TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025"

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

María Elena Gallardo Peña (0000-0001-6199-8829)

Nallely Nicole Quispe Balboa (0009-0002-1809-6672)

Asesor:

Hugo Jesús Salas Canales (0000-0003-2754-9514)

Lima – Perú

2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 31 de octubre del 2026

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID
Miembro 1: Mg. JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ PEJERREY
Miembro 2: Mg. MARÍA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada: IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA (LIMA-PERÚ), 2025 **con código N°** PRE-1-2025-00498

Presentada por los bachilleres:

- MARIA ELENA GALLARDO PEÑA
- NALLELY NICOLE QUISPE BALBOA

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas
Asesorados por: Dr. Hugo Jesús Salas Canales

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de las egresadas de la carrera de Administración de Empresa en la sustentación, se concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista: MARIA ELENA GALLARDO PEÑA			Nota (en letras): CATORCE
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )
Tesista: NALLELY NICOLE QUISPE BALBOA			Nota (en letras): CATORCE
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

Dr. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO

Presidente de jurado

Dr. HUGO JESÚS SALAS CANALES

Asesor

Mg. JOSÉ ANTONIO ÁLVAREZ PEJERREY

Miembro 1

Mg. MARÍA CLAUDIA ESPÍRITU MALLAUPOMA

Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DEL INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (versión 2.0) [1]

Lima, 04 de noviembre de 2026

Señor,
Dr. Percy Mayta Tristan

Vicerrectorado de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Los abajo firmantes – Maria Elena Gallardo Peña y Nallely Nicole Quispe Balboa, egresadas del Programa académico de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, y el asesor de tesis, Dr. Hugo Jesús Salas Canales – declaramos que este informe final de tesis titulado "IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA (LIMA – PERÚ), 2025", que presentamos para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, es original.

En consecuencia, declaramos que el informe no contiene plagio ni total ni parcial; que, cuando se utilizó información de fuentes externas, se reconoció su autoría mediante la citación correspondiente; y que los resultados obtenidos son producto íntegro de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo ello en cumplimiento del Código de ética en la Investigación, Reglamento de Disciplina de Pregrado y Posgrado, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Declaramos, además, que no se han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA) generativa, de forma parcial ni total, en ninguna fase del desarrollo de la investigación ni en la redacción del informe final de tesis/trabajo de investigación. Sí declaramos haber utilizado herramientas de IA no generativa para apoyarnos en la corrección ortográfica y de estilo, gestión de referencias y traducción, conforme a la normativa de la Universidad [3]. Todo el material ha sido revisado por los autores, quienes asumen la responsabilidad de su contenido.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, uso indebido de IA generativa o uso no declarado de IA, nos sometemos al proceso de investigación que establezca la Universidad y aceptamos las sanciones que pudieran corresponder. También declaramos conocer las normativas institucionales que regulan las sanciones aplicables en estos casos, incluido el de la compra y venta de tesis.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista
Maria Elena
Gallardo Peña
DNI: 73368654

Firma tesista
Nallely Nicole
Quispe Balboa
DNI: 75408989

Firma del asesor de tesis
Dr. Hugo Jesús Salas
Canales
DNI: 46160527

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3652
[3] GEA-GIE-POL-05 Política del uso de inteligencia artificial

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Autores. María Elena Gallardo Peña; Nallely Nicole Quispe Balboa.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 3101169078).

Código de registro. PRE-1-2025-00498.

Resultado de la evaluación. 3%.

Revisado por. Jorge André Layza Diaz.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%	3%	0%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
3	www.cienciayeducacion.com Fuente de Internet	<1%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	baixardoc.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
9	repositorioinstitucional.buap.mx Fuente de Internet	<1%
10	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1%
11	www.desarrolloforestal.org Fuente de Internet	<1%

Dedicatoria

Hoy quisiera agradecer a Dios por darme las fuerzas necesarias para seguir avanzando cada peldaño de esta meta alcanzada, por darme fortaleza en los momentos difíciles y por no permitir que desistiera cuando sentía que el camino se hacía más complicado. También quiero dedicar este logro a dos grandes amistades que siempre confiaron en mí. Gracias por estar presentes, por creer en mis capacidades y porque cada consejo que me dieron fue escuchado y guardado en mi corazón. Su apoyo fue muy importante para llegar hasta aquí.

A mi querida abuelita Esperanza, que hoy está en el cielo, quiero decirle que la promesa que le hice aquella vez la cumplí. Sé que desde donde está se encuentra muy orgullosa de ver en la mujer en la que me he convertido. Este logro también es para ti, abuelita, porque tu recuerdo, tu amor y tus enseñanzas siempre vivirán en mi corazón.

Y, por último, a mis padres, por darme la vida, por ser parte fundamental de mi historia y por acompañarme en cada etapa de mi camino.

A todos ustedes, con mucho amor, dedico este logro.

María Elena Gallardo Peña

A Dios, por haberme dado salud y la fortaleza para iniciar y culminar este trabajo de investigación.

A mis padres, Alex Quispe y Dayci Balboa, por formarme como la persona que soy hoy en día, su amor incondicional y los valores que me han inculcado han sido fundamentales para alcanzar mis objetivos. Este logro, es ante todo, de ustedes.

A mis hermanos menores, Dayron y Jhordy, por ser mi inspiración y aliento para seguir adelante, y por su gran apoyo en estos 5 años de estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

A mis papitos, por sus oraciones, sus buenos consejos y porque siempre creyeron en mí.

A mi pareja por su apoyo incondicional y sus buenos deseos.

Nallely Nicole Quispe Balboa

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todos los profesores de la Universidad Científica del Sur, quienes con dedicación, paciencia y compromiso compartieron sus conocimientos y experiencias a lo largo de nuestra formación profesional. A cada uno de ellos, gracias por sus enseñanzas, consejos y motivación, que contribuyeron no solo a nuestro crecimiento académico, sino también a nuestro crecimiento personal. Sus orientaciones fueron fundamentales para superar cada desafío y continuar avanzando hasta alcanzar esta importante meta.

Agradecemos también al Dr. Hugo Jesús Salas Canales, asesor que nos acompañó y orientó en el desarrollo de esta tesis, por su tiempo, su disposición y sus recomendaciones, que nos ayudaron a mejorar y terminar este trabajo.

Finalmente, gracias a nuestros compañeros de estudio, por acompañarnos en esta etapa y por compartir experiencias que convirtieron cada momento en una oportunidad para aprender y crecer. Su compañerismo y su apoyo dejaron huella en nuestra formación y en nuestra experiencia universitaria. A todos ustedes, gracias de corazón.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria 4

Agradecimientos 6

ÍNDICE GENERAL 7

ÍNDICE DE FIGURAS 10

ÍNDICE DE TABLAS 11

ÍNDICE DE ANEXOS 12

Resumen 13

Abstract 14

Introducción 15

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 18

1.1. Descripción de la realidad problemática 18

1.2. Formulación del problema 26

1.2.1. Problema general 26

1.2.2. Problemas específicos 26

1.3. Justificación de la investigación 27

1.3.1. Justificación teórica 27

1.3.2. Justificación práctica 27

1.3.3. Justificación metodológica 29

1.4. Limitaciones de la investigación 30

1.5. Viabilidad de la investigación 30

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 31

2.1. Antecedentes de la investigación 33

2.1.1. Antecedentes internacionales 33

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.1.2. Antecedentes nacionales 37

2.2. Bases teóricas 43

2.2.1. Variable independiente: Liderazgo transformacional 43

2.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral 49

2.3. Objetivos de la investigación 55

2.3.1. Objetivo general 55

2.3.2. Objetivos específicos 55

2.4. Formulación de hipótesis 55

2.4.1. Hipótesis general 55

2.4.2. Hipótesis específicas 56

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO 57

3.1. Diseño de la investigación 57

3.2. Tipo 57

3.3. Enfoque 58

3.4. Población 58

3.5. Muestra 59

3.6. Operacionalización de variables 59

3.7. Técnicas para la recolección de datos 59

3.7.1. Descripción de los instrumentos 59

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos 60

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos 61

3.9. Aspectos éticos 63

CAPÍTULO IV: RESULTADOS 64

4.1. Resultados descriptivos 64

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

4.1.1. Composición sociodemográfica de la muestra estudiada 64

4.1.2. Estadísticos descriptivos 67

4.2. Prueba de normalidad 71

4.3. Contraste de hipótesis 71

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 79

5.1. Discusión 79

5.2. Conclusiones 91

5.3. Recomendaciones 95

Referencias bibliográficas 100

Definiciones conceptuales 110

ANEXOS 112

Anexo 1: Matriz de consistencia 113

Anexo 2: Matriz de operacionalización 115

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación 117

Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos 121

Anexo 5: Formato de consentimiento informado 136

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE FIGURAS

Número		Página
1	Clasificación por rangos de edad de los participantes	62
2	Composición por género de los participantes	63
3	Perfil educativo de la muestra	64
4	Antigüedad laboral de los encuestados en la compañía	65

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE TABLAS

Número		Página
1	Consolidación de validez por expertos	59
2	Estimación de confiabilidad vía alfa de Cronbach	59
3	Estadísticos descriptivos	68
4	Análisis distributivo mediante Shapiro-Wilk	69
5	Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis general	70
6	Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis específica 1	71
7	Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis específica 2	73
8	Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis específica 3	74
9	Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis específica 4	75

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE ANEXOS

Número		Página
1	Matriz de consistencia	111
2	Matriz de operacionalización	113
3	Encuesta/instrumento de evaluación	115
4	Validez de instrumentos por Jueces Expertos	119
5	Formato de consentimiento informado	134

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Resumen

En un sector donde la presión operativa y las jornadas extensas erosionan la motivación del personal, el estilo de liderazgo emerge como factor determinante del rendimiento colectivo. Esta investigación tuvo como objetivo determinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera en Lima (Perú) durante el 2025. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con alcance explicativo y diseño no experimental, transversal y correlacional-causal; la población y la muestra fueron censales, conformadas por 50 colaboradores del Área Operativa. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado con escala Likert, aplicado a través de Google Forms. El procesamiento estadístico se efectuó con IBM SPSS Statistics versión 26; ante la ausencia de normalidad (prueba de Shapiro-Wilk), se empleó la regresión ordinal. Los resultados confirmaron que el liderazgo transformacional impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral ($p = 0.000$; Nagelkerke = 0.797). Asimismo, las cuatro dimensiones evidenciaron efectos significativos: influencia idealizada (Nagelkerke = 0.612), motivación inspiradora (Nagelkerke = 0.791), estimulación intelectual (Nagelkerke = 0.741) y consideración individualizada (Nagelkerke = 0.684). Se concluye que la adopción de prácticas transformacionales constituye un factor causal prioritario para elevar el desempeño de tarea, contextual y adaptativo en contextos logísticos de alta exigencia operativa, contribuyendo a contrarrestar la rotación, la desconfianza y la desconexión con la misión institucional.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Abstract

In a sector where operational pressure and extended working hours erode staff motivation, leadership style emerges as a determining factor in collective performance. This research aimed to determine the impact of transformational leadership on job performance in the Operations Area of a road freight transport company in Lima (Peru) during 2025. A quantitative approach was adopted, with an explanatory scope and a non-experimental, cross-sectional, correlational-causal design; both the population and the sample were census-based, consisting of 50 employees from the Operations Area. Data collection was carried out through a structured Likert-scale questionnaire administered via Google Forms. Statistical processing was conducted using IBM SPSS Statistics version 26; given the absence of normality (Shapiro–Wilk test), ordinal regression was applied. The results confirmed that transformational leadership would have a direct and significant impact on job performance (p = 0.000; Nagelkerke = 0.797). Likewise, the four dimensions showed significant effects: idealized influence (Nagelkerke = 0.612), inspirational motivation (Nagelkerke = 0.791), intellectual stimulation (Nagelkerke = 0.741), and individualized consideration (Nagelkerke = 0.684). It is concluded that the adoption of transformational practices constitutes a priority causal factor for enhancing task, contextual, and adaptive performance in logistic contexts of high operational demand, contributing to counteracting turnover, distrust, and disconnection from the institutional mission.

Keywords: Transformational leadership, job performance, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Introducción

El transporte de carga por carretera sostiene buena parte de las cadenas logísticas del comercio y el abastecimiento de bienes esenciales. Los mercados están cada vez más interconectados y la presión por reducir tiempos y costos es constante, así que las empresas del rubro no solo mueven mercancías: deben garantizar seguridad vial, cumplir regulaciones estrictas y mantener la productividad de equipos que trabajan con fatiga, infraestructura precaria y jornadas largas. En ese contexto, el estilo de dirección sobre el personal operativo pesa mucho. El liderazgo transformacional busca inspirar, desarrollar capacidades y alinear a las personas con un propósito común; se plantea como alternativa a los enfoques transaccionales, centrados en cumplir metas inmediatas sin atender el crecimiento ni el compromiso de quienes hacen el trabajo diario.

En Perú, el sector ha crecido con fuerza. Según ComexPerú (2024), en los primeros meses de ese año el valor de la carga transportada por vía terrestre subió 4.6% y el volumen movilizado aumentó 8%, impulso que viene del comercio exterior con los países vecinos. Pero ese crecimiento trae consigo más desafíos operativos: la gestión de flotas, la seguridad en rutas de difícil acceso y la retención de conductores y personal de apoyo, que enfrentan altos niveles de estrés físico y psicosocial.

La empresa que motivó este estudio tiene trece años de trayectoria, sede principal en El Agustino, y se dedica sobre todo a distribuir productos de primera necesidad hacia ciudades del interior. A pesar de su solidez comercial, muestra debilidades en la cohesión ética, en la comunicación de su misión y visión, en la participación de los colaboradores para resolver problemas, y en un liderazgo centrado casi exclusivamente en resultados inmediatos. Esto ha generado desconfianza, rotación,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

improvisación ante imprevistos y una percepción del trabajo como meramente transaccional, sin un sentido de pertenencia que podría mejorar el rendimiento.

Adoptar prácticas transformacionales no es solo cambiar el discurso: implica modificar cómo los supervisores modelan conductas, comunican objetivos compartidos, estimulan la revisión crítica de procedimientos y atienden de manera diferenciada las necesidades de cada trabajador. En un entorno donde las distancias geográficas y los horarios rotativos dificultan el acompañamiento continuo, estas dimensiones sirven para reducir la fragmentación de equipos, elevar la adherencia a protocolos de seguridad y fomentar la iniciativa ante averías o retrasos.

El primer capítulo detalla la realidad problemática que justificó la investigación: describe el contexto global y nacional del transporte de carga, presenta el diagnóstico de la empresa seleccionada, y formula el problema general junto con los cuatro problemas específicos centrados en las dimensiones del liderazgo transformacional. También expone los objetivos, la justificación, las limitaciones geográficas, temporales y de alcance, y la viabilidad, sustentada en el acceso a la información y en los recursos disponibles.

El segundo capítulo reúne los antecedentes internacionales y nacionales que vinculan el liderazgo transformacional con el desempeño laboral en sectores logísticos, de transporte y afines. Se revisan estudios realizados en Indonesia, México, Kenia, Ecuador y varias ciudades peruanas, además de las bases teóricas que definen los constructos y sus dimensiones. El capítulo cierra con la hipótesis general y las específicas que orientan el análisis.

El tercer capítulo explica el diseño metodológico adoptado: enfoque cuantitativo, alcance explicativo, diseño no experimental, transversal y correlacional-

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

causal. Precisa la población de 50 colaboradores del Área Operativa, el carácter censal de la muestra, la técnica de encuesta mediante cuestionario estructurado con escala Likert, la operacionalización de las variables, los criterios de validez y confiabilidad, el procesamiento estadístico y los aspectos éticos que resguardaron la confidencialidad de los participantes y de la compañía.

Más adelante, en el cuarto capítulo, se presentan los resultados del procesamiento de los datos y su contraste con la literatura, junto con los hallazgos descriptivos e inferenciales que permitieron evaluar el impacto del liderazgo transformacional y de cada una de sus dimensiones sobre el desempeño laboral.

Después, en la discusión, esos hallazgos se interpretan a la luz de la literatura citada. Las conclusiones se conectan directamente con los objetivos planteados, y las recomendaciones dan orientaciones concretas para la empresa estudiada y para futuras investigaciones en el sector; todo ello como parte del quinto capítulo.

Finalmente, las referencias bibliográficas reúnen las fuentes consultadas, organizadas según las pautas de la séptima edición del Manual de Publicaciones de la American Psychological Association. Se incluye también un apartado de definiciones conceptuales para los términos centrales del estudio, junto con anexos que contienen la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización, el instrumento aplicado y la validación por jueces expertos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En un contexto globalizado, con organizaciones que operan en redes interconectadas, el transporte de carga por carretera abre oportunidades para el desarrollo de las economías locales. La logística y el transporte son, además, una industria compleja, con implicaciones importantes en los costos, el ambiente y la gestión energética (Ventocilla-Cerrón et al., 2024).

El liderazgo transformacional se ha estudiado como un factor importante para mejorar el desempeño de los empleados en distintas industrias, incluido el sector del transporte de carga por carretera. Este enfoque directivo se basa en inspirar y motivar a la fuerza laboral para lograr las metas organizacionales.

Diversos estudios han demostrado que este estilo de liderazgo motiva a los empleados, fomenta la innovación y mejora la productividad general. Por ejemplo, una investigación en la industria automotriz reveló que el liderazgo de índole transformador optimiza significativamente el desempeño operativo (Vargas-Salgado y Gómez-Bull, 2021). De igual manera, en el sector logístico, se encontró que el liderazgo de carácter transformador incentivaba tanto la autoeficacia como la creatividad de los vendedores, lo que repercutía positivamente en su nivel de desempeño (Dung, 2023). Estos hallazgos son consistentes en diversas industrias, incluyendo el transporte y la dirección eficiente de la cadena de suministro, donde los líderes transformacionales motivan e influyen en los empleados para alinearse con los objetivos de la organización, lo que resulta en una mayor eficiencia y efectividad (Singh y Menon, 2023).

La literatura académica y los organismos multilaterales advierten que la falta de una base sólida de conocimientos laborales es un obstáculo crítico para el rendimiento

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

organizacional. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ([OCDE], 2023) señala que la brecha de habilidades y el desajuste entre las competencias de los trabajadores y las demandas del mercado generan pérdidas de productividad y reducen la capacidad de innovación de las empresas, lo que afecta su competitividad global. De manera similar, estudios recientes sobre gestión del talento muestran que las organizaciones que no invierten en formación continua enfrentan mayores costos operativos y menor resiliencia frente a los cambios del entorno. La falta de conocimientos laborales estructurados no afecta solo a un país o sector: la tendencia aparece tanto en economías desarrolladas como emergentes y debilita la sostenibilidad de sus sistemas productivos (Braun et al., 2025; Coraggio et al., 2026).

La repercusión del liderazgo de índole transformador en el desempeño a menudo está mediada por varios factores, incluido el compromiso organizacional, el compromiso laboral y la satisfacción laboral. Por ejemplo, un estudio en el sector logístico de Pakistán encontró que el compromiso organizacional media la vinculación entre el liderazgo transformacional y el desempeño del capital humano (Hussain et al., 2019). De igual manera, la investigación en el Comité Nacional de Seguridad en el Transporte de Indonesia destacó el papel del compromiso laboral y la motivación como mediadores (Kuntadi et al., 2023). La satisfacción laboral también ha sido identificada como mediadora en el sector logístico, enfatizando aún más la compleja interacción de factores que influyen en el desempeño (Firdaus et al., 2025).

Para aprovechar los beneficios del liderazgo transformacional, las compañías de transporte de carga por carretera deben enfocarse en desarrollar capacidades de liderazgo que inspiren y motiven a los empleados. Esto se puede lograr a través de programas de desarrollo de liderazgo que enfatizan la visión, la estimulación intelectual

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

y la consideración individualizada (Ashari et al., 2024). Por ejemplo, el trabajo de Dung (2022) enfatizó la necesidad de que los líderes comuniquen abiertamente la visión y misión de la compañía para mejorar los estándares operativos. Al adoptar estas estrategias, las organizaciones pueden cultivar un ambiente laboral que incentive el crecimiento continuo de sus colaboradores y se alinee con los objetivos de la misma.

En el caso peruano, esta problemática se refleja con especial intensidad en el sector del transporte de carga por carretera, que moviliza más del 95% de la carga terrestre nacional y es un eje estratégico para la economía. Sin embargo, enfrenta serias limitaciones. La infraestructura vial presenta altos niveles de deterioro, lo que incrementa los tiempos de traslado y la fatiga del personal. Los costos logísticos son aproximadamente un 30% superiores al promedio latinoamericano, lo que resta competitividad a las empresas. Y la informalidad alcanza a más del 60% de los operadores logísticos, lo que afecta la calidad y seguridad del servicio. A ello se suma la escasa capacitación del personal operativo, que reduce la capacidad de respuesta ante imprevistos y limita la adopción de protocolos estandarizados. Como resultado, la ausencia de una base sólida de conocimientos laborales afecta tanto la eficiencia logística como la sostenibilidad financiera y la cohesión institucional de las compañías del sector (Espinoza, 2025; Tradea, 2025).

