

<https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n05p35>

ARTÍCULOS ORIGINALES

Liderazgo transformacional como estrategia frente a la corrupción en entidades públicas: revisión de la literatura

Transformational Leadership as a Strategy Against Corruption in Public Entities: A Literature Review

René QUISPE ¹

Universidad Cesar Vallejo. Perú. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5689-8880>

RESUMEN

Este estudio revisa 22 artículos (2019-2025) sobre la relación entre liderazgo organizacional transformador y reducción de la corrupción en entidades públicas del Perú. Aborda causas estructurales y culturales, efectos en la gobernabilidad y servicios, y estrategias de prevención, control y liderazgo ético. Los hallazgos muestran que, articulado con control y transparencia, el liderazgo transformacional mejora cohesión, confianza y calidad del servicio. Se destacan formación ética, gestión participativa y capacitación continua como claves para consolidar una gobernanza pública íntegra y sostenible.

Palabras clave: liderazgo transformacional, corrupción, gestión pública, transparencia, talento humano, ética pública

ABSTRACT

This study reviews 22 articles (2019–2025) on the relationship between transformational organizational leadership and the reduction of corruption in Peru's public entities. It addresses structural and cultural causes, effects on governance and services, and strategies for prevention, control, and ethical leadership. Findings show that, when combined with control mechanisms and transparency, transformational leadership enhances cohesion, trust, and service quality. Ethical training, participatory management, and continuous capacity building emerge as key to consolidating transparent, integrity-driven, and sustainable public governance.

Keywords: transformational leadership, corruption, public management, transparency, human talent, public ethics

1. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, la corrupción gubernamental se ha consolidado como uno de los mayores retos para la estabilidad política y el desarrollo sostenible (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC], 2025a). Este fenómeno afecta tanto a potencias económicas como a países en desarrollo, debilitando la confianza ciudadana y la legitimidad institucional (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2024). Las redes corruptas, que involucran a altos

funcionarios y actores privados, generan pérdidas millonarias y obstaculizan la inversión pública eficiente (Banco Mundial, 2023). Ante ello, gobiernos y organismos multilaterales impulsan mecanismos de transparencia y rendición de cuentas (OCDE, 2025b), aunque la persistencia de estas prácticas demanda estrategias integrales que combinen innovación tecnológica, cooperación internacional y participación ciudadana (UNODC, 2024).

A nivel global, la corrupción política involucra a líderes en más de 120 países, con pérdidas anuales superiores a 2,6 billones de dólares, equivalentes al 5 % del PIB mundial (UNODC, 2025a; OCDE, 2024). El 27 % de presidentes y primeros ministros destituidos en dos décadas enfrentaron acusaciones formales de malversación o soborno (Banco Mundial, 2023). En Latinoamérica, al menos 14 países investigan a exmandatarios o mandatarios por corrupción de alto nivel, con pérdidas que alcanzan 220.000 millones de dólares en la última década (OCDE, 2024; UNODC, 2025). El 38 % de los investigados ocupaban cargos presidenciales o ministeriales (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2025), en un contexto reforzado por la connivencia de actores internacionales y locales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] & Unión Europea [UE], 2023).

En el Perú, 18 de las 25 regiones han registrado investigaciones por corrupción contra sus gobernadores en la última década, con pérdidas superiores a 23.000 millones de soles que afectaron proyectos clave en infraestructura, salud y educación (Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], 2025; Defensoría del Pueblo, 2024). Regiones como Áncash, Junín y Loreto concentran redes ilícitas que, en alianza con empresas proveedoras, direccionan contratos y desvían fondos (Contraloría General de la República, 2024; Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción, 2025).

La corrupción regional y municipal responde a factores estructurales y culturales, como la falta de controles internos, ausencia de rendición de cuentas y tolerancia social hacia prácticas ilícitas (Contraloría General de la República, 2024; PCM, 2025; Defensoría del Pueblo, 2024). Esto genera impunidad y afecta la calidad de vida, retrasando obras de saneamiento, transporte y salud, lo que profundiza las brechas sociales (Contraloría General de la República, 2024; Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción, 2025).

Este artículo se justifica por cuanto el liderazgo organizacional transformador constituye una estrategia clave para enfrentar la corrupción, promoviendo transparencia, integridad y rendición de cuentas (PCM, 2025). Su objetivo es analizar, con base en evidencia científica reciente, el papel de este liderazgo en la cultura ética, el clima organizacional y la eficiencia en la gestión, proponiendo lineamientos para fortalecer la gobernanza y la sostenibilidad institucional.

1.1. Fundamento teórico

El liderazgo transformacional, según Eaton et al., (2024), es un enfoque que impulsa cambios profundos en personas y organizaciones mediante inspiración, motivación y una visión compartida. Su principal propulsor, James MacGregor Burns, lo definió en 1978 como un proceso donde líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles más altos de moralidad y motivación, superando metas individuales para alcanzar objetivos colectivos (Thomas, 2024). Surgió en un contexto de renovación de estructuras jerárquicas rígidas y de adaptación a entornos cambiantes, tecnológicos y sociales (Eaton et al., 2024; Thomas, 2024).

En esencia, se sustenta en cuatro pilares: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada (Gaston, 2021; Eaton et al., 2024). Estos permiten al líder inspirar, formar y potenciar la confianza y capacidades de sus colaboradores, generando cohesión, aprendizaje continuo y resultados sostenibles (Gaston, 2021).

Greimel et al., (2023) y Manu (2022) destacan que este liderazgo fomenta la innovación, el compromiso y el desarrollo integral, trascendiendo la supervisión de tareas. Bagga et al., (2023) enfatizan que la influencia idealizada genera respeto y confianza; la motivación inspiradora moviliza hacia metas ambiciosas; la estimulación intelectual promueve creatividad y pensamiento crítico; y la consideración individualizada atiende necesidades específicas para potenciar el desempeño. La comunicación efectiva, la empatía y la coherencia fortalecen la relación líder-equipo, consolidando

un clima de confianza (Greimel et al., 2023). Así, su aplicación, adaptable a diversos sectores, impulsa innovación, cambio organizacional y una visión estratégica sostenible (Manu, 2022; Bagga et al., 2023).

La teoría de la corrupción, según Rose-Ackerman (2022), estudia las causas, mecanismos y consecuencias de prácticas ilícitas que distorsionan el ejercicio del poder y la gestión de recursos. Desarrollada por Susan Rose-Ackerman en la década de 1970, explica que la corrupción surge cuando los incentivos y controles institucionales son insuficientes para prevenir conductas deshonestas (Teixeira & Spinelli, 2024). Este marco teórico se consolidó en un contexto de escándalos políticos, expansión del comercio internacional y estructuras burocráticas complejas (Rose-Ackerman, 2021). La globalización y la debilidad de ciertos sistemas judiciales facilitaron redes corruptas que afectan a países en desarrollo y economías avanzadas (Teixeira & Spinelli, 2024; Rose-Ackerman, 2022). La corrupción se concibe como un fenómeno sistémico donde interactúan factores culturales, económicos e institucionales, afectando la confianza social, la eficiencia estatal y el desarrollo, y cuyo combate requiere reformas estructurales, transparencia y ciudadanía activa (Rose-Ackerman, 2021, 2022).

