
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

ALEJANDRO CUADRA-PERALTA, OSCAR SJOBERG TAPIA,
FERNANDO OYARZUN LILLO, OSCAR OCHOA DE LA MAZA DAUDET,
CONSTANZA VELOSO-BESIO Y RUBÉN MOISÉS MARÍN-ALANIZ

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad organizacional en una muestra de 223 trabajadores de instituciones públicas y privadas en Chile, en un contexto caracterizado por crecientes exigencias de desempeño, innovación y adaptación organizacional. Se empleó un diseño no experimental de tipo correlacional, utilizando el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) de Bass y Avolio (1995) para evaluar el liderazgo transformacional y un instrumento ad hoc para medir la percepción de productividad. El análisis mediante correlación de

Pearson evidenció una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = 0,735$; $p < 0,01$). Estos resultados indican que mayores niveles de liderazgo transformacional se asocian con mayores niveles de productividad percibida, tanto a nivel individual como organizacional. La inclusión de una muestra heterogénea de organizaciones permite ampliar la generalización de los hallazgos. En conjunto, el estudio aporta evidencia empírica sobre la relevancia del liderazgo transformacional como factor asociado al desempeño organizacional en contextos diversos.

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo analizar de manera rigurosa la correlación entre liderazgo transformacional y productividad, dos constructos que, a lo largo de las últimas décadas, han despertado un interés creciente en el ámbito académico y profesional. La relación entre ambos fenómenos ha sido ampliamente documentada, ya que el liderazgo, en su

vertiente transformacional, implica la capacidad de inspirar, motivar, estimular intelectualmente y considerar de manera individual a los miembros de una organización. Este estilo de liderazgo, descrito por Bass y Avolio (1995) y respaldado por estudios recientes (Ariani y Feriyanto, 2024; Isabirye *et al.*, 2025), se ha asociado de manera consistente con mejoras en el rendimiento, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la innovación.

En el contexto de la cuarta revolución industrial, caracterizada

por la digitalización, la automatización y la globalización, las organizaciones enfrentan el desafío de adaptarse rápidamente a entornos cambiantes, lo que exige líderes capaces de movilizar el potencial humano hacia objetivos comunes y sostenibles. En este sentido, el presente estudio se diferencia de investigaciones previas al incluir una muestra amplia y heterogénea de organizaciones de distintos sectores económicos y regiones del país, lo que permite ampliar la validez externa de los resultados y ofrecer una visión más

PALABRAS CLAVE / Clima Organizacional / Comportamiento Organizacional / Liderazgo Transformacional / Productividad /

Recibido: 24/11/2025 Modificado: 26/01/2026. Aceptado: 27/01/2026.

Alejandro Cuadra-Peralta (Autor de correspondencia). Psicólogo, PhD. en Psicología. Profesor titular, Escuela de Psicología y Filosofía, Universidad de Tarapacá, Arica, Chile. Dirección: 18 de Septiembre 2222, Arica, Chile. e-mail: acuadra@academicos.uta.cl. ORCID: 0000-0002-6146-6870.

Oscar Sjöberg Tapia. Ingeniero Comercial, PhD. Académico, Universidad Arturo Prat, Chile.

Fernando Oyarzun Lillo. Ph.D. en Administración. Académico, Universidad Arturo Prat, Iquique, Chile.

Oscar Ochoa de la Maza Daudet. Doctorando en Psicología, Universidad de Tarapacá, Arica, Chile.

Constanza Veloso-Besio. Doctora en Psicología y Magíster en Psicología Social, Académica, Universidad de Tarapacá, Chile.

Rubén Moisés Marín-Alaniz. Doctorando en Psicología, Universidad de Tarapacá, Arica, Chile.

integral del impacto del liderazgo transformacional sobre la productividad.

