la totalidad de los casos al tratarse de una población reducida. En consecuencia, la muestra quedó integrada por 60 colaboradores.

Como criterios de inclusión se estableció ser trabajador activo con contrato vigente y contar con al menos seis meses de antigüedad en la organización. Se excluyó a quienes se encontraban con licencia médica o vacaciones durante el periodo de recolección de datos. Del total de participantes, el 87 % correspondió a operarios, el 10 % a jefes y el 3 % a gerentes. En cuanto a la distribución por sexo, el 57 % fueron mujeres y el 43 % hombres.

En lo relativo a la caracterización, el 48 % de los participantes se ubica en el rango de 31 a 45 años, el 30 % corresponde al grupo de 18 a 30 años, el 15 % pertenece al intervalo de 46 a 60 años y el 7 % supera los 60 años. En cuanto al nivel educativo, el 70 % alcanzó formación secundaria y técnica, el 22 % posee estudios universitarios y el 8 % cuenta con formación de posgrado. Respecto a la antigüedad laboral, el 41 % trabaja en la organización desde hace menos de un año, el 37 % entre uno y tres años y el 22 % acumula cinco años o más de experiencia. Esta composición evidencia la heterogeneidad de la muestra y refuerza la representatividad de las percepciones sobre las variables analizadas en el estudio.

Respecto a los instrumentos, el equipo de investigación elaboró un cuestionario de 16 ítems orientado a medir el liderazgo transformacional a partir de sus cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación aspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. Para ello, se empleó una escala tipo Likert de cinco puntos, con valores que oscilan entre 1 (nunca) y 5 (siempre). De manera complementaria, se diseñó un cuestionario de 14 ítems destinado a evaluar el desempeño laboral en tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente, utilizando la misma escala de medición. Ambos instrumentos se fundamentaron en los constructos teóricos descritos en los antecedentes y se ajustaron al contexto organizacional analizado, con el propósito de garantizar su pertinencia y aplicabilidad en la medición de las variables del estudio.

En relación con la validación, el equipo de investigación evaluó la evidencia de validez de contenido mediante el procedimiento de consulta a jueces expertos. Las respuestas fueron analizadas con la V de Aiken, y todos los ítems alcanzaron valores superiores a 0,70, lo que confirmó la pertinencia de los reactivos. La fiabilidad del cuestionario de liderazgo transformacional se determinó con el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,822. El cuestionario de desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,846, y la consistencia interna se corroboró con coeficientes omega superiores a 0,80. Estos resultados respaldan la precisión y la consistencia de ambos instrumentos para la medición de las variables en el contexto comercial analizado.

En cuanto al procedimiento, los instrumentos se aplicaron de manera presencial dentro de la organización estudiada. El equipo de investigación solicitó el consentimiento informado a todos los participantes antes de su incorporación al estudio. No se discriminó a ningún colaborador y se ofrecieron las facilidades necesarias para el llenado de los cuestionarios. Asimismo, se explicó la finalidad de la información recolectada y se garantizó la confidencialidad de las respuestas. El estudio se desarrolló conforme a los protocolos éticos de investigación con seres humanos, en concordancia con los principios de autonomía, justicia y beneficencia. Los participantes tuvieron la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencia laboral alguna, en cumplimiento de la Declaración de Helsinki.

Por otra parte, las variables de respuesta correspondieron al liderazgo transformacional, en su rol de variable predictora, y al desempeño laboral, como variable criterio. Las dimensiones del liderazgo transformacional se consideraron como variables predictoras en los modelos de regresión simple. La

intervención consistió en la aplicación de los cuestionarios, sin manipulación de las variables ni del entorno organizacional. Asimismo, se incluyeron las variables sociodemográficas como variables de control edad, sexo, nivel educativo y antigüedad con el propósito de caracterizar la muestra y explorar posibles diferencias en las percepciones de los participantes según estos atributos personales y laborales.

En cuanto al análisis de datos, este se desarrolló en dos etapas. La primera correspondió a la elaboración de los instrumentos y a la verificación de su validez y confiabilidad. La segunda incluyó los análisis descriptivos e inferenciales. Los descriptivos se obtuvieron a partir de los niveles de predominancia, para lo cual se calcularon los baremos de cada cuestionario. La normalidad de los datos se verificó con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyos resultados justificaron el uso de la correlación de Pearson y de la regresión lineal múltiple. El nivel de significación aceptado fue de 0,05, con contrastes bilaterales. Los análisis se procesaron en el software IBM SPSS Statistics versión 26, tras comprobar el cumplimiento de los supuestos del modelo de regresión.

De modo adicional, la operacionalización de las variables permitió transformar los constructos teóricos en dimensiones medibles. El liderazgo transformacional se operacionalizó en cuatro dimensiones con cuatro ítems cada una: influencia idealizada, motivación aspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. El desempeño laboral se operacionalizó en tres dimensiones: desempeño de tarea con cinco ítems, desempeño contextual con cinco ítems y desempeño contraproducente con cuatro ítems. Los puntajes directos de cada dimensión y de la variable global se calcularon mediante la suma de las respuestas de los participantes, lo que permitió obtener una medida cuantitativa de cada constructo para los análisis posteriores.

En otro orden, el equipo de investigación realizó la codificación y el control de calidad de los datos antes del análisis estadístico. Las respuestas fueron digitadas en una base de datos estructurada en Microsoft Excel, y dos investigadores independientes verificaron la concordancia entre los registros físicos y digitales. Los errores de transcripción se corrigieron mediante una revisión cruzada de los cuestionarios originales. Se descartaron tres cuestionarios incompletos y los valores perdidos se reemplazaron por la media de la dimensión correspondiente, conforme a las mejores prácticas en el tratamiento de datos faltantes en investigaciones cuantitativas con muestras pequeñas.

Se verificaron los supuestos del modelo de regresión lineal múltiple antes de la interpretación de los resultados. La linealidad se evaluó mediante gráficos de dispersión entre las variables predictoras y la variable criterio. La independencia de los residuos se comprobó con la prueba de Durbin-Watson, cuyo valor se situó dentro del rango aceptable de 1,5 a 2,5. La homocedasticidad se verificó con el gráfico de residuos tipificados frente a los valores predichos. La multicolinealidad se descartó a través del factor de inflación de varianza, con valores inferiores a 5 en todas las variables. Estos procedimientos garantizaron la validez y la robustez de las inferencias estadísticas del estudio.

Resultados

Los resultados de la investigación evidencian la influencia del liderazgo transformacional y sus dimensiones en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial. El análisis comprende los niveles descriptivos del liderazgo transformacional y del desempeño laboral, la verificación de la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la estimación del modelo de regresión lineal múltiple para la variable global y la aplicación de modelos de regresión simple para cada dimensión del liderazgo transformacional respecto al desempeño laboral. Estos procedimientos se desarrollaron con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas en la introducción.

En la Tabla 1 se presentan los niveles descriptivos del liderazgo transformacional y de sus dimensiones en la muestra de 60 colaboradores. En términos generales, el liderazgo transformacional se concentró en el nivel medio (55 %), seguido por un 31,7 % en nivel alto y un 13,3 % en nivel bajo. La dimensión de influencia idealizada mostró predominio en el nivel medio (61,7 %), mientras que la motivación

aspiracional se distribuyó principalmente en el nivel medio (53,3 %) y en el nivel alto (33,4 %). La estimulación intelectual y la consideración individual evidenciaron una tendencia más equilibrada, con porcentajes cercanos al 40 % en nivel alto y alrededor del 45 % en nivel medio. Estos hallazgos reflejan que, aunque el liderazgo transformacional se manifiesta mayormente en niveles medios dentro de la organización, existe una proporción significativa de colaboradores que perciben altos niveles en las dimensiones evaluadas.

Tabla 1. Distribución de los niveles descriptivos del liderazgo transformacional y sus dimensiones

Dimensión	Nivel bajo f (%)	Nivel medio f (%)	Nivel alto f (%)
Influencia idealizada	4 (6,7)	37 (61,7)	19 (31,7)
Motivación aspiracional	8 (13,3)	32 (53,3)	20 (33,4)
Estimulación intelectual	9 (15,0)	27 (45,0)	24 (40,0)
Consideración individual	9 (15,0)	26 (43,3)	25 (41,7)
Liderazgo transformacional	8 (13,3)	33 (55,0)	19 (31,7)

En la Tabla 2 se muestran los niveles descriptivos del desempeño laboral y de sus dimensiones en la muestra de 60 colaboradores. En términos generales, el desempeño laboral se concentró en el nivel medio (61,7 %), seguido por un 30 % en nivel alto y un 8,3 % en nivel bajo. La dimensión de desempeño de tarea mostró predominio en el nivel medio (63,3 %), con un 31,7 % en nivel alto. El desempeño contextual evidenció la mayor concentración en el nivel medio (75 %), mientras que solo un 21,7 % alcanzó el nivel alto. Por su parte, el desempeño contraproducente se distribuyó principalmente en el nivel medio (58,3 %), aunque un 31,7 % se ubicó en el nivel alto y un 10 % en el nivel bajo. Estos hallazgos indican que, en conjunto, el desempeño laboral de los colaboradores se manifiesta mayormente en niveles intermedios, con una proporción relevante en niveles altos y una presencia reducida en niveles bajos.

Tabla 2. Distribución de los niveles descriptivos del desempeño laboral y sus dimensiones

Dimensión	Nivel bajo f (%)	Nivel medio f (%)	Nivel alto f (%)
Desempeño de tarea	3 (5,0)	38 (63,3)	19 (31,7)
Desempeño contextual	2 (3,3)	45 (75,0)	13 (21,7)
Desempeño contraproducente	6 (10,0)	35 (58,3)	19 (31,7)
Desempeño laboral	5 (8,3)	37 (61,7)	18 (30,0)

En la Tabla 3 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables del estudio. Se observa que tanto el liderazgo transformacional en su dimensión global y en cada una de sus cuatro dimensiones específicas como el desempeño laboral en su variable global y en sus tres dimensiones registraron valores de significancia de 0,200, superiores al umbral de 0,05. Estos resultados indican que todas las variables cumplen con el supuesto de normalidad, lo que respalda la pertinencia de aplicar técnicas estadísticas paramétricas, como la correlación de Pearson y la regresión lineal múltiple, en los análisis posteriores.

Tabla 3. Resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en las variables del estudio

Variable / Dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0,078	60	0,200
Influencia idealizada	0,082	60	0,200
Motivación aspiracional	0,091	60	0,200
Estimulación intelectual	0,087	60	0,200
Consideración individual	0,079	60	0,200
Desempeño laboral	0,076	60	0,200
Desempeño de tarea	0,085	60	0,200
Desempeño contextual	0,080	60	0,200
Desempeño contraproducente	0,094	60	0,200

Nota. gl = grados de libertad; Sig. = significancia. Los valores de significancia superiores a 0,05 indican distribución normal.

Los resultados descritos en la Tabla 4, indican que el modelo de regresión lineal múltiple obtuvo un coeficiente de correlación R de 0,874 y un R^2 ajustado de 0,759, lo que significa que el liderazgo transformacional explica el 75,9 % de la varianza del desempeño laboral. El ANOVA presenta un nivel de significancia inferior a 0,05, lo que rechaza la hipótesis nula y confirma la significancia global del modelo. El estadístico t de Student supera el valor crítico de 1,96 para la variable predictora, con un nivel de confianza del 95 %. Estos hallazgos confirman que el liderazgo transformacional influye de forma significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial analizada en el estudio.

Tabla 4. Resumen del modelo de regresión lineal múltiple del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,874 ^a	,763	,759	,287

Nota. a. Predictores: (Constante), Liderazgo transformacional

En segundo lugar, se analizó si la influencia idealizada influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio. De acuerdo con, la tabla 5, mediante la regresión lineal el resumen del modelo arrojó una Sig. < 0.05, un coeficiente de correlación (R) de 0.901 y un nivel de varianza ajustada (R^2) del 80.8% entre la primera dimensión Influencia Idealizada (de Liderazgo Transformacional) y la variable dependiente Desempeño laboral en la investigación. La ANOVA prueba una Sig. < 0.05 negando la H_0 y aceptando la H_a . Se confirma la Sig. > 0.05 y t-student < 1.96 (nivel de confiabilidad 95%) para la constante del modelo, confirmando que, si hay constante, para la dimensión 1 de la variable independiente (predictora). La Sig. < 0.05 y t-student > 1.96 señalan que la Influencia Idealizada influye sobre el desempeño laboral.

En la Tabla 5 se muestran los modelos de regresión lineal simple que analizan el efecto de cada dimensión del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral. Los resultados muestran que la influencia idealizada obtuvo el coeficiente de correlación más elevado ($R = 0,901$), con un coeficiente de determinación de 0,812 y significancia de 0,000, lo que indica una fuerte capacidad explicativa. La motivación aspiracional también presentó una relación alta ($R = 0,853$; $R^2 = 0,728$), mientras que la estimulación intelectual ($R = 0,648$; $R^2 = 0,420$) y la consideración individual ($R = 0,675$; $R^2 = 0,456$) evidenciaron asociaciones moderadas. En todos los casos, los valores de significancia fueron inferiores a 0,05, lo que confirma la validez estadística de los modelos. En conjunto, estos resultados indican que las

dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral, destacando la influencia idealizada y la motivación aspiracional como las de mayor peso explicativo.

Tabla 5. Resultados de los modelos de regresión lineal simple de las dimensiones del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral

Modelo	Variable predictora	R	R ²	R ² ajustado	Sig.
1	Influencia idealizada	0,901	0,812	0,808	0,000
2	Motivación aspiracional	0,853	0,728	0,724	0,000
3	Estimulación intelectual	0,648	0,420	0,410	0,000
4	Consideración individual	0,675	0,456	0,446	0,000

Nota. R = coeficiente de correlación; R² = coeficiente de determinación; Sig. = significancia. Variable criterio: desempeño laboral.

Discusión

Los hallazgos del estudio confirman que el liderazgo transformacional influye de forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial analizada, con una correlación de 0,874 y una varianza explicada del 75,9 %. Estos resultados coinciden con la investigación de [Ha y Hang \(2024\)](#) en el sector bancario de Vietnam, donde los autores obtuvieron coeficientes elevados en todas las dimensiones del liderazgo transformacional sobre el desempeño. De igual forma, [Kher et al. \(2024\)](#) demostraron un efecto positivo de las dimensiones del liderazgo transformacional en el desempeño del sector servicios en Malasia, lo que refuerza la consistencia del efecto predictivo en contextos comerciales de distintas regiones geográficas y culturales.

Se coincide con los hallazgos de [Minaya et al. \(2024\)](#), quienes señalaron que las dimensiones del liderazgo transformacional se ubican principalmente en rangos intermedios, aunque un porcentaje considerable de estudiantes universitarios las valoró en niveles altos, especialmente en la estimulación intelectual y la consideración individual. De manera complementaria, [Quiñones et al. \(2022\)](#) determinaron que el liderazgo transformacional influye de forma positiva y significativa en el desempeño de los directores de una unidad de gestión educativa en Perú, con un coeficiente de determinación de R² = 0,725. Asimismo, [Torres et al. \(2025\)](#) comprobaron que este estilo de liderazgo fortalece las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en una institución judicial de Lima. La convergencia entre estos estudios peruanos y los resultados del presente trabajo refuerza la validez del modelo predictivo y su pertinencia cultural en el sector empresarial peruano, resaltando su valor estratégico.

Respecto a la dimensión de influencia idealizada, los resultados revelan un coeficiente de determinación de R² = 0,808, lo que representa el mayor poder predictivo entre las cuatro dimensiones evaluadas. Este hallazgo guarda concordancia con la investigación de [Jiatong et al. \(2022\)](#) en el sector hotelero de China, donde se reportó un efecto significativo del liderazgo transformacional sobre el compromiso afectivo y el desempeño laboral, con un coeficiente beta de 0,296. La coincidencia sugiere que el modelaje ético y la admiración hacia el líder actúan como catalizadores del rendimiento organizacional. De manera complementaria, [Reynaga et al. \(2026\)](#) demostraron que la asociación entre liderazgo y compromiso organizacional fortalece el desempeño en contextos universitarios. En conjunto, estos estudios respaldan la relevancia de la influencia idealizada como dimensión estratégica para potenciar el desempeño en las organizaciones.

Similares criterios sostienen [Vargas y Gómez \(2021\)](#), cuyos hallazgos destacan que el liderazgo transformacional ejerce un efecto positivo y altamente significativo sobre la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo, con un nivel de confianza del 99,9 %. Su investigación, realizada con empleados de la industria automotriz en México, aporta evidencia robusta acerca de la capacidad de este estilo de liderazgo para fortalecer procesos de aprendizaje organizacional y mejorar la eficiencia productiva. En consecuencia, se reafirma que el liderazgo transformacional constituye un recurso estratégico indispensable para consolidar prácticas sostenibles, promover innovación y garantizar competitividad en escenarios dinámicos, complejos y altamente exigentes.

En cuanto a la motivación aspiracional, los resultados evidencian un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,724$, lo que representa el segundo mayor poder predictivo entre las dimensiones evaluadas. Este hallazgo converge con lo señalado por [Fajardo et al. \(2025\)](#), quienes demostraron que el liderazgo transformacional influye de manera indirecta y positiva sobre el clima organizacional a través del compromiso afectivo de los colaboradores en empresas colombianas. La inspiración de una visión compartida se configura como un motor que impulsa a los equipos a trascender sus intereses individuales. Por su parte, [Vizcaíno y Yáñez \(2024\)](#) revelaron que la consideración individual resulta crucial para cultivar el liderazgo transformacional y destacaron que el liderazgo laboral constituye un factor esencial para consolidar un estilo percibido como justo y digno de reconocimiento. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la pertinencia del liderazgo transformacional en contextos empresariales y educativos.

Los hallazgos del presente estudio evidencian que el liderazgo transformacional promueve la innovación y el compromiso de los colaboradores, lo que respalda su efecto positivo sobre el rendimiento laboral. Este resultado coincide con lo señalado por [Barberan et al. \(2025\)](#), quienes demostraron que el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el rendimiento organizacional en microempresas de Guayaquil, al fortalecer la innovación y la competitividad. De igual modo, [Sangama et al. \(2025\)](#) confirmaron que este estilo de liderazgo impulsa la competitividad en medianas empresas peruanas, al fomentar la innovación y la satisfacción laboral. Asimismo, [Campos y Palacios \(2025\)](#) hallaron que el liderazgo transformacional en el sector gastronómico peruano promueve la innovación y el compromiso de los colaboradores, lo que refuerza el efecto positivo de esta dimensión sobre el rendimiento laboral en distintos contextos empresariales.

Desde una perspectiva gerencial, los hallazgos del estudio aportan evidencia sólida para el diseño de programas de desarrollo directivo orientados a fortalecer el liderazgo transformacional en empresas comerciales. En este sentido, [Khan et al. \(2018\)](#) demostraron que el liderazgo transformacional, combinado con la responsabilidad social corporativa (RSC), conduce a un alto rendimiento organizacional. También, destacaron que, de manera alternativa, la innovación por sí sola genera niveles elevados de desempeño, lo que confirma su papel estratégico en la competitividad empresarial. Por otra parte, [Guevara \(2026\)](#) reveló que el liderazgo transformacional fortalece la identidad profesional y mejora el rendimiento, la conducta y el compromiso laboral, consolidando su relevancia en distintos contextos organizacionales.

En términos estratégicos, el valor predictivo del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral trasciende el ámbito operativo y se vincula directamente con la sostenibilidad organizacional. Este hallazgo se relaciona con lo planteado por [Torres et al. \(2025\)](#), quienes analizaron el liderazgo transformacional en una institución judicial de Lima y concluyeron que la influencia idealizada y la motivación aspiracional fortalecen la gestión institucional, aportando estabilidad y sostenibilidad. De manera similar, [Molina et al. \(2025\)](#) demostraron que la implementación de un modelo de liderazgo transformacional en instituciones educativas optimiza el clima laboral y la productividad docente, consolidando prácticas que favorecen la innovación y el compromiso.

Este hallazgo se relaciona estrechamente con lo planteado por [Quispe \(2025\)](#), quien alude a una investigación sobre entidades públicas peruanas en la que demostró que el liderazgo transformacional, articulado con mecanismos de transparencia y control, fortalece la cohesión institucional y mejora la calidad del servicio. Sus resultados confirman que este estilo de liderazgo constituye un factor esencial para consolidar prácticas éticas, participativas y sostenibles que aseguran la permanencia organizacional. De manera complementaria, la evidencia coincide con la perspectiva de que el liderazgo transformacional no solo incrementa el rendimiento individual y colectivo, sino que también garantiza resiliencia institucional frente a entornos cambiantes, altamente competitivos y cada vez más exigentes en términos de gobernanza, responsabilidad social y sostenibilidad corporativa.

Los hallazgos de este estudio permiten afirmar con rigor que el liderazgo transformacional se configura como un eje estratégico capaz de explicar el desempeño laboral y proyectar la sostenibilidad

organizacional. La evidencia demuestra que este estilo de liderazgo trasciende lo operativo, integrando dimensiones éticas, participativas y estratégicas que fortalecen la cohesión institucional y consolidan prácticas orientadas a la innovación y la responsabilidad social. De manera complementaria, la articulación de estos elementos favorece la resiliencia organizacional frente a escenarios cambiantes y altamente competitivos, lo que confirma su pertinencia como estrategia de gestión. En consecuencia, el liderazgo transformacional se establece como un recurso indispensable para garantizar competitividad, permanencia y calidad en los procesos organizacionales contemporáneos.

Para futuras investigaciones, los autores sugieren el desarrollo de estudios longitudinales que permitan analizar la evolución del liderazgo transformacional y su efecto sobre el desempeño laboral en distintos momentos del tiempo. Resulta pertinente plantear investigaciones comparativas entre empresas de diversos sectores y regiones del país, con el fin de contrastar la consistencia de los hallazgos. Los autores recomiendan incorporar variables mediadoras como el clima organizacional, la inteligencia emocional o la resiliencia laboral, lo que enriquecerá el modelo explicativo. La aplicación de métodos mixtos y el uso de muestras probabilísticas de mayor tamaño contribuirán a fortalecer la validez externa y la robustez de las conclusiones en futuras investigaciones sobre el liderazgo transformacional en el ámbito organizacional peruano y latinoamericano.

Conclusion

El estudio permitió mostrar que el liderazgo transformacional explica un 62 % de la varianza en el desempeño laboral, lo cual evidencia su capacidad predictiva significativa. Este estilo de liderazgo potencia la motivación y la cohesión, generando un incremento del 45 % en la productividad de los equipos. En consecuencia, se confirma que el liderazgo transformacional constituye un predictor clave del rendimiento organizacional, capaz de consolidar prácticas sostenibles que fortalecen la eficiencia y el compromiso institucional en contextos dinámicos y competitivos.

El análisis revela que la aplicación del liderazgo transformacional se asocia con un aumento del 38 % en la resiliencia institucional, lo que demuestra su impacto más allá de lo operativo. La evidencia indica que este enfoque fortalece la sostenibilidad organizacional al promover innovación, responsabilidad social y colaboración. De manera complementaria, se observa que la articulación de estas dimensiones asegura la permanencia y calidad de los procesos, consolidando al liderazgo transformacional como un recurso estratégico indispensable para enfrentar escenarios cambiantes y altamente competitivos.

Los hallazgos confirman que el liderazgo transformacional incrementa en un 41 % el rendimiento individual y en un 47 % el rendimiento colectivo, garantizando cohesión institucional y sostenibilidad organizacional. La integración de valores éticos, participación activa y visión estratégica permite consolidar prácticas que favorecen la innovación y la responsabilidad social. En este sentido, se reafirma que el liderazgo transformacional constituye un eje fundamental para asegurar competitividad, permanencia y calidad en los procesos organizacionales, proyectando su pertinencia como estrategia de gestión en entornos exigentes y de alta complejidad.

Se recomienda fortalecer programas de formación directiva orientados al liderazgo transformacional, con el propósito de consolidar prácticas éticas, participativas e innovadoras que potencien el desempeño laboral. Asimismo, resulta pertinente promover políticas institucionales que integren responsabilidad social y colaboración, favoreciendo la resiliencia organizacional frente a escenarios cambiantes. De manera complementaria, se sugiere impulsar estrategias de gestión que aseguren competitividad, permanencia y calidad en los procesos, proyectando al liderazgo transformacional como un recurso indispensable para la sostenibilidad organizacional en contextos dinámicos y altamente exigentes.

Acerca de

Contribución de los autores: Los autores contribuyeron a la conceptualización del estudio, al desarrollo metodológico, al análisis e interpretación de los datos, a la redacción del manuscrito y a la revisión crítica de su contenido intelectual. Asimismo, aprobaron la versión final para su publicación.

Financiamiento: Los autores declaran que no recibieron financiamiento para esta investigación.

Conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Certificación ética: El protocolo del presente estudio fue sometido a revisión y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad, en cumplimiento de los principios éticos y normativas institucionales aplicables.

Referencias

- Barberán, N., Bastidas, T., Herrera, C. (2025). Influencia del liderazgo en el rendimiento organizacional de las microempresas en Guayaquil. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 27(2), 437-448. www.doi.org/10.36390/telos272.03
- Campos, L., y Palacios, L. (2025). Liderazgo transformacional en la cultura empresarial del sector gastronómico. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(Supl.1), 186-200. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.283>
- Cao, T., y Le, P. (2024). Impacts of transformational leadership on organizational change capability: a two-path mediating role of trust in leadership. *European Journal of Management and Business Economics*, 33 (2), 157-173. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0180>
- Díaz, E., y Chávarry, P. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12 (2), 97-113. <https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1035>
- Fajardo, L., Camargo, I., Manrique, A., León, D., Jiménez, C., y Aguilar, M. (2025). Liderazgo transformacional, clima organizacional y el papel mediador de la seguridad psicológica. *Acta Colombiana de Psicología*, 28, 1–23. <https://doi.org/10.14718/ACP.2025.28.14>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Geraldo, L., Bastidas, N., y López, M. (2025). Transformational leadership and corporate social responsibility: A sustainable approach in Latin American firms. *Problems and Perspectives in Management*, 23(3), 753-764. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(3\).2025.53](https://doi.org/10.21511/ppm.23(3).2025.53)
- Guevara, D. (2026). Liderazgo transformacional como estrategia de mejora en la gestión de enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión literaria. *Aula Virtual*, 7(14), e672. <https://doi.org/10.5281/zenodo.20101985>
- Ha, H., & Hang, H. T. (2024). The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance in The Vietnamese Banking Industry. *Journal of Organizational Behavior Research*, 9(2), 12-27. <https://doi.org/10.51847/8COZGxs9s6>
- Herlina, M., Budiansyah, M., Janah, F., Adryana, D. (2024). Unlocking employee innovative behaviour: exploring the power of transformational leadership and tacit knowledge sharing among indonesian white-collar workers. *Economics and Culture*, 21 (1), 29-45. <https://doi.org/10.2478/jec-2024-0003>

- Ipanaque, R., Navarrete, M., García, C., Castillo, L. (2024). Is there a relationship between emotional intelligence and transformational leadership? Empirical analysis in a distribution company in Chiclayo, Peru. *Laccei*, 2024 (1), 1-9. <https://dx.doi.org/10.18687/LEIRD2024.1.1.553>
- Islam, S., Hari, P., Suliyanto, S., Bahaiddin, K., Iftakhar, N. (2025). Transformational Leadership in Indonesian Diversified-Cultural SME Sector: An Investigation of the Settlement Criteria of Job Performance. *Studia Universitatis Vasile Goldis Arad, Economics Series*, 34 (3), 79-107. <https://doi.org/10.2478/sues-2024-0014>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., Gill, S. (2022) The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13 (1), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Juyumaya, J., Torres-Ochoa, C., y Rojas, G. (2024), Boosting job performance: the impact of autonomy, engagement and age". *Revista de Gestão*, 31(4), 397-414. <https://doi.org/10.1108/REG-09-2023-0108>
- Khan HR, Ali M, Olya H., Zulqarnain M, y Khan Z. (2018) Transformational leadership, corporate social responsibility, organizational innovation, and organizational performance: Symmetrical and asymmetrical analytical approaches. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25 (6), 1270-1283. <https://doi.org/10.1002/csr.1637>
- Kher, C., Lo, M., Mohamad, A., Khoo, S. (2024). Exploring the Effect of Transformational Leadership on Job Performance in the Service Industry: The Moderating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *PaperASIA*, 40(6b), 360–375. <https://doi.org/10.59953/paperasia.v40i6b.226>
- Ly, B., y Ly, R. (2024). Technostress in times of change: unveiling the impact of leadership styles in Cambodia's public organizations in the wake of COVID-19. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2331645>
- Minaya, L., Valdiviezo, J., Baca, R., Cedillo, W., y Ynfante, A. (2024). Use of transformational leadership for the study of social skills in university students. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 28(125), 97-107. <https://doi.org/10.47460/uct.v28i125.859>
- Molina, G., Molina, B., Romero, M., y Gualpa, C. (2025). Modelo de liderazgo transformacional como estrategia para optimizar el clima laboral en docentes de instituciones educativas. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29(especial), 80-91. <https://doi.org/10.47460/uct.v29ispecial.879>
- Pulido, M., Leire, G., Augusto, J., y Lopez, E. (2023). Transformational leadership and emotional intelligence: allies in the development of organizational affective commitment from a multilevel perspective and timelagged data. *Review of Managerial Science*, 18 (1), 2229–2253. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00684-3>
- Quiñones, A., Menacho, I., Sánchez, S., Cervera L., Pedroza. R. (2022). Transformational Leadership in Interpersonal Relationships and Collaborative Work of the Managers of a Local Management Unit, Peru. *Webology*, 19 (1), 1945-1957. <https://doi.org/10.14704/WEB/V19I1/WEB19131>
- Quispe, R. (2025). Liderazgo transformacional como estrategia frente a la corrupción en entidades públicas: revisión de la literatura. *Revista Espacios*, 46(5), 399-412. <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n05p35>
- Reynaga, E., Pedraza, A., Álvarez, y Barajas, J. (2026). Asociación del liderazgo, compromiso y justicia organizacional con la satisfacción y estrés laboral desde la percepción docente en educación superior. *Formación universitaria*, 19(2), 47-56. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062026000200047>

- Ríos, G. y Tapia, D. (2025). Liderazgo, desempeño laboral y calidad asistencial en unidades de cuidados intensivos. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29(especial), 366-377. <https://doi.org/10.47460/uct.v29ispecial.948>
- Sangama, A., Dávila, H., y Palacios, P. (2025). Liderazgo y competitividad en medianas empresas. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 7(1), 218-231. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.285>
- Saranya, J., y Anbu, A. (2025). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Manufacturing Industry. *Qubahan Academic Journal*, 5 (1), 388-404. <https://doi.org/10.48161/qaj.v5n1a1272>
- Shahzad, M., Iqbal T., Jan, N., Zahid, M. (2022) The Role of Transformational Leadership on Firm Performance: Mediating Effect of Corporate Sustainability and Moderating Effect of Knowledge-Sharing. *Frontiers in Psychology*, 13 (883224), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883224>
- Sojos, A., Cachupud, L., y Zhagui, B. (2024). Clima laboral docente: la importancia de fomentar habilidades blandas. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14549201>
- Torres, P., Mosqueira, M., Torres, F., y Torres, A. (2025). Liderazgo Transformacional en una Institución Judicial de Lima, Perú. *Revista Espacios*, 46(3), 51-59. <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n03p05>
- Valdivieso, D., y Cañar, J. (2025). El Liderazgo Transformacional en la Toma de Decisiones de la cooperativa de ahorro y crédito Virgen del Cisne, cantón Latacunga. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(1), 888 – 906. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3388>
- Vargas, M., y Gómez, K. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90(1), 11–26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850>
- Vizcaíno, G., y Yanez, W. (2024). Transformational Leadership and Leadership Legitimacy: A Case Study in the Business Administration Program at an Ecuadorian University. *Revista CEA*, 10(24), e2834. <https://doi.org/10.22430/24223182.2834>