Prosiguiendo con el panorama logístico peruano, el sector del transporte carretero de mercancías ha dado muestras de un crecimiento significativo en los últimos años, lo que refleja su importancia económica y operativa. Según datos de ComexPerú (2024), entre enero y abril de 2024, el flujo de mercancías transportadas por vía terrestre llegó a los US$ 1,380 millones, marcando así un repunte del 4.6% frente al mismo período del año anterior, con un incremento del 8% en el volumen de carga

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

movilizada. Este crecimiento se debió, en parte, al dinamismo del comercio exterior, con exportaciones de US$ 689 millones (+1.8%) e importaciones de US$ 690 millones (+7.6%). Los principales puntos de intercambio incluyen las aduanas de Tumbes, Ilo y Tacna, con destinos como Chile, Ecuador y Bolivia. Este crecimiento trae consigo mayores desafíos operativos: gestionar las flotas de forma eficiente, garantizar la seguridad en el transporte, sobre todo de materiales peligrosos, y hacer frente a la presión de la competencia. En este contexto, el liderazgo influye directamente en el desempeño del área operativa, donde los trabajadores enfrentan largas jornadas, riesgos laborales y la necesidad de adaptarse a regulaciones estrictas. Por eso el liderazgo transformador, que inspira, motiva y desarrolla al personal, puede ayudar a manejar estos desafíos.

Por ejemplo, la relevancia del estudio de Cornejo (2022) en Arequipa radica en que aborda el sector de transporte, mostrando cómo el liderazgo transformacional puede repercutir en el compromiso organizacional, un factor que indirectamente impacta el desempeño laboral. Dado que el compromiso organizacional está relacionado con la motivación y la retención de empleados, es razonable inferir que podría mejorar el rendimiento en el Área Operativa, especialmente en un contexto de alta demanda como el transporte de carga.

La compañía seleccionada para este análisis lleva 13 años desarrollando actividades dentro del entorno económico local, fue fundada en el año 2013 y su oficina principal está ubicada en el distrito de El Agustino. Desde la etapa inicial de su constitución, el núcleo de su actividad ha residido en la distribución de productos de primera necesidad hacia distintas provincias del país. Actualmente, el 80% de los productos que distribuye son de origen nacional, mientras que el 20% restante

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

corresponde a productos importados. Los productos se transportan principalmente a ciudades con fuerte movimiento comercial, como Huánuco, Tingo María, Pucallpa, Chiclayo, Jaén y Cajamarca, entre otras.

Es factible afirmar que el conocimiento repercute directamente en la eficiencia y la sostenibilidad de una organización. Cuando falta una base sólida de conocimientos laborales, los trabajadores no pueden cumplir sus funciones con eficacia y la estructura organizacional se debilita. La ausencia de lineamientos claros, protocolos estandarizados y formación continua deja vacíos en la transmisión de saberes, lo que afecta la productividad, la calidad del servicio y la cohesión institucional. El resultado son prácticas improvisadas, duplicidad de esfuerzos y menor capacidad de adaptación frente a un entorno competitivo. Fortalecer el liderazgo y la capacitación permite que el conocimiento laboral funcione como un recurso para alcanzar los objetivos de la organización.

Frente a lo anteriormente expuesto, como toda organización, la compañía abordada enfrenta diversos retos. El diagnóstico realizado señala como problema central la inexistencia de una base sólida de conocimientos laborales entre los empleados, lo que ha afectado negativamente el rendimiento organizacional. Por eso interesa el impacto que tendría en esta organización la adopción de un liderazgo transformacional, entendido como una vía para elevar la eficacia del desempeño colectivo. Este estilo de liderazgo, en otras investigaciones, ha resultado clave en entornos donde la rutina diaria y las largas jornadas laborales disminuyen la creatividad y la motivación del personal. Sin embargo, la empresa ha presentado deficiencias en la implementación de un sistema de liderazgo efectivo, lo que ha afectado su proceso productivo, sus resultados financieros y su posicionamiento en el mercado. Esto ha

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

llevado a un mal manejo de sus recursos, pérdida de activos y debilitamiento patrimonial, por la falta de un análisis profundo y una mejora estructural en las funciones generales de la compañía.

La investigación se desarrolló en el Área Operativa de la empresa examinada, porque es el núcleo funcional de la organización y concentra las actividades críticas de traslado, distribución y seguridad de los productos. Este espacio reúne a conductores, ayudantes de carga y personal logístico, que trabajan bajo condiciones de alta exigencia física y psicosocial, con jornadas prolongadas, riesgos laborales y necesidad constante de adaptación a imprevistos. En este contexto se identificaron problemáticas que afectan el rendimiento organizacional: la alta rotación de personal, que incrementa costos y debilita la experiencia acumulada; la ausencia de retroalimentación, que limita el aprendizaje y la motivación; las jornadas extensas sin reconocimiento, que generan fatiga y percepción de inequidad; y la resistencia al cambio cultural, que dificulta la implementación de mejoras y mantiene una cultura rígida. Estas características hacen del Área Operativa un escenario adecuado para analizar cómo el liderazgo transformacional podría elevar el desempeño laboral y fortalecer la competitividad de la empresa.

Una de las principales problemáticas identificadas en la empresa materia de análisis (y más aún en el área que se está considerando) se asocia con la debilidad en los vínculos éticos, la cohesión y la confianza entre los colaboradores y la dirección. La indagación previa efectuada en la compañía revela que, en ausencia de un liderazgo estructurado, se ha generado cierta desconfianza mutua, donde los empleados perciben inconsistencias entre los valores institucionales y la práctica cotidiana. Por ejemplo, casos recurrentes de incumplimiento de protocolos de seguridad vial o la falta de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

transparencia en la asignación de rutas críticas han afectado la percepción de equidad laboral; además, la escasa comunicación horizontal y vertical ha limitado la construcción de un ambiente colaborativo, generando fragmentación en equipos operativos y resistencia al intercambio de conocimientos. Esta situación, a su vez, ha mermado la participación activa de los trabajadores en iniciativas colectivas, perpetuando una cultura organizacional individualista y reactiva, lejos de los principios éticos que deberían guiar la distribución de productos esenciales en contextos de alta responsabilidad social.

Otro desafío importante es que los colaboradores no tienen una comprensión clara de las ideas que definen la misión y visión de la organización. La compañía se especializa en la logística de productos nacionales e importados, pero su estrategia no se traduce en lineamientos accesibles para el personal operativo. Esto se nota en prácticas laborales que no encajan con los objetivos estratégicos, como priorizar entregas urgentes sobre la seguridad del personal, o improvisar ante imprevistos por falta de formación en protocolos estandarizados. La raíz del problema parece estar en la falta de un sistema de comunicación institucional efectivo, junto con la ausencia de capacitaciones que integren los valores corporativos a las tareas diarias. Como resultado, muchos empleados ven su trabajo como algo meramente transaccional, sin conexión con un propósito organizacional más amplio, lo que reduce su compromiso y genera desmotivación en un sector donde la rutina y el estrés son constantes.

Las condiciones laborales en el Área Operativa reflejan un entorno caracterizado por jornadas prolongadas, exposición a factores de riesgo físico y psicosocial, y recursos tecnológicos limitados para optimizar procesos. Los conductores, por ejemplo, enfrentan trayectos extensos hacia destinos de difícil acceso, con infraestructura vial

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

precaria, lo que incrementa la fatiga y disminuye la productividad; paralelamente, el estilo de liderazgo predominante se basa en un enfoque transaccional, centrado en el cumplimiento de metas operativas sin fomentar el crecimiento profesional o el reconocimiento del talento humano; por ende, los supervisores suelen priorizar resultados inmediatos sobre el bienestar del equipo, careciendo de habilidades para resolver conflictos, motivar o adaptarse a las necesidades cambiantes del personal. Entre los desafíos más urgentes, se destacan: la alta rotación de personal, la resistencia al cambio cultural, y la dificultad para implementar mecanismos de retroalimentación que permitan alinear expectativas entre niveles jerárquicos. Estas deficiencias han generado un vacío en la gestión del talento, afectando tanto la eficiencia logística como la sostenibilidad financiera de la empresa.

Asimismo, la participación de los colaboradores en la resolución de problemas organizacionales es mínima, lo que evidencia una brecha crítica en la toma de decisiones. A pesar de que los empleados operativos poseen un conocimiento práctico invaluable sobre las operaciones diarias, sus propuestas suelen ser ignoradas en favor de decisiones centralizadas; factores como la jerarquía rígida, la falta de canales formales para presentar sugerencias y la percepción de inseguridad ante posibles represalias inhiben su involucramiento. Por ejemplo, en situaciones de retrasos logísticos o averías mecánicas, los trabajadores carecen de autonomía para tomar decisiones alternativas, dependiendo exclusivamente de órdenes superiores que, en muchos casos, llegan con demora. Esta dinámica no solo limita la innovación operativa, sino que también refuerza una cultura de pasividad, donde los empleados asumen roles pasivos frente a desafíos que podrían abordarse de manera colectiva. La falta de participación, a su vez, deteriora la identificación con la empresa y reduce la disposición

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

para asumir responsabilidades en iniciativas de mejora continua, perpetuando un ciclo de bajo rendimiento y desgaste organizacional.

Estos elementos, interrelacionados entre sí, muestran que urge transformar el modelo de liderazgo hacia enfoques más inclusivos, éticos y orientados al desarrollo humano, como propone el liderazgo transformacional, para revertir los impactos negativos descritos y fortalecer la competitividad de la empresa en el transporte de carga.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera impactaría el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?

1.2.2. Problemas específicos

P. E. 1.- ¿De qué manera impactaría la influencia idealizada en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?

P. E. 2.- ¿De qué manera impactaría la motivación inspiradora en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?

P. E. 3.- ¿De qué manera impactaría la estimulación intelectual en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

P. E. 4.- ¿De qué manera impactaría la consideración individualizada en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Se justifica esta indagación en virtud de la necesidad de ahondar en las dinámicas del liderazgo transformacional y su incidencia específica en el desempeño laboral de la compañía de transporte de carga seleccionada como caso de análisis. En un ámbito empresarial tan volátil y exigente como este, donde la eficiencia y la capacidad de adaptación son determinantes, conviene analizar cómo las prácticas de liderazgo pueden mejorar el desempeño del Área Operativa. El liderazgo transformacional, centrado en la motivación, la inspiración y el desarrollo del potencial del equipo, ofrece un marco teórico útil para explorar las dinámicas laborales en una empresa de este sector.

Además, esta investigación aportará evidencia empírica sobre las mejores prácticas y estrategias para mejorar el desempeño laboral en el transporte de bienes por carretera. Tras el análisis correspondiente, la información obtenida podría servir de base para planificar programas de capacitación y desarrollo de líderes, así como para implementar políticas organizacionales que generen un ambiente de trabajo más eficiente y motivador.

1.3.2. Justificación práctica

Esta investigación busca explorar la vinculación causal entre los constructos mencionados, identificando cómo las prácticas de liderazgo transformacional pueden repercutir en el desempeño de la plana operativa, con

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el fin de proponer estrategias que optimicen la eficiencia y la percepción de comodidad y motivación en el espacio de trabajo. El estudio es relevante en la práctica porque puede aportar soluciones específicas a los retos que afronta la compañía abordada, en un contexto cada vez más competitivo y exigente. Al analizar la repercusión del liderazgo transformacional, se busca proporcionar a los líderes herramientas y conocimientos que favorezcan la consolidación de un espacio de trabajo armonioso, enriquecedor y con alto nivel de rendimiento.

Los resultados de esta investigación podrían traducirse en beneficios tangibles para la empresa estudiada y otras similares, tales como:

- *Mejora del desempeño laboral:* Al identificar las prácticas de liderazgo que impulsan el rendimiento, se podrán implementar estrategias para optimizar la eficiencia y la calidad del trabajo en el Área Operativa.
- *Reducción del estrés laboral:* El liderazgo transformacional promueve un ambiente de confianza y apoyo, lo que puede contribuir a disminuir el estrés y la ansiedad entre los colaboradores.
- *Aumento de la satisfacción laboral:* Un liderazgo efectivo puede generar un mayor sentido de pertenencia y compromiso, lo que se traduce en una mayor satisfacción y motivación en el trabajo.
- *Optimización de la gestión del tiempo:* Un liderazgo eficiente influye en que los empleados puedan tener una mejor gestión de su tiempo.
- *Disminución de reprocesos:* Un liderazgo transformacional se enfoca en que los empleados realicen bien su trabajo desde el principio, evitando reprocesos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Además, este estudio puede servir de guía para otras empresas del sector de transporte de carga y para futuras investigaciones académicas sobre el tema. Al compartir los hallazgos y las recomendaciones, se busca promover una gestión directiva que combine resultados inmediatos con beneficios sostenidos en el tiempo dentro del ámbito empresarial peruano.

1.3.3. Justificación metodológica

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo de alcance explicativo para analizar la conexión causal entre los constructos estudiados, en el contexto de una compañía limeña especializada en transporte de carga a nivel nacional. Así fue posible examinar la magnitud y dirección de la relación entre los constructos, sin manipularlos directamente.

La recogida de data se llevó a cabo mediante la técnica de encuesta, empleando un cuestionario estructurado como instrumento de medición. Este cuestionario fue diseñado cuidadosamente para capturar las percepciones de los empleados del Área Operativa sobre las dimensiones del liderazgo transformacional y su propio desempeño laboral. La elección de la encuesta se fundamentó en su capacidad para obtener información estandarizada de un subconjunto estadísticamente válido perteneciente al colectivo bajo estudio, asegurando un enfoque ágil y pertinente. Además, el cuestionario permitió recoger datos cuantitativos que facilitaron el análisis estadístico y la identificación de patrones significativos. Este marco metodológico permitió obtener resultados confiables, que contribuyeron a entender la repercusión entre un constructo y otro en la compañía estudiada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

1.4. Limitaciones de la investigación

El estudio se limitó a una sola compañía, lo que dificulta extender los resultados a otros contextos organizacionales, y se desarrolló únicamente durante 2025, sin posibilidad de analizar cambios a lo largo del tiempo. La muestra, por su parte, incluyó solo a la fuerza laboral del Área Operativa, dejando fuera a otras áreas. Esta focalización redujo la aplicabilidad general de los hallazgos, aunque permitió mantener consistencia en las condiciones laborales y organizacionales de los participantes, y facilitó la recolección de datos al controlar variables que podrían haber generado distorsiones.

En la empresa estudiada, el tiempo era un factor limitante, ya que los trabajadores manejan agendas cargadas y responsabilidades exigentes, lo cual complicó la aplicación de la herramienta evaluativa. Para resolver esto, se usaron formularios digitales en Google Forms.

1.5. Viabilidad de la investigación

A pesar de las limitaciones señaladas, la investigación fue viable porque esas restricciones pudieron resolverse: una de las investigadoras aseguró el acceso a la información de la empresa, y tanto los recursos digitales como el capital económico necesarios estuvieron disponibles.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Para garantizar la solidez teórica y empírica de la pesquisa, se diseñó un proceso sistemático de búsqueda, selección y análisis de referentes bibliográficos. Este enfoque se inició con la identificación de palabras clave que vincularan los ejes temáticos centrales: “liderazgo transformacional”, “desempeño laboral”, “transporte de carga”, “compromiso organizacional” y “sector logístico”. Estas palabras se combinaron mediante operadores booleanos (AND, OR) para optimizar la precisión en la búsqueda, como “liderazgo transformacional AND desempeño laboral” o “transporte de carga AND liderazgo transformacional”. Las búsquedas se realizaron en bases de datos académicas y repositorios especializados, incluyendo Google Scholar, ScienceDirect, Scopus, Web of Science, Dialnet, Redalyc y repositorios de universidades peruanas, siendo este último fundamental para acceder a estudios peruanos recientes sobre los constructos abordados.

Con respecto a los antecedentes internacionales y nacionales considerados, la selección de fuentes se guio por criterios de relevancia, actualidad, calidad metodológica y pertinencia geográfica o sectorial. Se priorizaron investigaciones que abordaran directamente la vinculación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en contextos similares al transporte de carga, como los estudios de Vasquez y Ventura (2024) en Lima o Ashari et al. (2024) en Indonesia, junto con trabajos que exploraran variables intermedias vinculadas al impacto del liderazgo, como el compromiso organizacional (Cornejo, 2022) o la motivación laboral (Nazari et al., 2024). La vigencia teórica se cuidó dando énfasis a fuentes publicadas entre 2020 y 2024, y en lo metodológico se privilegiaron estudios con diseños cuantitativos, correlacionales o mixtos, como los de Permana (2022) en Indonesia o Fienco et al. (2024) en Ecuador, así

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

como tesis universitarias validadas académicamente, como las de Salinas (2022) o García (2024) en Perú.

La revisión cruzada de las listas de referencias de los estudios seleccionados inicialmente permitió detectar trabajos que no habían aparecido en la etapa primaria, como los de Muthusi et al. (2024) sobre la consideración individualizada y Dung (2022) en empresas de transporte. También se verificó la trayectoria de autores y repositorios en el campo de la investigación científica y la Administración: entre las referencias internacionales están Hernández-Sampieri y Mendoza, por su trabajo en metodología de investigación, y Chiavenato, en gestión humana, junto con investigadores peruanos cuyos estudios abordan el contexto empresarial local. Los repositorios consultados, entre ellos Google Scholar, se eligieron por su acceso certificado y su enfoque en áreas afines a la investigación.

El resultado fue un marco teórico compuesto por estudios internacionales y nacionales, con un énfasis en autores reconocidos y metodologías cuantitativas. Este proceso riguroso aseguró una base sólida para contextualizar el impacto del liderazgo transformacional en sectores similares al transporte de carga, identificar variables críticas para la operacionalización del estudio (como la estimulación intelectual o la consideración individualizada) y validar la arquitectura metodológica propuesta. La inclusión de investigaciones en empresas de transporte interprovincial (Vasquez y Ventura, 2024) o en contextos de alta rotación laboral (Ashari et al., 2024) reflejó el compromiso con la pertinencia contextual, fortaleciendo la fundamentación teórica y la aplicabilidad práctica de los hallazgos obtenidos en la empresa estudiada. Este enfoque sistemático no solo respaldó la rigurosidad académica del trabajo investigativo, sino que

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

también posicionó la investigación como un aporte para mejorar prácticas de liderazgo en el sector transporte peruano y futuras líneas de estudio.

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ekhsan y Setiawan (2021) efectivizaron una indagación con la intención de identificar la repercusión del liderazgo de índole transformador en el rendimiento de la fuerza laboral, mediado por la motivación laboral. Este estudio se diseñó como una investigación explicativa, se realizó bajo una perspectiva cuantitativa, lo cual hizo viable la determinación de las interrelaciones causales existentes entre los constructos. La investigación se desarrolló en una compañía de transporte de gas natural comprimido, ubicada en Cikarang, Bekasi (Indonesia), donde se analizó una muestra de 67 empleados seleccionados mediante un muestreo aleatorio, garantizando así la representatividad de la población. Para la recogida de data, se utilizaron cuestionarios estructurados que fueron administrados directamente a los encuestados, lo que facilitó la obtención de información precisa y relevante. Se evidenció, tras el análisis, que el estilo de liderazgo transformacional tuvo una repercusión favorable y trascendental en el rendimiento del capital humano, así como en la motivación laboral. Además, se demostró que la motivación laboral actuaba como un mediador efectivo en la interdependencia entre el estilo de liderazgo transformacional y el rendimiento del capital humano, sugiriendo que un liderazgo inspirador podía mejorar tanto la motivación como el desempeño en el entorno laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

En el marco de la industria automotriz establecida en la frontera del norte mexicano, Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2021) analizaron el liderazgo de carácter transformador y su repercusión en el desempeño operativo, mediado por la transferencia de conocimiento. Se recurrió a un diseño de investigación cuantitativo, no experimental, transversal, con propósitos descriptivos y de correlación causal, para la consecución de los objetivos planteados. La muestra de la pesquisa estuvo conformada por 300 empleados de mandos medios. a compilación de los datos se concretó mediante la implementación de cuestionarios, y la examinación de los datos descriptivos se realizó con el software SPSS, mientras que la estadística inferencial se sometió a análisis a través del modelado de ecuaciones estructurales, utilizando la estimación de mínimos cuadrados parciales (PLS) con el software SmartPLS3. Los hallazgos derivados de la pesquisa evidenciaron que el liderazgo de índole transformador ejercía una repercusión positiva y de marcada significancia respecto al intercambio y aplicación del saber dentro de los procesos operativos.

En su investigación, Permana (2022) se propuso examinar la repercusión del liderazgo transformacional sobre el desempeño empresarial, mediado por la agilidad empresarial, dentro del sector de servicios de mensajería durante la coyuntura epidemiológica generada por la expansión mundial del Covid-19. En la pesquisa se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) con SmartPLS como diseño de estudio, enfocándose en empresas de servicios de envío que eran miembros de la Asociación de Empresas Indonesias Express, POS y Servicios de Entrega Logística (ASPERINDO). La muestra analizada consistió en diversas empresas de servicios de mensajería que cumplieron con criterios específicos de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

participación. La compilación de datos se realizó mediante la administración de cuestionarios, con el propósito de recabar información significativa de los participantes. Las evidencias obtenidas revelaron que el liderazgo de carácter transformador influyó favorablemente tanto en el desempeño del negocio como en la agilidad empresarial de los servicios de mensajería, mientras que la agilidad del negocio también contribuyó a mejorar el desempeño. Los hallazgos sugirieron que la pandemia, a pesar de sus desafíos, brindó una oportunidad de crecimiento en el sector del servicio de mensajería, ya que se esperaba que los hábitos de compra en línea persistieran más allá de la pandemia. El estudio recomendó que las empresas de servicios de mensajería deberían centrarse en mantener la agilidad operativa y del mercado mediante la mejora de sus capacidades digitales para adaptarse al cambiante panorama empresarial.