Además, el liderazgo transformacional ha demostrado ser un motor clave de la innovación organizacional, al fomentar un clima en el que los colaboradores se sienten empoderados para proponer ideas, asumir riesgos calculados y participar activamente en la resolución de problemas. Diversos estudios han señalado que este estilo de liderazgo incrementa la adaptabilidad de las organizaciones frente a cambios en el mercado y en el entorno tecnológico (Mardhiko *et al.*, 2025; Yandi, 2022). Asimismo, investigaciones realizadas en sectores de alta complejidad, como la salud y la educación, han evidenciado que un liderazgo transformacional efectivo se traduce en mejoras en la calidad del servicio, la satisfacción de los usuarios y la eficiencia en el uso de recursos (Lui *et al.*, 2024).

En contextos latinoamericanos, la relevancia de este estilo de liderazgo se acentúa debido a la diversidad cultural, las desigualdades estructurales y los desafíos de gestión que enfrentan las organizaciones, lo que refuerza la necesidad de líderes con habilidades interpersonales sólidas y visión estratégica. Por otra parte, la productividad organizacional no solo se entiende como la relación entre insumos y productos, sino también como un constructo multidimensional que integra eficiencia, calidad, innovación y bienestar de los empleados (Lara Cedeño *et al.*, 2021). Esta concepción permite analizar cómo el liderazgo transformacional influye en estos componentes, generando un impacto integral y sostenible.

Con base en este panorama, el presente estudio no solo busca confirmar la relación estadística entre liderazgo transformacional y productividad, sino también aportar evidencia útil para el diseño de políticas organizacionales y programas de capacitación orientados al desarrollo de líderes transformacionales en distintos sectores. El liderazgo transformacional, desde su concepción teórica por Burns (1978) y su posterior operacionalización por Bass (1985), ha evolucionado hasta convertirse en un paradigma central para comprender cómo los líderes pueden generar cambios significativos en sus organizaciones. Se distingue por cuatro dimensiones fundamentales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, las cuales actúan de forma sinérgica para generar en los colaboradores un sentido de propósito, compromiso y desarrollo continuo.

En este marco, la productividad se entiende no solo como el

resultado de procesos eficientes, sino también como una consecuencia de la capacidad del liderazgo para alinear intereses individuales con metas colectivas.

Los avances recientes en psicología organizacional han mostrado que el liderazgo transformacional contribuye a la construcción de capital psicológico positivo (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) en los empleados, lo que a su vez potencia su rendimiento y bienestar. Por ejemplo, Mayer *et al.* (2023) documentaron que, en equipos virtuales —donde la cohesión puede verse comprometida—, la práctica de comportamientos transformacionales por parte de líderes y compañeros eleva tanto la satisfacción como la productividad. De manera complementaria, estudios como el de Bristol-Alagbariya *et al.* (2024) enfatizan la relevancia de la gestión estratégica del talento y el desarrollo del liderazgo en contextos con recursos limitados, destacando cómo estas competencias pueden compensar restricciones materiales mediante un mejor uso del capital humano.

En el caso chileno y latinoamericano, donde las organizaciones frecuentemente enfrentan desafíos asociados a la inestabilidad económica, la fragmentación de mercados y la necesidad de innovar bajo presión, el liderazgo transformacional se presenta como una ventaja competitiva relevante. Este estilo de liderazgo no solo impulsa la productividad en términos cuantitativos, sino que también promueve un clima laboral saludable, reduciendo el ausentismo y la rotación de personal. Además, en entornos multiculturales y con alta diversidad generacional, los líderes transformacionales logran integrar perspectivas y habilidades diversas, facilitando la colaboración y la creatividad.

La literatura también ha explorado cómo el liderazgo transformacional interactúa con variables contextuales como la cultura organizacional, el clima de confianza y la estructura jerárquica. Bijalwan *et al.* (2024) señalan que una cultura organizacional participativa y orientada al respeto mutuo potencia los efectos del liderazgo transformacional en la productividad, mientras que entornos rígidos y excesivamente jerárquicos pueden limitar su impacto. Esto implica que la efectividad del liderazgo transformacional depende, en parte, de la alineación entre las prácticas de liderazgo y las normas culturales vigentes. En este contexto, resulta de interés la interacción entre liderazgo transformacional y justicia organizacional como variable moderadora de los resultados organizacionales (Cuadra-Peralta *et al.*, 2026).