Según Damijan (2023), la corrupción es el uso indebido del poder para beneficio privado, manifestándose en soborno, fraude, nepotismo o malversación (Spyromitros & Panagiotidis, 2022). Implica manipulación de procesos, distorsión de normas y aprovechamiento de vacíos institucionales, debilitando la transparencia. Los líderes corruptos, de acuerdo con Ezeugo (2021), se caracterizan por ambición desmedida, ausencia de principios éticos, concentración de poder y construcción de redes de complicidad (Aumentado et al., 2024). Evitan la rendición de cuentas y operan en entornos opacos. En contraste, el líder transformador actúa con integridad y compromiso con el bienestar común (Paskova & Sollarova, 2023), fomenta una cultura organizacional basada en valores y empodera a su equipo (Schiuma et al., 2022). Destaca por visión estratégica, capacidad de inspirar, comunicación efectiva, empatía, fomento de la participación e impulso a la innovación (Schiuma et al., 2022; Paskova & Sollarova, 2023). Su coherencia entre discurso y acción genera credibilidad, y sus relaciones basadas en respeto y reconocimiento fortalecen la colaboración y el logro de objetivos comunes.

2. METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo el enfoque de revisión bibliográfica de la literatura, con el propósito de analizar de manera integral la relación entre el liderazgo organizacional transformador y la reducción de la corrupción en entidades públicas del Perú. Este método permitió identificar, evaluar y sintetizar de forma crítica los hallazgos de investigaciones publicadas entre 2019 y 2025, abordando tanto perspectivas teóricas como empíricas. Las búsquedas se efectuaron en las bases de datos SciELO y Dialnet, seleccionando únicamente artículos que guardaran coherencia con los objetivos de la investigación y ofrecieran evidencia suficiente para el análisis comparativo.

Criterios de inclusión y exclusión aplicados

Los criterios de inclusión contemplaron: a) estudios publicados entre 2019 y 2025, b) investigaciones de tipo cuantitativo, cualitativo, mixto o revisiones sistemáticas, c) documentos que abordaran de manera explícita el liderazgo transformacional o la corrupción en el sector público, d) acceso completo al texto. Se excluyeron: a) artículos que no vincularan ambas temáticas, b) publicaciones de carácter no académico, c) duplicados o estudios con limitaciones metodológicas graves que impidieran su análisis.

Estrategia de búsqueda y construcción de cadenas

Para optimizar la recuperación de información, se emplearon operadores booleanos como AND y OR, combinando términos clave en español: "*liderazgo transformacional*" AND "*corrupción*", "*gestión pública*" AND "*transparencia*", "*ética pública*" OR "*sector público*" AND "*liderazgo*". Esta estrategia aseguró la identificación de documentos relevantes y evitó la omisión de fuentes significativas. Así, la determinación de los operadores booleanos se realizó siguiendo la estructura PICO (Población, Intervención, Comparación y Resultados), adaptada al contexto de la investigación.

Para la "Población" se consideraron entidades públicas del Perú; la "Intervención" correspondió a la aplicación del liderazgo organizacional transformador; la "Comparación" se estableció con contextos sin implementación de este estilo de liderazgo o con liderazgos alternativos, y los "Resultados" se vincularon con la reducción de la corrupción y el fortalecimiento de la transparencia.

A partir de este esquema, se identificaron los términos clave y sus sinónimos en español, que luego fueron combinados mediante los operadores booleanos AND y OR para optimizar la recuperación de estudios pertinentes. Este proceso incluyó pruebas preliminares de búsqueda para verificar la pertinencia de los resultados y ajustar las cadenas hasta alcanzar un equilibrio entre amplitud y especificidad.

Proceso de selección y organización documental

El procedimiento de selección se ejecutó en tres fases: en la primera, se revisaron títulos y resúmenes para realizar una depuración inicial; en la segunda, se evaluó la pertinencia mediante la lectura completa de los textos; y en la tercera, se sistematizó la información de los estudios elegidos en una matriz, registrando datos como autoría, año, país, enfoque metodológico, objetivos, hallazgos y conclusiones.

Extracción y sistematización de la información

Se elaboró una ficha de análisis que permitió recopilar información esencial de cada artículo, incluyendo su objetivo central, metodología empleada, resultados y conclusiones. Posteriormente, la información se organizó en una tabla comparativa, lo que facilitó la identificación de patrones, similitudes y diferencias entre las investigaciones seleccionadas, así como de los vacíos existentes en la literatura.

Evaluación del rigor metodológico de los estudios

La calidad de los estudios se evaluó siguiendo los lineamientos del Joanna Briggs Institute, valorando la coherencia metodológica, la solidez del diseño, la claridad en la presentación de resultados y la pertinencia de las conclusiones. Solo se incorporaron artículos que cumplieran con los estándares mínimos de validez y confiabilidad, asegurando la consistencia del análisis.

Identificación y codificación de ejes temáticos

A partir del análisis de los 22 artículos seleccionados, se identificaron seis ejes temáticos centrales: (1) causas estructurales y culturales de la corrupción, (2) impacto de la corrupción en la gobernabilidad y los servicios públicos, (3) liderazgo transformacional en contextos educativos y de salud pública, (4) estrategias de prevención y control de la corrupción, (5) desarrollo del talento humano en el sector público, y (6) fortalecimiento institucional mediante liderazgo ético. Estos ejes permiten comprender cómo el liderazgo transformacional puede convertirse en una estrategia eficaz para disminuir la corrupción, fortaleciendo la transparencia, la participación ciudadana y la integridad en la gestión pública.