Abwao y Kimencu (2023) examinaron la repercusión del liderazgo transformacional en el desempeño organizacional en la industria de la aviación, específicamente en la Autoridad de Aeropuertos de Kenia. El estudio desplegó un método de investigación descriptivo y el grupo poblacional analizado fue de 167 empleados de 9 departamentos en la sede de la Autoridad de Aeropuertos de Kenia. Se seleccionó el 50% de la población del estudio mediante un muestreo aleatorio estratificado, lo que resultó en una muestra de 84 empleados. La recopilación de data primaria se viabilizó a través de la utilización de cuestionarios semiestructurados. El análisis de la data recopilada incluyó tanto métodos de estadística inferencial como descriptiva para los datos cuantitativos, mientras que los datos cualitativos fueron analizados mediante análisis de contenido temático. Los resultados del estudio revelaron que las dimensiones

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

del primer constructo ejercían una influencia significativa sobre el desempeño organizacional dentro de la Autoridad de Aeropuertos de Kenia.

Azmy y Perkasa (2024) emprendieron una indagación con el propósito de investigar la compleja vinculación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento innovador en el desempeño del capital humano dentro de una compañía de transporte público. El diseño del estudio fue cuantitativo y se desarrolló en una compañía de transporte ferroviario en Indonesia, donde se analizó una muestra de 303 empleados que fueron seleccionados mediante un muestreo intencional. Para la compilación de data, manejaron cuestionarios estructurados que medían las dimensiones del liderazgo transformacional, el comportamiento innovador y el desempeño de los empleados, aplicando una escala de cinco puntos. Los resultados del análisis, realizado mediante modelado de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS), expusieron que, aunque el liderazgo transformacional tuvo una repercusión positiva significativa en el comportamiento innovador frente al desempeño individual de los colaboradores, el impulso innovador no evidenció una contribución estadística significativa al operar como variable interviniente. Este hallazgo subrayó la trascendencia del liderazgo transformacional en la optimización del desempeño de la fuerza laboral en el contexto del transporte público, sugiriendo que la optimización de este tipo de liderazgo es crucial para el desarrollo de la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.

Fienco et al. (2024) investigaron la interrelación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la compañía TRANSANCAN, una organización de transporte de pasajeros en Jipijapa (Ecuador). El estudio indagó sobre el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

problema de la repercusión de las dinámicas de liderazgo en el desempeño laboral de los socios de la compañía. La metodología empleada se apoyó en un diseño cuantitativo, de carácter no experimental y transversal, con el fin de explorar relaciones descriptivo-correlacionales entre las variables de estudio. Se efectuó la recopilación de data utilizando encuestas estructuradas, aplicadas a los 55 socios de TRANSANCAN. Las encuestas evaluaron componentes clave del liderazgo, como la toma de decisiones, la motivación y el reconocimiento, y su incidencia en el rendimiento laboral de los socios. El análisis de correlación de Spearman mostró una vinculación positiva y muy fuerte entre los constructos estudiados, con un coeficiente de 0.943 ($p < 0.01$). Específicamente, los resultados respaldaron las hipótesis específicas del estudio, mostrando que la claridad de los objetivos, la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento brindado por el liderazgo se asociaron significativamente con el rendimiento laboral, la productividad y la satisfacción de los socios. El estudio concluyó que un liderazgo claro y coherente es esencial para fortalecer el compromiso y la productividad organizacional en TRANSANCAN.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Arrascue (2021) condujo un estudio con la intención de esclarecer la interrelación entre el clima organizacional y el desempeño de la fuerza laboral de una compañía de transporte. Esta pesquisa se desarrolló en Chimbote, y adoptó un diseño de investigación no experimental y correlacional, lo que permitió observar y analizar los constructos sin manipulación directa. Se analizó una muestra compuesta por 55 trabajadores de la compañía, quienes participaron activamente en el proceso de recogida de data. Para medir los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

constructos, se emplearon encuestas y cuestionarios estructurados, que facilitaron la obtención de información precisa y relevante sobre las percepciones de la fuerza laboral respecto a los constructos evaluados. Se observó, a partir de los resultados del estudio, una repercusión relevante entre los constructos investigativos, indicando que un clima organizacional positivo se mostraba como un factor influyente en el mejoramiento del rendimiento laboral observado. Tales hallazgos pusieron de manifiesto la importancia crítica de un entorno laboral favorable para la optimización del rendimiento y la implicación de los trabajadores, contribuyendo de manera significativa a la discusión sobre la administración eficiente del talento humano en compañías análogas.

Se efectuó una pesquisa por Chilón (2022) para esclarecer la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño de la fuerza laboral de la compañía de transporte Emtrafesa. Este estudio se diseñó como una investigación no experimental y aplicada, desarrollándose en la ciudad de Trujillo. La muestra analizada consistió en 56 colaboradores de la compañía abordada; se procedió a la recolección de data a través de la aplicación de cuestionarios con validez comprobada, que evaluaron los dos constructos clave. A través del análisis estadístico, se observó una relación positiva y de importancia estadística entre las variables, obteniendo una correlación de r = 0.803. Esto sugirió que un clima organizacional favorable se asociaba a un mejor desempeño laboral, indicando que las condiciones internas de la empresa influían directamente en la efectividad de sus colaboradores.

Cornejo (2022) desarrolló una pesquisa en Arequipa, para la compañía de transporte HAGEMSA y en un esfuerzo por comprender la interacción entre el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

liderazgo de carácter transformador y el compromiso organizacional. Se implementó un diseño cuantitativo, no experimental y transversal, con el propósito de llevar a cabo un análisis descriptivo-correlacional. El conjunto muestral estuvo constituido por 42 trabajadores de la firma mencionada. Para la recogida de data, se emplearon cuestionarios con escalas tipo Likert, los cuales permitieron medir las variables de interés. El análisis estadístico de los datos indicó una vinculación favorable moderada entre los constructos examinados, respaldada por un R de Pearson de 0.651, validando la relevancia de la conexión entre los constructos considerados.

En Arequipa, con la intencionalidad de examinar la interrelación entre el liderazgo transformacional y el coaching, Salinas (2022) efectivizó una indagación en el Área Administrativa de una compañía de transporte. La metodología aplicada se caracterizó por un diseño no experimental, dentro de un marco cuantitativo, permitiendo una evaluación precisa de las variables involucradas. Un total de 74 trabajadores de la empresa fueron analizados, cuya selección se realizó utilizando un método de muestreo no aleatorio. Se procedió a la recopilación de datos a través de la implementación de un cuestionario con validez comprobada, que contenía un total de 21 ítems, distribuidos entre los constructos analizados. Los hallazgos del estudio mostraron una vinculación positiva de grado medio entre las variables investigadas, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.426 y un p-valor de 0.000. Se observó una conexión entre el creciente impacto del liderazgo transformacional y la expansión de las prácticas de coaching dentro del entorno corporativo, poniendo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

en relieve la trascendencia de estas dinámicas en el entorno organizacional investigado.

En Trujillo, con la intencionalidad de valorar la vinculación entre el liderazgo de carácter transformador y el clima organizacional, Briceño (2023) condujo una pesquisa entre los empleados de la compañía de transporte Turismo Briceño SAC. El presente trabajo, cuyo marco metodológico se sustenta en un diseño no experimental y nivel asociativo, se centró en un conjunto de 25 individuos que laboraban en la compañía, que incluyó conductores, personal administrativo y de atención al cliente. Se emplearon cuestionarios validados como instrumentos de recogida de data, basados en la escala de Likert. A través del análisis estadístico, fue posible detectar una correlación moderadamente positiva entre los constructos objeto de análisis, arrojando un coeficiente de Spearman de 0.449 y un p-valor de 0.025. Dicha evidencia respaldó el descarte de la hipótesis nula, confirmando así la presencia de una vinculación estadísticamente significativa entre los constructos considerados en la muestra laboral.

En Chiclayo, para la compañía de transporte Tepsa, se efectuó una investigación por Millones y Tineo (2023) para abordar la vinculación entre la motivación y el desempeño del talento humano. La indagación se fundamentó en un diseño que combinó el carácter no experimental con la exploración de relaciones entre factores relevantes, y el análisis se efectuó en un grupo de 30 colaboradores. Para la recopilación de data, se manejó un cuestionario validado por expertos, el cual facilitó la obtención de información relevante sobre las variables en estudio. La evidencia empírica apuntó hacia una correlación positiva

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

y significativa entre los factores estudiados, con un Rho de Spearman igual a 0.608 y una significancia de <0.05, sugiriendo que una mayor motivación se asociaba con un mejor desempeño en los empleados de la empresa.

En Iquitos, específicamente para la empresa Transtur, se efectuó una investigación por Saavedra y Díaz (2023) para identificar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño de la fuerza laboral, durante el año 2022. La pesquisa adoptó un diseño descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, analizando una muestra compuesta por 17 empleados de la compañía. La estrategia definida para la captura de data se basó en un cuestionario estructurado (escala tipo Likert), que permitió evaluar las dimensiones de los constructos examinados. Se encontró, a través del análisis estadístico, una relación positiva y de alta significancia entre las variables en estudio, evidenciada por un R de Pearson de 0.942 y un valor de significancia bilateral de 0.000, lo que confirmó la hipótesis planteada sobre la existencia de una vinculación directa entre los constructos abordados.

La investigación conducida por García (2024) se desarrolló en Lima, con énfasis en la empresa Transportes Cruz del Sur S.A.C., con la finalidad de valorar el nexo entre el clima organizacional y el desempeño del capital humano. La indagación se estructuró bajo un esquema cuantitativo fundamental, empleando un diseño no experimental correlacional, y se aplicó el método hipotético deductivo. El conjunto poblacional estuvo compuesto por 60 miembros de la fuerza laboral, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, constituyendo la muestra en su totalidad. Para la compilación de data, se aplicó un cuestionario con escala Likert, compuesto por 16 ítems

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

destinados a evaluar el primer constructo y 15 ítems para medir el segundo constructo. La validez del instrumento de medición fue corroborada mediante el juicio de expertos, mientras que la fiabilidad se estableció a través del coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando valores de 0.907 para la primera variable y 0.941 para la segunda, indicando una alta consistencia interna. Se encontró, a través del análisis con el coeficiente Rho de Spearman, una correlación positiva y altamente significativa (Rho = 0.804, p = 0.000) entre los constructos bajo abordaje. Este resultado indica que un entorno laboral positivo se asoció directamente con una mayor eficacia por parte de la fuerza laboral de la compañía abordada durante el periodo evaluado.

En una empresa de transporte interprovincial de Lima, Vasquez y Ventura (2024) llevaron a cabo una investigación cuya intencionalidad fue abordar la interdependencia entre el liderazgo de carácter transformador y el compromiso organizacional. Esta pesquisa utilizó un diseño descriptivo correlacional y se desarrolló en una compañía con diez años de experiencia en el sector. La muestra analizada consistió en 110 colaboradores, incluyendo conductores y personal administrativo, quienes completaron cuestionarios para la recogida de data. Se demostró, mediante los resultados, que el 40% de los encuestados evaluaron el liderazgo transformacional como malo y el 39.1% calificaron el compromiso organizacional en términos similares; adicionalmente, se constató una correlación positiva de alta intensidad entre los constructos analizados, donde el análisis arrojó un coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman de 0.874 y una probabilidad crítica de 0.000, lo que permitió concluir en favor de la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

hipótesis alterna, al demostrarse una relación estadísticamente relevante entre los constructos bajo estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Liderazgo transformacional

En cuanto a sus antecedentes teóricos, el origen del liderazgo transformacional suele atribuirse a autores posteriores; sin embargo, fue James Vincent Downton quien acuñó por primera vez este término en 1973, en su libro *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. A pesar de ello, su propuesta no obtuvo el reconocimiento inmediato necesario para posicionarse como referente teórico. Fue en 1978 cuando James MacGregor Burns profundizó el concepto desde una perspectiva política, estableciendo las bases conceptuales esenciales. Finalmente, Bernard M. Bass fue quien extendió su uso al ámbito organizacional a mediados de los años ochenta, convirtiéndolo en un constructo relevante dentro de la gestión empresarial contemporánea, el mismo que desde la década de 1990 ha continuado siendo desarrollado por autores como Bruce J. Avolio y Ronald E. Riggio (Eaton et al., 2024; McDowelle, 2009).

Bass y Riggio (2005) plantean que este constructo es un punto de partida para fortalecer la productividad con un enfoque innovador del equipo humano: inspira, motiva y guía a los trabajadores hacia propósitos comunes, y así favorece un ambiente laboral productivo y creativo. Este estilo de liderazgo se distingue por distribuir el poder entre los subordinados, cultivar sus habilidades y fomentar la autoconfianza, factores que influyen en el rendimiento de los empleados incluso más que la comunicación y la disciplina laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

El liderazgo transformacional promueve cambios y construye relaciones de confianza entre líderes y empleados, con efectos positivos en las actitudes y el desarrollo individual de estos últimos. Los líderes que ejercen este estilo motivan a sus equipos a priorizar los intereses de la organización, lo que se traduce en mejor rendimiento colectivo. Su efectividad radica en la influencia que ejercen sobre los empleados, en su capacidad de adaptarse a distintas situaciones y en el impulso que dan a la innovación. También facilita la gestión de recursos humanos, en particular el intercambio de conocimientos (Adawiyah y Sopiah, 2023).

A juicio de Robbins y Judge (2024), este estilo de liderazgo se basa en la capacidad del líder para inspirar y movilizar a sus seguidores hacia metas compartidas, priorizando el interés colectivo sobre los particulares y favoreciendo la cultura organizacional. Se distingue por fomentar un entorno dinámico y creativo, apoyar el desarrollo personal y profesional de los empleados, y generar identidad y compromiso con una visión común. Estos elementos influyen positivamente en los resultados organizacionales y en la satisfacción del personal.

Desde la postura de Fransisco et al. (2023) y Nazari et al. (2024), el liderazgo de carácter transformador es un estilo que se concentra en el desarrollo y empoderamiento de los trabajadores, permitiéndoles contribuir de manera óptima y alcanzar su máximo potencial al inspirarlos y motivarlos para que superen sus propias limitaciones en el trabajo. Este modelo se caracteriza por la influencia ideal que los líderes ejercen sobre sus seguidores, la motivación inspiracional que promueven, la estimulación intelectual que fomentan y la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

consideración individual que brindan a las necesidades de cada empleado. Además, indican que este tipo de liderazgo tiene una repercusión positiva en el rendimiento del talento humano, ya que los líderes transformacionales pueden aumentar la efectividad del desempeño al preparar a los empleados para el cambio, lo que les permite adaptarse rápidamente a nuevas ideas y desafíos.

Finalmente, el liderazgo transformacional se diferencia del liderazgo general en dos aspectos: el enfoque metodológico y el alcance del impacto sobre los seguidores y la organización. El liderazgo general suele centrarse en administrar procesos y personas para lograr objetivos específicos, mientras que el transformacional pone énfasis en la motivación intrínseca, la visión compartida y el desarrollo humano integral. Por eso va más allá de cumplir metas operativas: busca una cultura de innovación, el crecimiento individual y un compromiso genuino con la misión institucional. Esto se traduce en un impacto más duradero en la identidad organizacional y en la satisfacción y productividad del talento humano (Robbins y Judge, 2024).

2.2.1.1. Influencia idealizada

Desde el punto de vista de Ismaya (2017), la influencia idealizada se caracteriza por el comportamiento del líder y las percepciones que sus seguidores tienen sobre él, destacándose por su capacidad para actuar como modelo a seguir, ganarse el respeto y la confianza de sus subordinados, y mantener un comportamiento ético y consistente. Esta dimensión se manifiesta al enfatizar la participación activa de los subordinados en la consecución de la visión y misión organizacional, lo que no solo refuerza la cohesión dentro del grupo, sino que también motiva a los miembros a

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

comprometerse con los objetivos comunes, contribuyendo así al desarrollo de una cultura de excelencia y al mejoramiento del rendimiento organizacional.

Chukwuma y Zondo (2023) argumentan que este estilo de liderazgo desenvuelve un rol mediador en la reducción de la resistencia de la fuerza laboral al cambio, facilitando una aceptación más rápida de nuevas iniciativas. Al fomentar la creatividad, la innovación y la flexibilidad, los líderes que practican la influencia idealizada crean un ambiente de apoyo que mejora la apertura de los empleados al cambio y mejora el desempeño general y el compromiso con los objetivos de la organización.

Para Soim (2024), a medida que la influencia idealizada de un líder se fortalece, también lo hace el compromiso y la lealtad de los empleados, lo que favorece un desarrollo más efectivo del desempeño laboral. Este fenómeno evidencia que los líderes que demuestran esta influencia generan confianza y respeto, repercutiendo positivamente en la motivación y la capacidad de los empleados para cumplir con sus tareas. Por lo tanto, el autor sugiere que los líderes deben cultivar su influencia idealizada buscando crear condiciones laborales más productivas y comprometidas, lo que a su vez contribuye a la eficacia organizacional.

2.2.1.2. Motivación inspiradora

Khan et al. (2022) y Saranya y Anbu (2025) sostienen que la motivación inspiradora, como atributo esencial del liderazgo transformacional, es la capacidad de los líderes para comunicar una visión clara que genere confianza y compromiso en los seguidores hacia sus

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

objetivos. Esta dimensión mejora las percepciones e intereses de los seguidores y los motiva a rendir más; también es importante en contextos difíciles, donde los líderes elevan el ánimo del equipo y promueven la creatividad. Además, la motivación inspiradora media entre la consideración individualizada y la influencia idealizada, lo que fortalece la conexión entre líderes y seguidores y contribuye al éxito organizacional.

Según Yusuf et al. (2024), la motivación inspiradora facilita la participación activa y el compromiso del capital humano: refleja la capacidad del líder para proponer una visión atractiva del futuro y exigir a los seguidores altos estándares. Este liderazgo no se limita a transmitir conocimientos, sino que construye un propósito compartido y un sentido de identidad dentro de la compañía.

2.2.1.3. Estimulación intelectual

Con base en Ligombi et al. (2023), la estimulación intelectual es la capacidad de involucrar a los seguidores en la búsqueda de soluciones innovadoras y en la revisión de prácticas establecidas, lo que fomenta la creatividad y la innovación. Esta dimensión motiva a los empleados a cuestionar sus propias creencias y las de la organización, y promueve un ambiente de aprendizaje que responde a sus deseos de crecimiento. Por eso los autores recomiendan que los líderes fomenten la creatividad, el intercambio de conocimientos, la provisión de recursos y las críticas constructivas, para mejorar el rendimiento individual y, con ello, el éxito organizacional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Safaruddin et al. (2023) señalan que la estimulación intelectual, componente esencial del liderazgo transformacional, es la capacidad del líder para fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la innovación en sus subordinados, lo que favorece el crecimiento de los empleados, la resolución de problemas y la calidad del trabajo. Por eso los autores insisten en la necesidad de crear un entorno que promueva la colaboración, la comunicación abierta y la capacitación de los empleados, como base para el desarrollo de las instituciones.

2.2.1.4. Consideración individualizada

En consonancia con Fransisco et al. (2023), constituye un aspecto clave del liderazgo transformacional, que se refiere a la atención y el apoyo que los líderes brindan a cada uno de sus seguidores; esta dimensión implica reconocer y valorar las necesidades y aspiraciones individuales de los empleados, permitiendo a los líderes adaptar su estilo para incentivar su progreso en la esfera personal y ocupacional. Al ofrecer orientación y retroalimentación personalizada, mediante la creación de un ambiente donde los empleados se sienten valorados y motivados, los líderes potencian su satisfacción y eficiencia, elementos clave para alcanzar los propósitos organizacionales.

La consideración individualizada es un elemento clave del liderazgo transformacional que se enfoca en reconocer y atender las necesidades de cada empleado, lo que mejora la motivación y el compromiso. Este estilo de liderazgo también fomenta relaciones más sólidas entre líderes y equipo, con confianza y comunicación abierta que son esenciales para la colaboración. Al

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

actuar como mentores y brindar apoyo personalizado para el desarrollo profesional, los líderes pueden influir de forma notable en la lealtad y el desempeño de los empleados (Muthusi et al., 2024).

Nazari et al. (2024) señalan que aplicar la consideración individualizada en el liderazgo transformacional es difícil, sobre todo en organizaciones grandes, donde los líderes tienen problemas para dar atención personalizada a todos los empleados. Para resolverlo, los autores proponen usar tecnología y delegar responsabilidades de mentoría a otros líderes, lo que puede repartir el apoyo de forma más equitativa. También señalan que la efectividad de esta dimensión varía según el contexto organizacional y el tipo de tareas, por lo que los líderes deben adaptar su enfoque a cada entorno.

2.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

Con base en Szara et al. (2017), este constructo es el valor total de los comportamientos esperados de los empleados durante una evaluación en un tiempo determinado, y se clasifica en desempeño de la tarea, contextual y adaptativo. Está influenciado por variables como características personales, trabajo en turnos, nivel de estrés, apoyo social, relaciones interpersonales, liderazgo y cultura organizacional. Chiavenato (2020) añade que el desempeño se vincula con la forma en que los trabajadores desarrollan sus funciones, y se evalúa principalmente por la calidad del trabajo, el nivel de eficiencia y el efecto de sus acciones.

Según Dessler y Varela (2011), el desempeño laboral es el juicio sobre la capacidad con la que un empleado ejecuta sus funciones y responsabilidades,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

basado en datos cuantificables y cualitativos, comparados con estándares previstos de ejecución. Los autores también señalan que evaluar el desempeño sirve para monitorear y elevar la productividad del personal, identificar áreas de mejora, reconocer contribuciones relevantes y sustentar decisiones sobre incentivos y trayectorias profesionales. Esto permite una apreciación precisa del estado de cada colaborador, orientada a fortalecer la compañía a largo plazo.

Desde la perspectiva de Robbins y Judge (2024), el desempeño laboral se entiende como la síntesis de las contribuciones que un empleado ofrece a la organización a través de sus comportamientos durante un periodo específico. Incluye tanto el desempeño operativo -vinculado a la ejecución precisa de las labores asignadas- como otros elementos conductuales, tales como el intercambio comunicativo efectivo, la disposición proactiva, el esfuerzo desplegado y la promoción del desempeño colaborativo entre pares. Asimismo, los autores refieren que los empleados que se sienten valorados y satisfechos con su trato dentro de la organización demuestran una mayor tendencia a involucrarse en actividades que redundan en beneficio colectivo, lo cual resalta la importancia de las interacciones humanas y el impacto positivo que genera la participación comprometida de cada colaborador en el contexto laboral.

Ramawickrama et al. (2017) plantean que este constructo implica el resultado conductual de un empleado que refleja actitudes positivas hacia su compañía, y aunque algunos autores lo consideran un concepto unidimensional, la mayoría lo reconoce como multidimensional, abarcando diversas dimensiones como el desempeño contextual, el desempeño de tareas, los comportamientos de ciudadanía organizacional y el comportamiento contraproducente. Este

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

constructo es dinámico, variando con el tiempo debido a factores individuales y situacionales, y su comprensión es fundamental para el éxito organizacional, ya que la suma del desempeño individual contribuye significativamente al rendimiento general de una compañía.

Surakhmat et al. (2023) subrayan la crucial importancia del desempeño laboral como un factor determinante en el éxito organizacional, asimilándolo como el resultado del trabajo realizado por los empleados en función de sus habilidades, experiencia y dedicación. Dichos autores destacan que un entorno de trabajo cómodo y relaciones armoniosas entre compañeros y líderes son esenciales para fomentar la motivación y el compromiso, lo que a su vez repercute positivamente en la calidad de los servicios ofrecidos. Además, enfatizan que el desarrollo adecuado de los recursos humanos y la capacitación son fundamentales para mejorar el desempeño, ya que un alto rendimiento no solo incrementa las oportunidades de promoción, sino que también repercute en la satisfacción laboral y en la decisión de la fuerza laboral de prolongar su permanencia en la compañía; en conjunto, estos elementos reflejan cómo el desempeño laboral se entrelaza con el bienestar organizacional y la efectividad institucional.

2.2.2.1. Desempeño de la tarea

En opinión de Sakinah et al. (2023), el desempeño de la tarea es una medida de qué tan efectivamente una persona realiza las actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización, en aspectos como cantidad, precisión, calidad, eficiencia, puntualidad, productividad y programación del trabajo. Estos autores destacan su importancia porque es clave para el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

crecimiento y la sostenibilidad de las compañías: un buen desempeño en la ejecución de las tareas ayuda a las firmas a lograr sus objetivos y mantener su competitividad.

Maratis et al. (2022) conciben el desempeño de la tarea como la capacidad de un individuo para ejecutar actividades específicas de manera eficiente, aplicando su conocimiento y habilidades. Esta capacidad contribuye a alcanzar objetivos y metas, y afecta tanto la satisfacción personal como la percepción de calidad. Los autores también señalan que un buen desempeño favorece el desarrollo de habilidades, el aprendizaje continuo y la motivación, y con ello aumenta la confianza y el compromiso hacia las actividades realizadas.

2.2.2.2. Desempeño contextual

A juicio de Aprilyanna (2022), el desempeño contextual se refiere a aquellas actividades que, si bien no son parte formal de las tareas y responsabilidades laborales, cumplen un rol crucial para potenciar la eficacia y el éxito tanto a nivel individual, de equipo, como organizacional. Aunque este tipo de comportamientos prosociales no generan un impacto inmediato y tangible en los indicadores de desempeño, a largo plazo logran fortalecer el sistema social y la cultura organizacional de manera positiva. Por lo tanto, añade dicho autor, el desempeño contextual merece ser valorado e incentivado por las empresas, pues su repercusión trasciende lo meramente operativo, incidiendo en aspectos psicológicos y relacionales que resultan fundamentales para el desarrollo y sostenibilidad de las compañías.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Golden (2025) refiere que el desempeño contextual engloba aquellos comportamientos de los empleados, los cuales, si bien no forman parte de las responsabilidades principales de su rol, contribuyen de forma notable al entorno organizacional, psicológico y social en el que se desarrolla el trabajo. Estos comportamientos, como ayudar voluntariamente a compañeros, demostrar iniciativa y adherirse a las normas organizacionales, revisten gran importancia para el éxito a largo plazo de cualquier compañía, independientemente de su sector de actividad. Además, añade que el desempeño contextual refleja el compromiso y la ciudadanía organizacional de los trabajadores, factores trascendentales que repercuten positivamente en la productividad, la innovación y la capacidad adaptativa de una compañía; por lo tanto, constituye un aspecto crucial que los líderes deben considerar al evaluar y desarrollar el rendimiento de su personal, en un esfuerzo por crear entornos laborales propicios y orientados a la efectiva realización de los objetivos organizacionales.

Finalmente, Gunawan y Widodo (2023) indican que este desempeño incluye la dedicación al trabajo, la cooperación entre colegas y la promoción de un clima positivo, conductas que mejoran las relaciones interpersonales y el entorno colaborativo. Estas conductas impulsan el bienestar emocional y la vinculación de los empleados, y favorecen el crecimiento y la efectividad de la compañía.

2.2.2.3. Desempeño adaptativo

Szara et al. (2017) precisan el desempeño adaptativo como la capacidad de los empleados para ajustarse a entornos laborales dinámicos y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

cambiantes, también llamada flexibilidad laboral o competencia para aprender nuevas habilidades. Es un factor relevante para la efectividad organizacional.

Para Dilekçi y Nartgün (2020), el desempeño adaptativo implica los cambios cognitivos, afectivos, motivacionales y conductuales que los individuos manifiestan en respuesta a entornos nuevos o cambiantes, aseverando que este término ha surgido como una dimensión diferenciada del desempeño laboral, en contraste con las tradicionales dimensiones de desempeño de tareas y desempeño contextual. En consecuencia, dichos autores sugieren que el desempeño adaptativo representa un área de estudio prometedora a explorar en el futuro, dada su potencial importancia para comprender el desempeño del capital humano en las compañías.

Teniendo en cuenta a Ouellette et al. (2024), el desempeño adaptativo representa la capacidad de los trabajadores para ajustar sus comportamientos a las circunstancias laborales cambiantes, siendo la flexibilidad cognitiva un antecedente clave de esta dimensión. No obstante, la fuerza de la relación entre la flexibilidad cognitiva y el desempeño adaptativo ha presentado fluctuaciones en la literatura, sugiriendo la implicación de posibles moderadores, como las exigencias del trabajo del conocimiento.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera impactaría el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

2.3.2. Objetivos específicos

O. E. 1.- Evaluar de qué manera impactaría la influencia idealizada en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

O. E. 2.- Establecer de qué manera impactaría la motivación inspiradora en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

O. E. 3.- Analizar de qué manera impactaría la estimulación intelectual en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

O. E. 4.- Identificar de qué manera impactaría la consideración individualizada en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.4.2. Hipótesis específicas

H. E. 1.- La influencia idealizada impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

H. E. 2.- La motivación inspiradora impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

H. E. 3.- La estimulación intelectual impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

H. E. 4.- La consideración individualizada impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

Basándose en la clasificación de Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), el diseño de este estudio fue no experimental, considerando que no hubo manipulación de datos. También fue transversal, debido a que la recopilación de data se restringió a un único momento sin repetición. Además, la investigación fue correlacional-causal, buscando determinar la repercusión del liderazgo transformacional (variable independiente) en el desempeño laboral (variable dependiente).

Para efectos de esta investigación, el término "impacto" alude a la influencia que ejercería el liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral. Esta perspectiva se construye a partir del modelo teórico formulado por Bass y Riggio (2006) y se evalúa mediante regresión logística ordinal, considerando un diseño de carácter no experimental, transversal y correlacional-causal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023). Por consiguiente, la inferencia causal no deriva de la manipulación de variables, sino del sustento conceptual y de los resultados estadísticos alcanzados.

3.2. Tipo

Fundamentándose en los planteamientos conceptuales desarrollados por Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), se considera que el presente estudio correspondió al alcance explicativo. Esta elección metodológica tuvo como finalidad analizar la relación causal entre el liderazgo transformacional (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente) en el grupo de empleados operativos de la compañía abordada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3.3. Enfoque

El estudio se desarrolló bajo un paradigma cuantitativo, empleando datos susceptibles de medición y cuantificación numérica, que fueron analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, con el apoyo de un programa informático. Igualmente, se utilizó el método hipotético-deductivo, que consiste en transitar desde enunciados generales hacia inferencias específicas, conforme a los criterios metodológicos de Hernández-Sampieri y Mendoza (2023).

3.4. Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por los 50 colaboradores del Área Operativa de la empresa de transporte de carga por carretera, con base operativa en el distrito limeño de El Agustino, que constituyen el núcleo funcional de la organización. Es un grupo laboral que concentra las actividades críticas de traslado, distribución y seguridad de los productos, y que por su naturaleza enfrenta condiciones de alta exigencia física y psicosocial. Se eligió esta población por su papel estratégico dentro de la estructura organizacional: su desempeño incide directamente en la productividad, la satisfacción del cliente y la sostenibilidad financiera de la compañía.

Desde el punto de vista sociodemográfico, predominaron los trabajadores jóvenes, con edades comprendidas mayoritariamente entre los 26 y 35 años. Las características laborales de esta población incluyen antigüedad variable en la compañía: un grupo acumula experiencia prolongada y otro presenta alta rotación, lo que genera discontinuidad en los procesos y pérdida de conocimiento acumulado. Los colaboradores también enfrentan jornadas prolongadas, exposición a riesgos físicos y psicosociales, y recursos tecnológicos limitados para optimizar procesos. A esto se suman la ausencia de mecanismos de retroalimentación, la falta de reconocimiento

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

institucional y la resistencia al cambio cultural, factores que inciden negativamente en la motivación y en el compromiso organizacional.

La población estudiada es un grupo joven, con formación académica relevante y experiencia práctica en el sector, que opera en un entorno marcado por exigencias físicas, rotación elevada y carencias en la gestión del talento. Estas particularidades hacen del Área Operativa un escenario adecuado para analizar cómo la adopción de un liderazgo transformacional podría impactar en el desempeño laboral y fortalecer la cohesión, la motivación y la eficiencia de los equipos.

3.5. Muestra

La estrategia muestral fue de tipo censal, ya que se incluyó a todos los miembros de la población: los 50 colaboradores de la compañía. Este tamaño se definió tras un análisis orientado a reducir posibles riesgos en esa área clave y a promover una gestión eficiente.

3.6. Operacionalización de variables

La matriz de operacionalización, que se encuentra en el anexo 2, proporciona la especificación completa.

3.7. Técnicas para la recolección de datos

En el desarrollo del estudio, se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, lo que permitió alcanzar una comprensión más amplia y precisa de las variables involucradas.

3.7.1. Descripción de los instrumentos

El instrumento utilizado fue un cuestionario virtual estructurado, elaborado con escala de Likert. Permitió obtener valoraciones específicas sobre el nivel de acuerdo o desacuerdo de los encuestados (para más detalle, ver anexo 3). El

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

cuestionario se elaboró a partir de una revisión sistemática de fuentes teóricas, lo que permitió identificar y operacionalizar las dimensiones clave y sus indicadores. Para los ítems de liderazgo transformacional se usó el soporte teórico de Bass y Riggio (2005) y Nazari et al. (2024). Para las preguntas de desempeño laboral se tomó como base a Szara et al. (2017) y Ramawickrama et al. (2017).

Para la recolección de datos se optó por un cuestionario en Google Forms, útil en estudios con muestras de características y limitaciones específicas, como los trabajadores del Área Operativa. Esta herramienta digital facilitó el acceso a colaboradores que, por la naturaleza de sus labores (desplazamientos prolongados, horarios variables o presencia en distintas ubicaciones), podrían tener dificultades para participar en encuestas presenciales. Además, agilizó el procesamiento estadístico de los datos, redujo errores en la digitación y ayudó a mantener consistencia en la recopilación, aspectos importantes para obtener resultados confiables en un entorno laboral tan dinámico como el transporte de carga.

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

A fin de velar por la rigurosidad en la recolección de datos se recurrió al formato específico del anexo 18-A, el mismo que tres especialistas de la Universidad Científica del Sur evaluaron y aprobaron formalmente. Los resultados de ese proceso de validación se concentraron en la tabla 1, en la cual se evidencian los grados de conformidad conseguidos; la aprobación emitida por los jueces sustentó la idoneidad del instrumento y, con ello, autorizó su aplicación en campo bajo garantías metodológicas, al tiempo que esta validación de expertos funcionó como respaldo institucional para consolidar la calidad técnica del estudio y atenuar el riesgo de sesgos en la recogida de data.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 1

Consolidación de validez por expertos

Experto	Especialidad	Aplicable
1) Martín Isidro Velásquez Medina	Doctor en Gestión Pública / MBA / Ing. Industrial	Sí
2) Carlos López Sovero	Dirección Estratégica de Tecnologías de Información	Sí
3) José Alfredo Diaz León	Tecnología de la Información	Sí

En apoyo al análisis realizado se calculó el estadístico alfa de Cronbach para apreciar la consistencia y la solidez de la información, conforme a los resultados presentados en la tabla 2.

Tabla 2

Estimación de confiabilidad vía alfa de Cronbach

Variables	Valores obtenidos	N° de elementos
Liderazgo transformacional	0.856	12
Desempeño laboral	0.840	9

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y el análisis de la información se utilizó el software IBM SPSS Statistics versión 26, observando los principios de rigor metodológico y transparencia científica. El trabajo se organizó en dos fases complementarias: descriptiva e inferencial. Durante la fase descriptiva se calcularon estadísticos que permitieron caracterizar a la población y explorar la distribución de las variables (medidas de tendencia central, dispersión, asimetría y curtosis); las variables

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

sociodemográficas (edad, género, nivel de formación y antigüedad) se presentaron en gráficos circulares, lo cual favoreció su lectura.

Antes de proceder al contraste de hipótesis en la fase inferencial se evaluó la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk, recomendada cuando el tamaño muestral es pequeño ($n \leq 50$). Los valores obtenidos indicaron desviaciones significativas respecto de la normalidad en liderazgo transformacional ($W = 0.898$, $p = 0.000$) y en desempeño laboral ($W = 0.928$, $p = 0.004$), razón por la cual se optó por técnicas no paramétricas.

Además, la ausencia de normalidad también queda evidenciada con los valores de asimetría y curtosis expuestos en la tabla 3, donde se aprecia que varias dimensiones del liderazgo transformacional y del desempeño laboral tienen valores de asimetría y curtosis lejos de cero, señal de una distribución sesgada y con colas más marcadas que la normal. Sumado al resultado significativo de Shapiro-Wilk y al hecho de que ambas variables son ordinales, esto confirma que los datos no siguen una distribución normal.

La vinculación causal entre los constructos fue evaluada mediante regresión ordinal, técnica pertinente dada la ausencia de normalidad en los datos, lo que permitió contrastar las hipótesis planteadas y determinar la dirección, intensidad y significancia estadística de las relaciones examinadas ($\alpha = 0.05$). La interpretación de los resultados se sustentó en criterios teóricos, organizacionales y empíricos, favoreciendo una comprensión contextualizada y metodológicamente consistente de los hallazgos. Sobre esta base analítica, se procedió a estimar las probabilidades predichas por el modelo para cada nivel de desempeño laboral según distintos niveles de liderazgo transformacional, con la finalidad de ilustrar de manera más precisa la magnitud práctica de los efectos identificados. Tales probabilidades, obtenidas mediante regresión logística ordinal, representan escenarios esperados de acuerdo con los datos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

observados y no la evaluación de una implementación efectiva en condiciones reales (Shmueli, 2010).

3.9. Aspectos éticos

El rigor ético de este estudio se aseguró mediante tres consideraciones primordiales. Primero, se observó la autoría en la recolección de información secundaria y datos, con citación y referenciación acorde al Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (APA), séptima edición. Segundo, se mantuvo la información de los participantes bajo estricta confidencialidad, evitando la divulgación de información, y se respetó su integridad. Tercero, se garantizó la veracidad de los datos, sin manipulación alguna, y se seguirán las normas éticas para asegurar la precisión y confiabilidad de los resultados.

Finalmente, el estudio quedó exento de la revisión del Comité de Ética gracias al aval de la responsable de investigación, por lo que avanzó sin pasar por el proceso formal de evaluación ética previsto en las normativas vigentes.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

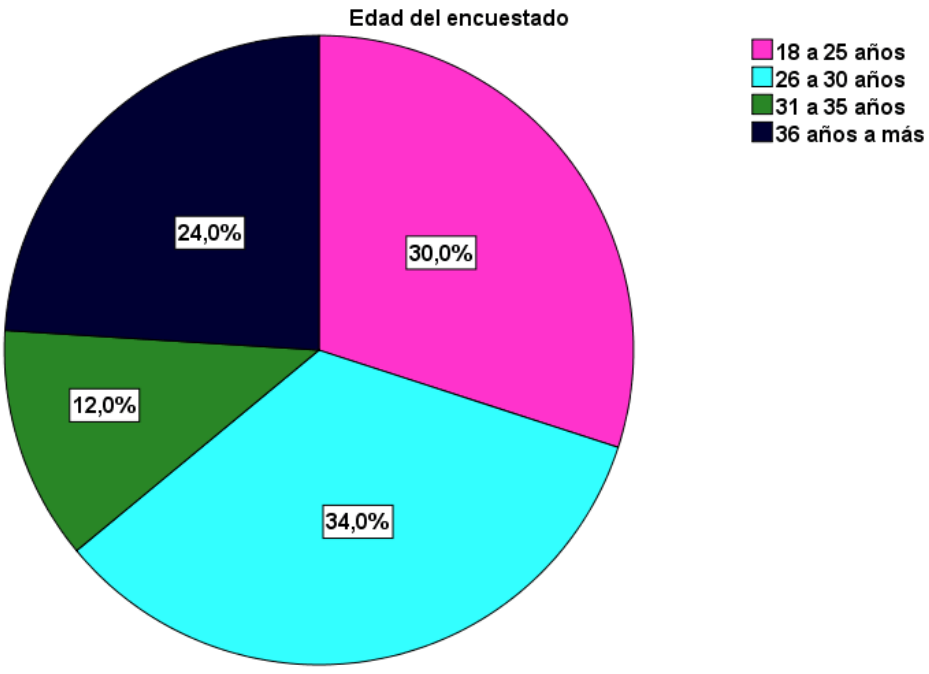
4.1.1. Composición sociodemográfica de la muestra estudiada

Las representaciones visuales presentadas a continuación permitieron un examen detallado de la información recopilada, y ofrecen una visión clara y fácil de interpretar sobre los atributos y perfiles de los participantes del estudio.

La distribución de edades de la figura 1 muestra que la mayoría de los encuestados se concentró entre los 26 y 30 años (34%), seguida de cerca por el grupo de 18 a 25 años (30%): una fuerza laboral mayoritariamente joven. Un 24% correspondió a personas de 36 años a más, y el 12% restante se ubicó en el rango de 31 a 35 años. Esta composición permite analizar cómo distintas generaciones responden al liderazgo transformacional dentro del Área Operativa de la compañía.

Figura 1

Clasificación por rangos de edad de los participantes

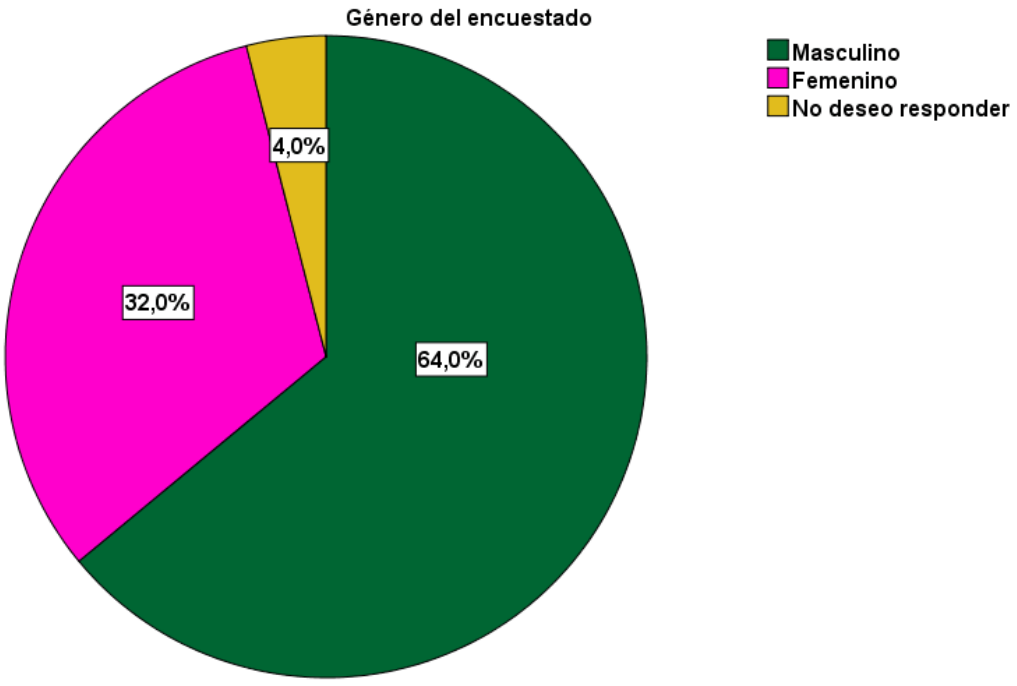


Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

De acuerdo con la figura 2 (en torno al género), los resultados mostraron que el 64% de los participantes se identificó como masculino, mientras que el 32% correspondió a femenino, lo que evidenció una participación importante de mujeres, aunque en menor proporción; además, el 4% decidió no responder, reflejando cierta reserva en la manifestación de la identidad. De este modo, la composición de la muestra reveló un predominio masculino en el Área Operativa, pero también una presencia femenina que aportó diversidad y permitió analizar cómo distintos perfiles vivieron y valoraron el liderazgo transformacional dentro de la empresa examinada.

Figura 2

Composición por género de los participantes



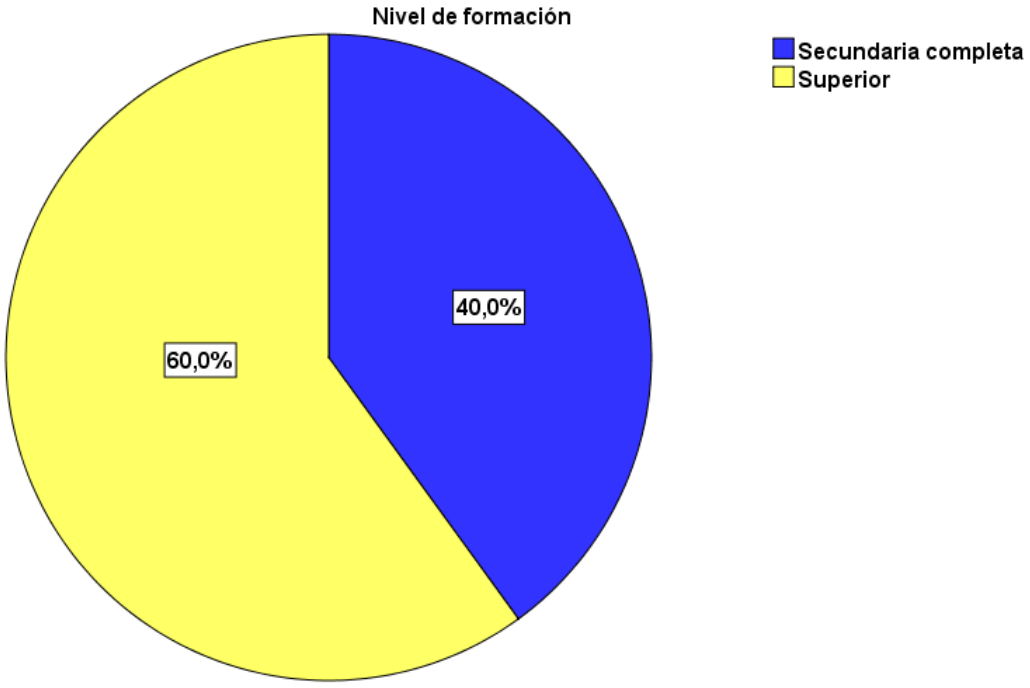
En relación con el nivel de formación, los resultados mostraron que el 60% de los encuestados contó con estudios superiores, mientras que el 40% alcanzó únicamente la secundaria completa; esta diferencia reflejó una tendencia hacia una

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

mayor preparación académica en la mayoría de la muestra, lo cual permitió inferir que el Área Operativa de la empresa de transporte de carga estuvo conformada por trabajadores con un grado de instrucción que podría favorecer la comprensión y aplicación de prácticas vinculadas al liderazgo transformacional. Al mismo tiempo, la presencia de un porcentaje considerable con formación secundaria evidenció que coexistieron perfiles diversos en cuanto a preparación, lo que enriqueció el análisis del desempeño laboral desde distintas perspectivas educativas (véase figura 3).

Figura 3

Perfil educativo de la muestra



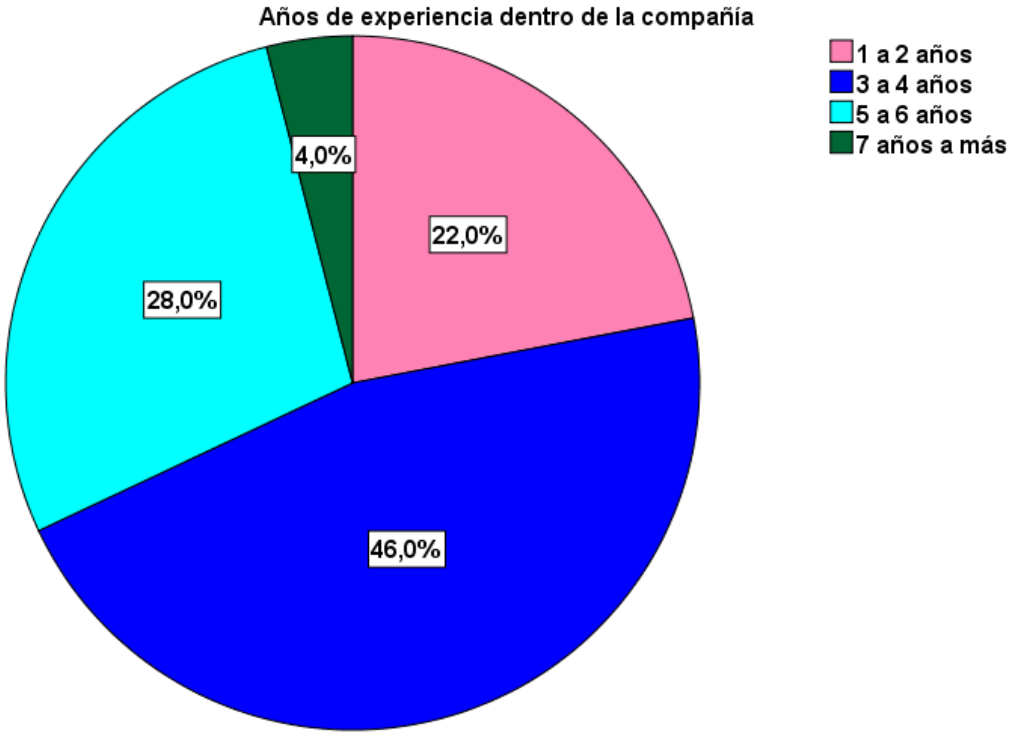
Respecto a los años de experiencia dentro de la compañía, los resultados mostraron que el grupo más numeroso fue el de 3 a 4 años con un 46%, seguido por quienes tenían entre 5 y 6 años con un 28%, lo que evidenció una base importante de trabajadores con trayectoria intermedia; además, el 22% se ubicó en el rango de 1 a 2 años, reflejando la incorporación relativamente reciente de personal, mientras

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

que solo el 4% acumuló 7 años o más, aportando continuidad y conocimiento profundo de la organización. Esta distribución permitió observar que la mayoría de los colaboradores se encontraba en etapas de consolidación de su experiencia, lo cual resultó clave para analizar cómo el liderazgo transformacional impactaría en su desempeño laboral dentro del Área Operativa de la empresa bajo análisis (véase figura 4).

Figura 4

Antigüedad laboral de los encuestados en la compañía



4.1.2. Estadísticos descriptivos

Con base en la tabla 3, la cual sintetiza las estadísticas descriptivas, se realizó una evaluación rigurosa de la información, considerando un tamaño muestral de 50 observaciones por variable; de manera paralela, fueron examinadas con precisión

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

las medidas de tendencia central, la variabilidad y el patrón de distribución de los datos.

El análisis de los estadísticos descriptivos, efectuado sobre una muestra de 50 observaciones, permite caracterizar tanto la variable independiente denominada liderazgo transformacional como la variable dependiente desempeño laboral, junto con las dimensiones que las componen. En relación con el liderazgo transformacional, los valores oscilan entre un mínimo de dieciocho y un máximo de sesenta puntos, lo que genera un rango amplio que refleja una diversidad considerable en las respuestas; la media se sitúa en 38.04, acompañada de una desviación estándar de 12.090, cifra que indica una dispersión moderada-alta respecto del centro de la distribución. La asimetría positiva de 0.229, cuyo error típico es 0.337, sugiere una ligera concentración de casos hacia los valores inferiores, mientras que la curtosis de -1.204 (error típico 0.662) apunta hacia una forma platicúrtica, es decir, más aplanada que la normal.

Al desagregar esta variable, la dimensión influencia idealizada presenta un mínimo de cuatro y un máximo de quince, con una media de 9.66 y una desviación estándar de 3.035; su asimetría de 0.193 y su curtosis de -1.075 muestran una ligera inclinación positiva y aplanamiento. La motivación inspiradora registra el mismo rango en el extremo superior, aunque el mínimo baja a tres, y alcanza la media más alta de las dimensiones (10.10), con una desviación de 3.072; aquí la asimetría se invierte levemente (-0.160) y la curtosis se mantiene negativa (-1.013). La estimulación intelectual tiene una media de 9.18 y la mayor dispersión relativa (desviación estándar 3.391), con una asimetría casi nula (0.025) y una curtosis de -1.232, que confirma su carácter platicúrtico. Finalmente, la consideración

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

individualizada se sitúa en una media de 9.10, con desviación de 3.144, asimetría de 0.093 y curtosis de -0.601, algo menos extrema que en las dimensiones anteriores.

En cuanto a la variable dependiente, el desempeño laboral exhibe un mínimo de trece y un máximo de cuarenta y cinco, una media de 29.20 y una desviación estándar de 8.659, lo que denota una variabilidad apreciable; la asimetría cercana a cero (0.012) y la curtosis de -0.823 confirman una distribución aproximadamente simétrica y moderadamente aplanada. Dentro de sus componentes, el desempeño de la tarea alcanza una media de 10.00 y una desviación de 3.220, con asimetría negativa leve (-0.287) y curtosis de -0.810. El desempeño contextual presenta la media más alta de las tres (10.06) y la menor dispersión (2.810), acompañada de una asimetría de -0.466 y una curtosis próxima a cero (-0.140), lo que la acerca más a la normalidad en cuanto a apuntamiento. Por último, el desempeño adaptativo registra una media de 9.14, desviación de 3.182, asimetría de 0.188 y curtosis de -1.026, valores que lo alinean con el resto de las dimensiones en su tendencia hacia la simetría y el aplanamiento.

En conjunto, los estadísticos muestran que ambas variables y sus dimensiones se distribuyen de manera relativamente simétrica, con una tendencia general hacia formas platicúrticas. La dispersión es suficiente para captar variabilidad individual, sin llegar a extremos que invaliden análisis posteriores.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tabla 3

Estadísticos descriptivos

Variables y dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Variable independiente: Liderazgo transformacional	50	18	60	38.04	12.090	0.229	0.337	-1.204	0.662
• Influencia idealizada	50	4	15	9.66	3.035	0.193	0.337	-1.075	0.662
• Motivación inspiradora	50	3	15	10.10	3.072	-0.160	0.337	-1.013	0.662
• Estimulación intelectual	50	4	15	9.18	3.391	0.025	0.337	-1.232	0.662
• Consideración individualizada	50	3	15	9.10	3.144	0.093	0.337	-0.601	0.662
Variable dependiente Desempeño laboral	50	13	45	29.20	8.659	0.012	0.337	-0.823	0.662
• Desempeño de la tarea	50	4	15	10.00	3.220	-0.287	0.337	-0.810	0.662
• Desempeño contextual	50	4	15	10.06	2.810	-0.466	0.337	-0.140	0.662
• Desempeño adaptativo	50	3	15	9.14	3.182	0.188	0.337	-1.026	0.662

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

4.2. Prueba de normalidad

Para evaluar la normalidad de los datos se usó el test de Shapiro-Wilk, una prueba con alta capacidad para detectar desviaciones de la distribución normal. Los resultados, sobre todo los valores de significancia de los constructos en la tabla 4, mostraron que no se cumplía este supuesto, por lo que se optó por un modelo de regresión ordinal, un procedimiento no paramétrico más robusto, para examinar la relación causal entre los dos constructos.

Tabla 4

Análisis distributivo mediante Shapiro-Wilk

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grados de libertad	Valores de significancia
Liderazgo transformacional	0.898	50	0.000
Desempeño laboral	0.928	50	0.004

4.3. Contraste de hipótesis

4.3.1. Contraste de la hipótesis general

Hipótesis nula

El liderazgo transformacional no impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Hipótesis alterna

El liderazgo transformacional sí impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

El análisis se hizo con un umbral de significancia (p-valor) de 0.05, criterio habitual en las Ciencias Sociales. La muestra estuvo conformada por 50 unidades y se aplicó la regresión ordinal como técnica de contraste. Para el procesamiento se usó una herramienta informática que permitió elaborar cuadros estadísticos, entre ellos la tabla 5, que reúne los datos más relevantes. Estos resultados se organizaron para contrastar la hipótesis planteada y seguir la trayectoria de los constructos examinados.

Tabla 5

Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis general

Coeficientes	Valores
p-valor (valor de significancia)	0.000
Coeficiente de Nagelkerke	0.797

Interpretación:

- El valor de p obtenido (0.000) está por debajo del nivel de significancia establecido (α = 0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: existe una relación causal estadísticamente significativa entre los constructos analizados.
- Con un coeficiente de Nagelkerke de 0.797, el modelo explicaría el 79.7% de la variabilidad observada en el desempeño laboral del Área Operativa. Esto indica que el liderazgo transformacional tendría un efecto estadístico sólido sobre el desempeño.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula

La influencia idealizada no impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Hipótesis alterna

La influencia idealizada sí impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

El programa informático usado permitió generar varias tablas y cuadros estadísticos. La tabla 6 reúne la información más relevante para contrastar la hipótesis y evaluar la variable junto con la dimensión analizada. Esta organización facilita la interpretación de los resultados y ayuda a examinar los constructos incluidos en la investigación.

Tabla 6

Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis específica 1

Coeficientes	Valores
p-valor (valor de significancia)	0.000
Coeficiente de Nagelkerke	0.612

Interpretación:

- El p-valor obtenido fue de 0.000, cifra inferior al nivel de significancia definido (α = 0.05). Esto respalda el rechazo de la hipótesis nula y la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

aceptación de la hipótesis alterna: existe una relación causal estadísticamente significativa.

- El coeficiente de Nagelkerke, calculado en 0.612, indica que el modelo explicaría el 61.2% de la variabilidad observada en el desempeño laboral del Área Operativa. Esto permite afirmar que la influencia idealizada tendría un efecto estadísticamente significativo sobre el desempeño laboral.

4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula

La motivación inspiradora no impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Hipótesis alterna

La motivación inspiradora sí impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

En el estudio se usó un programa informático que permitió elaborar diversas tablas y cuadros estadísticos. La tabla 7 reúne los datos más representativos y es central para el contraste de la hipótesis específica 2. Además, facilita el examen de las interrelaciones entre el constructo y la dimensión analizados, con una organización clara que ayuda a interpretar los resultados.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 7

Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis específica 2

Coeficientes	Valores
p-valor (valor de significancia)	0.000
Coeficiente de Nagelkerke	0.791

Interpretación:

- El p-valor obtenido fue de 0.000, inferior al nivel de significancia definido (α = 0.05). Este resultado es estadísticamente significativo y justifica el rechazo de la hipótesis nula, por lo que se adopta la hipótesis alterna.
- El coeficiente de Nagelkerke, situado en 0.791, muestra que el modelo explica aproximadamente el 79.1% de la variabilidad en el desempeño laboral del Área Operativa. Esto permite afirmar que la motivación inspiradora tendría un efecto directo y estadísticamente significativo sobre dicho desempeño.

4.3.4. Contraste de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula

La estimulación intelectual no impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Hipótesis alterna

La estimulación intelectual sí impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En el estudio se usó un programa informático que permitió elaborar múltiples tablas estadísticas. La tabla 8 reúne la información más representativa y se usa para valorar la hipótesis propuesta. También ofrece una base precisa para entender el comportamiento de la variable y la dimensión analizadas, con una organización que facilita la interpretación y el contraste de resultados.

Tabla 8

Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis específica 3

Coeficientes	Valores
p-valor (valor de significancia)	0.000
Coeficiente de Nagelkerke	0.741

Interpretación:

- El p-valor registrado fue de 0.000, cifra inferior al umbral convencional de significancia ($\alpha = 0.05$). Esto es evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: los datos respaldan una relación causal significativa.
- El coeficiente de Nagelkerke, con un valor de 0.741, indica que el modelo explica aproximadamente el 74.1% de la variabilidad en el desempeño laboral del Área Operativa. Esto muestra que la estimulación intelectual tendría un efecto directo y estadísticamente significativo sobre el desempeño.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

4.3.5. Contraste de la hipótesis específica 4

Hipótesis nula

La consideración individualizada no impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Hipótesis alterna

La consideración individualizada sí impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

El desarrollo de la investigación requirió un software capaz de producir diversas tablas estadísticas. Entre ellas, la tabla 9 reúne los datos más relevantes para contrastar la hipótesis formulada y permite una lectura precisa del comportamiento de la variable y la dimensión analizadas.

Tabla 9

Regresión ordinal en el contraste de la hipótesis específica 4

Coeficientes	Valores
p-valor (valor de significancia)	0.000
Coeficiente de Nagelkerke	0.684

Interpretación:

- El valor de p, reportado como 0.000, se sitúa muy por debajo del nivel convencional de significancia. Por lo tanto, los resultados respaldan la hipótesis alterna y justifican el rechazo de la hipótesis nula.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- El valor de 0.684 del coeficiente de Nagelkerke indica que la consideración individualizada tendría un efecto directo sobre el desempeño laboral del Área Operativa, explicando aproximadamente el 68.4% de su variabilidad.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

La confirmación de la hipótesis general, que muestra que el liderazgo transformacional impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa, cobra sentido en un contexto donde trece años de gestión sin un modelo directivo estructurado han erosionado la confianza, fragmentado los equipos y convertido la rutina operativa en un ciclo de pasividad y desmotivación. Este hallazgo coincide con lo reportado por Ekhsan y Setiawan (2021), quienes, en una compañía de transporte de gas natural comprimido en Indonesia, encontraron un efecto favorable del liderazgo transformacional sobre el rendimiento del personal, aunque en su caso la motivación operó como mediadora. Aquí, en cambio, la relación fue directa, lo cual podría deberse a que, en una organización donde la falta de prácticas inspiradoras ha sido la norma, cualquier manifestación genuina de liderazgo transformacional produce un estímulo inmediato, sin necesitar un mecanismo intermedio que canalice el efecto. De manera análoga, Abwao y Kimencu (2023) demostraron que las dimensiones de este estilo directivo ejercían una influencia significativa sobre el desempeño organizacional en la Autoridad de Aeropuertos de Kenia, un hallazgo que, pese a provenir del sector aeronáutico, comparte con el presente estudio la naturaleza operativa y logística del entorno laboral, así como la presencia de jornadas exigentes y condiciones de riesgo que tornan aún más urgente un liderazgo capaz de trascender la mera supervisión; asimismo, Permana (2022), al examinar el sector de mensajería indonesio durante la coyuntura pandémica, evidenció que el liderazgo transformacional incidía positivamente en el desempeño empresarial a través de la agilidad organizacional, lógica que resulta transferible al transporte de carga peruano, donde la capacidad de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

adaptación frente a las fluctuaciones del comercio exterior (que, según ComexPerú el 2024, incrementó el volumen de carga movilizada en un 8%) demanda líderes que fomenten la flexibilidad cognitiva y la resolución creativa de problemas, precisamente las competencias que, en la empresa estudiada, se encontraban severamente debilitadas por la rigidez jerárquica, la improvisación ante imprevistos y la dependencia de decisiones centralizadas.

En el ámbito latinoamericano y nacional, la convergencia se profundiza, aunque con matices que enriquecen la interpretación. Fienco et al. (2024), al investigar la empresa de transporte de pasajeros TRANSANCAN en Ecuador, reportaron una vinculación positiva y muy fuerte entre liderazgo y desempeño laboral, destacando que la claridad de objetivos, la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento constituían los pilares de dicha relación; este hallazgo dialoga de manera directa con la problemática identificada en la compañía objeto de estudio, donde la escasa comunicación horizontal y vertical, la percepción de inequidad en la asignación de rutas críticas y la ausencia de canales formales para presentar sugerencias habían generado una cultura organizacional individualista y reactiva, muy distante de los principios participativos que un liderazgo transformacional promueve. Por su parte, Azmy y Perkasa (2024), en una compañía de transporte ferroviario en Indonesia, corroboraron la repercusión positiva del liderazgo transformacional sobre el desempeño individual, aunque señalaron que el comportamiento innovador no alcanzó a funcionar como mediador significativo, matización que invita a reflexionar sobre si, en contextos operativos con alta presión temporal (como los trayectos hacia Huánuco, Pucallpa o Cajamarca, con infraestructura vial precaria), la innovación del empleado se ve restringida no por falta de estímulo, sino por las condiciones materiales del trabajo,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

otorgando al liderazgo un rol todavía más determinante al tener que compensar, con motivación y sentido de propósito, las limitaciones estructurales del entorno. En el plano nacional, Cornejo (2022) encontró en la empresa HAGEMSA (Arequipa) una correlación positiva moderada entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, lo cual, si bien no aborda el desempeño laboral per se, resulta pertinente en tanto el compromiso constituye, como señalan Hussain et al. (2019) y Kuntadi et al. (2023), un mediador reconocido entre el liderazgo y el rendimiento; de forma complementaria, Vasquez y Ventura (2024) revelaron que el 40% de los encuestados en una empresa de transporte interprovincial limeña evaluaba el liderazgo transformacional como deficiente, cifra que encuentra un eco preocupante en la compañía aquí analizada, donde el incumplimiento de protocolos de seguridad vial, la falta de transparencia en la gestión de rutas y la desconexión entre los colaboradores y la misión institucional constituían manifestaciones cotidianas de ese mismo déficit directivo. Cabe señalar, además, que estudios como los de Arrascue (2021), Chilón (2022), García (2024) y Saavedra y Díaz (2023), aunque abordaron la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en empresas de transporte peruanas (Chimbote, Trujillo, Iquitos y Lima, respectivamente), resultan pertinentes en la medida en que el clima constituye, en gran parte, una construcción derivada de las prácticas de liderazgo; así, los resultados aquí obtenidos no contradicen, sino que profundizan y explican causalmente, lo que aquellos estudios correlacionales habían detectado como asociación, al tiempo que se alinean con lo expuesto por Bass y Riggio (2005) y Robbins y Judge (2024) respecto a la capacidad del liderazgo transformacional para inspirar, distribuir el poder y cultivar la autoconfianza del equipo humano.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Conviene, sin embargo, reflexionar sobre la magnitud del impacto encontrado y las condiciones que lo hacen posible. Que el liderazgo transformacional explique una porción tan alta de la variabilidad en el desempeño laboral sugiere que, en organizaciones con estructuras operativas pequeñas (50 colaboradores, en este caso) y con problemas de gestión humana tan marcados como los descritos (alta rotación, ausencia de retroalimentación, jornadas prolongadas sin reconocimiento, resistencia al cambio cultural), el margen de mejora que ofrece un cambio en el estilo directivo es proporcionalmente mayor que en corporaciones grandes, donde los sistemas formales de gestión pueden amortiguar en parte la ausencia de liderazgo inspirador. Esta observación coincide con lo planteado por Nazari et al. (2024), quienes advirtieron que aplicar la consideración individualizada se vuelve más difícil a medida que crece el tamaño organizacional. Esto implica que, en una empresa de esta dimensión, un liderazgo genuinamente transformacional no solo es deseable, sino factible.

En torno a la hipótesis específica 1, la confirmación de que la influencia idealizada repercute de manera directa y significativa sobre el desempeño laboral del Área Operativa en la empresa examinada, más que un hallazgo estadístico aislado, una pieza que dialoga con un cuerpo teórico ya consolidado: Ismaya (2017) concibe esta dimensión como la capacidad del líder para erigirse en modelo a seguir mediante un comportamiento ético y consistente, mientras que Soim (2024) sostiene que, al fortalecerse dicha influencia, se incrementan el compromiso y la lealtad de los colaboradores, favoreciendo un desarrollo más efectivo de su rendimiento; en esa misma línea, Chukwuma y Zondo (2023) argumentan que la influencia idealizada media en la reducción de la resistencia al cambio, facilitando la aceptación de nuevas iniciativas. Lo observado en la compañía bajo estudio confirma estos postulados, aunque

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

desde una perspectiva particularmente reveladora, pues la ausencia prolongada de figuras directivas que encarnen con coherencia los valores institucionales (basta recordar los casos recurrentes de incumplimiento de protocolos de seguridad vial, la falta de transparencia en la asignación de rutas críticas y la fragmentación de los equipos operativos descritos en la realidad problemática) ha erosionado la confianza mutua y perpetuado una cultura individualista y reactiva. Al contrastar este resultado con los antecedentes internacionales, se advierten convergencias notables: Ekhsan y Setiawan (2021), en una compañía de transporte de gas natural comprimido en Indonesia, evidenciaron que el liderazgo transformacional repercutía favorablemente en el rendimiento del capital humano, si bien la motivación laboral operaba como mediadora, lo cual sugiere que la influencia idealizada no actúa en el vacío, sino que requiere canales emocionales a través de los cuales permear en la conducta del trabajador; de manera análoga, Abwao y Kimencu (2023), al examinar la Autoridad de Aeropuertos de Kenia, corroboraron que las dimensiones del liderazgo transformacional ejercían una influencia significativa sobre el desempeño organizacional, coincidencia que resulta particularmente elocuente dado que ambos contextos comparten la naturaleza operativa y logística del trabajo, donde la seguridad y la adherencia a protocolos resultan críticas. Por otro lado, Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2021), en la industria automotriz del norte mexicano, hallaron que el liderazgo transformacional impactaba positivamente en el desempeño operativo a través de la transferencia de conocimiento, mecanismo mediador que, aunque no fue evaluado explícitamente en la empresa estudiada, permite inferir que la influencia idealizada podría operar como catalizador para que los colaboradores compartan saberes prácticos y reduzcan la resistencia al intercambio de conocimientos, problemática identificada con claridad en el diagnóstico

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

interno; asimismo, Azmy y Perkasa (2024), en una compañía de transporte ferroviario en Indonesia, demostraron que el liderazgo transformacional repercutía positivamente en el desempeño individual, aunque el impulso innovador no funcionó como mediador significativo, lo cual introduce un matiz relevante: en contextos operativos como el transporte de carga, la influencia idealizada puede impactar el rendimiento sin necesidad de un proceso de innovación explícita, bastando con que el líder modele conductas de cumplimiento y cohesión grupal. Fienco et al. (2024), en la empresa TRANSANCAN (Ecuador), encontraron una vinculación positiva y muy fuerte entre liderazgo y desempeño laboral, donde la claridad de objetivos, la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento se asociaron significativamente con el rendimiento; si bien aquel estudio no aisló la influencia idealizada como dimensión independiente, la coincidencia de fondo es innegable: cuando el líder actúa con coherencia ética y se posiciona como referente creíble, los colaboradores tienden a elevar su productividad, dinámica que en la empresa analizada se ve obstaculizada por la jerarquía rígida y la escasa comunicación vertical.

En lo que respecta a los antecedentes nacionales, el panorama se enriquece con evidencias que, aunque no siempre abordan la influencia idealizada de forma directa, aportan elementos complementarios de gran valor: Cornejo (2022), en la empresa de transportes HAGEMSA (Arequipa), demostró una vinculación favorable entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, lo cual permite inferir que la influencia idealizada, al fortalecer dicho compromiso, incide indirectamente en el desempeño del Área Operativa, sobre todo en un sector donde las largas jornadas y los riesgos laborales demandan un sentido de pertenencia sólido; en consonancia, Vasquez y Ventura (2024), en una empresa de transporte interprovincial limeña, hallaron una correlación positiva

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de alta intensidad entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional, resultando particularmente revelador que el 40% de sus encuestados evaluara el liderazgo transformacional como deficiente, cifra que evoca la realidad de la compañía estudiada en esta tesis, donde la inexistencia de un liderazgo estructurado ha perpetuado la desconfianza mutua y la desalineación con la misión institucional. De manera complementaria, Briceño (2023), al examinar Turismo Briceño SAC (Trujillo), detectó una correlación moderadamente positiva entre liderazgo transformacional y clima organizacional, lo cual permite sostener que la influencia idealizada, al modelar comportamientos éticos y fomentar la cohesión, contribuye a la construcción de un entorno laboral más armónico, condición que favorece el desempeño; Salinas (2022), por su parte, observó una conexión positiva entre liderazgo transformacional y prácticas de coaching en el Área Administrativa de una empresa de transportes arequipeña, lo cual sugiere que la influencia idealizada no se limita a inspirar pasivamente, sino que puede traducirse en acciones concretas de acompañamiento y desarrollo del talento humano, aspecto del que carece la compañía analizada, cuyos supervisores suelen priorizar resultados inmediatos sin invertir en el crecimiento profesional de sus equipos. En cuanto a los estudios que abordan el desempeño laboral en empresas de transporte desde otras variables (Arrascue, 2021; Chilón, 2022; García, 2024; Millones y Tineo, 2023; Saavedra y Díaz, 2023), todos coinciden en señalar que un entorno laboral positivo, caracterizado por la confianza, el reconocimiento y la comunicación fluida, se asocia con un mejor rendimiento; bajo esta óptica, la influencia idealizada puede interpretarse como el mecanismo a través del cual el líder construye, día a día, las condiciones relacionales que dichas investigaciones identifican como facilitadoras del desempeño óptimo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Con respecto a la hipótesis específica 2, la evidencia obtenida en el estudio confirma que la motivación inspiradora ejercería un impacto directo y significativo sobre el desempeño laboral en el Área Operativa de la empresa abordada; este hallazgo se alinea de manera coherente con múltiples investigaciones previas que han subrayado el papel central de dicha dimensión en contextos logísticos y de transporte. En particular, Ekhsan y Setiawan (2021), al analizar una compañía de transporte de gas natural comprimido en Indonesia, evidenciaron que el liderazgo transformacional, mediado por la motivación laboral, generaba una repercusión favorable y trascendente en el rendimiento del capital humano, lo cual resulta especialmente pertinente aquí, dado que esta empresa peruana estudiada enfrenta una desconexión de los colaboradores respecto de la misión y la visión institucionales, situación que la motivación inspiradora podría revertir al comunicar con claridad los objetivos estratégicos y elevar el espíritu de equipo. De modo similar, Dung (2023) halló, en el sector logístico vietnamita, que este estilo de liderazgo incentivaba la autoeficacia y la creatividad de los vendedores, repercutiendo positivamente en su nivel de desempeño; tal coincidencia cobra relevancia en el presente caso estudiado, donde las jornadas prolongadas, la exposición a riesgos físicos y la prevalencia de un enfoque transaccional han erosionado la iniciativa y la participación activa de los conductores y personal operativo.

Asimismo, Kuntadi et al. (2023), en el Comité Nacional de Seguridad en el Transporte de Indonesia, destacaron el rol mediador de la motivación junto con el compromiso laboral, mientras que Firdaus et al. (2025) identificaron la satisfacción laboral como mediadora en el sector logístico, enfatizando la compleja interacción de factores que influyen en el desempeño; estos antecedentes internacionales refuerzan la idea de que, cuando los líderes logran transmitir una visión compartida y fomentan la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

confianza, se genera un entorno propicio para superar la cultura individualista y reactiva descrita en el diagnóstico organizacional de la compañía motivo de este trabajo. En el ámbito nacional, Millones y Tineo (2023) reportaron una correlación positiva y significativa entre motivación y desempeño del talento humano en la empresa de transportes Tepsa (Chiclayo), hallazgo que converge con el presente resultado y sugiere que, en firmas peruanas del mismo rubro, la elevación del espíritu de equipo y la animación a expresar inquietudes sin temor pueden contrarrestar la alta rotación y la resistencia al cambio cultural que aquejan al Área Operativa.

En este sentido, el resultado obtenido invita a reflexionar sobre cómo la motivación inspiradora, al fortalecer la confianza y el reconocimiento colectivo, podría contribuir a cerrar la brecha de participación y a atenuar la fragmentación de los equipos operativos; tal como subrayan Singh y Menon (2023) en el ámbito de la cadena de suministro, los líderes transformacionales motivan e influyen para alinear a los empleados con las metas organizacionales, lo que se traduce en mayor eficiencia. Así, frente a la debilidad de los vínculos éticos, la escasa transparencia en la asignación de rutas y la falta de canales formales para sugerencias, esta dimensión emerge como un mecanismo viable para cultivar un sentido de pertenencia que, a su vez, potencie el desempeño de la tarea, el contextual y el adaptativo. En síntesis, la convergencia con los antecedentes citados, tanto internacionales como nacionales, no solo valida la hipótesis específica 2 planteada, sino que también pone de relieve la necesidad de que la compañía integre prácticas de comunicación de la visión y elevación del espíritu de equipo como estrategia para transformar un entorno caracterizado por la desmotivación y el desgaste, en uno orientado al crecimiento colectivo y a la sostenibilidad operativa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En relación con la hipótesis específica 3, la estimulación intelectual, concebida como la capacidad del líder para impulsar la reevaluación crítica de procedimientos, el estímulo a la creatividad y el fomento del aprendizaje continuo, se revela como un factor orientador que favorece un desempeño laboral más sólido y adaptable en el Área Operativa de la empresa abordada. Este resultado converge con los hallazgos de Azmy y Perkasa (2024), quienes evidenciaron en una compañía de transporte público que el liderazgo transformacional impulsa el comportamiento innovador y eleva la efectividad individual; de igual modo, Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2021) demostraron, en la industria automotriz, que este estilo potencia la transferencia de conocimiento en los procesos operativos, mientras Dung (2023) identificó, en el sector logístico, su capacidad para incentivar la creatividad y la autoeficacia. Ligombi et al. (2023) subrayaron cómo la estimulación intelectual facilita la resolución de problemas complejos, Abwao y Kimencu (2023) confirmaron su influencia en el desempeño organizacional dentro de la aviación, y Fienco et al. (2024) reportaron una vinculación positiva entre prácticas participativas de liderazgo y la productividad; en el ámbito nacional, Cornejo (2022), Salinas (2022), Briceño (2023) y Vasquez y Ventura (2024) hallaron asociaciones favorables entre el liderazgo transformacional y el compromiso o el clima organizacional en empresas de transporte, aunque sin desagregar siempre esta dimensión específica.

A diferencia de estudios que interponen mediadores como la motivación (Ekhsan y Setiawan, 2021) o la agilidad empresarial (Permana, 2022), el presente análisis destaca una incidencia más directa, lo cual adquiere especial relevancia al confrontarse con la problemática de la organización: la ausencia de una base sólida de conocimientos, la improvisación ante imprevistos por falta de protocolos, la escasa participación en la resolución de problemas y el predominio de un liderazgo transaccional habían generado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

fragmentación y bajo rendimiento. En este escenario, la estimulación intelectual ofrece una vía concreta para revertir dichas dinámicas, al legitimar la revisión de procedimientos de seguridad, la propuesta de mejoras por parte del personal operativo y el reconocimiento del aprendizaje aplicado, permitiendo que los colaboradores dejen de asumir roles pasivos y contribuyan activamente a la optimización de rutas, la gestión de averías y la adaptación a condiciones viales precarias, fortaleciendo así tanto la eficiencia logística como el sentido de pertenencia.

En lo concerniente a la hipótesis específica 4, al evaluar la incidencia de la consideración individualizada sobre el desempeño laboral en el Área Operativa de la empresa de transporte de carga por carretera estudiada, los hallazgos demostraron una relación causal estadísticamente significativa de magnitud sustancial. Esta evidencia confirma que la atención personalizada, el acompañamiento directivo y la valoración del esfuerzo individual actúan como detonantes indispensables para dinamizar el rendimiento técnico y la adaptabilidad funcional del personal. En la organización analizada, la realidad operativa está caracterizada por extensas jornadas de viaje hacia provincias, alta presión logística y un estilo de mando predominantemente transaccional orientativo hacia la meta, lo cual históricamente ha generado aislamiento y desgaste emocional en los trabajadores. Ante esta coyuntura, la adopción de prácticas enfocadas en escuchar las inquietudes singulares del colaborador y brindar apoyo orientativo transforma la percepción del entorno de trabajo, mitigando las tensiones de la ruta y potenciando la efectividad en la distribución de mercancías.

Estos resultados coinciden con la literatura internacional y nacional consultada. Investigaciones como las de Fransisco et al. (2023) y Muthusi et al. (2024) señalan que el reconocimiento individual y la tutoría continua fortalecen la autoconfianza y la lealtad

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

organizacional, mientras que Ekhsan y Setiawan (2021) encontraron que, en el sector transporte, la consideración del líder incrementa la motivación intrínseca. De forma similar, los antecedentes en el ámbito peruano (Fienco et al., 2024; García, 2024; Millones y Tineo, 2023) coinciden en que la empatía y la cercanía directiva reducen la sensación de abandono institucional y favorecen el compromiso operativo. Sin embargo, al contrastar con lo expuesto por Nazari et al. (2024), se reconoce que en empresas de transporte terrestre la dispersión geográfica de la flota es un reto particular para mantener el acompañamiento, a diferencia de entornos administrativos fijos (Salinas, 2022). Por eso, el análisis confirma que la consideración individualizada es una estrategia de gestión humana clave para superar el modelo rígido tradicional y poner al factor humano en el centro de la productividad logística.

A pesar de la solidez del modelo obtenido y de la coincidencia de los datos con la literatura especializada, conviene examinar los hallazgos a la luz de los límites metodológicos y contextuales del estudio. En primer lugar, la muestra censal en una sola empresa de transporte de carga (N = 50), si bien mantuvo homogéneas las condiciones laborales del personal operativo y evitó distorsiones por variabilidad organizacional, limita la generalización directa de los resultados al conjunto del sector logístico formal o a organizaciones de mayor escala. Asimismo, la naturaleza transversal del diseño (que recogió las percepciones del personal en un momento único durante el año 2025) no permite capturar las fluctuaciones estacionales o coyunturales que caracterizan al transporte terrestre de mercancías en el Perú, tales como los picos de demanda operativa por dinámicas de comercio exterior o las interrupciones en rutas por factores climáticos y de infraestructura vial.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

A estas limitaciones de alcance se sumaron dificultades prácticas durante la recolección de información, derivadas de las exigencias propias del sector. Las jornadas largas en ruta hacia destinos del interior del país (como Huánuco, Pucallpa o Cajamarca) y los horarios rotativos del personal operativo dificultaron la recolección presencial de datos, por lo que se adaptaron instrumentos digitales mediante Google Forms para reducir sesgos de participación o desgaste por fatiga. Además, al haberse medido ambas variables con instrumentos de autorreporte aplicados al mismo grupo de trabajadores, existe la posibilidad de que persista un leve sesgo de deseabilidad social o de varianza del método común. Asimismo, aun cuando la evidencia teórica y los resultados estadísticos sustentan la influencia ejercida por el liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral, el estudio no contempló el control de variables adicionales que podrían afectar dicha asociación, entre ellas las condiciones de trabajo, la experiencia profesional y la sobrecarga laboral (Sonntag et al., 2026). Estos matices no invalidan la validez interna del estudio, pero sí delimitan el alcance de sus inferencias y abren una vía para futuras investigaciones, que podrían usar diseños longitudinales y metodologías mixtas con indicadores de desempeño objetivo (KPI's logísticos) en distintas empresas del rubro.

5.2. Conclusiones

El análisis desarrollado permite afirmar que el liderazgo transformacional impacta de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de la empresa de transporte de carga por carretera estudiada. Esta vinculación causal no se limita a una asociación estadística aislada; más bien, revela cómo un estilo de dirección centrado en la inspiración, el modelado ético y el desarrollo del potencial humano es capaz de modificar de forma sustancial las conductas de tarea, contextuales

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

y adaptativas de los trabajadores operativos. En un entorno de jornadas prolongadas, rutas de difícil acceso, infraestructura vial precaria y un historial de liderazgo mayormente transaccional, el giro hacia prácticas transformacionales explica una porción alta de la variabilidad observada en el rendimiento. Los resultados muestran que, cuando los líderes logran alinear la visión institucional con las experiencias cotidianas del personal, se reduce la fragmentación de equipos, aumenta la adherencia a protocolos de seguridad y crece la disposición a enfrentar imprevistos logísticos. El impacto va más allá de lo operativo: se traduce en un mayor sentido de pertenencia y de responsabilidad compartida, algo determinante en esta compañía de trece años de trayectoria para contrarrestar la alta rotación, la desconfianza mutua y la desconexión entre la misión declarada y las prácticas diarias. En definitiva, la evidencia reunida indica que el liderazgo transformacional es un factor causal prioritario para elevar el desempeño colectivo en un sector donde la presión temporal y los riesgos físicos suelen erosionar la motivación intrínseca.

Respecto a la influencia idealizada, los hallazgos muestran que esta dimensión tiene un efecto directo y significativo sobre el desempeño laboral del personal operativo. Cuando el jefe o supervisor actúa de forma consistente como modelo de comportamiento ético, cumplimiento de normas de seguridad y coherencia entre discurso y práctica, los trabajadores tienden a mejorar tanto la precisión en sus tareas como la disposición a colaborar y adaptarse. En la empresa analizada, la ausencia prolongada de referentes creíbles había alimentado desconfianza, incumplimiento de protocolos viales y una cultura individualista; la confirmación empírica de la hipótesis específica indica que revertir esa carencia produce efectos observables en el rendimiento. La influencia idealizada genera confianza y respeto que facilitan la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

aceptación de cambios, reducen la resistencia a nuevas iniciativas y fortalecen la cohesión grupal necesaria para enfrentar retrasos o averías en ruta. Al contrastar estos resultados con la realidad problemática descrita (falta de transparencia en la asignación de rutas, fragmentación de equipos y percepción de inequidad), se aprecia que el modelado ético del líder restaura vínculos deteriorados y orienta las conductas hacia estándares más altos de responsabilidad. Así, la influencia idealizada es un factor clave para que el desempeño de tarea, contextual y adaptativo deje de ser reactivo y se vuelva proactivo dentro del Área Operativa.

En relación con la motivación inspiradora, la evidencia confirma un efecto directo y significativo sobre el desempeño laboral. Comunicar con claridad la visión y los objetivos de la empresa, fomentar la confianza para expresar inquietudes y elevar el espíritu de equipo se traducen en mejoras concretas en la calidad del trabajo, la iniciativa y la capacidad de adaptación del personal operativo. En un contexto donde muchos colaboradores percibían su labor como meramente transaccional y desconectada de un propósito más amplio, esta dimensión del liderazgo transformacional ayuda a realinear esa percepción. Los resultados muestran que, al transmitir una visión atractiva y reconocer el esfuerzo colectivo, se contrarresta la desmotivación generada por jornadas extensas y condiciones de riesgo. La motivación inspiradora también sostiene una disposición más constante hacia el cumplimiento de programaciones, la ayuda voluntaria entre compañeros y la resolución serena de imprevistos. Dentro de la compañía, donde la escasa comunicación horizontal y vertical había limitado la participación, esta dimensión ayuda a cerrar esa brecha de sentido y de pertenencia, y explica en buena parte el rendimiento observado. Por eso, su efecto

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

es una vía directa para transformar un ambiente de desgaste en uno orientado al crecimiento compartido y a la eficiencia logística.

Respecto a la estimulación intelectual, los datos permiten concluir que esta dimensión tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral del Área Operativa. Impulsar la revisión crítica de procedimientos, estimular la creatividad y fomentar el aprendizaje continuo crea condiciones para que los trabajadores dejen de asumir roles pasivos y empiecen a proponer mejoras, resolver problemas de manera alternativa y adaptarse con más flexibilidad a entornos cambiantes. En la empresa estudiada, la improvisación ante imprevistos, la falta de una base sólida de conocimientos y la dependencia de decisiones centralizadas habían limitado la innovación operativa. La confirmación de la hipótesis específica muestra que, cuando el liderazgo legitima la revisión de prácticas y reconoce la aplicación de aprendizajes, se produce un efecto positivo medible sobre las tres dimensiones del desempeño. La estimulación intelectual se refleja en la apertura a sugerencias sobre rutas, protocolos de seguridad o gestión de averías, aspectos esenciales en un sector con infraestructura precaria y alta presión temporal. El estímulo cognitivo del líder ayuda a superar la cultura de pasividad y a fortalecer tanto la eficiencia técnica como el sentido de agencia de los colaboradores, lo que potencia la capacidad adaptativa y la calidad del trabajo en un entorno operativo exigente.

Finalmente, respecto a la consideración individualizada, los resultados muestran un efecto directo y significativo sobre el desempeño laboral. La atención personalizada a las necesidades, la valoración de las aspiraciones y la retroalimentación orientativa (no punitiva) mejoran la precisión en las tareas, la iniciativa contextual y la capacidad de manejar la incertidumbre. En una organización donde las extensas jornadas hacia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

provincias, la presión logística y un estilo de mando centrado casi exclusivamente en resultados habían generado aislamiento y desgaste emocional, esta dimensión introduce un cambio: el colaborador deja de sentirse un recurso intercambiable y empieza a percibirse como alguien cuyo desarrollo importa. Los hallazgos confirman que escuchar preocupaciones laborales, indagar sobre metas personales o profesionales y corregir errores con apoyo concreto eleva la autoconfianza y la lealtad, lo que favorece el rendimiento. Aunque la dispersión geográfica de la flota es un reto práctico para el acompañamiento continuo, la evidencia indica que incluso intervenciones parciales pero consistentes producen efectos observables. Así, la consideración individualizada es una estrategia de gestión humana central para superar el modelo rígido tradicional y poner al factor humano en el centro de la productividad logística en el transporte de carga por carretera.

5.3. Recomendaciones

Con base en la conclusión N° 1, que confirma el efecto directo y significativo del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral del personal operativo, conviene que la dirección de la empresa asuma un proceso sostenido de cambio cultural orientado a instalar este estilo como eje de la gestión cotidiana. No basta con declarar la intención de cambiar: se requiere diseñar e implementar un programa interno de formación continua dirigido tanto a los supervisores actuales como a quienes ocupan o podrían ocupar cargos de mando intermedio. Este programa debería combinar talleres teóricos con ejercicios prácticos situados en la realidad del transporte de carga: simulación de retrasos por condiciones climáticas, gestión de averías en ruta y resolución de conflictos por la presión de los tiempos de entrega. Al mismo tiempo, conviene establecer un sistema de evaluación periódica del liderazgo que no se limite a

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

indicadores de productividad inmediata, sino que incorpore la percepción de los colaboradores sobre la coherencia ética, la comunicación de la visión y el apoyo recibido. Solo así los efectos descritos en los hallazgos (menor fragmentación de equipos, mayor adherencia a protocolos de seguridad y disposición a enfrentar imprevistos) dejarán de ser un resultado estadístico y se convertirán en una práctica institucionalizada, capaz de contrarrestar la alta rotación y la desconexión entre la misión declarada y las acciones diarias que han caracterizado a la organización durante sus trece años de trayectoria.

A partir de la conclusión N° 2, referida al impacto de la influencia idealizada, la empresa debería trabajar de forma deliberada en construir referentes creíbles dentro del Área Operativa. Esto implica, en primer lugar, que los jefes y supervisores asuman públicamente y con consistencia los mismos estándares de seguridad vial, puntualidad y respeto que se exigen a los conductores y ayudantes. Una medida concreta sería instituir reuniones mensuales de modelado de conducta, en las cuales los líderes compartan abiertamente situaciones reales en las que enfrentaron dilemas éticos (asignación de rutas críticas, incumplimiento de protocolos o presiones comerciales) y expliquen las decisiones tomadas. También conviene revisar y transparentar los criterios de asignación de rutas y de reconocimiento, de modo que los trabajadores perciban equidad y no arbitrariedad. Cuando el líder actúa de forma visible como ejemplo de coherencia, se restablece la confianza erosionada y se facilita la aceptación de cambios necesarios. Así, la influencia idealizada deja de ser un atributo abstracto y permite que el desempeño de tarea, contextual y adaptativo pase de un modo reactivo a uno proactivo.

En línea con la conclusión N° 3, sobre el efecto de la motivación inspiradora, se recomienda que la gerencia y los mandos intermedios dediquen tiempo sistemático a

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

comunicar la visión y los objetivos estratégicos de forma clara y reiterada, adaptándolos al lenguaje y a las preocupaciones del personal operativo. Una estrategia viable sería incorporar en las charlas previas a cada viaje un breve momento de alineación, donde se recuerde no solo la meta de entrega, sino el sentido más amplio de transportar productos de primera necesidad hacia provincias con fuerte movimiento comercial. También conviene crear canales formales y seguros para que los colaboradores expresen inquietudes sin temor a represalias, junto con un reconocimiento público y equitativo del esfuerzo colectivo, no solo de resultados individuales. Al elevar el espíritu de equipo y reducir la desconexión que muchos trabajadores sienten con el propósito de la empresa, la motivación inspiradora sostiene la calidad del trabajo, la iniciativa y la capacidad de adaptación incluso en jornadas extensas y condiciones de riesgo.

Derivado de la conclusión N° 4 sobre la estimulación intelectual, la organización necesita crear y estructurar espacios donde el personal operativo pueda cuestionar procedimientos, proponer mejoras y aplicar aprendizajes sin que esto se perciba como un desafío a la autoridad. Una acción prioritaria sería establecer un sistema de sugerencias operativas con respuesta obligatoria y plazos definidos, de modo que las ideas sobre optimización de rutas, protocolos de seguridad o gestión de averías no queden archivadas. También conviene organizar sesiones periódicas de revisión crítica de incidentes (retrasos, fallas mecánicas, condiciones viales precarias) en las que se valore el pensamiento divergente y se reconozca públicamente la aplicación de soluciones alternativas. Cuando el liderazgo estimula la revisión de prácticas y el aprendizaje continuo, los colaboradores dejan atrás el rol pasivo que ha predominado y ganan mayor agencia. Así, la estimulación intelectual mejora la eficiencia técnica y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

refuerza el sentido de pertenencia, lo que fortalece tanto el desempeño de la tarea como el adaptativo en un entorno con infraestructura precaria y alta presión temporal.

Finalmente, con base en la conclusión N° 5 sobre la consideración individualizada, se sugiere que los supervisores incorporen de manera deliberada prácticas de acompañamiento personalizado, reconociendo las dificultades que impone la dispersión geográfica de la flota. Esto puede lograrse mediante conversaciones periódicas (presenciales o a distancia) orientadas a indagar sobre preocupaciones laborales, metas profesionales y necesidades de apoyo, evitando que la retroalimentación se limite a la corrección punitiva de errores. Una medida complementaria sería diseñar un protocolo de seguimiento post-viaje que permita al líder conocer el estado emocional y físico del colaborador después de trayectos exigentes hacia destinos como Huánuco, Pucallpa o Cajamarca, y ofrecer ajustes razonables cuando corresponda. Cuando el trabajador siente que su desarrollo importa y que no es un recurso intercambiable, eleva su autoconfianza y su lealtad. Así, la consideración individualizada se convierte en la estrategia central para superar el modelo rígido tradicional y poner al factor humano en el centro de la productividad logística del transporte de carga por carretera.

Aunque las recomendaciones expuestas anteriormente buscan orientar la transición hacia un liderazgo transformacional en la organización, su implementación (total o parcial) depende de las condiciones reales del contexto operativo. Tal como se indicó, actualmente la empresa presenta limitaciones estructurales, como la alta rotación de personal, la ausencia de mecanismos de retroalimentación, las jornadas prolongadas sin reconocimiento y la resistencia al cambio cultural. Estas mismas debilidades, sin embargo, permiten aplicar las propuestas de forma progresiva. En un

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

primer momento, la implementación parcial es viable mediante acciones de bajo costo y alto impacto, como la capacitación en comunicación horizontal, la creación de espacios de retroalimentación y el reconocimiento simbólico de logros. Más adelante, a medida que se consolide la cultura organizacional y disminuya la resistencia al cambio, la empresa podrá avanzar hacia una implementación total de las prácticas transformacionales, con programas de desarrollo de liderazgo, sistemas de incentivos y mecanismos participativos de toma de decisiones. Así, se logrará ajustar las recomendaciones a la realidad del contexto estudiado y ofrecen un camino gradual para fortalecer el desempeño laboral y la competitividad de la compañía.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Referencias bibliográficas

Abwao, B. A. y Kimencu, L. (2023). Transformation Leadership and Organizational Performance in the Aviation Industry: A Case of Kenya Airports Authority. *International Journal of Business Management, Entrepreneurship and Innovation, 5*(1), 51-76. https://doi.org/10.35942/jbmed.v5i1.308

Adawiyah, I. y Sopiah. (2023). Transformational leadership and employee performance: Systematic literature review. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management, 2*(4), 202-214. https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1163

Aprilyanna (2022). Memahami Contextual Performance Sebagai Sikap Kerja Positif. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika), 2*(1), 34-39. https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i1.113

Arrascue, L. S. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa de transporte Costeño SAC, Chimbote – 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77182

Ashari, R. P., Putri, S. B., Aulia, M. A., Nurisa y Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital, 1*(2), 94-103. https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i2.78

Azmy, A. y Perkasa, D. H. (2024). The role of transformational leadership on employee performance through innovative work behavior in a public transportation company. *Journal of Chinese Human Resources Management, 15*(4), 62-78. https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800504.20241504

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Bass, B. M. y Riggio, R. E. (2005). *Transformational leadership* (2ª ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Braun, G., Räty, P., Bokinge, M., Rikala, P., Hämäläinen, R., Syberfeldt, A. y Stahre, J. (2025). The skill bridge – A global qualitative analysis of skill gap management. *Journal of Environmental Management,* 395, 1-14. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2025.127738

Briceño, K. A. (2023). *El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en colaboradores de la empresa de transportes Turismo Briceño SAC, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. https://hdl.handle.net/11537/36562

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (P. Mascaró, Trad., 5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores. (Trabajo original publicado en 2018).

Chilón, Y. D. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Emtrafesa de Trujillo, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105098

Chukwuma, N. y Zondo, R. W. D. (2023). The effects of idealised influence on the dimensions of employee resistance to change at the automobile dealerships in the eThekwini region of Kwazulu-Natal, South Africa. *International Journal of Research in Business and Social Science, 12*(8), 163-179. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i8.2962

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ComexPerú (2024, junio 28). Transporte terrestre de carga creció un 4.6% entre enero y abril de 2024. *ComexPerú.* https://www.comexperu.org.pe/articulo/transporte-terrestre-de-carga-crecio-un-46-entre-enero-y-abril-de-2024

Coraggio, L., Langella, M., Miano, A., Pagano, M., Petterson, M. S., Pezone, V. y Scognamiglio, A. (2026). Mismatch in the 21st century: An overview. *Labour Economics,* 102, 1-9. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2026.102955

Cornejo, M. K. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104502

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (H. Rivera, Trad., 11ª ed.). Pearson Educación de México.

Dilekçi, Ü. y Nartgün, Ş. S. (2020). Adaptive Performance as a Dimension of Job Performance: A Theoretical Framework. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES),* *53*(1), 301-328. https://doi.org/10.30964/auebfd.560443

Dung, T. A. (2023). Impact of transformational leadership on performance through employee confidence and creativity (case of logistics industry in Ho Chi Minh City). *International Journal of Research in Finance and Management, 6*(1), 1-8. https://doi.org/10.33545/26175754.2023.v6.i1a.185

Eaton, L., Bridgman, T. y Cummings, S. (2024). Advancing the democratization of work: A new intellectual history of transformational leadership theory. *Leadership, 20*(3), 125-143. https://doi.org/10.1177/17427150241232705

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Ekhsan, M. y Setiawan, I. (2021). The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology, 1*(1), 35-40. https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232

Espinoza, R. E. (2025). Crisis del transporte de carga en el Perú: Costos, demoras y soluciones para un sistema más eficiente. *LinkedIn.* https://www.linkedin.com/pulse/crisis-del-transporte-de-carga-en-el-per%C3%BA-costos-y-un-renzo-enmanuel-4izze/

Fienco, D. S., Fienco, J. V., Bravo, D. L. y Parrales, M. L. (2024). Relación entre liderazgo y desempeño laboral en la empresa TRANSANCAN: Un estudio en Jipijapa. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria de Ciencias Contables, Auditoría y Tributación: CORPORATUM 360, 7*(14), 87-106. https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v7i14.005

Firdaus, A., Sudarmo, S., Noor, M. A., Safkaur, T. L., Suprayitno, D. y Setiawan, A. (2025). Job satisfaction as a mediation of transformational leadership on organizational commitment and employee performance. *Journal of Lifestyle and SDGs Review, 5*(2), 1-18. https://doi.org/10.47172/2965-730x.sdgsreview.v5.n02.pe03140

Fransisco, Sutikno, A. Y. y Adriana, E. (2023). Peran Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Kesiapan Berubah Karyawan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 11*(1), 34-47. https://doi.org/10.46273/jobe.v11i1.366

García, J. S. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Transportes Cruz del Sur S.A.C, periodo 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UPNW. https://hdl.handle.net/20.500.13053/12522

Golden, P. (2025). *How transformational leadership affects employee performance in the culinary industry* (Publicación No. 31843655) [Tesis de doctorado, Keiser University]. ProQuest One Academic.

Gunawan, R. M. B. y Widodo, W. (2023). How boundary-spanning leadership affects employees' contextual performance: A mediation mechanism perspective. *General Management, 24*(196), 285-294. https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.35

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2023). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hussain, A., Yusoff, R. M., Khan, M. A., Diah, M. L. M. y Shahbaz, M. S. (2019). The effect of transformational leadership on employee job performance through mediating role of organizational commitment in logistic sector of Pakistan. *International Journal of Supply Chain Management, 8*(4), 162-176. https://ojs.excelingtech.co.uk/index.php/IJSCM/article/view/2607/pdf

Ismaya, B. (2017). The implementation of transformational leadership in developing academic quality (A case study at UII Yogyakarta). *Journal of Educational Administration Research and Review, 1*(1), 13-19. https://doi.org/10.17509/earr.v1i1.21407

Khan, I. U., Amin, R. U. y Saif, N. (2022). Individualized consideration and idealized influence of transformational leadership: Mediating role of inspirational

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

motivation and intellectual stimulation. *International Journal of Leadership in Education,* 1-11. https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2076286

Kuntadi, C., Widyanty, W., Nurhidajat, R., Cahyandito, M. F., Sariadi, P. y Fahlevi, M. (2023). Driving performance at the National Transportation Safety Committee: The mediating role of engagement and motivation in transformational leadership. *Cogent Business & Management, 10*(3), 1-20. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2285265

Ligombi, N. C., Msomba, G. M. y Pesha, J. C. (2023). The influence of intellectual stimulation as an aspect of transformational leadership in enhancing employee's performance towards successful management of water supply services at Iringa Urban Water Supply and Sanitation Authority. *South Asian Journal of Social Studies and Economics, 20*(3), 340-350. https://doi.org/10.9734/SAJSSE/2023/v20i3736

Maratis, J., Suhud, U. y Abdullah, T. (2022). Physiotherapist's task performance: The impact of empowering leadership, work engagement, and professionalism. *International Journal of Research and Review, 9*(6), 245-261. https://doi.org/10.52403/ijrr.20220627

McDowelle, J. O. (2009). A contemporary consideration of transformative leadership. *Journal of Curriculum and Instruction, 3*(2), 1-5. https://www.joci.ecu.edu/index.php/JoCI/article/viewFile/34/56

Millones, T. M. y Tineo, S. A. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo – 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10698

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Muthusi, J., Okoth, U., Chepkonga, S. y Okumbe, J. (2024). Influence of Individual Consideration on Organizational Performance on private Universities in Nairobi County, Kenya. *International Journal of Current Science Research and Review, 7*(7), 4980-4994. https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i7-37

Nazari, P. N. A., Hussain, N. H. M. y Husin, N. (2024). Transforming performance: The significance of transformational leadership. *e-Jurnal Penyelidikan dan Inovasi, 11*(2), 177-195. https://doi.org/10.53840/ejpi.v11i2.200

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023). OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition. https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/es/industrial-relations-and-labour-law-december-2023/news/article/oecd-skills-outlook-2023-skills-for-a-resilient-green-and-digital-transition

Ouellette, S., Roberge, V. y Boudrias, J.-S. (2024). Dans quelles conditions la flexibilité cognitive contribue-t-elle plus à la performance adaptative? *Humain et Organisation, 8*(1), 85-102. https://doi.org/10.7202/1110529ar

Permana, E. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Business Performance Through Business Agility Expedition Services. *Jurnal Manajemen Teknologi, 21*(2), 205-218. https://doi.org/10.12695/jmt.2022.21.2.6

Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P. y PushpaKumari, M. D. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. *International Business Research, 10*(10), 66-81. https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19ª ed.). Pearson Education Limited.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Saavedra, G. M. y Díaz, C. S. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Transtur, Iquitos 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Institucional Digital UNAP. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/10369

Safaruddin, S., Ibrahim, M. A., Rusdi, M. y Hasniati (2023). Intellectual Stimulation Leadership in Realizing Village Sustainable Development Goals in Gowa Regency. *KnE Social Sciences, 8*(17), 696-704. https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14170

Sakinah, S., Berliyanti, D. O. y Adawiyah, W. R. (2023). Antasenden Dari Task Performance Karyawan Perbankan di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Sains, 8*(1), 701-708. https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.863

Salinas, K. S. (2022). *El liderazgo transformacional y el coaching en el Área Administrativa de una empresa de transportes Arequipa - 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88735

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

Shmueli, G. (2010). To explain or to predict? *Statistical Science, 25*(3), 289-310. https://doi.org/10.1214/10-STS330

Singh, G. y Menon, F. (2023). Impact of transformational leadership on employee motivation and performance in supply chain management. *The Business and Management Review, 14*(2), 140-148.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/2023-09-13-15-34-52-PM.pdf

Soim, S. (2024). Transforming Education: The Impact of Transformational Leadership on Staff Performance. *Al - Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8*(4), 1345-1359. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.9684

Sonntag, N., Otte, G., Leitgöb, H., Nisic, N. y Raub, W. (2026). Explanatory and Causal Methodology in Sociology: Developments and Current Issues. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* 78, 475-503. https://doi.org/10.1007/s11577-026-01091-8

Surakhmat, Ansar y Kurniawaty (2023). Working Environment and Position to Employee Performance Improvement. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research, 3*(1), 18-24. https://doi.org/10.59065/jissr.v3i1.57

Szara, M., Ksykiewicz-Dorota, A., Klukow, J. y Lamont, M. (2017). Przegląd badań nad wydajnością pracy pielęgniarek. *Pielęgniarstwo XXI wieku, 16*(3), 51-56. https://doi.org/10.1515/pielxxiw-2017-0023

Tradea (2025). Principales desafíos logísticos en el Perú y cómo superarlos. https://tradea.pe/principales-desafios-logisticos-en-el-peru-y-como-superarlos/

Vargas-Salgado, M. M. y Gómez-Bull, K. G. (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), 11-26. https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2850

Vasquez, F. E. y Ventura, C. E. (2024). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en una empresa de transportes interprovincial de Lima, 2023*

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

[Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/157363

Ventocilla-Cerrón, L. A., Torres-Toledo, P. A. A. y Salas-Canales, H. J. (2024). Gestión estratégica de costos y rentabilidad en empresas de transporte de carga por carretera, distrito de Ate (Lima - Perú), 2022. *Revista Científica de la UCSA, 11*(1), 65-77. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.01.065

Yusuf, M. I., Maimun, A., Basri y As'ad, M. (2024). Transformational Leadership of KH. Yusuf Hasyim in Preserving Traditional Islamic Education at Pesantren Tebuireng. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5*(4), 383-394. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i4.1430

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Definiciones conceptuales

Bienestar organizacional

Se refiere al estado general de salud y armonía dentro de una organización. Abarca aspectos como el clima laboral, la seguridad, la salud mental y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Cultura organizacional

Alude al marco de valores, creencias y pautas normativas compartidas que moldean y dirigen el comportamiento de los individuos dentro de una compañía.

Disciplina laboral

Se refiere al acatamiento de los lineamientos y disposiciones institucionales definidos por la compañía; implica el respeto a la autoridad, la puntualidad, la responsabilidad y la ética profesional.

Efectividad institucional

Es la capacidad de una institución para cumplir con su misión y alcanzar sus objetivos de manera eficiente y sostenible; implica la optimización de recursos y la adaptación a los cambios del entorno.

Entorno colaborativo

Se refiere a un ambiente de trabajo donde se fomenta la cooperación, la comunicación fluida y la sinergia grupal; se caracteriza por la confianza, el respeto y el apoyo mutuo.

Flexibilidad cognitiva

Es la capacidad del cerebro para adaptarse y cambiar de pensamiento o acción en respuesta a nuevas situaciones o demandas; implica la habilidad para solucionar desafíos de manera innovadora y efectiva.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Objetivos organizacionales

Son las metas y propósitos que una organización se propone alcanzar; además, dirigen tanto el análisis previo a la decisión como el manejo óptimo de los recursos disponibles.