Asimismo, investigaciones sectoriales han demostrado que el liderazgo transformacional es aplicable y beneficioso en ámbitos tan diversos como la minería, el comercio, la manufactura y la administración pública. Por ejemplo, Loke (2022) identificó que las conductas de liderazgo transformacional incrementan la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, dos variables que se asocian estrechamente con el rendimiento y la productividad.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio de la relación entre liderazgo transformacional y productividad requiere un abordaje que considere tanto mediciones objetivas como percepciones subjetivas de los trabajadores. Esto se debe a que la productividad, entendida de forma holística, incluye componentes intangibles como la innovación, la calidad del trabajo y la adaptabilidad ante cambios. En este sentido, la presente investigación, al integrar instrumentos validados y adaptados al contexto local, busca ofrecer resultados robustos y aplicables a diferentes realidades organizacionales.

En síntesis, el interés por investigar esta relación en una muestra amplia y diversa de organizaciones chilenas responde a la necesidad de aportar evidencia empírica en el contexto nacional, contribuyendo al diseño de políticas y prácticas de desarrollo organizacional centradas en el liderazgo transformacional como factor asociado a la productividad y el bienestar laboral.

Cuadra-Peralta *et al.* (2017) demostraron que una intervención centrada en habilidades sociales y liderazgo en supervisores mejoró significativamente el clima organizacional y los resultados organizacionales objetivos.

Otros autores han abordado la relación entre liderazgo y productividad desde una perspectiva sectorial. Por ejemplo, Lui *et al.* (2024) encontraron que el estilo de liderazgo y la cultura organizacional influyen en trabajadores de hospitales públicos de Hong Kong, afectando la productividad y la calidad del servicio. Esta evidencia sugiere que el liderazgo no es solo una herramienta gerencial, sino un factor estructural que incide en la salud organizacional y en los resultados a largo plazo.

En la productividad convergen el diseño organizacional, las prácticas de liderazgo, la motivación individual y las relaciones interpersonales (Bristol-Alagbariya *et al.*, 2024; Lara Cedeño *et al.*, 2021). Por ello, el liderazgo transformacional adquiere relevancia no solo como un estilo conductual,

sino como una orientación centrada en las personas y en la mejora del desempeño organizacional.

El presente estudio se inserta en este marco teórico con el objetivo de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad desde una perspectiva empírica, utilizando una muestra de trabajadores de distintas organizaciones. En este contexto, se plantea la hipótesis de que mayores niveles de liderazgo transformacional se asocian con mayores niveles de productividad percibida, lo cual se evaluará mediante un análisis correlacional.

Este enfoque se sustenta en la idea de que los líderes transformacionales movilizan a sus equipos a través de una visión clara, valores compartidos,

inspiración y estimulación intelectual (Cuadra y Veloso, 2007; Ariani y Feriyanto, 2024).

Asimismo, el liderazgo se vincula con la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, normas y prácticas compartidas que guían la conducta de los miembros de una organización. Una cultura alineada con los principios del liderazgo transformacional puede generar entornos laborales positivos, fomentar el aprendizaje organizacional y reducir la rotación de personal (Jain y Jain 2013; Bijalwan *et al.*, 2024).

Considerando lo expuesto, el propósito del presente estudio fue confirmar, en una muestra chilena, la relación entre liderazgo transformacional y productividad. Esta investigación responde

a la escasez de estudios que examinan dicha relación en el contexto nacional. Asimismo, los estudios internacionales revisados suelen centrarse en una sola organización, lo que limita la generalización de los resultados. En contraste, el presente estudio considera diversas organizaciones, lo que permite una aproximación más amplia al fenómeno y reduce la influencia de factores organizacionales específicos, como la cultura organizacional, en la interpretación de la relación entre liderazgo y productividad.

Hipótesis

A partir de la revisión teórica realizada, se plantea la siguiente hipótesis:

TABLA I
COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA

Sector Económico	n	Porcentaje (%)
Otras	73	31,40
Comercio mayorista y minorista	36	15,50
Minería	34	14,60
Administración pública y defensa	20	8,60
Salud y asistencia social	18	7,70
Manufactura / Industria	14	6,00
Educación	14	6,00
Transporte y almacenamiento	13	5,60
Actividades financieras y de seguros	11	4,70
Rol en la organización		
Alta dirección o gerencia general (dueño, socio principal, CEO, director ejecutivo)	11	4,70
Gerencia media (gerente de área, subgerente, jefe de departamento o unidad)	11	4,70
Supervisión (encargado, coordinador, capataz, jefe de turno)	26	11,20
Profesional o técnico especializado (ingeniero, contador, diseñador, analista, etc.)	32	13,70
Personal administrativo o de apoyo (secretaría, recepcionista, asistente, etc.)	91	39,10
Operativo o trabajador de base (operario, vendedor, conductor, etc.)	33	14,20
Prefiero no responder	17	7,30
Opción 8	0	0,00
Otras	12	5,20
Rango de edad		
Menos de 25 años	33	14,20
Entre 25 y 34 años	84	36,10
Entre 35 y 44 años	83	35,60
Entre 45 y 54 años	28	12,00
Entre 55 y 64 años	4	1,70
65 años o más	0	0,00
No responde	1	0,40
Identidad de género		
Mujer	152	65,20
Hombre	80	34,30
Prefiero no responder	1	0,40
TOTAL	223	100

Hipótesis 1: El liderazgo transformacional se correlaciona positivamente con la productividad en un conjunto de organizaciones.

Método

El universo estuvo compuesto por personal de organizaciones pertenecientes al sector público y privado. La muestra estuvo conformada por 223 trabajadores de distintas organizaciones, quienes participaban en programas de perfeccionamiento (Tabla I). A todos ellos se les entregó un cuadernillo que contenía los instrumentos del estudio, los cuales fueron respondidos de forma anónima. La participación fue voluntaria.

El promedio de edad de los participantes fue de 43 años. La técnica de muestreo empleada fue por conveniencia, procurando incluir organizaciones tanto públicas como privadas. En la muestra se incluyeron miembros de las Fuerzas Armadas, trabajadores de instituciones educativas (universidades y colegios), funcionarios públicos y municipales, así como trabajadores del sector privado, especialmente de las áreas de comercio y servicios.

Se consideró como variable independiente el liderazgo transformacional y como variable dependiente la percepción de productividad organizacional.

Para medir el liderazgo transformacional se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) forma 5X (Bass y Avolio, 1995), adaptado para esta investigación. El instrumento presentó una estructura unidimensional que explicó el 66,6% de la varianza y un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,96.

La percepción de productividad se evaluó mediante un cuestionario de siete ítems diseñado para este estudio, el cual presentó validez factorial (un factor que explicó el 71,5% de la varianza) y una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,93. Un ejemplo de ítem es: “Estoy satisfecho con el desempeño general de la empresa durante el último año” (Figura 1).

Se utilizó un diseño no experimental, de tipo correlacional ex post facto, con variables de nivel intervalar. Para la recolección de los datos, se solicitó a los participantes completar los instrumentos de manera individual, resguardando el anonimato y la confidencialidad de la información.

Resultados

Se realizó un análisis de correlación de Pearson para evaluar la

relación entre el liderazgo transformacional y la productividad en una muestra de 223 trabajadores pertenecientes a diversas organizaciones. El coeficiente de correlación obtenido fue de $r = 0,735$ ($p < 0,01$), lo que indica una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este resultado sugiere que mayores niveles de liderazgo transformacional se asocian con mayores niveles de productividad percibida. Los estadísticos descriptivos y los resultados de

correlación se presentan en las Tablas II y III. En la Figura 1, se encuentra la escala de productividad completa.

Conclusiones

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis planteada y refuerzan la evidencia previa que posiciona al liderazgo transformacional como un factor relevante en la productividad organizacional. La correlación positiva alta observada

TABLA II
 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES

Variable	N	Media	Desviación estándar
Liderazgo transformacional	223	51,34	11,47
Productividad	223	22,19	5,03

TABLA III
 CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PRODUCTIVIDAD

Variable	Productividad
Liderazgo transformacional	0,735**

** $p < 0,01$ (bilateral).

Datos generales del participante:
 Cargo: _____
 Edad : _____ años
 Sexo: _____
 Organización en que trabaja: _____
 Indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones, señale con una X, la respuesta que se aproxima a su percepción.

	1	2	3	4	5
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Estoy satisfecho con el desempeño general de la empresa durante el último año.				1 2 3 4 5
2	La empresa está alcanzando sus objetivos financieros establecidos para este período.				1 2 3 4 5
3	Los procesos operativos actuales son eficientes y respaldan los objetivos comerciales de la organización.				1 2 3 4 5
4	Nuestra empresa mantiene una posición competitiva sólida dentro de la industria.				1 2 3 4 5
5	La comunicación interna es efectiva y apoya los objetivos empresariales.				1 2 3 4 5
6	Estoy optimista respecto al desempeño futuro de la empresa.				1 2 3 4 5
7	La empresa ha aprendido de fracasos anteriores y ha implementado mejoras efectivas.				1 2 3 4 5

Figura 1. Test de percepción de productividad.

($r = 0,735$; $p < 0,01$) indica que mayores niveles de liderazgo transformacional se asocian con mayores niveles de productividad percibida.

Estos hallazgos son consistentes con la literatura revisada, la cual destaca el papel del liderazgo como un elemento clave en el desempeño y la eficiencia organizacional. En este sentido, el uso de una muestra proveniente de diversas organizaciones contribuye a fortalecer la generalización de los resultados.

Entre las limitaciones del estudio se reconoce el uso de un diseño transversal y de medidas basadas en autoinforme, lo que restringe la posibilidad de establecer relaciones causales. En consecuencia, futuras investigaciones podrían considerar diseños longitudinales y la incorporación de indicadores objetivos de productividad. Asimismo, resulta pertinente examinar el papel de variables mediadoras y moderadoras, tales como la cultura organizacional, el clima laboral y el compromiso afectivo, con el fin de profundizar en los mecanismos subyacentes de esta relación.

En síntesis, el liderazgo transformacional se perfila como un elemento relevante para la gestión organizacional, constituyendo una estrategia potencial para mejorar la productividad en contextos diversos y dinámicos.

REFERENCIAS

- Ariani DW, Feriyanto N (2024) How leader-member exchange affects work outcomes in small and medium enterprises? *SA Journal of Human Resource Management* 22: 1–12.
- Avolio BJ, Bass BM (1995) Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly* 6: 199–218.
- Bass BM (1985) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press. Nueva York, EE.UU. 256 pp.
- Bijalwan P, Gupta A, Johri A, Asif M (2024) The mediating role of workplace incivility on the relationship between organizational culture and employee productivity: A systematic review. *Cogent Social Sciences* 10 (1). <https://doi.org/10.1080/22311886.2024.2382894>.
- Bristol-Alagbariya B, Ayanponle OL, Ogedengbe DE (2024) Leadership development and talent management in constrained resource settings: A strategic HR perspective. *Comprehensive Research and Reviews Journal* 2: 13–22.
- Burns JM (1978) *Liderazgo*. Harper & Row. Nueva York, EE.UU. 530 pp.
- Cuadra A, Veloso C (2007) Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum* 22: 40–56. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>.
- Cuadra-Peralta AA, Veloso-Besio C, Iribaren J, Pinto R (2017) Intervention for supervisors, based on social skills and leadership, in order to improve organizational climate perception and organizational performance outcomes. *Journal of Organizational Change Management* 30: 281–292. <https://doi.org/10.1108/jocm-10-2016-0205>.
- Cuadra-Peralta A, Tapia OS, Lillo FO, Ochoa de la Maza Daudet O, Veloso-Besio C (2026) Liderazgo transformacional, justicia organizacional y resultados organizacionales. *Interciencia* 51: 18–25.
- Isabirye AK, Moloi KC, Lebelo RS (2025) Examining the role of managerial assertiveness and self-confidence in enhancing employees' loyalty and productivity: A theoretical perspective. *Edelweiss Applied Science and Technology* 9: 1159–1174.
- Jain AK, Jain S (2013) Understanding organizational culture and leadership: Enhance efficiency and productivity. *Pranjana: The Journal of Management Awareness* 16: 43–53.
- Lara Cedeño MG, Avilés Almeida PA, Barba Salazar JA (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando* 8: 15–25. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>.
- Loke JCF (2001) Leadership behaviours: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of Nursing Management* 9: 191–204.
- Lui JNM, Andres EB, Johnston JM (2024) How do organizational culture and leadership style affect nurse presenteeism and productivity? A cross-sectional study of Hong Kong acute public hospitals. *International Journal of Nursing Studies* 152: 104675. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104675>.
- Mardhiko A, Zaharuddin Z, Supriyadi S (2025) The influence of leadership and co-worker relationships on employee productivity at the main clinical laboratory of Siaga Medika Jakarta. *International Journal of Business, Law, and Education* 6: 315–325. <https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.1021>.
- Mayer C, Sivatheerthan T, Mütze-Niewöhner S, Nitsch V (2023) Sharing leadership behaviors in virtual teams: Effects of shared leadership behaviors on team member satisfaction and productivity. *Team Performance Management: An International Journal* 29: 90–112.
- Yandi A (2022) Literature review analysis of the effect of leadership, organizational culture, and work environment on employee productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary* 1: 12–24.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PRODUCTIVITY

Alejandro Cuadra-Peralta, Oscar Sjöberg Tapia, Fernando Oyarzun Lillo, Oscar Ochoa de la Maza Daudet, Constanza Veloso-Besio and Rubén Moisés Marín-Alaniz

SUMMARY

This study examines the relationship between transformational leadership and organizational productivity in a sample of 223 workers from public and private institutions in Chile, within a context characterized by increasing demands for performance, innovation, and organizational adaptability. A non-experimental correlational design was employed using the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) developed by Bass and Avolio (1995) to assess transformational leadership, along with an ad hoc instrument to measure perceived productivity. Pearson's cor-

relation analysis revealed a strong, positive, and statistically significant relationship between the variables ($r = 0,735$, $p < 0,01$). The results indicate that higher levels of transformational leadership are associated with higher levels of perceived productivity, both at the individual and organizational levels. The inclusion of a heterogeneous sample of organizations enhances the generalizability of the findings. Overall, the study provides empirical evidence on the relevance of transformational leadership as a factor associated with organizational performance in diverse contexts.

LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E PRODUTIVIDADE

Alejandro Cuadra-Peralta, Oscar Sjöberg Tapia, Fernando Oyarzun Lillo, Oscar Ochoa de la Maza Daudet, Constanza Veloso-Besio e Rubén Moisés Marín-Alaniz

RESUMO

O presente estudo analisa a relação entre a liderança transformacional e a produtividade organizacional em uma amostra de 223 trabalhadores de instituições públicas e privadas no Chile, em um contexto caracterizado por crescentes exigências de desempenho, inovação e adaptação organizacional. Foi empregado um delineamento não experimental de tipo correlacional, utilizando o Questionário Multifatorial de Liderança (MLQ) de Bass e Avolio (1995) para avaliar a liderança transformacional, juntamente com um instrumento ad hoc para medir a percepção de produtividade. A análise por correlação de

Pearson evidenciou uma relação positiva forte e estatisticamente significativa entre as variáveis ($r = 0,735$; $p < 0,01$). Os resultados indicam que níveis mais elevados de liderança transformacional estão associados a maiores níveis de produtividade percebida, tanto no nível individual quanto organizacional. A inclusão de uma amostra heterogênea de organizações amplia a generalização dos achados. Em conjunto, o estudo fornece evidências empíricas sobre a relevância da liderança transformacional como fator associado ao desempenho organizacional em contextos diversos.

Licencia de uso



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).