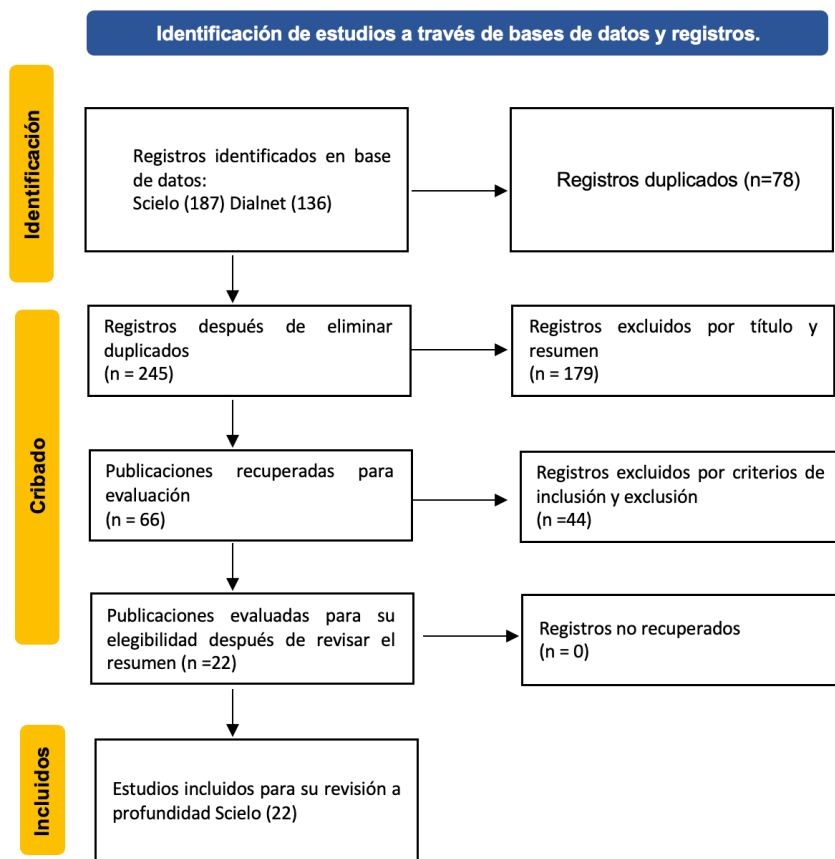


Figura 1 Secuencia de filtrado y análisis de artículos científicos en la revisión de literatura

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a la revisión bibliográfica realizada, se abordan las siguientes temáticas: Liderazgo organizacional transformador como estrategia para reducir la corrupción.

El Cuadro 1 presenta la relación de los 22 artículos científicos seleccionados para el análisis crítico de esta revisión bibliográfica, los cuales fueron publicados entre 2019 y 2025 en la base de datos SciELO. La selección se realizó considerando criterios de pertinencia temática, actualidad y rigurosidad metodológica, abarcando investigaciones desarrolladas en distintos países latinoamericanos y europeos. Estos estudios analizan la corrupción y el liderazgo organizacional transformador desde diversas perspectivas —incluyendo revisiones sistemáticas, investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas—, lo que permite una visión integral sobre su impacto en la gestión pública, la gobernabilidad y la reducción de prácticas corruptas. El cuadro 1 sintetiza los principales hallazgos de estudios que abordan el impacto del liderazgo transformacional en la reducción de la corrupción y el fortalecimiento institucional. Estos trabajos analizan cómo el ejercicio de un liderazgo ético, estratégico y participativo puede incidir en la legitimidad gubernamental, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública, destacando la necesidad de articular mecanismos de control y participación ciudadana.

Cuadro 1 Artículos científicos seleccionados para el análisis crítico del estudio

Nº	Autor	Título del artículo	Metodología	País	Base Datos	Resultados del Artículo	Conclusiones del Artículo
1	Vivar (2020)	La eterna tensión entre lo individual y lo colectivo: el caso de la corrupción en el Perú	RS	Perú	Scielo	La corrupción en Perú se presenta en múltiples formas, impactando negativamente en la calidad y eficiencia de los servicios de salud. Existe una cultura de corrupción arraigada. Cita que dos tercios de los países tienen sistemas sanitarios corruptos.	La corrupción afecta seriamente a la salud pública y al bienestar social. Requiere estrategias integrales, fortalecimiento institucional y cambio cultural. El marco normativo debe implementarse y vigilarse mejor.
2	Astudillo (2023)	Un estudio de las principales causas y factores que generan corrupción	RS	Chile	Scielo	La corrupción surge por decisiones monopólicas, discrecionalidad sin control, marcos legales inadecuados y débil vigilancia. Su reducción depende de	Comprender las causas institucionales es esencial. Se debe fortalecer el control, regulación y participación ciudadana. La

Nº	Autor	Título del artículo	Metodología	País	Base Datos	Resultados del Artículo	Conclusiones del Artículo
						mecanismos de control, participación y transparencia.	ciudadanía activa es clave para la transparencia y legitimidad.
3	Zavaleta (2023)	La corrupción en la administración pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social en el contexto peruano	RS	Perú	Scielo	La corrupción genera pérdida de legitimidad, afecta la economía (inversión y crecimiento), aumenta la desigualdad y pobreza. Hay una crisis de valores éticos en la administración pública.	La corrupción es un obstáculo para el desarrollo integral. Se requiere fortalecer controles, promover ética pública y mejorar la gestión institucional para mitigarla.
4	Acosta-Dávila et al., (2024)	La corrupción y su impacto en la gobernabilidad latinoamericana: revisión sistemática	RS	Venezuela	Scielo	La corrupción debilita la gobernabilidad, fomenta redes informales, afecta grupos vulnerables, disminuye eficacia de políticas públicas y la confianza institucional.	La corrupción es un obstáculo para la gobernabilidad. Se necesitan políticas que fomenten la transparencia y comprendan las estructuras informales para mejorar la gobernanza democrática.
5	Araujo (2022)	Cambiar la mentalidad para combatir la corrupción política	RS	Perú	Scielo	La corrupción política nace de una mentalidad que la acepta como natural. Mediante enfoques filosóficos y neurocientíficos, es posible modificar creencias para fomentar integridad pública.	La raíz es una mentalidad permisiva hacia la corrupción. No basta con penas o transparencia, se debe cambiar esa creencia. La neurociencia cognitiva es una herramienta útil para este cambio.
6	Valdivia & Bautista (2025)	Corrupción en las contrataciones estatales y su impacto en la vulneración del derecho a la educación en Perú	RS	Perú	Scielo	A pesar del aumento del presupuesto en educación, la corrupción impide mejorar el acceso y la calidad del servicio. La corrupción provoca pérdidas económicas y viola derechos fundamentales.	La corrupción limita el derecho a la educación y el desarrollo del país. Se requiere prevención, corrección, evaluación proporcional de las conductas y sanciones ejemplares para proteger este derecho.
7	Florián-Tacanga et al., (2023)	Corrupción de funcionarios y abuso de prisión preventiva del sistema de justicia en Trujillo, Perú	CUN	Perú	Scielo	Existe una relación moderada entre el abuso de prisión preventiva y la doctrina penal en Trujillo (2022). Se fortalece la comprensión del impacto de la corrupción en el proceso judicial, especialmente en la prisión preventiva.	Hay una relación moderada entre abuso de prisión preventiva en delitos de corrupción y valoración doctrinal en Trujillo (2022). Se recomienda elaborar propuestas normativas basadas en ley, doctrina, jurisprudencia y derecho comparado. Se debe fortalecer los criterios de actuación para garantizar derechos fundamentales.
8	Vega-Medina et al., (2023)	Corrupción en los operadores judiciales y justicia eficaz en el distrito de Chimbote, Perú	CUN	Perú	Scielo	43% considera la corrupción como buena, 29.1% como regular y 27.8% como mala. En justicia eficaz: 41.5% muy buena, 34.4% regular y 23.6% mala. Predomina la percepción negativa (regular/mala) en ambos aspectos.	Alta insatisfacción y desconfianza ciudadana en relación con la corrupción judicial. La percepción negativa afecta credibilidad y legitimidad del sistema judicial. Es fundamental implementar mecanismos para reducir la corrupción y mejorar la percepción de justicia.
9	Albán & Paredes (2020)	La corrupción en 3D: una radiografía de sus componentes	RS	Ecuador	Scielo	Corrupción se manifiesta en sobornos (directa), estructuras institucionales débiles (estructural) y valores culturales tolerantes (cultural). La interacción de estas dimensiones perpetúa la corrupción.	Es un fenómeno complejo que requiere abordaje integral. La teoría del triángulo es útil para entender su multidimensionalidad. Políticas públicas deben considerar todas sus dimensiones.
10	Salinero et al., (2019)	La corrupción en el mundo de los negocios: una aproximación criminológica teórica y empírica para el caso chileno	MX	Chile	Scielo	Alta percepción de corrupción en instituciones públicas y algunas privadas. Conductas como abuso de cargo, tráfico de influencias y nepotismo. Impacto directo en la confianza ciudadana y percepción del Estado.	Corrupción es multidimensional y percibida como un problema relevante. Es necesario abordar prácticas específicas con transparencia y control. La falta de justicia limita la efectividad de políticas anticorrupción.
11	Chamorro & Chamorro (2021)	El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes para entender el desempeño grupal	RS	Perú	Scielo	Existe relación directa entre falta de ética y corrupción en instituciones educativas. La falta de formación ética desde la infancia crea una cultura corrupta. Valores como honestidad y respeto son fundamentales.	La falta de valores éticos alimenta la corrupción en educación. Urge formar éticamente desde el hogar y escuelas. Se necesitan leyes con sanciones severas y control para reducir la corrupción.
12	Zamarrripa et al., (2022)	Liderazgo transformacional para la gestión del talento humano en educación media general	CU	México	Scielo	Se concluye que no existe una única fórmula para lograr equipos efectivos debido a diversos factores internos y externos; sin embargo, el liderazgo transformacional desempeña un papel crucial en la mejora del desempeño grupal, mediando estados emergentes como la cohesión y el engagement, y puede reducir los efectos negativos de la diversidad, promoviendo resultados positivos en las organizaciones.	Se afirma que la integración y desempeño de los equipos están influenciados por múltiples variables y que el liderazgo transformacional es fundamental para potenciar la efectividad, siempre considerando las particularidades de cada contexto organizacional. Además, destaca que la medición objetiva del desempeño ayuda a entender mejor el impacto del liderazgo, y que su rol es clave para gestionar la diversidad y promover ambientes laborales positivos.
13	Rondón (2024)	Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria	RS	Venezuela	Scielo	Se identifica que el liderazgo transformacional en los docentes puede potenciar la gestión del talento humano mediante la creación de visiones compartidas, la motivación y el establecimiento de relaciones de confianza. Se evidencia que los docentes con liderazgo transformacional son capaces de provocar identificación, compromiso y seguridad en sus equipos de trabajo, lo cual mejora el clima laboral y el rendimiento institucional.	El liderazgo transformacional es un factor clave para la gestión efectiva del talento humano en la educación media, fortaleciendo el desempeño y el compromiso del personal docente. Se requiere fomentar en los docentes habilidades de liderazgo transformacional para afrontar los desafíos de la educación en contextos públicos, promoviendo un cambio positivo en las instituciones educativas. La participación activa, la influencia positiva y la visión compartida son elementos fundamentales para que los docentes puedan liderar procesos de transformación en el sector público educativo.