Rendimiento organizacional

Es el nivel de eficiencia y eficacia con el que una organización alcanza sus objetivos; se mide a través de indicadores como la productividad, la calidad y la rentabilidad.

Resultado conductual

Es la manifestación observable de las acciones de un individuo o grupo, influenciada por factores internos y externos; en el contexto organizacional, se relaciona con el desempeño y el cumplimiento de tareas.

Satisfacción laboral

Refleja el nivel de bienestar y satisfacción que un empleado percibe en relación con su actividad laboral, involucrando factores como el salario, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXOS

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Método
¿De qué manera impactaría el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?	Determinar de qué manera impactaría el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	El liderazgo transformacional impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	Metodología: Diseño no experimental, transversal, correlacional-causal Tipo: Alcance explicativo Enfoque: Cuantitativo Población: 50 colaboradores Muestra: Censal Técnica de recolección de datos: Encuesta (Instrumento: cuestionario estructurado) Técnica de procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	
¿De qué manera impactaría la influencia idealizada en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?	Evaluar de qué manera impactaría la influencia idealizada en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	La influencia idealizada impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	
¿De qué manera impactaría la motivación inspiradora en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?	Establecer de qué manera impactaría la motivación inspiradora en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	La motivación inspiradora impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

¿De qué manera impactaría la estimulación intelectual en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?	Analizar de qué manera impactaría la estimulación intelectual en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	La estimulación intelectual impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	
¿De qué manera impactaría la consideración individualizada en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025?	Identificar de qué manera impactaría la consideración individualizada en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	La consideración individualizada impactaría de manera directa y significativa en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional ha emergido como un elemento clave en los estudios sobre liderazgo, enfocado en potenciar el desempeño innovador de los empleados. En un entorno empresarial en constante evolución, las organizaciones requieren líderes que sean capaces de inspirar, motivar y orientar a sus equipos hacia un futuro más prometedor; además, este enfoque se revela como una estrategia efectiva para fomentar un ambiente laboral productivo e innovador (Ashari et al., 2024).	**Dimensión 1:** Influencia idealizada	Comportamiento ético	1	*Escala de Likert:* 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Cuestionario estructurado
			Fomento de la cohesión	1		
			Participación en la visión	1		
		Dimensión 2: Motivación inspiradora	Comunicación de la visión	1		
			Fomento de la confianza	1		
			Elevación del espíritu de equipo	1		
		Dimensión 3: Estimulación intelectual	Reevaluación de prácticas	1		
			Estímulo de la creatividad	1		
			Fomento del aprendizaje	1		
		Dimensión 4: Consideración individualizada	Atención a las necesidades individuales	1		
			Valoración de las aspiraciones	1		

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

			Retroalimentación individual	1		
Desempeño laboral	Es el valor que aportan los comportamientos esperados de los empleados en un periodo de evaluación, clasificado en desempeño de la tarea, contextual y adaptativo. Este fenómeno multifacético está influenciado por factores como características personales, turnos, estrés, apoyo social, relaciones interpersonales, liderazgo y cultura organizacional (Szara et al., 2017).	**Dimensión 1:** Desempeño de la tarea	Precisión en el trabajo	1	*Escala de Likert:* 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Cuestionario estructurado
			Cumplimiento de la programación	1		
			Fomento del desarrollo de habilidades	1		
		Dimensión 2: Desempeño contextual	Ayuda voluntaria a compañeros	1		
			Demostración de iniciativa	1		
			Promoción de un clima positivo	1		
		Dimensión 3: Desempeño adaptativo	Adaptación a entornos cambiantes	1		
			Demostración de flexibilidad cognitiva	1		
			Capacidad para manejar la incertidumbre	1		

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

"IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA (LIMA-PERÚ), 2025"

La investigación busca, como propósito esencial, identificar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025. Durante su participación, se le solicitará amablemente que responda, de forma voluntaria, a las preguntas que serán presentadas.

La información obtenida será tratada con absoluta confidencialidad y únicamente será utilizada con propósitos académicos. Agradecemos profundamente su colaboración.

Datos generales:

Edad:

[ ] 18 a 25 años

[ ] 26 a 30 años

[ ] 31 a 35 años

[ ] 36 años a más

Género:

[ ] Masculino [ ] Femenino [ ] No deseo responder

Nivel de formación:

[ ] Primaria completa

[ ] Secundaria completa

[ ] Superior

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Años de experiencia dentro de la compañía:

[ ] 1 a 2 años

[ ] 3 a 4 años

[ ] 5 a 6 años

[ ] 7 años a más

Evalúe las afirmaciones que aparecen a continuación y marque según su grado de acuerdo o desacuerdo, atendiendo a la valoración previamente definida:

[1] Totalmente en desacuerdo
[2] En desacuerdo
[3] Ni de acuerdo ni en desacuerdo
[4] De acuerdo
[5] Totalmente de acuerdo

Liderazgo transformacional

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Influencia idealizada	Comportamiento ético	1. Mi jefe da el ejemplo al cumplir con las reglas de seguridad y respeto en el trabajo.					
	Fomento de la cohesión	2. Mi jefe siempre anima a los compañeros a trabajar juntos para lograr las metas.					
	Participación en la visión	3. Me siento parte de los planes a futuro que tiene la empresa.					
Motivación inspiradora	Comunicación de la visión	4. Mi jefe explica con claridad los objetivos principales que tiene la empresa.					
	Fomento de la confianza	5. Mi líder me anima a hablar sin miedo si tengo dudas o preocupaciones en el trabajo.					
	Elevación del espíritu de equipo	6. En mi área, se reconoce el esfuerzo de todos los compañeros, no solo de algunos.					
Estimulación intelectual	Reevaluación de prácticas	7. En mi área, se revisan frecuentemente los procedimientos para asegurarnos de que son seguros y efectivos.					
	Estímulo de la creatividad	8. Me siento libre de proponer cambios o mejoras en las tareas que realizo.					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Fomento del aprendizaje	9. Mi jefe reconoce cuando aplico lo que he aprendido para hacer mejor mi trabajo.					
Consideración individualizada	Atención a las necesidades individuales	10. Mi jefe se toma tiempo para escuchar mis preocupaciones o dificultades personales relacionadas con el trabajo.					
	Valoración de las aspiraciones	11. Mi jefe me pregunta sobre mis metas personales o profesionales para conocer mis intereses.					
	Retroalimentación individual	12. Cuando cometo un error, mi jefe me ayuda a corregirlo sin criticarme duramente.					

Nota. Elaborado por las autoras sobre la base de los planteamientos de Bass y Riggio (2005) y Nazari et al. (2024).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Desempeño laboral

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea	Precisión en el trabajo	13. Mi jefe reconoce cuando realizo mis labores con cuidado y sin errores.					
	Cumplimiento de la programación	14. En mi área, se respetan los horarios de inicio y finalización de las tareas asignadas.					
	Fomento del desarrollo de habilidades	15. Mi jefe reconoce cuando mejoro en alguna habilidad y me motiva a seguir adelante.					
Desempeño contextual	Ayuda voluntaria a compañeros	16. En mi área, los compañeros que ayudan a otros son reconocidos por el líder.					
	Demostración de iniciativa	17. Mi jefe anima a los trabajadores a proponer ideas nuevas para mejorar el trabajo.					
	Promoción de un clima positivo	18. Me siento cómodo al acercarme a mi jefe para pedir ayuda o expresar inquietudes.					
Desempeño adaptativo	Adaptación a entornos cambiantes	19. En mi área, el jefe apoya al equipo para resolver problemas urgentes sin perder la calma.					
	Demostración de flexibilidad cognitiva	20. En mi área, el jefe apoya soluciones alternativas cuando los métodos tradicionales no funcionan.					
	Capacidad para manejar la incertidumbre	21. En mi área, el jefe prepara al equipo para enfrentar posibles imprevistos (ej.: retrasos, condiciones climáticas).					

Nota. Elaborado por las autoras sobre la base de los planteamientos de Szara et al. (2017) y Ramawickrama et al. (2017).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 4: Validez de instrumentos por Jueces Expertos

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Lima, 22 de julio de 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA (LIMA-PERÚ), 2025"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	• María Elena Gallardo Peña • Nallely Nicole Quispe Balboa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Variable independiente: Liderazgo transformacional

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Influencia idealizada	1. Mi jefe da el ejemplo al cumplir con las reglas de seguridad y respeto en el trabajo.	4	4	4	4
	2. Mi jefe siempre anima a los compañeros a trabajar juntos para lograr las metas.	3	3	3	3
	3. Me siento parte de los planes a futuro que tiene la empresa.	4	4	3	3

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación inspiradora	4. Mi jefe explica con claridad los objetivos	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	principales que tiene la empresa.				
	5. Mi líder me anima a hablar sin miedo si tengo dudas o preocupaciones en el trabajo.	4	4	3	4
	6. En mi área, se reconoce el esfuerzo de todos los compañeros, no solo de algunos.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Estimulación intelectual	7. En mi área, se revisan frecuentemente los procedimientos para asegurarnos de que son seguros y efectivos.	4	4	4	4
	8. Me siento libre de proponer cambios o mejoras en las tareas que realizo.	4	3	4	4
	9. Mi jefe reconoce cuando aplico lo que he aprendido para hacer mejor mi trabajo.	3	3	3	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Consideración individualizada	10. Mi jefe se toma tiempo para escuchar mis preocupaciones o dificultades personales	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	relacionadas con el trabajo.				
	11. Mi jefe me pregunta sobre mis metas personales o profesionales para conocer mis intereses.	4	4	4	4
	12. Cuando cometo un error, mi jefe me ayuda a corregirlo sin criticarme duramente.	3	4	4	3

Variable dependiente: Desempeño laboral

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño de la tarea	13. Mi jefe reconoce cuando realizo mis labores con cuidado y sin errores.	4	4	4	4
	14. En mi área, se respetan los horarios de inicio y finalización de las tareas asignadas.	3	4	4	4
	15. Mi jefe reconoce cuando mejoro en alguna habilidad y me motiva a seguir adelante.	4	3	3	3

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño contextual	16. En mi área, los compañeros que ayudan a otros son reconocidos por el líder.	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	17. Mi jefe anima a los trabajadores a proponer ideas nuevas para mejorar el trabajo.	4	4	4	4
	18. Me siento cómodo al acercarme a mi jefe para pedir ayuda o expresar inquietudes.	3	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño adaptativo	19. En mi área, el jefe apoya al equipo para resolver problemas urgentes sin perder la calma.	4	4	4	4
	20. En mi área, el jefe apoya soluciones alternativas cuando los métodos tradicionales no funcionan.	4	4	4	4
	21. En mi área, el jefe prepara al equipo para enfrentar posibles imprevistos (ej.: retrasos, condiciones climáticas).	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	**VELASQUEZ MEDINA; MARTIN ISIDRO**
Especialidad del experto	Ing. Industrial / MBA / Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad
Código de colegiatura	160972
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Lima, 06 de junio de 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA (LIMA-PERÚ), 2025"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	• María Elena Gallardo Peña • Nallely Nicole Quispe Balboa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Variable independiente: Liderazgo transformacional

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Influencia idealizada	1. Mi jefe da el ejemplo al cumplir con las reglas de seguridad y respeto en el trabajo.	4	4	4	4
	2. Mi jefe siempre anima a los compañeros a trabajar juntos para lograr las metas.	4	4	4	4
	3. Me siento parte de los planes a futuro que tiene la empresa.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación inspiradora	4. Mi jefe explica con claridad los objetivos	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	principales que tiene la empresa.				
	5. Mi líder me anima a hablar sin miedo si tengo dudas o preocupaciones en el trabajo.	4	4	4	4
	6. En mi área, se reconoce el esfuerzo de todos los compañeros, no solo de algunos.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Estimulación intelectual	7. En mi área, se revisan frecuentemente los procedimientos para asegurarnos de que son seguros y efectivos.	4	4	4	4
	8. Me siento libre de proponer cambios o mejoras en las tareas que realizo.	4	4	4	4
	9. Mi jefe reconoce cuando aplico lo que he aprendido para hacer mejor mi trabajo.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Consideración individualizada	10. Mi jefe se toma tiempo para escuchar mis preocupaciones o dificultades personales	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	relacionadas con el trabajo.				
	11. Mi jefe me pregunta sobre mis metas personales o profesionales para conocer mis intereses.	4	4	4	4
	12. Cuando cometo un error, mi jefe me ayuda a corregirlo sin criticarme duramente.	4	3	4	4

Variable dependiente: Desempeño laboral

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño de la tarea	13. Mi jefe reconoce cuando realizo mis labores con cuidado y sin errores.	4	4	4	4
	14. En mi área, se respetan los horarios de inicio y finalización de las tareas asignadas.	4	4	4	4
	15. Mi jefe reconoce cuando mejoro en alguna habilidad y me motiva a seguir adelante.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño contextual	16. En mi área, los compañeros que ayudan a otros son reconocidos por el líder.	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	17. Mi jefe anima a los trabajadores a proponer ideas nuevas para mejorar el trabajo.	4	4	4	4
	18. Me siento cómodo al acercarme a mi jefe para pedir ayuda o expresar inquietudes.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño adaptativo	19. En mi área, el jefe apoya al equipo para resolver problemas urgentes sin perder la calma.	4	4	4	4
	20. En mi área, el jefe apoya soluciones alternativas cuando los métodos tradicionales no funcionan.	4	4	4	4
	21. En mi área, el jefe prepara al equipo para enfrentar posibles imprevistos (ej.: retrasos, condiciones climáticas).	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	**López Sovero Carlos Enrique**
Especialidad del experto	Dirección Estratégica de Tecnologías de Información
Código de colegiatura	CIP 43768
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

Lima, 06 de junio de 2025

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA (LIMA-PERÚ), 2025"
Grado o título que aspira	Licenciada en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	• María Elena Gallardo Peña • Nallely Nicole Quispe Balboa

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Variable independiente: Liderazgo transformacional

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Influencia idealizada	1. Mi jefe da el ejemplo al cumplir con las reglas de seguridad y respeto en el trabajo.	4	4	4	4
	2. Mi jefe siempre anima a los compañeros a trabajar juntos para lograr las metas.	4	4	4	4
	3. Me siento parte de los planes a futuro que tiene la empresa.	3	3	3	3

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación inspiradora	4. Mi jefe explica con claridad los objetivos	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	principales que tiene la empresa.				
	5. Mi líder me anima a hablar sin miedo si tengo dudas o preocupaciones en el trabajo.	4	4	4	4
	6. En mi área, se reconoce el esfuerzo de todos los compañeros, no solo de algunos.	3	3	3	3

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Estimulación intelectual	7. En mi área, se revisan frecuentemente los procedimientos para asegurarnos de que son seguros y efectivos.	4	4	4	4
	8. Me siento libre de proponer cambios o mejoras en las tareas que realizo.	4	4	4	4
	9. Mi jefe reconoce cuando aplico lo que he aprendido para hacer mejor mi trabajo.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Consideración individualizada	10. Mi jefe se toma tiempo para escuchar mis preocupaciones o dificultades personales	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	relacionadas con el trabajo.				
	11. Mi jefe me pregunta sobre mis metas personales o profesionales para conocer mis intereses.	4	4	4	4
	12. Cuando cometo un error, mi jefe me ayuda a corregirlo sin criticarme duramente.	4	4	4	4

Variable dependiente: Desempeño laboral

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño de la tarea	13. Mi jefe reconoce cuando realizo mis labores con cuidado y sin errores.	4	4	4	4
	14. En mi área, se respetan los horarios de inicio y finalización de las tareas asignadas.	4	4	4	4
	15. Mi jefe reconoce cuando mejoro en alguna habilidad y me motiva a seguir adelante.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño contextual	16. En mi área, los compañeros que ayudan a otros son reconocidos por el líder.	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO

	17. Mi jefe anima a los trabajadores a proponer ideas nuevas para mejorar el trabajo.	4	4	4	4
	18. Me siento cómodo al acercarme a mi jefe para pedir ayuda o expresar inquietudes.	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Desempeño adaptativo	19. En mi área, el jefe apoya al equipo para resolver problemas urgentes sin perder la calma.	4	4	4	4
	20. En mi área, el jefe apoya soluciones alternativas cuando los métodos tradicionales no funcionan.	4	4	4	4
	21. En mi área, el jefe prepara al equipo para enfrentar posibles imprevistos (ej.: retrasos, condiciones climáticas).	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTO



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	**JOSE ALFREDO DIAZ LEON**
Especialidad del experto	TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN
Código de colegiatura	CEL 4651
Ficha CTI Vitae (*)	https://orcid.org/0000-0003-2831-192X Renacyt: P0110424

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025"

Investigadoras:

- María Elena Gallardo Peña
- Nallely Nicole Quispe Balboa

Propósito del estudio:

Usted ha sido invitado a participar en una investigación que tiene como objetivo determinar de qué manera impactaría el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del Área Operativa de una empresa de transporte de carga por carretera (Lima-Perú), 2025.

Procedimiento:

Si usted acepta participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario destinado a recopilar información relevante sobre la relación causal entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Dicho cuestionario será administrado por las investigadoras en una sesión con una duración aproximada de 30 minutos. Los datos obtenidos se emplearán exclusivamente con fines de investigación.

Riesgos y beneficios:

No se identifican riesgos significativos asociados a su participación en este estudio. Entre los beneficios se encuentra la posibilidad de aportar al conocimiento sobre la interacción entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Asimismo, los resultados de esta investigación podrían ofrecer información valiosa que contribuya a perfeccionar las prácticas vinculadas con las labores que desempeñan los trabajadores del Área Operativa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Confidencialidad:

Toda la información proporcionada será manejada con estricta confidencialidad. En ningún momento se divulgarán los nombres ni los datos personales de los participantes.

Únicamente se emplearán códigos de identificación para garantizar el anonimato. Los datos recolectados serán resguardados de manera segura y estarán disponibles exclusivamente para las investigadoras.

Participación voluntaria y retiro:

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted conserva el derecho de retirarse en cualquier momento, sin que ello implique sanciones ni la pérdida de beneficios que le correspondan.

Declaración de consentimiento:

Ha leído y comprendido la información expuesta en este consentimiento informado. Al marcar la casilla siguiente, manifiesta su aceptación para participar voluntariamente en la investigación.

[ ] Acepto participar en esta investigación.

Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre esta investigación, puede comunicarse con las investigadoras a través de los siguientes datos de contacto:

- María Elena Gallardo Peña: 100071276@cientifica.edu.pe
- Nallely Nicole Quispe Balboa: 100070329@cientifica.edu.pe

¡Muchas gracias por su participación!

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESOLUCIÓN DE FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES N°121-ADM-U. CIENTÍFICA-2025

Lima 15 de noviembre del 2025

VISTO:

El informe de resolución independiente académico del proyecto de tesis titulado: IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA (LIMA-PERÚ), 2025, presentado por:

- NALLELY NICOLE QUISPE BALBOA// MARIA ELENA GALLARDO PEÑA

CONSIDERADO:

Que, de acuerdo con el reglamento general de la universidad Científica del sur y los reglamentos de para obtener el en la Carrera de Administración de Empresas se debe desarrollar un trabajo de investigación

Que, el inciso 4 del artículo 79 del Reglamento de Estudios de Pregrado vigente establece que:
"Todos los proyectos de tesis luego de tener un informe aprobatorio de la revisión independiente deben presentarse a uno de los dos Comités Institucionales de Ética en Investigación (CIEI) para su revisión y aprobación, salvo que el responsable de investigación considerase el no envío de la tesis en conformidad con las indicaciones emitidas por la DGIDI."

Que, mediante Resolución Directoral No. 008-DGIDI-CIENTIFICA-2023, que aprueba el documento titulado
"Precisiones respecto a la evaluación de proyectos de tesis e investigación realizados por los miembros de la Universidad Científica del Sur (versión 2023)" dispone que las situaciones por las que un proyecto de tesis puede ser eximido de ser enviado a evaluación de un comité de ética e integridad científica son las siguientes:
1. Proyectos no realizados en personas ni muestras de material biológico obtenido de seres humanos.
2. Análisis secundario de bases de datos públicamente disponibles o que provengan de investigaciones aprobadas por un comité de ética.
3. Revisiones sistemáticas con o sin metaanálisis.
4. Estudios bibliométricos.
5. Estudios con permisos otorgados por las instituciones nacionales competentes para la protección del sujeto de investigación y que son supervisados por estas.

QUE, el responsable de investigación de la carrera de Administración de Empresas ha informado que la tesis en cuestión consiste en un estudio de recolección de datos anónimos que no altera las condiciones humanas, físicas, psicológicas ni emocionales

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

de los participantes.
QUE, por la naturaleza del estudio (encuestas anónimas) el proyecto se ajusta a los criterios de exoneración previstos en la normativa vigente de la DGIDI.

QUE, el segundo párrafo del artículo 70 del Reglamento de Estudios de Pregrado dispone que: A partir de la fecha de aprobación, el tesista tiene como máximo 18 meses para la ejecución y presentación de la tesis para sustentación.

Que, de acuerdo normativa vigente de la universidad científica del sur, en uso de las atribuciones conferidas al director académico de carrera.

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA (LIMA-PERÚ), 2025, con Número de registro: PRE-1-2025-00498, y establecer el inicio del periodo de ejecución del mencionado proyecto. Nombrar al docente HUGO JESÚS SALAS CANALES // como asesor para el desarrollo de tesis en cuestión.

Regístrese, Comuníquese y archívese



Director Académico
Carrera de Administración de Empresas

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis