

# Liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano: un estudio correlacional

*Transformational leadership and the development of human talent: a correlational study*

*Liderança transformacional e o desenvolvimento do talento humano: um estudo correlacional*

**Frank Mauro Fajardo Torres**

[frankfajardo649@gmail.com](mailto:frankfajardo649@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-1020-0378>

Universidad César Vallejo – Los Olivos,  
Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.89>

Artículo recibido de 16 de septiembre de 2024 / Arbitrado de 04 de octubre de 2024 / Aceptado de 09 diciembre 2024 / Publicado de 01 de enero de 2025

## RESUMEN

El estudio, se realizó con el objetivo de determinar la correlación del liderazgo transformacional, estimulación intelectual, motivación inspiracional, y la influencia idealizada con el desarrollo del talento humano en una institución del sector salud en Perú. Con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional no experimental de corte transversal, participaron 74 colaboradores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Se encontró una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano ( $Rho = 0.575$ ,  $p = 0.00$ ), indicando que este estilo de liderazgo es un factor determinante para promover el crecimiento y fortalecimiento del talento humano en el sector salud peruano. El estudio concluye que la implementación de prácticas de liderazgo transformacional puede potenciar el desarrollo del talento humano en estas instituciones.

**Palabras clave:** Estimulación intelectual; Influencia idealizada, Liderazgo transformacional  
Motivación inspiracional; Talento humano.

**ABSTRACT**

The study was conducted with the aim of determining the correlation of transformational leadership, intellectual stimulation, inspirational motivation, and idealized influence with the development of human talent in a health sector institution in Peru. With a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional correlational design, 74 collaborators selected through non-probabilistic sampling participated. A moderate positive correlation was found between transformational leadership and the development of human talent ( $Rho = 0.575$ ,  $p = 0.00$ ), indicating that this leadership style is a determining factor to promote the growth and strengthening of human talent in the Peruvian health sector. The study concludes that the implementation of transformational leadership practices can enhance the development of human talent in these institutions.

**Keywords:** Intellectual stimulation; Idealized influence; Transformational leadership; Inspirational motivation; Human talent.

**RESUMO**

O estudo foi conduzido com o objetivo de determinar a correlação entre liderança transformacional, estimulação intelectual, motivação inspiracional e influência idealizada com o desenvolvimento de talento humano em uma instituição do setor de saúde no Peru. Utilizando uma abordagem quantitativa e um delineamento correlacional transversal não experimental, 74 colaboradores foram selecionados por meio de amostragem não probabilística. Foi encontrada uma correlação positiva moderada entre a liderança transformacional e o desenvolvimento do talento humano ( $Rho = 0,575$ ,  $p = 0,00$ ), indicando que esse estilo de liderança é um fator determinante na promoção do crescimento e fortalecimento do talento humano no setor de saúde peruano. O estudo conclui que a implementação de práticas de liderança transformacional pode potencializar o desenvolvimento de talentos humanos nessas instituições.

**Palavras chave:** Estimulação intelectual; Influência idealizada, Liderança transformacional, Motivação inspiradora; Talento humano.

## INTRODUCCIÓN

En el vigésimo quinto año del siglo XXI, el liderazgo transformacional se ha consolidado como un modelo clave en la gestión de las organizaciones. En un contexto global marcado por cambios vertiginosos y demandas crecientes de competitividad en el sector salud, el desarrollo del talento se ha convertido en una prioridad estratégica.

Según el informe de Hancock y Weddle (2024) las organizaciones a nivel mundial consideran la falta de desarrollo de talento como una de las principales barreras para alcanzar los objetivos estratégicos; mientras que, en América Latina, estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2025) revela que solo el 40% de los profesionales recibe capacitación continua, evidenciando una brecha significativa en el fortalecimiento de competencias laborales, esta problemática radica en la creciente brecha de talento en muchos sectores, generada por la transformación industrial, digital y la necesidad de habilidades especializadas de un rubro determinado, lo que dificulta a las empresas encontrar trabajadores capacitados para adaptarse a las nuevas tecnologías y prácticas comerciales, comprometiendo la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo; para el BID, abordar este desafío, es crucial implementar estrategias efectivas, como la formación dual, que promuevan un ecosistema laboral más equitativo y sostenible.

Asimismo el BID (2024) confirma la subrepresentación de las mujeres en posiciones de liderazgo económico, tanto en el sector privado como público, lo cual evidencia un desaprovechamiento significativo de su potencial, en América Latina y el Caribe, solo el 25% de los puestos con rangos más altos en las empresas fueron ocupados por mujeres en 2021, mientras que apenas el 11% de las empresas tienen a una mujer en el cargo de gerente principal, por otro lado en el sector público, la situación es similar, con una participación femenina de apenas el 23,6% en posiciones de mayor jerarquía.

Según estimaciones del Fondo Monetario Internacional y el Foro Económico Mundial, aumentar la participación laboral femenina podría incrementar el Producto Interno Bruto (PIB) de los países entre un 23% y 26%; presentar mayor participación es un factor para obtener mejor rentabilidad; no obstante, la representación femenina en posiciones de liderazgo es limitada; solo el 14% de los puestos en juntas directivas a nivel global son ocupados por mujeres, y apenas el 3% corresponde a mujeres de etnia negra, según el BID (2024), fortalecer el liderazgo femenino en salud global es esencial para alcanzar la cobertura sanitaria universal y cumplir los ODS 3 y 5, promoviendo sistemas más inclusivos y equitativos, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020).

En América Latina y el Caribe, la desigualdad es aún más evidente, en los casos de mujeres que tienen en promedio más años de educación y experiencia laboral que los hombres, enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso a empleos remunerados y de calidad, reduciendo sus posibilidades de ascender a roles de liderazgo, donde el 50% trabaja en la informalidad, y enfrentan mayores tasas de desempleo, estos datos reflejan que no faltan mujeres con capacidad de liderazgo, sino las oportunidades y estructuras necesarias para que puedan ocupar dichas posiciones estratégicas, el BID (2024).

Esta brecha se amplía en sectores estratégicos como el industrial y tecnológico, donde se generan empleos de alta calidad, mientras que las mujeres se concentran predominantemente en sectores con menor calidad laboral, como servicios, cuidado doméstico y ventas minoristas, cifras que evidencian no solo una disparidad estructural, sino también la necesidad de implementar políticas integrales que promuevan la equidad de género en el acceso a oportunidades de liderazgo y empleos de calidad. Además, la ONU (2024), ha subrayado que el liderazgo transformacional es esencial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), afirmando que el liderazgo efectivo puede facilitar la implementación de políticas que promuevan el desarrollo sostenible y la inclusión social, lo que es crucial para enfrentar problemas como la pobreza extrema y la desigualdad.

En Perú, enfrentan retos particulares en la gestión del talento humano y liderazgo de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022) la informalidad laboral afecta al 72.5% de la población económicamente activa, lo que limita el acceso a programas de desarrollo profesional, en sectores como el de salud esta problemática se acentúa más, ya que el informe de la Organización Panamericana de la Salud - OPS (2022), identifica deficiencias en la formación continua del personal sanitario, impactando directamente en la calidad del servicio ofrecido a los ciudadanos; en este contexto la cultura organizacional y el liderazgo transformacional emergen como elementos fundamentales para fomentar un entorno que propicie el aprendizaje y el desarrollo del talento.

En Colombia, Ruiz y Tautas (2023), en su estudio presentado por la “Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano”, analizaron cómo la implementación del liderazgo transformacional mejora la eficacia y el compromiso del equipo, optimizando así los procesos y reduciendo reprocesos y costos adicionales. De los resultados se observa una mejora significativa en el desempeño con un aumento del 25%, en el nivel de eficiencia de las tareas, el 88% confía en los líderes; el 56% de los encuestados afirma que la empresa proporciona oportunidades adecuadas para el crecimiento y desarrollo profesional; el 56% percibe que el líder actúa con justicia y equidad, sin mostrar favoritismos hacia ningún colaborador.

Por otro lado Tirado y Heredia (2022), en su revisión de literatura concluyen en que, el liderazgo transformacional en las instituciones resulta crucial para garantizar una gestión efectiva de las actividades asignadas, impactando positivamente tanto en los procesos educativos como en el desempeño de los colaboradores, este modelo de liderazgo se fundamenta en cuatro dimensiones claves influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual, que en conjunto potencian el compromiso en el entorno organizacional.

En un estudio realizado por Barriga y Chávez (2021) en la universidad privada de Lima, Perú; tuvo como objetivo determinar la relación entre la percepción del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en el personal administrativo. Identificaron la necesidad de comprender cómo el liderazgo transformacional influye en la gestión del talento humano en instituciones educativas privadas. Tuvo como resultado una correlación significativa entre las variables estudiadas, con un coeficiente de  $r = 0,752$  ( $p < 0,01$ ). La dimensión de reconocimiento laboral presentó una correlación de  $r = 0,650$  y desarrollar personas alcanzó un  $r = 0,685$  ( $p < 0,01$ ).

Los resultados de Barriga y Chávez (2021) contribuye al diseño de estrategias organizacionales orientadas a fortalecer el liderazgo transformacional como medio para mejorar la gestión del talento humano.

Otro estudio presentado por Mohammad et al. (2024) en Omán, con el objetivo de analizar la influencia del liderazgo transformacional y transaccional, considerando el papel mediador del liderazgo en la implementación de metodologías ágiles.

Plantearon como problema la necesidad de comprender cómo el liderazgo impacta en el logro de metas, en distintos sectores como tecnológicos, de construcción y farmacéuticos. Los resultados evidenciaron que el liderazgo mejora significativamente el desempeño de proyectos ágiles, incrementando la satisfacción del usuario final y agregando valor mediante prácticas como formación de equipos, reuniones diarias y visión clara, alcanzando un alto desempeño bajo las restricciones triples; el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa y positiva sobre los criterios de éxito de los proyectos según los valores estadísticos obtenidos ( $\beta = 0,408$ ,  $T = 4,312$  y  $p < 0,05$ ) representan la magnitud del efecto del liderazgo transformacional sobre los criterios de éxito, este valor indica que, a medida que aumenta la calidad del liderazgo transformacional, también mejora el éxito del proyecto; ( $p < 0,05$ ) este nivel de significancia confirma que los resultados no son producto del azar, lo que refuerza la relación positiva observada entre las variables.

Los resultados en la investigación de Farrukh et al. (2022) también destacan la relevancia del liderazgo transformacional como un factor clave para predecir las prácticas de comportamiento efectivo de los empleados, mediado por la gestión de recursos humanos. Se entiende que estos datos respaldan con solidez el objetivo del estudio, esto implica que líderes transformacionales, que inspiran, motivan y fomentan el desarrollo de sus equipos, desempeñan un papel crucial en alcanzar los objetivos del proyecto y el desarrollo del talento humano. Como aporte, estos estudios resaltan la relevancia del liderazgo en la gestión eficiente de proyectos en múltiples sectores, proporcionando una base sólida para diseñar estrategias orientadas al desarrollo organizacional y la excelencia.

En China, Mao et al. (2024) con el objetivo de evaluar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de las fusiones en mercados emergentes. Confirmaron que el liderazgo transformacional mejora significativamente la integración de las fusiones y adquisiciones, incrementando la satisfacción.

Resultados similares encontramos en el artículo de Grau et al. (2022) un estudio presentado por la universidad de Murcia en España, donde el liderazgo transformacional y la carga de trabajo tienen una correlación negativa y significativa ( $r = -0.17$ ,  $p < 0.001$ ), lo que indica que a medida que aumenta la carga de trabajo, la percepción del liderazgo transformacional tiende a disminuir, sugiriendo que entornos con alta carga laboral podrían dificultar el ejercicio de un liderazgo transformacional efectivo; respecto al liderazgo transformacional y trastornos psicosomáticos ( $r = -0.36$ ,  $p < 0.001$ ), este resultado está asociado con una menor prevalencia de trastornos psicosomáticos, destacando su papel protector en la salud de los empleados al promover un entorno laboral positivo. El nivel de confiabilidad en el estudio fue muy alto con resultado del (Afa de Cronbach = 0.70) que garantiza la confiabilidad.

En Bangladesh, Ali y Ullah (2023), analizaron el impacto del liderazgo en las estrategias de gestión del talento, enfocándose en la atracción, retención, compromiso y desarrollo del talento.

De los resultados se observa una relación positiva con un coeficiente estándar de  $\beta = 0.803$  ( $p < 0.01$ ), este resultado respalda que el liderazgo (dejar hacer) favorece la atracción de talento, debido a que permite a los empleados percibir mayor autonomía en el entorno laboral; el liderazgo (dejar hacer) y la retención de talento  $\beta = 0.948$  ( $p < 0.01$ ) este estilo de liderazgo contribuye de manera relevante a la retención del talento, ya que los empleados pueden sentirse más valorados y menos restringidos en sus decisiones laborales; el liderazgo (dejar hacer) y el compromiso del talento ( $\beta = 0.882$ ,  $p < 0.01$ ) demostrando que los empleados tienden a comprometerse más con la organización, especialmente cuando tienen la oportunidad de trabajar de manera independiente; el liderazgo (dejar hacer) y el desarrollo del talento humano  $\beta = 0.849$  ( $p < 0.01$ ) este estilo de liderazgo promueve el desarrollo del talento al ofrecer un entorno que estimula la autoformación y el crecimiento personal.

Resultado similar encontró Liu et al. (2025) en un contexto académico en China, la relación fue significativamente positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional (Beta = 0,56,  $p < 0,01$ ). Según Palao (2022) el coaching se posiciona como un enfoque estratégico de comunicación que integra competencias de habilidades blandas, proporcionando a las organizaciones un conjunto estructurado de recursos y metodologías; que busca fortalecer a los líderes como a colaboradores, permitiendo optimizar su desempeño y alcanzar resultados más efectivos en sus actividades laborales.

López et al. (2017) presenta diferentes dimensiones del liderazgo transformacional sobre el aprendizaje organizacional, destacando los siguientes resultados con coeficiente positivo ( $B = 0,045$ ) para el del liderazgo transformacional no encontró evidencia estadísticamente significativa para respaldar su impacto sobre el aprendizaje organizacional; ( $\beta = 0,222$ ) para la motivación inspiracional que representa un nivel de influencia positiva; ( $\beta = 0,276$ ) para estimulación intelectual, este resultado demuestra que los líderes que fomentan el pensamiento crítico y la resolución de problemas contribuyen de manera significativa; ( $\beta = 0,183$ ) para consideración individualizada, resultado que respalda su influencia sobre el aprendizaje organizacional.

Freire et al. (2018), presentan valores personales que los líderes tienen como influencia significativa en el estilo de liderazgo que adoptan, lo cual es consistente con teorías que relacionan las características individuales con los comportamientos de liderazgo, como un estilo más orientado a la supervisión, la gestión basada en recompensas y el cumplimiento de reglas. Es una implicación práctica que resalta la importancia de evaluar y fomentar ciertos valores personales en los líderes según las necesidades estratégicas; como en entornos que requieren innovación y compromiso, es beneficioso promover valores asociados con el liderazgo transformacional que puedan guiar tanto la selección como el desarrollo de líderes en diversas organizaciones, incluyendo el sector salud.

Las tecnologías de la información y la comunicación también cumplen un rol importante frente al liderazgo transformacional inspirando a los colaboradores a superar sus propias expectativas y fomentar un entorno en el que se estimula el pensamiento crítico, la innovación y

el desarrollo personal; los líderes transformacionales son capaces de crear una visión compartida que motiva al equipo hacia objetivos comunes, potenciando su capacidad creativa, en otras palabras las TIC actúan como un facilitador clave al conectar este elemento, optimizando las interacciones entre el liderazgo transformacional (Imaniyati et al., 2025).

Para Harsono et al. (2025) el liderazgo transformacional tiene un doble efecto, mientras fortalece la capacidad de innovación, paradójicamente puede limitar el desempeño innovador, también identifica que la capacidad de innovación actúa como un mediador esencial, amplificando los efectos sobre el desempeño innovador.

Por otro lado, el liderazgo transformacional para Taamneh et al. (2025), desempeña un papel moderador positivo en la relación entre la gestión de recursos humanos y la responsabilidad social empresarial; significa que, bajo un liderazgo transformacional, las prácticas de la gestión del talento humano tienen un impacto más significativo en los resultados de la responsabilidad social. Se resalta la importancia de líderes transformacionales en entornos organizacionales que buscan implementar estrategias sostenibles y responsables, como ocurre en el sector salud. Para Yang et al. (2025) el liderazgo transformacional en la cadena de suministro, desempeña un papel crucial al moderar positivamente la relación entre la estrategia de innovación de la empresa y la gestión de suministros, caracterizado por inspirar y motivar a los actores dentro de la cadena de suministro, que fortalece las capacidades de innovación en la gestión de suministros y fomenta relaciones colaborativas entre empresa y proveedor.

La teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por Bass (1995) sostiene que los líderes transformacionales inspiran a sus equipos mediante una visión compartida, estimulando el pensamiento innovador que promueven el crecimiento personal y profesional. Esta perspectiva se complementa con el postulado Schein (1988), sobre cultura organizacional, quien argumenta que los valores y las creencias compartidas dentro de una organización determinan el comportamiento colectivo y el desarrollo del talento.

Andrade et al. (2020) demostraron que las prácticas de liderazgo transformacional están positivamente relacionadas con la percepción de justicia organizacional en sus diferentes dimensiones, indica que los líderes transformacionales, al inspirar, motivar y promover un entorno de confianza y equidad, generan una mayor percepción de justicia organizacional entre los colaboradores.

El artículo se enfoca en analizar la relación del liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano en una empresa del sector salud, que opera en un entorno donde la gestión del talento se ha convertido en un pilar esencial para el éxito organizacional.

En este sentido el estudio se justifica por la necesidad de generar evidencia empírica que oriente la implementación de estrategias efectivas de liderazgo y fortalecimiento del desarrollo del talento humano, del mismo modo se contribuye al sector salud, un ámbito en el que el desarrollo de competencias no solo impacta a mejorar la gestión, sino también en la calidad de vida de las comunidades.

El objetivo es determinar la correlación del liderazgo transformacional, estimulación intelectual, motivación inspiracional, y la influencia idealizada con el desarrollo del talento humano en una institución del sector salud en Perú. Específicamente, se busca identificar las

prácticas de liderazgo más efectivas y evaluar el papel de su valor en el fortalecimiento del talento humano; los datos infieren en lineamientos que permitan optimizar la gestión de recursos humanos en este sector.

De esta manera, se plantea como hipótesis general: La relación es positiva y significativa entre el liderazgo transformacional con el desarrollo del talento humano en una institución del sector salud en Perú; como hipótesis específicas: (1) La relación es positiva y significativa entre la estimulación intelectual con el desarrollo del talento humano en una institución del sector salud en Perú; (2) la relación es positiva y significativa entre la motivación inspiracional con el desarrollo del talento humano en una institución del sector salud en Perú; (3) la relación es positiva y significativa entre la influencia idealizada con el desarrollo del talento humano en una institución del sector salud en Perú. El artículo busca servir como una guía comprensiva para investigadores, profesionales y directivos interesados en el liderazgo transformacional, con un enfoque particular en las necesidades del sector salud en contextos emergentes.

## MÉTODO

El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, Bernal (2010) señala que este enfoque permite analizar la relación entre las variables estudiadas en un momento específico, sin manipular las variables. Se realizó la prueba de significancia de las hipótesis, un “método ampliamente utilizado para evaluar hipótesis y tomar decisiones en diversas áreas científicas” según (Leenen, 2012).

La población objeto de estudio estuvo constituida por los colaboradores de una institución del sector salud en Perú, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 74 colaboradores, el criterio de selección de los participantes fue no probabilístico, aplicándose un muestreo por conveniencia para garantizar la disponibilidad y participación de los sujetos en la investigación (Chacón et al., 2022). Se utilizó un instrumento tipo encuesta estructurada para la recolección de datos, diseñada específicamente para medir las dimensiones asociadas desarrollo del talento humano.

La validez de contenido del instrumento fue garantizada mediante la validación de tres expertos en el área de liderazgo organizacional y desarrollo del talento humano, quienes evaluaron la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems propuestos; además, se realizó una prueba piloto, cuyo resultado fue evaluada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach (.881 y .860), obteniéndose un resultado satisfactorio que asegura la consistencia interna de las escalas utilizadas. Este procedimiento permitió garantizar que los datos recolectados fueran fiables y adecuados para el análisis estadístico.

El análisis de datos fue mediante el estadístico inferencial utilizando la prueba de correlación de Rho Spearman, esta prueba no paramétrica fue seleccionada debido a la naturaleza ordinal de los datos y a la necesidad de evaluar la relación entre las variables de estudio (Leon, 1998), (Looney y Hagan, 2011).

## RESULTADOS

La Tabla 1, los resultados del análisis de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, basado en una prueba piloto con 25 participantes, muestran valores de 0.881 para la variable "liderazgo transformacional" y 0.860 para "desarrollo del talento humano" ambas variables reflejan coherencia, superando ampliamente el umbral de 0.700 considerado adecuado para realizar estudios exploratorios y acercándose a los estándares óptimos en investigaciones, los resultados garantizan que los instrumentos son metodológicamente sólidos y adecuados para medir con precisión las variables.

**Tabla 1.** Estadística de fiabilidad de liderazgo transformacional y desarrollo del talento humano

Alfa de Cronbach de liderazgo transformacional	Alfa de Cronbach desarrollo del talento humano
0.881	0.860

Fuente: El autor

La Tabla 2, presenta una interpretación técnica y detallada de los resultados descriptivos en cuanto al liderazgo transformacional, se observó un puntaje mínimo de 35 y un máximo de 89, con una media de 72, la percepción es predominantemente positiva de esta dimensión en la institución de salud ocupacional; la desviación típica de 13.986, acompañada de una varianza de (195.630), sugiere una dispersión moderada en las respuestas, evidenciando cierta heterogeneidad en las percepciones de los encuestados; el coeficiente de asimetría (-0.611) señala una distribución ligeramente sesgada hacia la izquierda, lo cual sugiere una mayor concentración de puntajes altos; la curtosis (-0.112) indica que la distribución es cercana a una forma normal; el error típico fue (1.625) denota precisión en la estimación de la media.

En relación al desarrollo del talento humano, se reportaron valores mínimos y máximos similares al liderazgo transformacional (35 y 90) respectivamente, con una media de (68); La desviación típica (11.334) y la varianza (128.473), revelan una menor dispersión en las respuestas, lo que sugiere mayor homogeneidad en esta percepción; el coeficiente de asimetría (-0.309), apunta a una leve tendencia hacia la concentración de puntajes altos, mientras que la curtosis (0.597), refleja una ligera inclinación leptocúrtica, lo que sugiere una distribución algo más pronunciada en torno a la media. El error típico de 1.317 reafirma la precisión en la estimación del promedio.

**Tabla 2.** Estadístico descriptivo de liderazgo transformacional y desarrollo del talento humano

Estadística descriptiva		
Liderazgo transformacional	Mínimo	35
	Máximo	89
	Media	72
	Desviación típica	13.986
	Varianza	195.630
	Coefficiente de asimetría	-0.611
	Curtosis	-0.112
	Error típico	1.625
Desarrollo del talento humano	Mínimo	35
	Máximo	90
	Media	68
	Desviación típica	11.334
	Varianza	128.473
	Coefficiente de asimetría	-0.309
	Curtosis	0.597
Error típico	1.317	

Fuente: El autor

La Tabla 3, se realizó un análisis de correlación para evaluar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano en instituciones del sector salud en Perú.

Hipótesis general: Los resultados reflejan una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano, con un coeficiente de correlación (Rho de 0.575) y un nivel de significancia  $p=0.00$ , resultado que respalda la hipótesis general y sugiere que el liderazgo transformacional es un factor clave para potenciar el talento humano en instituciones del sector salud.

Hipótesis específica 1: La relación entre la estimulación intelectual y el desarrollo del talento humano se encontró un coeficiente de correlación (Rho de 0.479) y un nivel de significancia  $p=0.00$ , confirmando la relación positiva moderada entre ambas variables.

Hipótesis específica 2: En cuanto a la motivación inspiracional, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho de 0.480) y un nivel de significancia  $p=0.00$ , confirmando la relación positiva moderada, donde los líderes que generan entusiasmo en sus equipos tienen un impacto

relevante en el fortalecimiento del talento humano en instituciones del sector salud en Perú.

Hipótesis específica 3: La relación entre la influencia idealizada mostró el coeficiente de correlación más alto, con un Rho de 0.639 y un nivel de significancia  $p=0.00$ . una relación positiva moderada, confirmando la hipótesis planteada. En líneas generales los coeficientes de correlación oscilan entre 0.479 y 0.639, consideradas como correlación positiva moderada.

**Tabla 3.** Estadístico inferencial de liderazgo transformacional, estimulación intelectual, motivación inspiracional, y la influencia idealizada con el desarrollo del talento humano

Correlaciones		Desarrollo del Talento Humano
Liderazgo transformacional	Rho	.575
	p	.00
	N	74
Estimulación intelectual	Rho	.479
	p	.00
	N	74
Motivación inspiracional	Rho	.480
	p	.00
	N	74
Influencia Idealizada	Rho	.639
	p	.00
	N	74

## DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos del liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano ( $\rho = 0.575$ ,  $p < 0.01$ ), es respaldado por el enfoque de Ruiz y Tautas (2023), quienes destacaron el impacto positivo del liderazgo transformacional en la optimización de procesos y el compromiso de los trabajadores en el sector empresarial. Para el liderazgo transformacional se obtuvieron resultados que promovió un incremento del 25% en el desempeño laboral, propone que este estilo de liderazgo tiene un efecto directo en la mejora de habilidades y capacidades del equipo, además de favorecer un ambiente de confianza y justicia percibida por los trabajadores. Respecto a la influencia idealizada ( $\rho = 0.639$ ,  $p < 0.01$ ) y la motivación inspiracional ( $\rho = 0.480$ ,  $p < 0.01$ ), resultados que coinciden con las afirmaciones de Ruiz y Tautas, los datos

encontrados señalan que el 56% de los trabajadores perciben que sus líderes promueven un entorno equitativo y justo.

Los resultados también encuentran sustento con las afirmaciones de Tirado y Heredia (2022), según estos autores el liderazgo transformacional, fundamentado en dimensiones clave como la influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual, es esencial para fomentar una gestión efectiva y mejorar el desempeño de los colaboradores; en este sentido los hallazgos evidencian una correlación más fuerte en la influencia idealizada ( $\rho = 0.639$ ,  $p < 0.01$ ) con el desarrollo del talento humano, se coincide con la conclusión de que este modelo de liderazgo potencia el compromiso organizacional y optimiza los procesos en distintos contextos institucionales.

Encontramos resultados congruentes con Barriga y Chávez (2021) que evidencian una correlación significativa ( $r = 0,752$ ,  $p < 0,01$ ) entre la percepción del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano, en el contexto del sector salud, la implementación de un liderazgo transformacional puede ser determinante para optimizar la gestión del talento humano, promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el reconocimiento y desarrollo de las competencias del personal. Esto a su vez, podría traducirse en una mejora en la calidad de los servicios ofrecidos, al contar con colaboradores más comprometidos y capacitados.

Los estudios recientes han aportado evidencia empírica sobre la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo del talento humano; por ejemplo, Barriga y Chávez (2021) encontraron una correlación significativa ( $r = 0,752$ ,  $p < 0,01$ ) entre la percepción del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en el personal administrativo de una universidad privada en Lima. Donde las dimensiones de reconocimiento laboral y desarrollo de personas presentaron correlaciones de ( $r = 0,650$  y  $r = 0,685$ ), indicando una relación positiva entre estas variables, es congruentes con los resultados de la investigación; la dimensión de influencia idealizada presentó una relación más alta con la capacidad de fomentar el crecimiento profesional de los colaboradores.

Los estudios recientes de Mao et al. (2024) y Grau et al. (2022) aportan evidencia sobre la influencia del liderazgo transformacional en el desarrollo del talento humano y el bienestar de los empleados.

Mao et al. (2024) investigaron estas variables en mercados emergentes en China, indican que este estilo de liderazgo mejora significativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados, reduce la rotación de los directivos. Por otro lado, Grau et al. (2022) realizaron un estudio con 408 empleados españoles, encontraron una correlación negativa y significativa entre el liderazgo transformacional y la carga de trabajo ( $r = -0,17$ ,  $p < 0,001$ ) este resultado indica que, en entornos con alta carga laboral, la percepción de un liderazgo transformacional efectivo puede mitigar los efectos negativos del estrés laboral en la salud de los empleados. Se encuentran resultados similares en la confiabilidad del estudio de Grau et al. (2022) cuyo resultado fue (Alfa de Cronbach = 0.70).

En el contexto del sector salud, estos resultados son particularmente relevantes, la implementación de un liderazgo transformacional puede no solo optimizar la gestión del talento humano, sino también promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar psicológico y

físico en el personal sanitario.

## CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional desempeña un papel fundamental en el desarrollo del talento humano en las instituciones del sector salud en Perú como enfoque gerencial, este tipo de liderazgo impulsa el crecimiento profesional y fortalece las competencias de los colaboradores, creando un entorno favorable para la innovación, el compromiso y el desempeño efectivo dentro de las organizaciones.

En cuanto a la estimulación intelectual y el desarrollo talento humano en instituciones del sector salud en Perú, se evidenció una correlación positiva ( $Rho = 0.479$ ,  $p = 0.00$ ), los líderes promueven la innovación, el pensamiento crítico y la creatividad en sus equipos generando un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento profesional, permitiendo que los colaboradores desarrollen nuevas habilidades y mejoren su desempeño.

En relación al impacto de la motivación inspiracional y el desarrollo del talento humano en instituciones del sector salud en Perú, ( $Rho = 0.480$ ,  $p = 0.00$ ), los líderes de esta institución son capaces de generar entusiasmo, compromiso y una visión compartida con sus equipos de trabajo.

Referente a la influencia idealizada y el desarrollo talento humano en instituciones del sector salud en Perú, ( $Rho = 0.639$ ,  $p = 0.00$ ), presentó la correlación más alta entre las dimensiones analizadas, el resultado resalta que los líderes actúan como modelos de conducta y generan confianza entre sus colaboradores maximizando el desarrollo del talento humano, consolidándose como la dimensión más influyente del liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional se confirma como un factor clave para fortalecer el talento humano en instituciones del sector salud en Perú; la influencia idealizada obtuvo la correlación más alta ( $Rho = 0.639$ ,  $p = 0.00$ ), destacando que los líderes que actúan como modelos de conducta generando confianza y maximizan el desarrollo de sus colaboradores.

## REFERENCIAS

- Ali, M., & Ullah, M. S. (2023). Role of laissez-faire leadership in talent management: Evidence from the pharmaceutical industry of Bangladesh. *Heliyon*, 9(6), e17234. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17234>
- Andrade, N. J. M., Ramírez, P. E., & Mendoza, J. A. (2020). El Efecto Del Liderazgo Transformacional Sobre La Percepción De Justicia En Organizaciones Cooperativas Del Sur Colombiano. *Interciencia*, 45(2), 90-95.
- Barriga, V., & Chávez, C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima. *TecnoHumanismo*, 1(9), 34-51.
- Bass, B. M. (1995). Comment: Transformational Leadership: Looking at Other Possible Antecedents and Consequences. *Journal of Management Inquiry*, 4(3), 293-297. <https://doi.org/10.1177/105649269543010>
- Bernal, T. (2010). Metodología de la investigación. *Pearson Educación, Colombia*. 3° ed., 320.

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). Impulsar el liderazgo de las mujeres en el mundo del trabajo. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/impulsar-el-liderazgo-de-las-mujeres-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). Potenciar el liderazgo de las mujeres nos sirve a todos. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/potenciar-el-liderazgo-de-las-mujeres-nos-sirve-a-todos/>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2025). Capacitación para el futuro: Cómo la formación dual está transformando el trabajo. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/capacitacion-para-el-futuro-como-la-formacion-dual-esta-transformando-el-trabajo/>
- Chacón, L., Morales, G., Luna, A., Medina, J., & Cantuña, P. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), Article S5.
- Farrukh, M., Ansari, N., Raza, A., Wu, Y., & Wang, H. (2022). Fostering employee's pro-environmental behavior through green transformational leadership, green human resource management and environmental knowledge. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 121643. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121643>
- Freire, Q. C., Govea, A. K., & Hurtado, C. G. (2018). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil: Estilo transaccional y transformacional. *Revista Espacios*, 39(19), 6.
- Grau, A. E., Figueiredo, F. H., López, V. J. J., & Gil, M. P. R. (2022). The healthy management: The moderator role of transformational leadership on health workers. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 38(1), Article 1. <https://doi.org/10.6018/analesps.471121>
- Hancock, B., & Weddle, B. (2024). *La forma del talento en 2023 y 2024* [McKinsey Blog]. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/la-forma-del-talento-en-2023-y-2024/es>
- Harsono, T. W., Hidayat, K., Iqbal, M., & Abdillah, Y. (2025). Exploring the effect of transformational leadership and knowledge management in enhancing innovative performance: A mediating role of innovation capability. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 36(1), 227-250. Scopus. <https://doi.org/10.1108/JMTM-03-2024-0125>
- Imaniyati, N., Ramdhany, M. A., Hadijah, H. S., Nurjanah, S., & Santoso, B. (2025). The Role of Information and Communication Technology in Increasing Work Creativity through Transformational Leadership Between Generation X and Y Employees: A Bibliometric Analysis using Publish or Perish. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 52(2), 35-56. Scopus. <https://doi.org/10.37934/araset.52.2.3556>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2022). *La informalidad y la fuerza de trabajo*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf)
- Leenen, I. (2012). La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: Revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Investigación en educación médica*, 1(4), 225-234.
- Leon, A. C. (1998). *Spearman's Rank Correlation Coefficient—An overview* | *ScienceDirect Topics*.  
<https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/spearman-rank-correlation-coefficient>
- Liu, P., Alias, B. S., & Mansors, A. N. (2025). The relationship between transformational leadership and teacher organizational commitment: Empirical evidence from China. *Humanities and Social Sciences Letters*, 13(1), 145-155. Scopus. <https://doi.org/10.18488/73.v13i1.4035>
- Looney, S., & Hagan, J. (2011). *Correlación de Spearman: Descripción general* | *Temas de ScienceDirect*. <https://www.sciencedirect.com/topics/mathematics/spearman-correlation>
- López, Z. E., Hincapié-Montoya, M. S. M., & Zuluaga, C. Y. C. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 16.
- Mao, D., Rao-Nicholson, R., Zhang, C., & Wang, Y. (2024). Leveraging brand-specific transformational leadership as corporate brand identity for M&A performance in an emerging market. *Industrial Marketing Management*, 120, 15-28.  
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2024.05.001>
- Mohammad, A. S. A., Abouraiia, M., El Morsy, R., & Thumiki, V. R. R. (2024). Influence of transformational and transactional leadership on agile project success. *Project Leadership and Society*, 5, 100136. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2024.100136>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Liderazgo femenino en la promoción de la salud y el bienestar*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/cr/C3B3nicaonu/women/E2%80%99s-leadership-promoting-global-health-and-well-being>
- Organización de las Naciones Unidas. (2024). *Liderazgo transformacional y nuevas mentalidades para implementar los ODS* [Organización de las Naciones Unidas].  
<https://publicadministration.desa.un.org/es/topics/transformational-leadership-and-new-mindsets-implement-sdgs>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). Las funciones esenciales de la salud pública en las américas una renovación para el siglo XXI marco conceptual y descripción. *Organización Panamericana de la Salud*.  
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659\\_spa.pdf](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf)
- Palao, P. P. (2022). Coaching as a method to develop soft skills in human talent management: For organizational sustainability. En *Handbook of Research on Organizational Sustainability in Turbulent Economies* (pp. 1-18). Scopus. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-9301-1.ch001>

- Ruiz, D. A. L., & Tautas, E. M. A. (2023). Prácticas del liderazgo transformacional en la gestión efectiva de los colaboradores del área de facturación de la Empresa de Obras sanitarias de Pasto Empopasto S.A. E.S.P. *Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano*. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/34097>
- Schein, H. E. (1988). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo*. Plaza & Janes Editores S. A. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod\\_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf)
- Taamneh, M. M., Al-Okaily, M., Abudoleh, J. D., Albdareen, R., & Taamneh, A. M. (2025). Nexus between green human resource management practices and corporate social responsibility: Does transformational leadership make difference? *International Journal of Organizational Analysis*, 33(1), 1-24. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2023-3903>
- Tirado, G., & Heredia, L. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: Una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251.
- Yang, Q., Su, Q., Cui, H., & Capaldo, A. (2025). Realizing the NPD Benefits of the Firm Innovation Strategy: The Role of Supply Management and Supply Chain Transformational Leadership. *R and D Management*. Scopus. <https://doi.org/10.1111/radm.12750>