Nº	Autor	Título del artículo	Metodología	País	Base Datos	Resultados del Artículo	Conclusiones del Artículo
14	Gálvez & Llatas (2022)	Liderazgo transformacional y agotamiento profesional en personal hospitalario	CUN	Perú	Scielo	El artículo concluye que el liderazgo transformacional permite un adecuado cumplimiento de las actividades en la gestión educativa, fortaleciendo la motivación, identificación institucional, innovación y compromiso de los actores sociales. Además, resalta que este liderazgo debe sustentarse en cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual.	El liderazgo transformacional en las instituciones educativas es clave para el logro efectivo de sus metas, promoviendo una gestión eficiente y el compromiso de todos los actores involucrados. Se destaca que este estilo de liderazgo, mediante sus dimensiones, contribuye significativamente a la sostenibilidad y al desarrollo institucional en el sector educativo.
15	García-Rivera et al., (2022)	El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista	RS	México	Scielo	El liderazgo transformacional ejerce un impacto negativo directo sobre el burnout o agotamiento profesional en médicos y enfermeras en un hospital público mexicano, sugiriendo que comportamientos de liderazgo de este tipo pueden disminuir el nivel de agotamiento en el personal hospitalario.	El liderazgo transformacional puede contribuir a reducir el agotamiento profesional en el sector hospitalario público. Se recomienda continuar investigando posibles variables mediadoras y moderadoras. Aunque los resultados no son generalizables fuera del contexto hospitalario, los hallazgos aportan a una mejor comprensión del rol del liderazgo en el bienestar del personal en instituciones de salud públicas en México.
16	Rojas et al., (2020)	Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana	RS	Ecuador	Scielo	La aproximación del liderazgo transformacional desde la pedagogía humanista propicia un entorno educativo que favorece la formación de profesionales éticos y comprometidos, además de promover la innovación y el desarrollo de talentos en la educación superior.	El liderazgo transformacional, visto desde la pedagogía humanista, ofrece una alternativa efectiva para transformar la educación superior y formar ciudadanos éticos y libres, capaces de contribuir a cambios sociales positivos. Además, destaca la importancia de la ética, la integridad y la orientación integral en el proceso pedagógico.
17	Avellan-Santana et al., (2022)	El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes	CUN	Venezuela	Scielo	Las instituciones educativas y universitarias deben implementar cambios, innovaciones y liderazgo para lograr mejoras en sus contenidos, programas y habilidades pedagógicas, asegurando que estos cambios sean incorporados en todas las unidades académicas, con énfasis en la transformación y la innovación para fortalecer la educación en su contexto.	Los establecimientos educativos y las instituciones universitarias están llamados a realizar transformaciones e innovaciones mediante un liderazgo entusiasta y optimista, promoviendo mejoras continuas en los contenidos y destrez.
18	Álamo & Falla (2023)	Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión escolar	CUN	España	Scielo	Participantes (futuros docentes) puntúan alto en liderazgo transformacional. Mujeres perciben más este estilo. Está significativamente relacionado con autogestión, motivación, conciencia social y emociones morales. Implicaciones positivas para la gestión educativa y la convivencia.	Futuros docentes perciben altos niveles de liderazgo transformacional. Se destaca la importancia de promover este estilo para mejorar la convivencia, afrontar fenómenos sociales contemporáneos, y aplicarlo en otros ámbitos del sector público.
19	Chacón (2025)	Liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano: un estudio correlacional	CUN	Perú	Scielo	Post-taller, la percepción y nivel de gestión escolar mejoraron significativamente (incremento del 24%). Mejoras en dimensiones como la gestión administrativa, pedagógica, estratégica y comunitaria. Niveles de significancia entre 0.001 y 0.003.	El taller de liderazgo transformacional tiene impacto positivo en la gestión escolar. Capacita a los directivos para adoptar prácticas más efectivas, mejora el compromiso y la calidad educativa. Reafirma la necesidad de programas de liderazgo en el sector público.
20	Fajardo (2025)	El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos: una revisión de la literatura	RS	Perú	Scielo	Correlación positiva moderada ($Rho = 0.575$, $p=0.00$). Influencia idealizada tiene la mayor correlación ($Rho=0.639$, $p<0.01$). Fiabilidad del instrumento alta (Alfa de Cronbach > 0.88). Líderes promueven innovación, confianza y crecimiento profesional.	Liderazgo transformacional es clave para potenciar el talento humano en salud pública. Mejora gestión, rendimiento y satisfacción laboral. Hay evidencia empírica que respalda su efectividad en el sector público organizacional.
21	Riquelme - Castañeda et al., (2020)	Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú	CUN	Chile	Scielo	Existe relación sistémica entre liderazgo (transformacional y transaccional), cultura organizacional, procesos de decisión, y equipos directivos. Estos elementos interactúan para mejorar la resolución de problemas complejos.	La combinación de estilos de liderazgo mejora la efectividad ante problemas complejos. La gestión y el liderazgo favorecen la eficacia, transformación y conservación organizacional. La efectividad depende del contexto sistémico organizacional.
22	Castillo et al., 2019)	El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes para entender el desempeño grupal	RS	Perú	Scielo	La gerente mostró un liderazgo de nivel medio. Correlaciones positivas y significativas entre liderazgo transformacional y clima organizacional ($rs=0.660$, $p=0.000$).	Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo (transaccional y transformacional) y el clima organizacional. Mejorar el liderazgo en instituciones públicas puede mejorar el ambiente laboral y la calidad del servicio.

El cuadro 2 sintetiza cómo el liderazgo transformacional se presenta como una estrategia transversal para enfrentar la corrupción y fortalecer la gestión en distintos sectores del ámbito público. En el campo de la salud pública, su implementación permite reforzar la ética institucional, optimizar la eficiencia operativa y mejorar la satisfacción laboral, reduciendo así el impacto negativo de prácticas corruptas. En el ámbito educativo, fomenta la cohesión, la innovación y la formación en valores, lo que contribuye a generar entornos laborales más transparentes y comprometidos. En el sistema de justicia, este estilo de liderazgo ofrece una vía para recuperar la confianza ciudadana y disminuir la discrecionalidad en la toma de decisiones. A nivel de gobernanza y políticas públicas, se

constituye en una herramienta clave para promover la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana, mientras que en la gestión estratégica de organizaciones fortalece la capacidad de los equipos para trabajar de manera cohesionada, resiliente y orientada a la solución de problemas complejos. En conjunto, los estudios revisados evidencian que el liderazgo transformacional no solo mejora el desempeño interno de las instituciones, sino que también actúa como motor de cambio ético y cultural, indispensable para prevenir y combatir la corrupción.

Cuadro 2 Síntesis de hallazgos y recomendaciones sobre liderazgo transformacional y corrupción

Área temática	Estudios	Hallazgos clave	Recomendaciones
Salud pública	Vivar (2020); Castillo et al., (2019); García-Rivera et al., (2022); Fajardo (2025)	La corrupción deteriora calidad y acceso en salud; el liderazgo transformacional reduce burnout, mejora el clima laboral y la gestión del talento.	Implementar liderazgo transformacional en hospitales y unidades de salud para fortalecer ética, eficiencia y satisfacción laboral.
Educación y gestión escolar	Chamorro & Chamorro (2021); Rondón (2024); Gálvez & Llatas (2022); Avellan-Santana et al., (2022); Álamo & Falla (2023); Chacón (2025); Rojas et al., (2020)	Deficiencia ética y falta de valores fomentan corrupción educativa; el liderazgo transformacional motiva, innova y cohesionan equipos docentes.	Capacitar a directivos y docentes en liderazgo transformacional para mejorar gestión escolar, fomentar ética y aumentar compromiso institucional.
Justicia y sistema legal	Florián-Tacanga et al., (2023); Vega-Medina et al., (2023)	Percepción ciudadana negativa de la justicia; relación entre corrupción y abuso de prisión preventiva.	Fortalecer liderazgo judicial con enfoque transformacional para recuperar confianza y reducir prácticas discrecionales.
Gobernanza y políticas públicas	Astudillo (2023); Zavaleta (2023); Acosta-Dávila et al., (2024); Valdivia & Bautista (2025); Albán & Paredes (2020); Salinero et al., (2019)	Corrupción estructural ligada a concentración de poder, marcos normativos débiles y cultura permisiva.	Incorporar liderazgo transformacional en altos mandos para fomentar transparencia, participación ciudadana y control interno.
Organizaciones y gestión estratégica	Zamarripa et al., (2022); Riquelme-Castañeda et al., (2020)	El liderazgo transformacional mejora cohesión, innovación y resolución de problemas complejos.	Aplicar liderazgo transformacional en gestión estratégica para promover equipos efectivos y resilientes.

3.1. Impacto de la corrupción en gobernabilidad pública

La literatura muestra un patrón constante: la corrupción deteriora la gobernabilidad y reduce la efectividad de las políticas públicas, generando un ciclo de desconfianza institucional y baja eficiencia administrativa (Vivar, 2020). Zavaleta (2023) vincula esta pérdida de legitimidad con el incremento de la desigualdad y la pobreza, mientras que Acosta-Dávila et al., (2024) evidencian que las redes informales asociadas a la corrupción erosionan la capacidad estatal y fortalecen estructuras paralelas. Entre los factores que favorecen su persistencia, Astudillo (2023) señala la insuficiencia de mecanismos de control y la debilidad normativa, y Vivar (2020) resalta la discrecionalidad administrativa sin contrapesos. Acosta-Dávila et al., (2024) añaden que la interacción entre redes informales y administración pública obstaculiza medidas de transparencia, mientras Zavaleta (2023) destaca la tolerancia social hacia la corrupción y Astudillo (2023) la baja participación ciudadana como barreras para el control democrático. Vivar (2020) advierte que la falta de voluntad política limita el éxito de las estrategias anticorrupción incluso con marcos normativos sólidos.

En conjunto, la corrupción se concibe como un fenómeno sistémico alimentado por fallas estructurales, normativas y culturales. Sin embargo, faltan estudios que midan empíricamente el peso relativo de estos factores o comparen contextos con distinta participación ciudadana. Además, persisten limitaciones metodológicas: Vivar (2020) se centra solo en Perú, Zavaleta (2023) carece de análisis longitudinal, Acosta-Dávila et al., (2024) dependen de fuentes secundarias y Astudillo (2023) no ofrece métricas objetivas de control. Estas brechas abren espacio para investigaciones con metodologías comparativas, longitudinales y mediciones precisas sobre el impacto de la corrupción en la gobernabilidad.

3.2. Estrategias de liderazgo para gestión institucional

La literatura coincide en que el liderazgo transformacional fortalece la cohesión de los equipos y mejora el rendimiento organizacional (Zamarripa et al., 2022). Rondón (2024) añade que fomenta visión compartida, respeto y confianza, incrementando motivación y compromiso, mientras que Gálvez y Llatas (2022) resaltan su impacto en la planificación estratégica y la gestión del talento humano. Chacón (2025) demuestra que su aplicación en la educación pública mejora la administración y la calidad del servicio.

Este estilo gestiona la diversidad, orienta las diferencias hacia objetivos comunes y requiere formación continua de líderes (Rondón, 2024). El fortalecimiento de habilidades comunicacionales y la influencia positiva generan un clima favorable (Gálvez y Llatas, 2022), mientras que la

capacitación específica produce mejoras administrativas, pedagógicas y comunitarias (Chacón, 2025). Aunque sus beneficios son reconocidos, persisten vacíos: no hay análisis longitudinales que midan la sostenibilidad de los resultados ni comparaciones entre sectores públicos. Además, los estudios presentan alcances empíricos limitados, ausencia de mediciones cuantitativas o enfoques restringidos a contextos específicos, lo que limita la generalización.

3.3. Desarrollo del talento humano en sector público

El desarrollo del talento humano en el sector público es clave para optimizar el rendimiento y garantizar servicios de calidad (Rondón, 2024). Rojas et al., (2020) señalan que su adecuada gestión incrementa la eficiencia e impulsa la innovación, mientras Álamo y Falla (2023) evidencian que un liderazgo transformacional orientado a habilidades socioemocionales y morales eleva la motivación y autogestión. Fajardo (2025) confirma que el liderazgo inspirador se asocia con crecimiento profesional y mayor satisfacción laboral. La formación continua, según Rondón (2024), refuerza el talento humano y la resiliencia institucional. Rojas et al., (2020) destacan que la capacitación especializada mejora la adaptación a cambios y demandas ciudadanas, y Álamo y Falla (2023) indican que las competencias sociales fortalecen la colaboración y reducen conflictos. Fajardo (2025) añade que la combinación de formación técnica y habilidades blandas impacta sosteniblemente en productividad y gestión pública.

En contextos que fomentan confianza y participación, el talento humano se desarrolla mejor (Rondón, 2024). Rojas et al., (2020) resaltan que el reconocimiento al mérito y responsabilidades acordes a las competencias aumentan el compromiso, mientras Álamo y Falla (2023) vinculan valores éticos con transparencia y legitimidad. Fajardo (2025) asocia estas condiciones con mejoras en la calidad del servicio, especialmente cuando el liderazgo promueve innovación y confianza. Si bien la evidencia respalda articular la inversión en talento humano con liderazgo transformacional y políticas coherentes, persisten vacíos relevantes. Rondón (2024) advierte que la continuidad formativa requiere culturas organizacionales abiertas al cambio, lo que no siempre ocurre en entornos burocráticos. Rojas et al., (2020) sugieren evaluar periódicamente la capacitación, pero sin datos longitudinales que midan sostenibilidad. Álamo y Falla (2023) se enfocan en lo socioemocional sin considerar variables macroestructurales, y Fajardo (2025) asocia liderazgo e innovación, aunque su análisis se limita a un sector específico. En conjunto, aunque el valor del talento humano para la eficiencia e innovación está respaldado, faltan estudios que combinen metodologías comparativas y análisis longitudinales para verificar permanencia y replicabilidad en distintos niveles de la administración pública.

3.4. Influencia del liderazgo en clima organizacional

La evidencia confirma que el liderazgo transformacional influye de manera decisiva en la creación de un clima organizacional favorable. García-Rivera et al., (2022) destacan su papel en el fortalecimiento de la cohesión interna y el compromiso colectivo, mientras que Avellan-Santana et al., (2022) resaltan su capacidad para impulsar la innovación y la motivación. Castillo et al. (2019) evidencian una correlación positiva entre liderazgo y clima laboral, y Riquelme-Castañeda et al., (2020) subrayan la relevancia de la coherencia entre liderazgo y cultura institucional.

Entre las prácticas clave, se señalan la participación activa y la comunicación abierta (García-Rivera et al., 2022), la innovación para adaptarse al cambio (Avellan-Santana et al., 2022), la gestión centrada en las personas (Castillo et al., 2019) y la flexibilidad ante problemas complejos (Riquelme-Castañeda et al., 2020). En conjunto, este enfoque fortalece la cohesión, la resiliencia y la legitimidad institucional, además de mejorar la calidad de los servicios y la confianza ciudadana. Si bien existe consenso sobre su valor, persisten limitaciones: estudios centrados en contextos específicos, ausencia de mediciones cuantitativas, falta de análisis longitudinales y escasa evidencia empírica amplia en el sector público. Esto refuerza la necesidad de investigaciones más integrales que combinen metodologías mixtas, análisis a largo plazo y comparaciones intersectoriales para evaluar su impacto real y sostenible.

3.5. Mecanismos de control y transparencia gubernamental

La literatura coincide en que la ausencia de mecanismos efectivos de control favorece la corrupción en el sector público (Astudillo, 2023). Florián-Tacanga et al., (2023) destacan que la supervisión especializada permite detectar irregularidades tempranamente, Vega-Medina et al., (2023) subrayan que la transparencia en contrataciones fortalece la legitimidad, y Albán y Paredes (2020) señalan que el control interno combinado con el social previene la captura institucional. La rendición de cuentas constante (Astudillo, 2023), las auditorías integrales (Florián-Tacanga et al., 2023), el control externo imparcial (Vega-Medina et al., 2023) y la participación comunitaria (Albán y Paredes, 2020) se reconocen como prácticas clave. En conjunto, un control interno sólido y la transparencia proactiva fortalecen la resistencia institucional (Astudillo, 2023), complementada por indicadores de desempeño y alertas tempranas (Florián-Tacanga et al., 2023), participación ciudadana (Vega-Medina et al., 2023) y cooperación interinstitucional (Albán y Paredes, 2020). Sin embargo, las investigaciones presentan vacíos: falta de análisis empíricos, evaluaciones longitudinales, consideración de fracasos y métricas de impacto, lo que refuerza la necesidad de estudios comparativos y mediciones de efectividad.

3.6. Formación ética como herramienta anticorrupción

La literatura coincide en que la formación ética es clave para frenar la corrupción en el sector público. Araujo (2022) destaca que su incorporación en la formación profesional refuerza la integridad, mientras Chamorro y Chamorro (2021) subrayan que inculcar valores desde la infancia fortalece una cultura resistente a prácticas irregulares. Salinero et al., (2019) evidencian que programas de ética profesional mejoran conductas laborales, y Rojas et al. (2020) señalan que integrar contenidos éticos y técnicos fortalece el compromiso con la legalidad. Más allá del plano individual, la ética institucional eleva la transparencia, consolida prácticas responsables y refuerza la confianza ciudadana. Su efectividad depende de programas continuos y adaptados a cambios sociales (Araujo, 2022; Chamorro y Chamorro, 2021). Sin embargo, persisten limitaciones: falta de métricas cuantitativas, ausencia de validaciones empíricas a largo plazo, enfoque restringido a contextos específicos y carencia de comparaciones interinstitucionales. Esto evidencia la necesidad de estudios longitudinales y comparativos que midan su impacto como herramienta anticorrupción.

4. CONCLUSIONES

Los hallazgos de la revisión evidencian que la corrupción y la debilidad institucional están interrelacionadas con factores estructurales, culturales y de gestión que afectan directamente la gobernabilidad y el desempeño de las entidades públicas. La literatura coincide en que el liderazgo transformacional, cuando se articula con mecanismos de control y políticas de transparencia, potencia la cohesión organizacional, fortalece la confianza ciudadana y mejora la calidad de los servicios. Asimismo, la formación ética temprana y continua, junto con el desarrollo del talento humano, se consolidan como estrategias preventivas de alto impacto en la reducción de conductas irregulares. El análisis comparativo entre enfoques muestra que las instituciones que integran liderazgo inspirador, programas de capacitación y participación comunitaria en sus marcos de gestión logran mayor resiliencia y adaptabilidad ante contextos adversos. La evidencia también señala que el fortalecimiento del clima organizacional, la rendición de cuentas y la participación social activa son condiciones necesarias para reducir la discrecionalidad y limitar las redes informales de poder que favorecen la corrupción. Estas interacciones confirman que las soluciones efectivas requieren intervenciones simultáneas en el plano normativo, cultural y operativo. En el contexto peruano, caracterizado por desafíos persistentes en materia de corrupción, debilidad institucional y baja confianza ciudadana, los hallazgos de esta revisión ofrecen un marco integral que articula estrategias de liderazgo transformacional, mecanismos de control, políticas de transparencia, desarrollo del talento humano y formación ética continua. A diferencia de revisiones previas, este estudio combina evidencia reciente y multidimensional, lo que permite identificar patrones comunes y vacíos específicos en la literatura, así como proponer intervenciones simultáneas en los planos normativo, cultural y operativo. Esta aproximación integral no solo aporta un diagnóstico actualizado, sino que también orienta la formulación de políticas públicas adaptadas a las particularidades sociopolíticas del Perú, enfatizando la necesidad de fortalecer la gobernanza

mediante reformas institucionales coherentes, programas de capacitación con enfoque en valores y sistemas de control ciudadano activos. Al integrar estas dimensiones, el trabajo contribuye de manera original al debate académico y ofrece una hoja de ruta práctica para consolidar instituciones más transparentes, resilientes y orientadas al desarrollo sostenible. Finalmente, los resultados subrayan que la mejora sostenida en la gobernabilidad pública depende de la integración coherente de políticas anticorrupción con procesos de liderazgo y formación alineados a valores institucionales. La consistencia entre el discurso y la práctica, junto con sistemas de control robustos y transparentes, genera un entorno organizacional menos tolerante a la corrupción y más orientado a la excelencia en la gestión. La revisión demuestra que la articulación de estas dimensiones constituye una vía efectiva para fortalecer el capital institucional y promover el desarrollo sostenible. Si bien el análisis incorpora una base documental amplia y reciente, la diversidad metodológica de las fuentes revisadas impide establecer relaciones causales directas entre las variables analizadas, limitando la generalización de los resultados. Es recomendable ampliar el alcance hacia estudios empíricos longitudinales que permitan evaluar el impacto sostenido de las estrategias identificadas. Futuras investigaciones podrían incorporar análisis comparativos entre diferentes niveles de gobierno y sectores, así como explorar la interacción entre liderazgo, cultura organizacional y uso de tecnologías en la prevención de la corrupción.

Declaración de conflicto de interés

El autor declara no tener ningún conflicto de interés relacionado con esta investigación.

6. Declaración de uso de inteligencia artificial

El autor manifiesta que hizo uso de herramientas de inteligencia artificial únicamente como apoyo complementario en la elaboración del presente artículo, sin que estas sustituyeran en ningún momento su propio razonamiento o análisis intelectual. Después de un minucioso proceso de verificación realizado con diversas plataformas especializadas, se comprobó que el contenido carece de indicios de plagio, lo cual ha sido debidamente registrado. Del mismo modo, los autores declaran que este trabajo constituye un aporte original, producto de un esfuerzo intelectual independiente, y que no ha sido publicado con anterioridad ni elaborado por medio de sistemas automáticos o plataformas digitales de redacción.

Referencias bibliográficas

- Acosta-Dávila, A., Becerra-Saguma, L., & Pérez-Torres, J. (2024). La corrupción y su impacto en la gobernabilidad latinoamericana. Revisión sistemática. *Gestio et Productio*, 6(11), 346-365. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i11.198>
- Álamo, M., & Falla, D. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 48-56. <https://doi.org/10.21071/psye.v15i1.15552>
- Albán, V. D. C., & Paredes Aulestia, V. L. (2020). La corrupción en 3D: una radiografía de sus componentes. *Estado & Comunes*, 1(10), 37-51. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n10.2020.148
- Araujo, J. (2022). Cambiar la mentalidad para combatir la corrupción política. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 305-310. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200305
- Astudillo, J. (2023). Un estudio de las principales causas y factores que generan corrupción. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 8(24), 265-289. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v8i24.599>
- Aumentado, D. C., Balagtas, L. J., Cu, T. G., & otros. (2024). Follow the leader?: The relationships among corrupt leadership, followers' corruption tolerance, and workplace outcomes. *Asian Journal of Business Ethics*, 13, 79-105. <https://doi.org/10.1007/s13520-023-00189-y>
- Avellan-Santana, L., Salvatierra-Carranza, M., Vera-Santana, A., & García-Vera, Freja Maribel. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 5(9), 130-142. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>

- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2025). *Office of institutional integrity and sanctions system: Annual report 2022*. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Office-of-Institutional-Integrity-and-Sanctions-System-Annual-Report-2022.pdf>
- Banco Mundial. (2023). *World Bank Group sanctions system annual report – FY2023*. <https://baselgovernance.org/sites/default/files/2023-10/World%20Bank%20Sanctions%20System%20Annual%20Report%202023.pdf>
- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E., & Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. <https://doi.org/10.26907/45.2.e1351>
- Chacón, G. (2025). Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión escolar. *Revista InveCom*, 5(4), e504036. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14834226>
- Chamorro, R., & Chamorro, S. P. (2021). Procrastinación de valores éticos y su impacto en la corrupción sector educación Junín Perú 2020. *Horizontes*, 5(20), 255–268. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.270>
- Contraloría General de la República. (2024). *Índice de riesgos de la corrupción e inconducta funcional (INCO) 2024*. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/5686160-indice-de-riesgos-de-la-corrupcion-e-inconducta-funcional-inco-2024>
- Damijan, S. (2023). Corruption: A review of issues. *Economic and Business Review*, 25(1), 1–10. <https://doi.org/10.15458/2335-4216.1314>
- Defensoría del Pueblo. (2024). *Corrupción en cifras: casos en trámite (I semestre 2024)*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7568215/6426702-reporte-de-mapas-de-la-corrupcion-01-2024-corrupcion-en-cifras-casos-en-tramite-a-nivel-nacional-defensoria-del-pueblo-i-semestre-2024.pdf>
- Eaton, L., Bridgman, T., & Cummings, S. (2024). Advancing the democratization of work: A new intellectual history of transformational leadership theory. *Leadership*, 20(3). <https://doi.org/10.1177/17427150241232705>
- Ezeugo, A. (2021). Corrupt leadership, an antecedent to global epileptic socio-economic growth, Nigerian example: Dramaturgy and visions. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3809264>
- Fajardo, F. (2025). Liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano: un estudio correlacional. *Revista Impulso*, 5(9), 368–383. <https://doi.org/http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.89>
- Florián-Tacanga, C. A., Rojas-Luján, V. W., Yache-Cuenca, E. J., & Recalde-Gracey, A. E. (2023). Corrupción de funcionarios y abuso de prisión preventiva del sistema de justicia, Trujillo, Perú. *Iustitia Socialis*, 8(Supl. 2), 41–50. <https://doi.org/10.35381/racj.v8i2.2895>
- Gálvez, I., & Llatas, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246–251. Recuperado en 10 de agosto de 2025, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=es.
- García-Rivera, B., Mendoza-Martínez, I., & Olguín-Tiznado, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129), 00008. <https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- Gaston, D. W. (2021). The transformational leader: Managing organizational trauma through seasons of change. En *Role of leadership in facilitating healing and renewal in times of organizational trauma and change* (pp. 44–61). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-7016-6.ch003>
- Greimel, N. S., Kanbach, D. K., & Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100351. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100351>
- Manu, A. (2022). Transformational leadership. En *The philosophy of disruption: From transition to transformational change* (Cap. 2.3). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-849-420221006>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2025a). *Annual report 2024*. https://www.unodc.org/documents/AnnualReport/UNODC_REPORT_2024_MAY6_WEB.pdf
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2024). *Corruption and Economic Crime Branch – Annual report 2023*. https://track.unodc.org/uploads/documents/corruption/CEB-Annual-Report/2023/2023_CEB_Annual_Report_print.pdf

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2025). *Regional anti-corruption platform (South America & Mexico / LAC Hub) – descripción y alcance de trabajo regional*. <https://www.unodc.org/corruption/en/uncac/ac-hubs-and-platforms/latin-america-and-the-caribbean-hub.html>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2025). *MESICIC (Mecanismo Anticorrupción) – Portal e informes de la Sexta Ronda (documentos 2024–2025)*. <https://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2025b). *The OECD Working Group on Bribery: 2023–2024 activity report*. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-sub-issues/fighting-foreign-bribery/The%20OECD%20Working%20Group%20on%20Bribery%202023-2024%20Activity%20Report.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). *Anti-corruption and integrity outlook 2024*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/anti-corruption-and-integrity-outlook-2024_6e7ad8ce/968587cd-en.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). *Government at a glance: Latin America and the Caribbean 2024*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/government-at-a-glance-latin-america-and-the-caribbean-2024_0d6281fd/4abdba16-en.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Unión Europea (UE). (2023). *Latin American economic outlook 2023: Investing for sustainable development*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publicaciones/reports/2023/12/latin-american-economic-outlook-2023_3f49ef87/5cf30f87-es.pdf

Paskova, L., & Sollarova, E. (2023). Achievement prerequisites of a transformative leader in education. En *ICERI2023 Proceedings* (pp. 3873–3880). IATED. <https://doi.org/10.21125/iceri.2023.0974>

Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). (2025). *Política nacional de integridad y lucha contra la corrupción*. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/informes-publicaciones/33937-politica-nacional-de-integridad-y-lucha-contra-la-corrupcion>

Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción. (2025). *Informe especial 2024: Avance de la corrupción mediante organizaciones criminales*. <https://procuraduriaanticorrupcion.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2025/01/Informe-especial-2024-1-El-avance-de-la-corrupci%C3%B3n-mediante-organizaciones-criminales.pdf>

Riquelme-Castañeda, J., Pedraja-Rejas, L., & Vega-Massó, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

Rondón, K. (2024). Liderazgo transformacional para la gestión del talento humano, en educación media general. *Aula Virtual*, 5(11), 68-86. Epub 08 de febrero de 2024. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10464970>

Rose-Ackerman, S. (2021). Corruption and COVID-19. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, (20), 16–36. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6061>

Rose-Ackerman, S. (2022). Democracy and executive power: Administrative policymaking in comparative perspective. *Revistas de Derecho Público: Teoría y Método*, 6. https://doi.org/10.37417/RPD/vol_6_2022_978

Salinero, S., Alarcón, R., & Galleguillos, S. (2019). La corrupción en el mundo de los negocios. Una aproximación criminológica teórica y empírica para el caso chileno. *Ius et Praxis*, 25(3), 333-407. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122019000300333>

Schiuma, G., Schettini, E., Santarsiero, F., & Carlucci, D. (2022). The transformative leadership compass: Six competencies for digital transformation entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(5), 1273–1291. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-01-2021-0087>

Spyromitros, E., & Panagiotidis, M. (2022). The impact of corruption on economic growth in developing countries and a comparative analysis of corruption measurement indicators. *Cogent Economics & Finance*, 10(1), 2129368. <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2129368>

Teixeira, M. A. C., & Spinelli, M. V. C. (2024). Corruption: A brief review of theoretical approach. *Beijing Law Review*, 15, 624–637. <https://doi.org/10.4236/blr.2024.152039>

Thomas, V. (2024). The importance of transformational leadership. *British Journal of Healthcare Assistants*, 18(2), 66–70. <https://doi.org/10.12968/bjha.2024.18.2.66>

Valdivia, J., & Bautista, G. (2025). Corrupción en las contrataciones estatales y su impacto en la vulneración del derecho a la educación en Perú. *Revista InveCom*, 5(2), e502032. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13170416>

Vega-Medina, M. V., Simangas-Villalobos, A. R., Yarasca-Meza, M. N., & Álvarez-Contreras, C. D. (2023). Corrupción en los operadores judiciales y justicia eficaz en el distrito de Chimbote, Perú. *Iustitia Socialis*, 8(Supl. 2), 51-60. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2896>

Vivar-Mendoza, A. (2020). La eterna tensión entre lo individual y lo colectivo: el caso de la corrupción en el Perú. *Acta Médica Peruana*, 37(2), 209-214. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.372.1036>

Zamarripa, J., Vega, M., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

Zavaleta, E. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *Comuni@cción*, 14(1), 72-85. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>

Recibido: 15/08/2025; Aprobado: 24/09/2025; Publicado: 30/09/2025



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional