

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los
trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de
Puerto Maldonado, 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

AUTORES:

Bach. GUTIERREZ MAYO, Andrés.

Bach. QUIO DEL CASTILLO, Marlly.

ASESOR:

Dr. ROMANI CLAROS, Alfonso

Puerto Maldonado, setiembre 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los
trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de
Puerto Maldonado, 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.

AUTORES:

Bach. GUTIERREZ MAYO, Andrés.
Bach. QUIO DEL CASTILLO, Marilly.

ASESOR:

Dr. ROMANI CLAROS, Alfonso

Puerto Maldonado, setiembre 2025

DEDICATORIA

Dedico este logro, con profundo amor y gratitud, a mis padres y mi hermano, quienes me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia. A mi esposo, por ser mi apoyo incondicional, y a mis dos hijas, el motor y motivo de mi vida, cuya alegría me inspira a ser mejor cada día. A todos los que me alentaron a no rendirme en este arduo camino, gracias por sus palabras y confianza; sin ustedes, este sueño no sería posible.

Bach. Marlly Quio del Castillo

Dedico este logro a mis padres, quienes, con su amor y esfuerzo constante, han sido mi mayor fuente de inspiración y apoyo. A mis hermanos, por su compañía y aliento en cada paso de este camino. A mi enamorada, por su paciencia y comprensión incondicional, dándome fuerzas en los momentos difíciles. Y a todos aquellos que, de alguna manera, me brindaron su apoyo y confianza, les agradezco profundamente, pues este logro es también reflejo de su generosidad y respaldo.

Bach. Andrés Gutiérrez Mayo

TURNITIN_ANDRES GUTIERREZ & MARLLY QUIO

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR

Ponemos a vuestra disposición y consideración el presente trabajo de investigación intitulada: **“Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024”**, con el objetivo de optar al título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Esta investigación se desarrolló en estricto cumplimiento de la estructura establecida en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, aprobada mediante la Resolución de Consejo Universitario N° 288-2022-UNAMAD-CU, de fecha 31 de mayo de 2022.

Dejamos a vuestra consideración el presente estudio con la satisfacción y confianza de que se realizó una adecuada revisión, producto de su amplia experiencia profesional en temas de investigación. Esperamos haber cumplido con las exigencias académicas requeridas para su respectiva aprobación y conformidad.

Atentamente;

Bach. En Adm. GUTIERREZ MAYO, Andrés.

Bach. En Adm. QUIRO DEL CASTILLO, Marilly.

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024” tuvo como objetivo principal determinar cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado. La metodología de la investigación se sustentó en un diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional. La recolección de datos se llevó a cabo mediante dos cuestionarios independientes en escala Likert de cinco opciones de respuesta con 12 ítems sobre liderazgo transformacional y otro con 12 ítems sobre desempeño laboral, ambos instrumentos presentaron elevados índices de confiabilidad ($\alpha = 0,843$ para liderazgo transformacional y $\alpha = 0,836$ para desempeño laboral), así como validez de contenido establecida mediante juicio de expertos. La muestra estuvo conformada por 114 trabajadores, seleccionados de una población total de 161. Los resultados revelaron que el 57,0% de los trabajadores percibieron al liderazgo transformacional esporádicamente, y el 43,9% de los trabajadores consideraron también que desempeño laboral se percibieron eventualmente. La prueba de correlación realizada arrojó un coeficiente $\rho = 0.734$, $p < 0.05$), indicando una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se concluye que un liderazgo transformacional efectivo se asocia con un mejor desempeño laboral en este contexto institucional.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Desempeño laboral, Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual, Consideración individualizada

ABSTRACT

The research project entitled “Transformational Leadership and Job Performance of Workers at the Nuevo Milenio Health Center in Puerto Maldonado, 2024” had as its main objective to determine the degree of relationship between transformational leadership and job performance of workers at the Nuevo Milenio Health Center in Puerto Maldonado. The research methodology was based on a non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach and a descriptive correlational level. Data collection was carried out using two independent questionnaires on a five-point Likert scale with 12 items on transformational leadership and another with 12 items on job performance. Both instruments had high reliability indices ($\alpha = 0.843$ for transformational leadership and $\alpha = 0.836$ for job performance), as well as content validity established by expert judgment. The sample consisted of 114 workers, selected from a total population of 161. The results revealed that 57.0% of workers perceived transformational leadership sporadically, and 43.9% of workers also considered that job performance was perceived occasionally. The correlation test yielded a coefficient of $\rho = 0.734$, $p < 0.05$, indicating a high positive correlation between transformational leadership and job performance. Consequently, the null hypothesis was rejected, and it was concluded that effective transformational leadership is associated with better job performance in this institutional context.

Keywords: Transformational leadership, Job performance, Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se desarrolló con la finalidad de establecer de forma clara y objetiva un análisis real respecto al liderazgo transformacional ejercido por el personal directivo del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado y cómo este repercutió significativamente en el desempeño de sus colaboradores, entendiendo que el complemento de estas variables permitió el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados por la entidad, hecho que repercutió en el incremento de la calidad del servicio brindado a los usuarios como institución prestadora de servicios de salud en la región de Madre de Dios. En este sentido, el presente trabajo constó de los siguientes componentes:

CAPÍTULO I: El planteamiento del problema, la formulación del problema general y los específicos, los objetivos de investigación general y específicos, las variables de identificación, la operacionalización de variables, las hipótesis generales y específicas, la justificación y las consideraciones éticas.

CAPÍTULO II: Contiene los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual.

CAPÍTULO III: Están considerados la metodología de investigación, tipo, diseño, delimitación espacial y temporal, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos y las técnicas a utilizar, los instrumentos de investigación y la metodología del procesamiento de datos.

CAPÍTULO IV: Resultados del trabajo de investigación. Expone las derivaciones descriptivas y de inferencia; posteriormente, su discusión, las conclusiones y sugerencias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	1
1.1 Descripción del Problema.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.3 Objetivos.....	5
1.4 Variables.....	6
1.5 Operacionalización de variables.....	7
1.6 Hipótesis.....	9
1.7 Justificación.....	9
1.8 Consideraciones Éticas.....	10
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de estudio	11
2.2 Modelo teórico.....	20
2.3 Marco teórico.....	20
2.4 Definición de términos	33
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	36
3.1 Tipo de estudio.....	36
3.2 Diseño de estudio.....	36
3.3 Población y muestra	37
3.4 Métodos y técnicas.....	39
3.5 Tratamiento de los datos	40

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	41
4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados	41
4.1.1 Confiabilidad y validación del instrumento	41
4.1.2 Resultados de la primera variable	42
4.1.3 Resultados de la segunda variable	53
4.2 Análisis Inferencial	64
4.2.1 Prueba de normalidad.....	64
4.2.2 Prueba de hipótesis general	65
4.2.3 Prueba de hipótesis específica 1	67
4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2	69
4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3	71
4.2.6 Prueba de hipótesis específica 4	73
CONCLUSIONES	80
SUGERENCIAS.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS	
Anexo N°1 : Matriz de operacionalización de las variables	
Anexo N°2 : Matriz de consistencia	
Anexo N°3 : Instrumentos de Investigación	
Anexo N°4 : Solicitud de autorización para realización de estudio	
Anexo N°5 : Solicitud de validación de instrumentos	
Anexo N°6 : Fichas de validación	
Anexo N°7 : Consentimiento informado	
Anexo N°8 : Base de datos de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable 1 Liderazgo transformacional	6
Tabla 2 Variable 2 desempeño laboral.....	6
Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables.....	7
Tabla 4 Tamaño de la muestra motivo de estudio	37
Tabla 5 Distribución de instrumentos de investigación	40
Tabla 6 Confiabilidad de los instrumentos aplicados mediante el alfa de Cronbach	41
Tabla 7 Validación del instrumento	42
Tabla 8 Baremos para la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones	43
Tabla 9 Descripción de frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo transformacional	43
Tabla 10 Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión influencia idealizada.....	45
Tabla 11 Descripción de frecuencias de la dimensión motivación inspiracional	47
Tabla 12 Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional	49
Tabla 13 Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional	51
Tabla 14 Baremos para la variable desempeño laboral y sus dimensiones	53
Tabla 15 Descripción de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 16 Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión Calidad de trabajo.....	56
Tabla 17 Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión responsabilidad laboral de la variable desempeño laboral	58
Tabla 18 Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral.....	60
Tabla 19 Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso institucional de la variable desempeño laboral.....	62
Tabla 20 Prueba de normalidad	64
Tabla 21 Valores de Spearman	65

Tabla 22 Correlación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio	66
Tabla 23 Correlación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral	68
Tabla 24 Correlación entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño laboral	70
Tabla 25 Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral	72
Tabla 26 Correlación entre la dimensión la consideración individualizada y el desempeño laboral	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación en medidas porcentuales de la variable liderazgo transformacional	44
Figura 2 Representación en medidas porcentuales de la dimensión Influencia idealizada.....	46
Figura 3 Representación en medidas porcentuales de la dimensión motivación inspiracional.....	48
Figura 4 Representación en medidas porcentuales de la dimensión estimulación intelectual.....	50
Figura 5 Representación en medidas porcentuales de la dimensión consideración individualizada	52
Figura 6 Representación en medidas porcentuales de la variable desempeño laboral	54
Figura 7 Representación en medidas porcentuales de la de la dimensión Calidad de trabajo.....	56
Figura 8 Representaciones en medidas porcentuales de la dimensión responsabilidad laboral	58
Figura 9 Representaciones en medidas porcentuales de la dimensión trabajo en equipo	60
Figura 10 Representaciones en medidas porcentuales de la dimensión compromiso institucional de la variable desempeño laboral	62
Figura 11 Gráfico de dispersión de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.....	67
Figura 12 Gráfico de dispersión la dimensión Influencia idealizada y el desempeño laboral	69
Figura 13 Gráfico de dispersión de la dimensión motivación inspiracional y el desempeño laboral.	71
Figura 14 Gráfico de dispersión de la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral.	73
Figura 15 Grafico de dispersión de la dimensión consideración individualizada y el desempeño laboral.....	74

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1 Descripción del Problema

Para Vargas (2021) el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que facilita la consecución de los objetivos organizacionales y tiene un impacto significativo en la transferencia de conocimiento hacia los colaboradores, con el propósito de asegurar el éxito futuro de la entidad.

Por otra parte, El desempeño laboral se define como un conjunto de comportamientos de los trabajadores que tienen un valor esperado para las organizaciones, ya sea positivo o negativo (Oleksandr et al., 2020).

En los últimos tiempos, el liderazgo transformacional ha ganado una relevancia significativa, especialmente en el contexto de las instituciones de salud pública que enfrentan la pandemia de Coronavirus Covid-19 desde la primera línea. Este tipo de liderazgo se ha integrado a los cambios organizacionales destinados a mejorar las condiciones operativas de dichas instituciones. En este entorno desafiante, es esencial que los líderes demuestren total convicción y ofrezcan estímulo e inspiración a sus equipos. Esto es crucial para asegurar que los trabajadores estén plenamente comprometidos y motivados para proporcionar un servicio de alta calidad frente a las adversidades encaradas (García et al., 2022).

Se deduce que el liderazgo transformacional es crucial en las entidades de salud que atienden a diversos usuarios. Es esencial que el personal conozca claramente sus funciones y cuente con la asignación adecuada de equipos y materiales para la atención al paciente. Un aspecto destacado es la capacidad del líder para influir positivamente en sus trabajadores, facilitando que realicen su trabajo de manera eficiente y se sientan comprometidos con la institución a la que pertenecen.

Esto no solo ayuda a reducir los niveles de estrés e insatisfacción con las tareas asignadas, sino que también fomenta la consecución de las metas y objetivos del centro de salud. Asimismo, El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que ayuda a pronosticar el desempeño en las organizaciones (Schwepker, 2021).

A nivel internacional, la función al logro de objetivos organizacionales está profundamente vinculada a la capacidad de los directivos para liderar efectivamente sus instituciones. Según Stoller (2021), un elemento crucial es el liderazgo dentro de la organización, acompañado de un seguimiento continuo. Estos aspectos son complementarios y fundamentales para el desempeño y fortalecimiento organizacional.

Además, la pandemia de Covid-19, desde su inicio, ha continuado generando impactos desfavorables en la gestión organizacional en más del 50% de las organizaciones, según múltiples estudios (OMS, 2020; US CDCP, 2020; Phelan et al., 2020; Li et al., 2020; Ali & Alharbi, 2020). Esta situación ha resaltado la importancia de contar con competencias de liderazgo en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, como lo señalan Puertas et al. (2020). Por otro lado, el desempeño laboral, que está profundamente arraigado en el personal y puede ser influenciado por factores internos a la organización o externos, es esencial para alcanzar los objetivos de la institución (Eugenio, 2019).

A nivel nacional, al desarrollar un profundo análisis respecto a la realidad de nuestro país con relación al liderazgo transformacional se ha podido ver que en las diversas organizaciones del estado, se ha podido verificar una deficiente labor gestora por parte de los diferentes representantes del aparato estatal ya que estos no han podido desarrollar un liderazgo; esto ha generado el incremento de la carga pública y como consecuencia de esta la constante precariedad de los procesos conducentes a la adquisición de un servicio ya que los diversos colaboradores de las entidades al no tener una imagen conceptualizada sus actividades sin ninguna prerrogativa positiva que

contribuya al otorgamiento de un servicio de calidad ya que solo se rige por el cumplimiento de funciones (Caravedo, 2015).

A nivel local, debemos mencionar que en nuestro departamento el Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, es una de las entidades prestadoras del sector salud que agrupa a un número significativo de pobladores del departamento de Madre de Dios; respecto a ello debemos mencionar que habiendo realizado un análisis comparativo respecto a las actividades desarrolladas por esta entidad a lo largo de los últimos 5 años se ha podido evidenciar que durante todo este tiempo esta entidad no ha mostrado una mejora significativa respecto al desarrollo de sus actividades relacionadas a la prestación de los servicios de salud las mismas que reflejen una progresión de gestiones conducentes a la mejora continua.

Por ello, podría observarse un posible incumplimiento en el liderazgo transformacional; se ha sugerido la existencia de una influencia idealizada deficiente, una motivación inspiracional inadecuada, así como una carencia de mecanismos de estimulación intelectual que apoyen a los colaboradores y, aún más, una consideración individualizada insuficiente. Se podría inferir que todos estos factores podrían contribuir al mejor desempeño laboral. Es por esto por lo que el presente estudio intenta demostrar cómo el liderazgo transformacional implementado en la entidad prestadora de salud podría repercutir significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado en 2024.

La falta de liderazgo transformacional en el Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, podría causar una disminución en la motivación del personal y una baja eficiencia en los procesos operativos, afectando negativamente la calidad del servicio y la satisfacción de los pacientes.

Por otra parte, La ausencia de liderazgo transformacional en el Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, podría dar como consecuencia una disminución en la calidad del servicio y a una desmotivación del personal, afectando negativamente la eficiencia operativa y la satisfacción de los

pacientes. Si esta situación problemática persiste sin intervención, es probable que los trabajadores experimenten un mayor desgaste profesional y una reducción en su desempeño laboral, lo que a su vez podría incrementar la rotación de personal y deteriorar aún más la calidad de la atención médica, poniendo en riesgo la salud y el bienestar de la comunidad atendida.

Finalmente, para solucionar la falta de liderazgo transformacional en el Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, se sugiere implementar un programa de desarrollo de liderazgo con capacitación en motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, juntos con mecanismos de retroalimentación y reconocimiento continuo para incentivar el desempeño positivo del personal.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

P.G ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024?

P.E.2 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024?

P.E.3 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024?

P.E.4 ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E.1 Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

O.E.2 Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

O.E.3 Determinar cuál es el grado de relación que existe entre estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

O.E.4 Determinar cuál es el grado de relación que existe entre consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

1.4 Variables

Tabla 1

Variable 1 Liderazgo transformacional

VARIABLE I	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
V-I LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Reynoso et al. (2020) indica que el liderazgo transformacional implica una relación mutua entre el líder y sus seguidores, con un cambio en las motivaciones, creencias y valores de ambas partes que se enfoca en el logro de objetivos compartidos y el desarrollo personal y colectivo.

Tabla 2

Variable 2 desempeño laboral

VARIABLE II	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
V-II DESEMPEÑO LABORAL	Según Palací et al. (2020), el desempeño laboral se define como el rendimiento y la actuación que el empleado demuestra al llevar a cabo las tareas y funciones esenciales que demanda su posición en el entorno laboral específico de actuación, lo que facilita la demostración de su aptitud.

1.5 Operacionalización de variables

Tabla 3

Matriz de operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE I LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	La variable liderazgo transformacional estableció mediciones en base a un instrumento tipo cuestionario a través de cuatro dimensiones principales: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Cada dimensión fue medida mediante una serie de ítems específicos incluidos en una encuesta estructurada de 12 ítems en total. Las opciones de respuestas serán de tipo Likert: (5,4,3,2 y 1) 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	INFLUENCIA IDEALIZADA	Transmisión de confianza	ítem N° 1
			Desarrollo del respeto	ítem N° 2
			Desarrollo de modelo y/o paradigma	ítem N° 3
		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Desarrollo de optimismo y entusiasmo	ítem N° 4
			Desarrollo de visión estimulante	ítem N° 5
			Comunicación efectiva y convincente de visión	ítem N° 6
		ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Desarrollo de nuevos enfoques	ítem N° 7
			Solución de problemas	ítem N° 8
			Análisis y evaluación racional	ítem N° 9
		CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Desarrollo de Diagnostico de necesidad individual	ítem N° 10
			Tratamiento de necesidades	ítem N° 11

		Formación, desarrollo y asesoramiento		ítem N° 12
VARIABLE II	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES		
DESEMPEÑO LABORAL	La variable Desempeño laboral estableció mediciones en base a un instrumento tipo cuestionario a través de cuatro dimensiones principales: calidad de trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo y compromiso institucional. Cada dimensión fue medida mediante una serie de ítems específicos incluidos en una encuesta estructurada de 12 ítems en total. Las opciones de respuestas serán de tipo Likert: (5,4,3,2 y 1) 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	CALIDAD DE TRABAJO	Niveles de fiabilidad y conformidad	ítem N° 1
			Nivel de aseguramiento y durabilidad	ítem N° 2
			Cumplimiento requerido y control de estética	ítem N° 3
		RESPONSABILIDAD LABORAL	Cumplimiento de roles y tareas	ítem N° 4
			Cumplimiento de metas y objetivos	ítem N° 5
			Niveles de ausentismo y participación	ítem N° 6
		TRABAJO EN EQUIPO	Motivación y nivel de participación	ítem N° 7
			Capacidad organizativa y compromiso	ítem N° 8
			Gestión de objetivos comunes y solución de problemas	ítem N° 9
		COMPROMISO INSTITUCIONAL	Identificación con la entidad	ítem N° 10
			Deseo de membresía	ítem N° 11
			Desarrollo de nivel de lealtad	ítem N° 12

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H_g = Existe un grado de relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

H_o = No existe un grado de relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H_{E1}= Existe un grado de relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

H_{E2}= Existe un grado de relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

H_{E3}= Existe un grado de relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

H_{E4}= Existe un grado de relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024.

1.7 Justificación

La presente investigación intitulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024” se justifica:

Desde el aspecto teórico

Contribuyó a la ampliación del conocimiento teórico en el campo de estudio respecto a las variables estudiadas. Este proceso se ejecutó mediante la recopilación, evaluación y análisis de otros estudios realizados a nivel

nacional e internacional, los cuales permitieron enriquecer la teoría desarrollada en el proceso de investigación.

Desde el aspecto práctico

A través del presente estudio, se evaluó en la práctica cómo el personal directivo del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado ejecutaba el liderazgo transformacional como factor predominante para el buen desempeño de los colaboradores de la entidad. Asimismo, se demostró la naturaleza práctica de aplicación de estas variables y cómo se desarrollaban entre sí mediante la relación entre sus dimensiones.

Desde el aspecto social

Debido a la iniciativa de desarrollar un estudio de investigación en una institución prestadora de servicios de salud, se permitió, tras la evaluación, establecer mecanismos correctivos respecto a políticas de trabajo mal aplicadas en la entidad. De este modo, se establecieron nuevos lineamientos y políticas de trabajo que proyectaron resultados positivos de gestión, contribuyendo al cumplimiento de las metas planteadas por la entidad y logrando una mejora progresiva en la prestación de sus servicios.

1.8 Consideraciones Éticas

El presente trabajo de investigación respetó en todo momento la veracidad de la información recopilada y transcrita de los participantes, quienes fueron los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado. Se aseguró que todas las citas textuales se realizaran siguiendo las normas APA 7ma edición, manteniendo la integridad académica y respetando los derechos de autor. Previamente, se gestionaron los permisos necesarios con el personal directivo para poder llevar a cabo la realización del estudio. Además, los instrumentos de investigación utilizados en el proceso fueron validados por expertos en el campo de estudio. En todo momento, se respetaron los principios éticos de confidencialidad, consentimiento informado y responsabilidad profesional, asegurando que los datos fueran tratados de manera anónima y utilizada exclusivamente para los fines del estudio.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de Estudio

2.1.1 Nivel internacional

Rodríguez, (2021), realizó una investigación denominada, "El liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral en el sector bancario de Bogotá, Colombia", Universidad del Rosario, conducente al grado académico de Maestro en Administración de Empresas, tuvo como **objetivo** determinar cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el sector bancario de Bogotá. el tipo de estudio fue Descriptivo-correlacional y la **Metodología** de Enfoque cuantitativo, los **instrumentos** de investigación fueron cuestionarios estructurados (Multifactor Leadership Questionnaire y Job Performance Scale), la **población y muestra** estuvo conformada por los empleados de entidades bancarias en Bogotá aplicando un muestreo aleatorio estratificado para seleccionar una muestra de 350 empleados. El estudio obtuvo como **resultados** que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el sector bancario de Bogotá. Se encontró que los líderes que exhibían comportamientos transformacionales, como la motivación inspiradora y la consideración individualizada, tenían un impacto positivo en el rendimiento y la productividad de sus colaboradores.

Guzmán, (2020), realizó un estudio denominado, "Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en Quito, Ecuador", estudio presentado en la Universidad de las Américas, conducente a la obtención del grado académico de Doctor en Administración, el tipo de estudio es explicativo y la **metodología** es de enfoque mixto, los **Instrumentos** de investigación fueron cuestionarios, entrevistas y grupos focales, la **población y muestra** estuvo compuesta por los empleados del

sector público en Quito. Se utilizó un muestreo por conglomerados para seleccionar una muestra de 400 empleados y 20 líderes para las entrevistas y grupos focales. El estudio se identificó que los líderes transformacionales, a través de su carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada, fomentan un mayor compromiso, motivación y rendimiento en sus colaboradores.

Duran (2020) en su investigación titulada “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar”. Como objetivo principal persiguió la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, enfocándose en potenciar el rendimiento del personal. La **metodología** de estudio utilizada fue de nivel descriptivo correlacional, de orientación cuantitativa y de diseño transversal no experimental. La población estuvo compuesta por 98 trabajadores de diversas cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar, el muestreo se realizó de manera no probabilística. La metodología utilizada para la recopilación de datos fue la entrevista y el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual fue correctamente validado mediante la evaluación de expertos. Para determinar la fiabilidad utilizando el programa estadístico SPSS, se utilizó un cuestionario de opciones de respuesta fijas, que fueron sometidas a validación por expertos y la fiabilidad se estableció mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach. Los **resultados** recabados de los participantes en la encuesta indican un liderazgo transformacional en un nivel deficiente con un 65,39 por ciento y en un nivel regular con un 34,61 por ciento como eficiente. Por lo tanto, se sugiere la implementación de una estructura de Liderazgo Transformacional para potenciar el Rendimiento Laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar. En conclusión, se pudo afirmar que existió una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño laboral.

Santamaria (2022) En su investigación titulada “Liderazgo Transformacional y Diferencias de Género en una Empresa Pública de Movilidad. “Caso de Estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi” en la ciudad de Latacunga, Ecuador. Tuvo el **objetivo** de identificar la relación existente

entre el liderazgo transformacional y el género en la Empresa Pública de Movilidad de Cotopaxi a través de la indagación de las teorías y enfoques administrativos que aportan conceptualmente la relación existente entre estas variables, el establecimiento de la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el género en la entidad y la definición de nuevos elementos de liderazgo transformacional. Se basó en el enfoque **metodológico** cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional, con el uso del cuestionario MLQ con la participación de los trabajadores de la empresa distribuidos en 41 hombres y 25 mujeres. En **conclusión**, se tuvo que la prueba de hipótesis con R de Pearson dio un valor de la significación asintótica de 0,173 que es mayor a 0,05 con lo que se establece una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el género en la empresa.

2.1.2 Nivel nacional

Salazar (2023) en su investigación intitulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú”. El **objetivo** del estudio fue establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en un gobierno regional de Perú; se utilizó una **metodología** básica, de diseño no experimental, transeccional y de alcance correlacional. Se utilizó un cuestionario a 55 empleados para recolectar datos. Se descubrió como **resultados** que la influencia idealizada y la consideración individualizada demostraron una relación moderada y significativa con el desempeño laboral ($Rho=0,499$; $p<.05$) y ($Rho=0,490$; $p<.05$); no obstante, la motivación inspiracional evidenció una relación elevada y significativa ($Rho=0,646$; $p<.05$), mientras que la estimulación intelectual demostró una relación reducida o baja ($Rho=0,391$; $p<.05$). Se concluyó que hay una correlación moderadamente positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en un gobierno regional de Perú ($Rho=0,506$; $p<.05$), lo que sugiere que si el líder posee la habilidad de fomentar la motivación, inspiración y creatividad para solucionar las distintas dificultades que surgen en el trabajo, se puede potenciar el rendimiento de los empleados.

Guillén (2021), llevo a cabo el estudio titulado “liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito Villa el Salvador”, estudio presentado en la universidad Científica del Sur, conducente a la obtención del título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, el **objetivo** fue determinar la correlación existente de las siguientes variables: liderazgo y desempeño laboral, el estudio es de nivel correlacional simple con un **enfoque** cuantitativo de tipo hipotético – deductivo, la muestra está constituida por el personal de Vascor y se aplicó un muestreo de tipo censal con instrumentos de tipo cuestionario con escala tipo Likert para las dos variables. Como resultados encontrados se concluyó que existe una relación directa entre las variables antes mencionadas, obteniendo un Rho de Spearman 0,619 positivo y el grado de significancia de la prueba fue ($p=,000 < \alpha=0,05$) eso indica que se accedió la hipótesis alterna llegando a la conclusión de que hay relación significativa entre lo que es liderazgo y desempeño laboral del personal de la compañía Vascor.

Saldarriaga (2021) implementó la investigación bajo el título de “Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021”. El propósito de la investigación fue establecer cómo el liderazgo transformacional impacta en el rendimiento laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, en 2021. La metodología de la investigación es descriptiva, correlacional, no experimental, aplicada y cuantitativa. La población se conformó por 89 empleados administrativos de la municipalidad. La muestra fue no probabilística, utilizando el método de la encuesta con dos cuestionarios compuestos por 12 preguntas para cada variable en escala de Likert. Los **resultados** o hallazgos alcanzados alcanzaron un alto nivel, impactando la variable liderazgo transformacional con un 61,8% en el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,680 y una significación bilateral de 0,000. La dimensión evaluada individualizada tiene un impacto del 67,2%, un coeficiente Rho de 0,394 y una significación bilateral de 0,000. El aspecto de la estimulación intelectual tiene un impacto del 69,6%, un coeficiente Rho de Spearman de 0,553 y una relevancia bilateral del 0,000. El 60,7% de influencia

tiene una motivación inspiracional, un coeficiente Rho de Spearman del 0,606 y una significación bilateral del 0,000. El 70,8% tuvo una influencia en la dimensión idealizada, con un Rho de Spearman del 0,623 y una significación bilateral del 0,000. Se determinó que el liderazgo transformacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

Aranda (2021) según lo expuesto en su estudio titulado “Liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021”, el tipo de investigación fue cuantitativa no experimental, la **metodología** usada en este estudio fue de: tipo observacional descriptivo, cuyo **objetivo** principal fue determinar el liderazgo transformacional y su relación con el desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021. Asimismo, para el logro de este estudio se aplicó una encuesta con 15 ítems, para evaluar los dos cambiantes de estudio así mismo se tuvo una **muestra** equivalente a 45 enfermeras del área de emergencia en una Clínica de Lima. Con respecto a los **resultados** obtenidos se encontraron evidencia estadísticamente significativa positiva muy fuerte, $\rho = 0.848$ con un grado de confiabilidad de 99.9%. Finalmente podemos **concluir** que se admite la existencia de una relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima.

Noblecilla (2021) en el estudio que elaboró bajo el título de “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura 2021”, tuvo el **objetivo** de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los asesores de cobranza de ScotiaContacto, Piura, 2021. La **metodología** usada fue descriptiva correlacional, de corte transversal no experimental y con enfoque cuantitativo. Asimismo, para la recolección de datos, se empleó la **técnica** encuesta y se elaboró como **instrumento** el cuestionario, el cual se aplicó a una **muestra** conformada por 65 asesores de cobranza de ScotiaContacto. Para el procesamiento de datos se trabajó con el programa estadístico SPSS versión 22, buscando obtener los resultados descriptivos con frecuencias y porcentajes; así como, para la obtención de coeficientes correlacionales Rho de Spearman, que permitan dar respuesta a los objetivos establecidos. De esta

manera, entre los **resultados** obtenidos, se evidenció que existe una relación positiva y alta entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral con un coeficiente Rho de 0,779 y una significancia bilateral de 0.000. Finalmente, se concluyó que, si existe relación significativa, alta y directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los asesores de cobranza, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna que plantea la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

Cedano (2021) publico la tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Industria de Palma Aceitera de Loreto y San Martín S.A, Yurimaguas – 2020”, tuvo como **objetivo** determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Industria de Palma Aceitera de Loreto y San Martín S.A., Yurimaguas - 2020. La investigación fue de **tipo** básica y de **diseño** no experimental, descriptivo correlacional. La **población** estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa obteniéndose una **muestra** de 30 casos. La **técnica** que se utilizó fue el de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Los principales **resultados** de la investigación es que el liderazgo transformacional en la empresa fue determinado como 26.67% bajo, 53.33% medio y 20% bajo. El nivel de desempeño laboral fue evaluado como 26.67% bueno, 43.33% regular y 30% malo. La principal conclusión fue que no existe relación significativa entre las variables ya que la significación bilateral fue de 0.074 mayor a 0.05.

Valdivia (2022) en el marco de su trabajo, identificado como “Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021”. La investigación, cuyo **objetivo** principal fue determinar el nivel de correlación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño de los docentes. El **tipo** de investigación es aplicada con un enfoque cuantitativo, con el **método** deductivo - hipotético, del nivel correlacional y **diseño** no experimental, transversal porque se parte de la realidad social y académica de la institución, es decir en el contexto donde me desenvuelvo; la **muestra** es de 60 personas, comprendida por el promotor, directivo y docentes de la institución educativa. Para la recolección de datos se aplicó la **técnica** de la encuesta para ambas

variables. El **instrumento** fue el cuestionario. Los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial con la finalidad de establecer la relación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente. Dichos resultados permitieron establecer la siguiente **conclusión**: El liderazgo transformacional del director tiene relación significativa con el desempeño docente, siendo esta correlación de positiva baja (0,388), con Rho Spearman.

2.1.3 Nivel regional

Mogrovejo (2020) a través de su estudio, identificado como “Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020”, Que tuvo como **objetivo** determinar la influencia del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Se aplicó una investigación básica, descriptiva correlacional con una **muestra** de 58 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Llegando a **concluirse** que existe una influencia significativa del liderazgo directivo en la planificación estratégica del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, En la Tabla 32, el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe correlación entre las variables: Liderazgo directivo y planificación estratégica. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0,653.

Oblitas (2021) realizó la investigación denominada “Relación entre liderazgo directivo y calidad del servicio de los Institutos de Investigación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, El siguiente estudio tuvo como **objetivo** general, determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo en la calidad del servicio de los institutos de investigación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. El trabajo de investigación fue desarrollado bajo un **enfoque** cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, con corte o alcance transversal. La **muestra** estuvo conformada por 178 estudiantes de los institutos de investigación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios,

provincia de Manu, departamento de Madre de Dios, 2019. Para la recolección de datos e información se utilizaron 2 cuestionarios utilizados para la medición de ambas variables, liderazgo directivo y calidad de servicio. Los cuestionarios de las dos variables constarán de 12 ítems cada uno, el cual podrá evaluar el liderazgo directivo y la calidad en el servicio de dicha institución. Los **resultados** reflejaron que el 61% de estudiantes consideran que el liderazgo directivo del Instituto de Investigación es bajo, así como también el 63% de ellos consideran una baja calidad en el servicio. Gracias a ello, se aceptó la hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación significativa entre la variable liderazgo directivo y calidad en el servicio ya que se cuenta con un nivel de significancia de 0.000 menor al margen de error de 0.05. Además de indicar un coeficiente de correlación (valor “r”) de 0.673, lo que califica la relación como positiva considerable.

Escalante (2021) en su trabajo de investigación formalmente conocida como “Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019”, siendo el **objetivo** determinar cómo influye la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad; para obtener la información, aplicamos **instrumentos** a 78 servidores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, el **tipo y diseño** fue descriptiva correlacional de corte transversal. Aplicamos un cuestionario para cada variable, el de Cultura Organizacional tenía 31 ítems con escala de Likert (Nunca, Algunas Veces, Casi Siempre y Siempre); el cuestionario Desempeño Laboral, tenía 20 ítems, con la misma escala de Likert, siendo en total 51 ítems. La validez y la confiabilidad del **instrumento** han sido efectuadas de acuerdo con el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose 0.854 para el cuestionario de Cultura Organizacional y 0.895 del cuestionario de Desempeño Laboral, valores que permiten decir que ambos instrumentos son de “Buena Confiabilidad”. Los resultados, el coeficiente de correlación entre las variables analizadas es 0,656, indicándonos una correlación reveladora, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,438, indicándonos que un 43.80% de las variaciones observadas en la variable Desempeño Laboral pueden ser

explicadas por las variaciones de la variable Cultura Organizacional, encontrándose bastante sustento estadístico, que permite aceptar la hipótesis alterna, en la que establece la existencia de una influencia significativa entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UNAMAD, 2019.

Cappelletti (2022) según lo registrado en su estudio, nombrado “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del proyecto especial Madre de Dios, 2020”, tuvo como principal **objetivo** determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño en el personal del proyecto especial madre de dios 2020, como **metodología** se aplicó el modelo descriptivo, aplicativo y correlacional, su población fue de 150 colaboradores y se determinó bajo **muestreo** aleatorio simple una muestra de 61 trabajadores, para las recolecciones de datos se realizó por medio del cuestionario de 18 preguntas, aplicando la **técnica** encuesta, en el estudio de las pruebas de asociación dio como **resultados** una relación altamente significativa de 61,3% entre la variable clima organizacional y desempeño laboral, por lo que se pudo **concluir** que, dentro del proyecto especial, fue fundamental contar con un buen clima laboral, ya que esto repercutió directamente en el desempeño de los trabajadores. Por otro lado, también se recomendó tener en cuenta a todos los miembros de la institución para que se sintieran cada vez más motivados y comprometidos con el desarrollo de la organización.

Rimayhuaman (2022) realizó un estudio de investigación **titulado** “Relación de inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Confianza de la ciudad de Puerto Maldonado, 2019”, con el **objetivo** de determinar la relación existente con la variable de estudio Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Financiera Confianza, se desarrolló la investigación de **enfoque** cuantitativo, nivel de investigación fue correlacional entre dos variables, la **población** en el presente estudio fue de 15 trabajadores de la entidad Financiera Confianza, considerando la **muestra** no probabilístico, la fiabilidad del **instrumento** fue Alfa de Cronbach para los ítems del cuestionario de la variable inteligencia emocional se obtuvo el valor de 0,914, el cual está dentro de los valores de nivel excelente de confiabilidad, y el Alfa de Cronbach para los ítems del

cuestionario de la variable Desempeño Laboral se obtuvo el valor de 0,863, el cual también se encuentra dentro de los valores de nivel excelente de confiabilidad, obteniendo como **resultado** en análisis inferencial del valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0.5$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Financiera Confianza de la ciudad de Puerto Maldonado.

2.2 Modelo teórico

Revisada la teoría y dada la naturaleza del tipo de investigación la misma que corresponde a una de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal, esta no presenta un modelo teórico representativo ya que el proceso investigativo se centra principalmente en describir características o fenómenos que pueden depender más de la observación y la recopilación de datos ya que se apoya en estadística descriptiva e inferencial entendiendo que no se manipula variables sino se realiza la observación de las mismas (O_x ; O_y) en un momento dado.

2.3 Marco Teórico

2.3.1. Liderazgo transformacional

Chávez et al., (2022), define “el liderazgo transformacional se refiere al proceso en el cual los líderes inspiran a sus seguidores a trascender sus intereses personales en beneficio de una visión y metas colectivas, promoviendo así un cambio profundo y duradero en las actitudes, creencias y comportamientos de los miembros de la organización”. (p. 3)

Villavicencio-Ayub et al., (2021), indica, “El liderazgo transformacional se caracteriza por un estilo de liderazgo centrado en inspirar y motivar a los seguidores a través de una visión compartida, alentándolos a ir más allá de sus intereses personales en beneficio de la organización”. (p. 4)

Reynoso et al., (2020), indica que el liderazgo transformacional implica una relación de influencia mutua entre el líder y sus seguidores, en la cual se

produce un cambio en las creencias, valores y motivaciones de ambas partes, orientado hacia el logro de metas comunes y el desarrollo personal y colectivo.

2.3.1.1. Características del liderazgo transformacional.

Según Alvarado et al. (2016) el líder de tipo transformacional cuenta con cuatro factores:

El carisma: Es la capacidad del líder para evocar la visión y ganar la confianza de sus seguidores, y tiene un fuerte componente emocional y de vínculo interpersonal (Alvarado et al 2016).

La inspiración: Se define como la capacidad del líder para comunicar la visión y estimular a sus seguidores en sus labores, logrando el incremento de autoconfianza que estos necesitan para el logro de sus tareas y objetivos laborales (Alvarado et al 2016).

La estimulación intelectual: Es la capacidad del líder para hacer que sus seguidores piensen de manera creativa e innovadora, fomenta en ellos el razonamiento y la resolución de problemas (Alvarado et al 2016).

La consideración individualizada: Es la capacidad del líder de prestar atención especial a cada miembro de su equipo, haciéndoles sentir la importancia de su contribución personal (Alvarado et al, 2016).

2.3.1.2. Gestión del liderazgo transformacional

EAE Business School, (2019) Asevera que es común que el liderazgo transformacional se lleve a cabo en casos excepcionales o en situaciones de crisis internas. En estos escenarios, las organizaciones se ven abocadas a generar cambios de carácter transversal.

EAE Business School, (2019) también se formula: Los cambios pueden ser impulsados en dos direcciones: desde las esferas directivas o desde los cargos intermedios o bajos.

En ambos casos, lo importante es que aborde tres esferas básicas de la organización las mismas que describimos a continuación:

- **Gestión cotidiana:** Hace referencia a los procesos habituales que tienen lugar en la empresa. Los cambios sólo son posibles tras el reconocimiento de aquello que se aspira a modificar. Es el punto de arranque de toda transformación (EAE Business School, 2019).
- **Gestión humana:** “Esta categoría engloba todo lo relacionado a los miembros que conforman una compañía: vínculos laborales, jerarquías, talentos, responsabilidades, habilidades, fortalezas, clima laboral, etc. Todo cambio transformacional debe tener en cuenta estos factores antes de poner en práctica su plan de acción”. (EAE Business School, 2019, p. 8).
- **Gestión del cambio:** Aun así, sí puede hablarse de ciertos parámetros que ayudan a implementar el modelo transformacional en cualquier organización.

2.3.1.3. Ventajas y desventajas del liderazgo transformacional

Bellver (2020), señala que “El liderazgo transformacional se ejerce por personas que realizan cambios profundos dentro de la sociedad”, (p. 2).

Según lo menciona Bellver (2020), la implementación del liderazgo transformacional tiene las siguientes ventajas:

Tiene un impacto en la autoestima y bienestar: Dadas las características de los líderes transformacionales, los seguidores acaban sintiéndose seguros de sí mismos, con mayor autoestima y sentimiento de formar parte del grupo (Bellver, 2020).

Incrementa el rendimiento de los trabajadores: Los seguidores se esfuerzan al máximo por lograr los esfuerzos de la organización y por tanto se logra un mayor desempeño y rendimiento por parte de los trabajadores (Bellver, 2020)

Pueden responder a la complejidad organizacional: Otra de las ventajas de los líderes transformacionales es que son capaces de adaptarse a lo que la

organización les requiere, aumentando su eficiencia y su eficacia (Bellver, 2020).

Por otro lado, Bellver (2020), señaló que algunas ocasiones, el liderazgo transformacional puede no ser el estilo más beneficioso para la organización.

En razón a ello Bellver (2020), también cumple con describir las desventajas que pueden presentarse:

- a) No es un estilo para todos los seguidores: El estilo transformacional no es el óptimo para todos los seguidores. Los empleados que sean más dependientes, que no sean capaces de hacer lo que el líder espera o les enseña, y que no pueden desarrollar sus habilidades, se sentirán más incómodos (Bellver, 2020).
- b) Poca orientación al detalle: Aunque los líderes transformacionales son conocidos por capacidad de motivar, a veces tienen poca orientación al detalle. Los expertos dicen que este tipo de líderes necesitaría el apoyo de personas más organizadas y orientadas a los detalles (Bellver, 2020).
- c) Necesidad de apoyo realista: refiere que los líderes transformacionales se apoyan mucho en la pasión y en la visión, a veces necesitan un compañero realista que les dé un punto realista de la situación de la organización y de los objetivos marcados (Bellver, 2020).

2.3.1.4. Dimensiones del liderazgo transformacional

2.3.1.4.1. Dimensión 1. Influencia idealizada.

Respecto a esta dimensión Bass & Avolio (2006, citado en Vega & Zavala, 2004), refirieron que:

el carisma o influencia idealizada, como parte importante del constructo más abarcativo de liderazgo transformacional, hace referencia al despliegue, por el líder, de comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores,

siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación.

Mendoza & Ortiz (2006) señala que estos líderes destacan por su carisma y se caracterizan por un elevado sentido de moralidad, integridad y confianza.

2.3.1.4.1.1. Indicador 1: Transmisión de confianza

Se refiere al proceso mediante el cual una persona o entidad comunica de manera efectiva credibilidad, integridad y seguridad, generando en otros la certeza y tranquilidad necesarias para establecer relaciones o realizar transacciones con confianza mutua.

2.3.1.4.1.2. Indicador 2: Desarrollo del respeto

Implica cultivar una actitud considerada y valorativa hacia los demás, reconociendo sus derechos, opiniones y diferencias. Este proceso promueve relaciones armoniosas y contribuye al crecimiento personal y social, fortaleciendo la convivencia basada en la tolerancia y la empatía.

2.3.1.4.1.3. Indicador 3: Desarrollo de modelo o paradigma

Proceso de construir una representación conceptual que implica la evolución y establecimiento de un conjunto de creencias, principios y métodos que orientan la comprensión y abordaje de fenómenos en una disciplina específica.

2.3.1.4.2. Dimensión 2. Motivación inspiracional

Respecto a esta dimensión (Bass & Avolio, 2006, citado en Vega & Zavala, 2004) menciona que la motivación Inspiracional en términos de la entrega de significados y desafíos a los seguidores, por el líder transformacional, despertando el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas, lo que motiva e inspira a quienes les rodean, obteniendo seguidores involucrados y comprometidos con una visión compartida.

Según Velásquez (2006) menciona que la motivación inspiracional es capaz de motivar para generar cambios en las expectativas de su equipo e impulsarlos a las soluciones de problemas que se presenten en la organización.

2.3.1.4.2.1. Indicador 1: Optimismo y entusiasmo

Implica cultivar una mentalidad positiva y activa, abrazando las oportunidades con confianza y energía. Este proceso fomenta la resiliencia, la motivación y contribuye a una actitud constructiva frente a los desafíos cotidianos.

2.3.1.4.2.2. Indicador 2: Desarrollo de visión estimulante

Implica forjar una perspectiva inspiradora y motivadora del futuro, que moviliza y alinea a las personas hacia metas compartidas. Esta visión potencia el compromiso, la creatividad y el logro colectivo en cualquier empresa o comunidad.

2.3.1.4.2.3. Indicador 3: Comunicación efectiva y convincente

Implica la habilidad de expresar ideas de manera clara y persuasiva, capturando la atención y generando comprensión. Este proceso involucra técnicas que logran influir positivamente en la audiencia, promoviendo la conexión y la acción deseada.

2.3.1.4.3. Dimensión 3. Estimulación intelectual

Respecto a esta dimensión (Bass & Avolio, 2006, citado en Vega & Zavala, 2004), nos dice que la Estimulación Intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el reencuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público.

Birasnav (2014). “Esta dimensión estimula la inteligencia de los trabajadores de la organización para buscar estrategias y resolver problemas laborales a través de ideas innovadoras y creativas”.

2.3.1.4.3.1. Indicador 1: Desarrollo de nuevos enfoques

Implica la creación y aplicación de perspectivas innovadoras y metodologías originales para abordar problemas o situaciones. Este proceso fomenta la adaptabilidad y la mejora continua en diversos contextos y disciplinas.

2.3.1.4.3.2. Indicador 2: Solución de problemas

Proceso de identificar, analizar y resolver obstáculos o desafíos de manera efectiva. Implica la aplicación de estrategias y la toma de decisiones informadas para alcanzar resultados satisfactorios y mejorar situaciones.

2.3.1.4.3.3. Indicador 3: Análisis y evaluación racional

Constituyen un enfoque lógico y sistemático para examinar información, argumentos o situaciones. Implica la aplicación de juicio crítico basado en la razón y la evidencia, facilitando decisiones informadas y soluciones fundamentadas.

2.3.1.4.4. Dimensión 4. Consideración individualizada

Respecto a esta dimensión (Bass & Avolio, 2006, citado en Vega & Zavala, 2004), expone:

La consideración individualizada, se entiende, que el líder trata a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades. El líder transformacional individualmente considerado actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a cada una de sus necesidades para su logro y desarrollo; haciendo que cada individuo sienta una valoración única.

Velázquez (2006) señala que el líder tiene la capacidad de reconocer las necesidades específicas de sus seguidores, presta atención, tiene un trato individualizado, aconseja a su personal.

2.3.1.4.4.1. Indicador 1: Diagnostico de necesidad individual

Es un proceso sistemático para identificar carencias o áreas de mejora en un contexto específico. Implica la recopilación y análisis de información para comprender las demandas y desarrollar intervenciones adecuadas que satisfagan las necesidades identificadas.

2.3.1.4.4.2. Indicador 2: Tratamiento de necesidades

Se refiere a la implementación de acciones específicas y personalizadas para abordar carencias identificadas mediante un diagnóstico. Este proceso busca satisfacer requerimientos individuales o colectivos, mejorando situaciones y promoviendo el desarrollo integral.

2.3.1.4.4.3. Indicador 3: Formación, desarrollo y asesoramiento

Comprenden un conjunto integral de procesos educativos y de orientación profesional que buscan potenciar habilidades, fomentar el crecimiento personal y proporcionar guía especializada para el logro de metas individuales o colectivas.

2.3.2. Desempeño laboral

Ramírez et al. (2021), define que el desempeño laboral se refiere al nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas y objetivos laborales, considerando tanto la eficacia como la eficiencia de su actuación.

Palací et al., (2020), define el desempeño laboral como el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Pedraza et al., (2020), sostiene que el desempeño laboral se refiere a la capacidad de un individuo para llevar a cabo las tareas y responsabilidades inherentes a un puesto de trabajo de manera eficaz y eficiente, contribuyendo así al logro de los objetivos y metas organizacionales.

Enríquez (2014), mencionó que el desempeño es: un conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador. El desempeño se puede moldear mediante un programa sistematizado el cual es desarrollado por un supervisor.

2.3.2.1. Elementos del desempeño laboral

Gómez et al., (2021), refiere “los elementos fundamentales del desempeño laboral son: la eficacia, que se refiere al logro de los objetivos y resultados esperados; la eficiencia, que implica el uso óptimo de los recursos disponibles; la calidad, que se relaciona con el cumplimiento de los estándares y expectativas establecidos; y la productividad, que es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados.

Robbins & Judge, (2021), refiere “los elementos fundamentales del desempeño laboral son: el conocimiento del trabajo, que implica el dominio de las habilidades, técnicas y conceptos necesarios para realizar las tareas; la motivación, que se refiere al esfuerzo y persistencia en el logro de los objetivos; las competencias, que son las capacidades y habilidades requeridas para un desempeño efectivo; y los rasgos de personalidad, que influyen en la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales.

Motowidlo & Kell, (2020), define que el rendimiento en las tareas, que se refiere al cumplimiento eficiente de las funciones y responsabilidades asignadas; el comportamiento contextual, que engloba las conductas que contribuyen al entorno laboral y al éxito organizacional; y los resultados obtenidos, que son los logros y productos alcanzados en relación con los objetivos y metas establecidos.

2.3.2.2. Objetivos del Desempeño Laboral.

Chiavenato (2017) cada estrategia se implementa a nivel organizacional hasta poder llegar al nivel operativo. Por lo tanto, es muy necesario poder vincularlos a través de metas operativas para que así el nivel de actividad pueda contribuir de alguna manera a mejorar la ventaja competitiva.

Los objetivos generalmente se encuentran enfocados en mejorar las siguientes características:

- Calidad. Fabricación completamente libre de errores, entregando productos y servicios dentro de las especificaciones.
- Velocidad. Reducir la velocidad y el tiempo de entrega.
- Confiabilidad. Fabricación correcta, entrega segura y confiable.
- Flexibilidad. A través de la capacidad de mejorar e innovar continuamente los productos y servicios.
- Costos. Producción de bajo costo para garantizar precio bajo y altos márgenes de beneficio.

Respecto a los referidos podemos afirmar que cada uno de referidos objetivos produce efectos internos y externos. Chiavenato (2017)

2.3.2.3. Evaluación del desempeño laboral

Chiavenato. (2020) mencionó que la evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático y continuo de recopilación, análisis y valoración de datos e información sobre el rendimiento y los logros alcanzados por un empleado en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, con el objetivo de mejorar su desempeño y contribuir al éxito organizacional". (p. 245)

Naumov (2018 citado por Palti, 2022), señala que el desempeño implica mantener indicadores de control de los resultados obtenidos de forma individual y grupal con el fin de mantener un alto estándar organizacional y funcional, sin embargo, para lograrlo se requiere que las políticas y funciones se encuentren formuladas de la mejor forma, de acuerdo con perfiles de puestos, lo cual también se puede asociar a incorporar escalas salariales que incentiven aún más un alto desempeño laboral.

2.3.2.4. Dimensiones del Desempeño Laboral

2.3.2.4.1. Dimensión 1: Calidad de trabajo

Stoner et al (2003) afirmo que es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión.

2.3.2.4.1.1. Indicador 1: Niveles de fiabilidad y confiabilidad

Se refiere a la consistencia y certeza en el rendimiento o la precisión de un sistema, producto o información. Indica la capacidad de mantener resultados coherentes y cumplir expectativas a lo largo del tiempo, generando confianza en su efectividad y consistencia.

2.3.2.4.1.2. Indicador 2: Nivel de aseguramiento y durabilidad

Describe la medida en que un producto o sistema garantiza su rendimiento y resistencia a lo largo del tiempo. Representa la confianza en la capacidad de mantener su calidad y funcionalidad bajo diversas condiciones, asegurando una vida útil prolongada y eficaz.

2.3.2.4.1.3. Indicador 3: cumplimiento requerido y control de estética

Implica adherirse a normativas y estándares establecidos mientras se gestiona la apariencia visual. Esto asegura la conformidad con requisitos específicos y garantiza un diseño atractivo y coherente en productos, servicios o entornos.

2.3.2.4.2. Dimensión 2: Responsabilidad en el trabajo

Stoner et al (2003) señalaron que se denomina responsabilidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con el buen desempeño, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. Procedimientos programados y previstos por personal directivo con poder de decisión y coordinación con la alta dirección, con la finalidad de ejecutar acciones que contribuyan de forma efectiva a la

prestación de servicios de salud, desarrollando periódicamente acciones de control concurrente a las diferentes unidades operativas de la entidad con la finalidad de cumplir con el desarrollo óptimo de las distintas operaciones programadas.

2.3.2.4.2.1. Indicador 1: Cumplimiento de roles y tareas

Ejecución efectiva de responsabilidades asignadas en un entorno laboral o social. Implica la realización de funciones de manera eficiente y efectiva, contribuyendo al logro de objetivos y al buen funcionamiento del equipo o la comunidad.

2.3.2.4.2.2. Indicador 2: Cumplimiento de metas y objetivos

Realización exitosa de metas establecidas, mediante la planificación, ejecución y evaluación de acciones estratégicas. Refleja la capacidad de alcanzar resultados deseados, demostrando eficacia y orientación hacia el logro.

2.3.2.4.2.3. Indicador 3: Niveles de ausentismo y participación

Reflejan la frecuencia y grado de presencia o ausencia en actividades laborales o sociales. Representan indicadores clave que revelan el compromiso y la implicación de individuos en sus responsabilidades y comunidades respectivas.

2.3.2.4.3. Dimensión 3: Trabajo en equipo

Ander-Egg, (2001) refirió que se considera equipo de trabajo a un pequeño número de personas con preparación y destrezas diferenciadas y complementarias, que unen sus capacidades para lograr determinados objetivos en común y realizan actividades encaminadas a la obtención de estos.

Stoner et al (2003) refirieron también que: “En el marco de la función administrativa, hacer referencia a la calidad del trabajo de las empleadas y empleados, como atender las cualidades y los conocimientos. Comprobar que la experiencia es formativa y de que en equipo se pueden adquirir a lo largo de la vida activa.

2.3.2.4.3.1. Indicador 1: Motivación y nivel de participación

Se refieren a la conexión intrínseca entre el impulso personal y la implicación activa en actividades. Un alto nivel de motivación estimula la participación entusiasta, generando contribuciones significativas y un rendimiento destacado en diversos contextos.

2.3.2.4.3.2. Indicador 2: Capacidad organizativa y compromiso

Define la habilidad de una entidad para coordinar eficientemente recursos y esfuerzos. El compromiso refleja la dedicación y lealtad de los miembros, siendo elementos cruciales para el éxito y la sostenibilidad de la organización.

2.3.2.4.3.3. Indicador 3: Gestión de objetivos comunes y solución de problemas.

Involucra planificación estratégica y la resolución efectiva de desafíos. Este proceso implica establecer metas claras, implementar acciones eficientes y superar obstáculos, optimizando así el rendimiento y alcanzando resultados exitosos.

2.3.2.4.4. Dimensión 4: Compromiso institucional

Stoner et al (2003) refirieron respecto al compromiso institucional que es la capacidad de sentimientos o capacidad de compromiso enmarcada dentro de la calidad del trabajo profesional, son las emociones que refleja un individuo, enfatizada en cada uno de los profesionales mediante su desempeño laboral que se evidencian por el día a día con las distintas carencias de las necesidades humanas que tienen los usuarios adscritos en los servicios.

2.3.2.4.4.1. Indicador 1: Identificación con la entidad

Se refiere a la conexión emocional y sentido de pertenencia que los individuos sienten hacia una organización, proyecto o comunidad. Este vínculo fortalece la lealtad, compromiso y colaboración efectiva en su interior.

2.3.2.4.4.2. Indicador 2: Deseo de membresía

Representa la inclinación positiva y voluntaria de individuos a formar parte de una organización, grupo o comunidad. Este sentimiento refleja el interés y compromiso hacia los valores y objetivos compartidos de la entidad.

2.3.2.4.4.3. Indicador 3: Desarrollo de nivel de lealtad

Implica cultivar una conexión emocional y compromiso continuo entre individuos y una marca, organización o causa. Este proceso fomenta la fidelidad, confianza y la preferencia sostenida hacia la entidad.

2.4 Definición de términos

2.4.1 Liderazgo transformacional

Según Chiavenato (2011) refiere que el liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores.

2.4.2 El carisma

Es la capacidad del líder para evocar la visión y ganar la confianza de sus seguidores, y tiene un fuerte componente emocional y de vínculo interpersonal (Avolio, 2006).

2.4.3 La inspiración

Se define como la capacidad del líder para comunicar la visión y estimular a sus seguidores en sus labores, logrando el incremento de autoconfianza que estos necesitan para el logro de sus tareas y objetivos laborales (Bass, 2006).

2.4.4 La estimulación intelectual

“Es la capacidad del líder para hacer que sus seguidores piensen de manera creativa e innovadora, fomenta en ellos el razonamiento y la resolución de problemas (Avolio & Bass, 2006).

2.4.5 La consideración individualizada

Es la capacidad del líder de prestar atención especial a cada miembro de su equipo, haciéndoles sentir la importancia de su contribución personal (Avolio & Bass, 2006).

2.4.6 Influencia idealizada

Según Zavala (2004) señala que el carisma o Influencia Idealizada, como parte importante del constructo más atractivo de Liderazgo Transformacional, hace referencia al despliegue, por el líder, de comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores.

2.4.7 Motivación inspiracional

Velásquez (2006) define que es la capacidad de motivar para generar cambios en las expectativas de su equipo e impulsarlos a las soluciones de problemas que se presenten en la organización.

2.4.8 Estimulación intelectual

Birasnav (2014) Esta dimensión estimula la inteligencia de los trabajadores de la organización para buscar estrategias y resolver problemas laborales a través de ideas innovadoras y creativas”.

2.4.9 Consideración individualizada

Velásquez (2006) señala acerca del líder: tiene la capacidad de reconocer las necesidades específicas de sus seguidores, presta atención, tiene un trato individualizado, aconseja a su personal.

2.4.10 Desempeño laboral

Enríquez (2014), mencionó que el desempeño es un conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador.

2.4.11 Trabajo de calidad: Stoner et al. (2003) afirmó que es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión.

2.4.12 Responsabilidad en el trabajo

Stoner et al. (2003), Conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea.

2.4.13 Trabajo en equipo

De acuerdo con Ander (2001), nos refiere se considera equipo de trabajo a un pequeño número de personas con preparación y destrezas diferenciadas y complementarias, que unen sus capacidades para lograr determinados objetivos en común y realizan actividades encaminadas a la obtención de estos.

2.4.14 Compromiso institucional

Stoner et al. (2003) es la capacidad de sentimientos o capacidad de compromiso enmarcada dentro de la calidad del trabajo profesional, son las emociones que refleja un individuo, enfatizada en cada uno de los profesionales mediante su desempeño laboral.

2.4.15 Satisfacción del cliente

Corbella et al. (1990), definen a la satisfacción como "la medida en que la atención sanitaria y el estado de salud resultante cumplen con las expectativas del usuario.

2.4.16 Calidad de servicio

Camisón et al. (2011), manifiestan que "se dice que un servicio es de calidad, si los clientes perciben la satisfacción de sus necesidades al consumir o utilizar el bien o servicio".

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

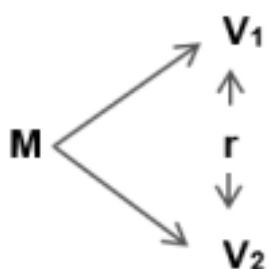
3.1 Tipo de estudio

La investigación fue de tipo básica. Según Hernández (2018), esta modalidad resultó primordial, ya que permitió aplicar los conocimientos adquiridos junto con técnicas y herramientas esenciales para la recopilación de información, logrando la integración de conocimientos teóricos y generales.

Asimismo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que utilizó datos con medición numérica y análisis estadístico para cumplir con los objetivos establecidos y contrastar las hipótesis planteadas en el estudio (Hernández, 2018).

3.2 Diseño de estudio

El estudio no fue experimental, ya que ni los sujetos ni las variables de investigación fueron expuestos a condiciones experimentales o estímulos que pudieran alterarlos. Es decir, se limitaron a ser observados en su entorno original, sin que ningún evento los afectara. Además, tuvo un carácter transversal, dado que los datos se recopilaron en una única ocasión (Arias, 2020). En este contexto, presentó el siguiente diseño:



Donde:

M = Muestra de estudio

V1 = Liderazgo transforma

V2 = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Según Hernández et al., (2018) la población es el universo de sujetos que poseen características concordantes con el objeto de estudio. En esa dirección la población de estudio estuvo conformada por 161 trabajadores distribuidos en las distintas áreas de la entidad, abarcando personal estratégico, operativo y de soporte.

Tabla 4

Tamaño de la muestra motivo de estudio

Mapa de procesos	Áreas	Número de trabajadores	Numero de encuestados
Estratégicos	Dirección general, administración y área de personal	26	10
Operativos (personal médico y asistencial)	Medicina, neurología, pediatría, nutrición, traumatología y otros.	120	99
Soporte	Área de triaje, área de almacén y otros	15	5
TOTAL	100%	161	114

Nota. oficina de recursos humanos Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado de Madre de Dios- Tambopata año 2024.

3.3.2 Muestra

Viene a ser la fracción del total de sujetos del estudio, de quienes se obtienen los datos, siendo requerido su representatividad del total para poder extender las derivaciones de la indagación (Hernández y Mendoza, 2018). Para este hecho, como se conoce la cantidad de población, se aplicó la fórmula para poblaciones conocidas, trabajando con el muestreo probabilístico para obtener la muestra.

Muestreo

Para la selección adecuada de la muestra investigada, se implementó el método de muestreo aleatorio simple, que es una técnica de muestreo probabilístico. Este enfoque garantiza que cada miembro de la población tenga una oportunidad igual y conocida de ser elegido, lo que contribuye a la imparcialidad y representatividad de los resultados del estudio (Supo, 2024).

Cálculo del tamaño de muestra

Para calcular el tamaño de muestra adecuado para esta investigación, se utilizó la fórmula de Cochran ajustada para poblaciones finitas. Esta fórmula permitió calcular el tamaño de la muestra basado en la población total, el nivel de confianza, el margen de error y la proporción esperada.

Donde:

N: Tamaño de la población total (161).

Z: Valor Z correspondiente al nivel de confianza (1.96 para un nivel de confianza del 95%).

p: Proporción esperada (0.05).

q: Complemento de la proporción esperada ($1 - p = 0.05$).

e: Margen de error aceptado (5%).

Remplazando datos:

$$n = \frac{N * Z^2 * a * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * a * p * q}$$

$$n = \frac{161 * 1.96^2 * 0.05 * 0.05}{0.05^2(161 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.05}$$

$$n = 114$$

Elemento de estudio

Se determinó 114 trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado de Madre de Dios- Tambopata.

3.4 Métodos y técnicas

3.4.1 Método

Deductivo

Para la investigación, se utilizó un método deductivo ya que es una investigación cuantitativa. Bautista (2021) define como una forma de investigación que se basa en premisas o leyes universales para llegar a conclusiones particulares.

3.4.2 Técnica de recolección de datos

Se utilizó como técnica las encuestas y el instrumento fueron los cuestionarios según detallamos en la siguiente tabla. Se empleó la encuesta, la cual permite averiguar y analizar opiniones mediante premisas estructuradas acorde con la operacionalización de las variables en estudio, donde al formularlas permite que las réplicas posean imparcialidad (Cabezas et al., 2018).

Técnica: Encuesta

Se empleó la encuesta, la cual permite averiguar y analizar opiniones mediante premisas estructuradas acorde con la operacionalización de las variables en estudio, donde al formularlas permite que las réplicas posean imparcialidad (Cabezas et al., 2018).

Instrumento: Cuestionario

Se aplicó el cuestionario, herramienta donde fueron plasmadas metódicamente y de forma escrita las proposiciones respecto a las conjeturas, variables e indicadores del tema, y que permitieron resolver las suposiciones formuladas (Ñaupas et al., 2018). Herramienta que poseyó respuestas con una escala de Likert, que permitió evaluar la reacción de los colaboradores seleccionando una de las cinco alternativas dadas, que van desde (1) Nunca, hasta (5) siempre (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 5*Distribución de instrumentos de investigación*

INSTRUMENTOS	DESCRIPCIÓN
Fichas bibliográficas	Pertinente para sustentación científica del marco teórico.
Cuestionario	Para recoger información respecto a percepciones sobre el liderazgo transformacional y su relación con el desempeño en el Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado.
Cuaderno de campo	Para contrastar la información recopilada en el cuestionario y poder desarrollar un mejor análisis de la información.

Nota. Elaboración propia.

3.5 Tratamiento de los datos

Según Cárdenas (2018), una de las principales técnicas para el análisis de datos es el diagnóstico bivariado, el cual permite examinar la relación entre dos variables con el propósito de contrastar las hipótesis de investigación. Para el procesamiento de los datos, se emplearon los programas Excel y SPSS, aplicándose tanto el análisis descriptivo como el inferencial. El análisis descriptivo se realizó mediante el agrupamiento de los constructos y sus respectivas dimensiones, presentando los resultados a través de tablas y figuras que facilitaron su interpretación. En cuanto al análisis inferencial, se llevó a cabo la prueba de normalidad con el objetivo de determinar la distribución de los datos; al no cumplirse el supuesto de normalidad, se procedió a aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman, técnica no paramétrica adecuada para verificar las hipótesis planteadas y establecer la relación entre las variables del estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Para el análisis de la muestra, se emplearon diversas herramientas, y los resultados se presentan a través de frecuencias y proporciones estructuradas en tablas y gráficos. Estos datos se exponen en valores absolutos y porcentajes, reflejando tanto las variables como sus respectivas dimensiones.

4.1.1 Confiabilidad y validación del instrumento

Esto permitió conocer qué tan fiables son los instrumentos para recoger la data de manera estable y coherente con el propósito de la indagación. Esto fue calculado mediante el Alfa de Cronbach, el cual para ser determinado como fiable debe variar dentro de los parámetros de 0.70 y 0.90 (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos aplicados mediante el alfa de Cronbach

Instrumento	Valor de alfa de Cronbach	N.º de Ítems
Cuestionario de liderazgo transformacional	,843	12
Cuestionario de desempeño laboral	,836	12
Total	,906	24

Nota. Análisis realizado en SPSS, versión 27, con una muestra de 114 trabajadores

La **Tabla 6** presenta los resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación, evaluados mediante el coeficiente alfa de Cronbach, utilizando una muestra de 114 trabajadores. El cuestionario

de liderazgo transformacional obtuvo un valor de confiabilidad de 0,843, mientras que el cuestionario de desempeño laboral alcanzó un valor de 0,836. Ambos valores indicaron una alta consistencia interna en los instrumentos aplicados. En total, considerando los 24 ítems de ambos cuestionarios, el coeficiente de confiabilidad general fue de 0,906, lo que refleja una excelente fiabilidad del instrumento. Los datos fueron procesados utilizando el programa SPSS versión 27.

Tabla 7

Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1	Validez de forma, contenido y estructura	Excelente
Experto 2	Validez de forma, contenido y estructura	Muy bueno
Experto 3	Validez de forma, contenido y estructura	Excelente

Nota. Elaboración propia

A partir de lo observado en la **Tabla 7**, se evidencia que cada uno de los expertos llevó a cabo una validación detallada de la estructura, el contenido y la forma del instrumento. En este proceso, todos los aspectos evaluados obtuvieron una calificación de "Excelente" y "Muy Bueno", lo que respalda la calidad y la pertinencia del diseño planteado. Este resultado refleja la aceptación y el consenso de los expertos sobre la solidez del instrumento empleado en la investigación.

4.1.2 Resultados de la primera variable

En esta sección se presentaron los baremos correspondientes a la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones, los cuales fueron necesarios para determinar los niveles de medición. Posteriormente, se expusieron las percepciones (niveles) asociadas a cada uno de los factores, de acuerdo con los valores obtenidos.

Tabla 8*Baremos para la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones*

CATEGORIA	V1: Liderazgo transformacional	D1: Influencia idealizada	D2: Motivación inspiracional	D3: Estimulación intelectual	D4: Consideración individualizada
Siempre	[50 - 60]	[13 - 15]	[13 - 15]	[13 - 15]	[13 - 15]
Casi siempre	[41 - 50]	[11- 13]	[11- 13]	[11- 13]	[11- 13]
A veces	[31 - 41]	[08 - 10]	[08 - 10]	[08 - 10]	[08 - 10]
Casi nunca	[22 - 31]	[07 - 08]	[07 - 08]	[07 - 08]	[07 - 08]
Nunca	[12 - 22]	[03 - 05]	[03 - 05]	[03 - 05]	[03 - 05]

Nota. Datos obtenidos del procesamiento en Excel**Resultados estadísticos de nivel descriptivo**

Se realizó un análisis estadístico sobre la muestra seleccionada, presentando los resultados a través de tablas y gráficos. Estos elementos muestran frecuencias, proporciones y magnitudes de las variables, tanto en valores absolutos como porcentuales.

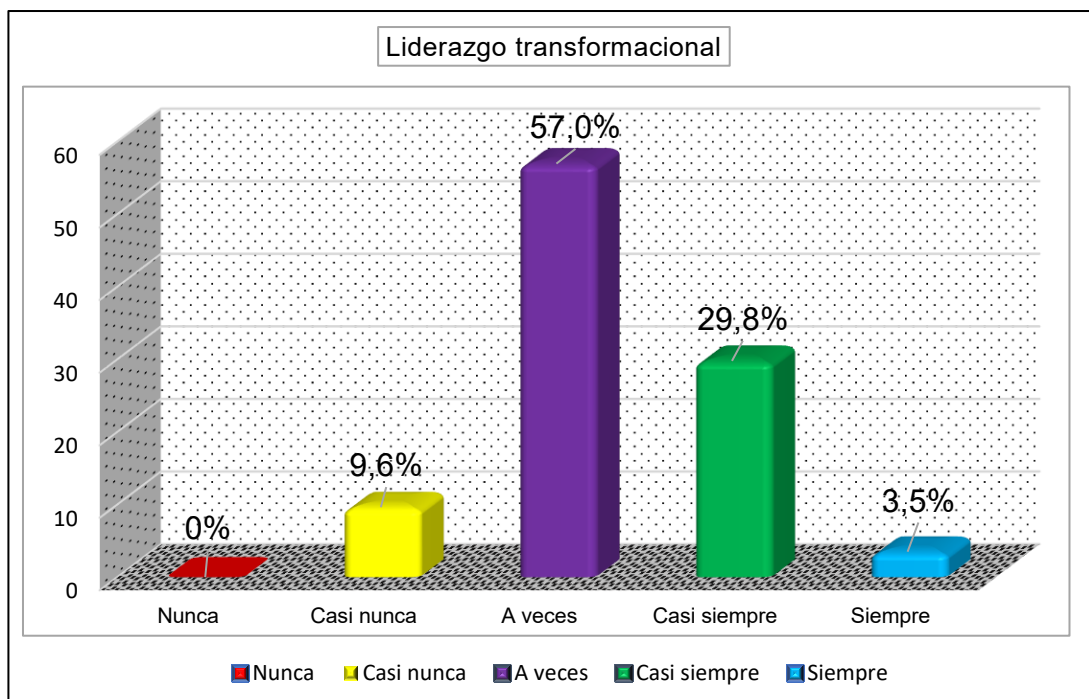
Tabla 9*Descripción de frecuencias y porcentajes de la variable liderazgo transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	11	9,6%
A veces	65	57,0%
Casi siempre	34	29,8%
Siempre	4	3,5%
Total	114	100,0%

Nota. SPSS V27

Figura 1

Representación en medidas porcentuales de la variable liderazgo transformacional



Nota. Elaboración propia

Interpretación

La **Tabla 9** y la **Figura 1** reflejan la percepción de liderazgo transformacional entre los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado. Los datos indican que un **57.0%** de los encuestados percibe este tipo de liderazgo "a veces", lo que representa a la mayoría de los participantes. Un **29.8%** afirma experimentar el liderazgo transformacional "casi siempre", lo que muestra que una proporción considerable lo percibe con frecuencia. Por otro lado, un **9.6%** seleccionó "casi nunca", y solo un **3.5%** señaló "siempre". La ausencia de respuestas en la categoría "nunca" sugiere que el liderazgo transformacional no es inexistente en la institución; Por ello, la variación en las respuestas indica que este estilo de liderazgo no es plenamente constante ni uniforme para todos los trabajadores.

Análisis

A partir de la interpretación de los datos, se puede inferir que la percepción del liderazgo transformacional en el Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado tiene un impacto intermitente y desigual entre los trabajadores. Esta falta de consistencia en la percepción podría estar limitando el potencial de este estilo de liderazgo para generar efectos positivos completos en el desempeño del personal. La alta concentración de respuestas en la categoría "a veces" y una menor en "casi siempre" sugieren que, si bien el liderazgo transformacional está presente, no se percibe de manera sostenida ni con la misma intensidad para todos los empleados. La ausencia de respuestas en la categoría "nunca" indica que el liderazgo transformacional no es algo ajeno o desconocido en la institución; sin embargo, el bajo porcentaje en la categoría "siempre" también sugiere que aún hay margen de mejora para lograr una implementación más constante y efectiva. Mejorar la regularidad y la intensidad con la que se percibe este estilo de liderazgo podría traducirse en una mayor motivación y productividad en el personal, optimizando así el desempeño laboral general en el centro de salud.

Tabla 10

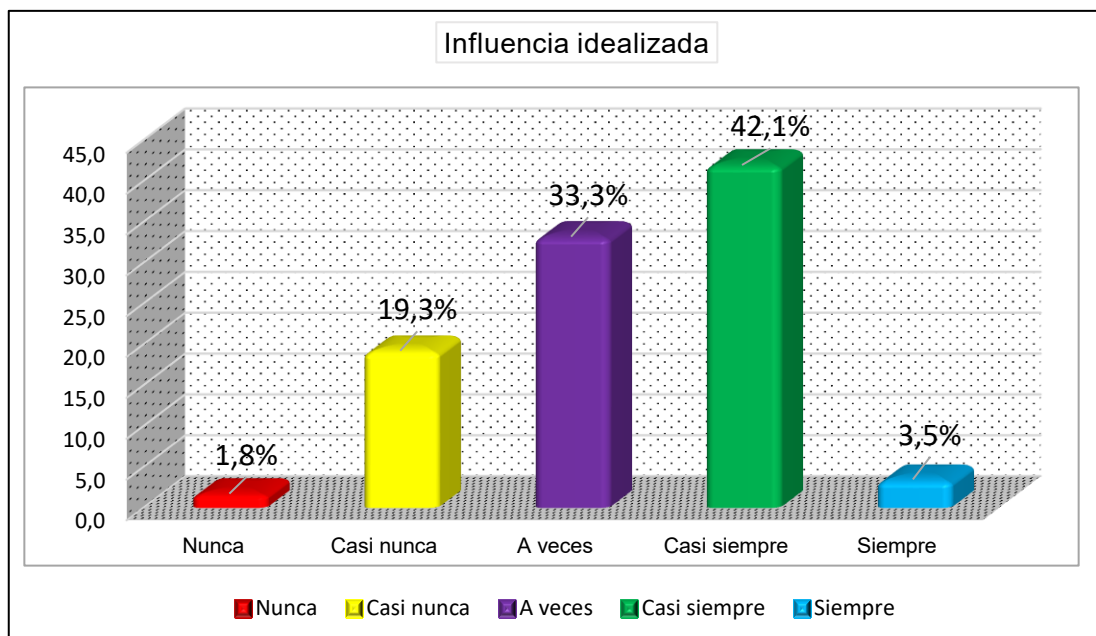
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión influencia idealizada

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,8%
Casi nunca	22	19,3%
A veces	38	33,3%
Casi siempre	48	42,1%
Siempre	4	3,5%
Total	114	100,0%

Nota. SPSS V27

Figura 2

Representación en medidas porcentuales de la dimensión Influencia idealizada



Nota. Elaboración propia

Interpretación

La **Tabla 10** y la **Figura 2** presentan la distribución de respuestas sobre la dimensión de "Influencia idealizada". Según los datos, el porcentaje más alto de participantes, un **42.1%**, reporta que perciben esta influencia "casi siempre", lo que indica que una gran parte de los encuestados considera frecuente esta dimensión en su contexto. En segundo lugar, un **33.3%** señala que percibe esta influencia "a veces", lo que sugiere que una proporción significativa la observa de manera intermitente. Un **19.3%** de los encuestados menciona percibirla "casi nunca", reflejando que para algunos la influencia idealizada es poco frecuente. Finalmente, los extremos de percepción muestran que un **1.8%** respondió "nunca", y un **3.5%** respondió "siempre", indicando que una pequeña minoría de los encuestados no percibe esta influencia en absoluto, mientras que otro pequeño grupo la percibe de manera constante.

Análisis

De acuerdo con la interpretación de los datos, se puede inferir que la percepción de la dimensión de "Influencia idealizada" en el contexto evaluado es variable y no se experimenta de manera uniforme entre los encuestados. La alta concentración de respuestas en las categorías "casi siempre" y "a veces" señala que, aunque esta influencia está presente en la mayoría de los casos, no se percibe con la misma intensidad o frecuencia por todos los participantes. Esto indica una percepción irregular que podría limitar el impacto potencial de esta dimensión, ya que la falta de consistencia podría reducir la efectividad en generar un entorno donde la influencia idealizada sea percibida como constante. Asimismo, una parte de los participantes respondieron "casi nunca" y "nunca" esto indica que existe un grupo de personas que no percibe la influencia idealizada de manera relevante en sus interacciones, lo cual podría reflejar diferencias en cómo se percibe esta influencia en el lugar. Por otro lado, el bajo porcentaje en la categoría "siempre" indica que, aunque algunos participantes sí la experimentan constantemente, este no es el caso para la mayoría. Incrementar la frecuencia y la consistencia de esta dimensión podría potenciar los efectos positivos esperados de la influencia idealizada, promoviendo una percepción más homogénea y fortaleciendo el impacto positivo en el entorno evaluado.

Tabla 11

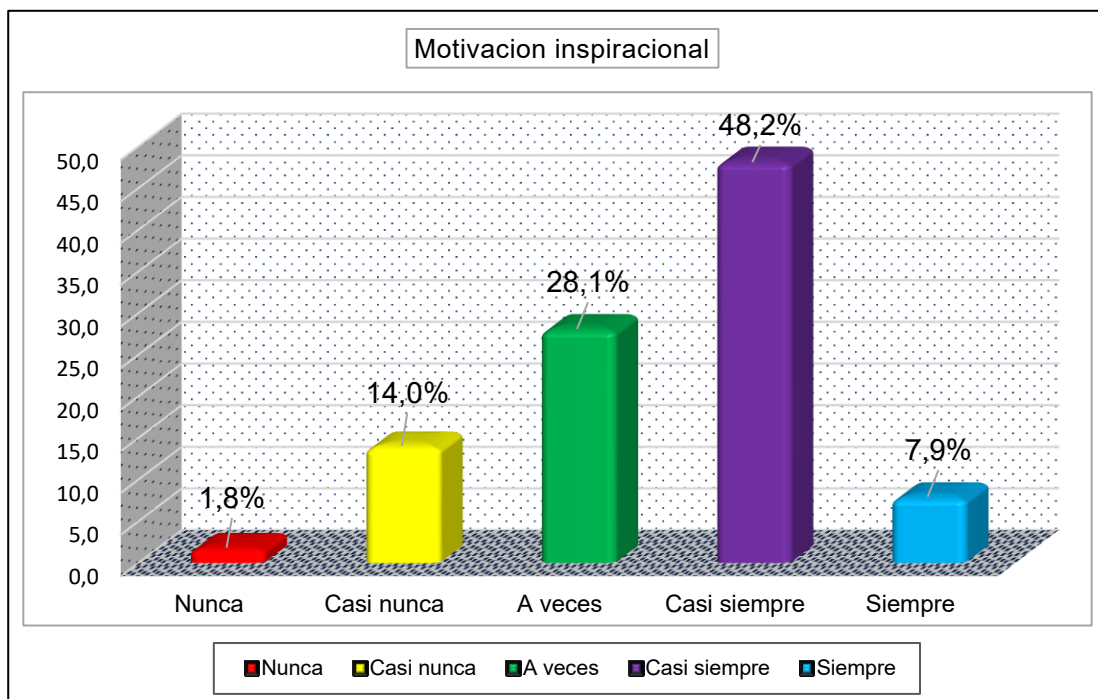
Descripción de frecuencias de la dimensión motivación inspiracional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,8%
Casi nunca	16	14,0%
A veces	32	28,1%
Casi siempre	55	48,2%
Siempre	9	7,9%
Total	114	100,0%

Nota. SPSS V27

Figura 3

Representación en medidas porcentuales de la dimensión motivación inspiracional



Nota. Elaboración propia

Interpretación

Tabla 11 y la **Figura 3** muestran la percepción de la dimensión de "motivación inspiracional" entre los participantes. Los datos indican que la mayoría de los encuestados, un **48.2%**, reporta experimentar esta dimensión "casi siempre", lo cual señala que la motivación inspiracional es frecuentemente percibida. Un **28.1%** indica percibirla "a veces", lo que representa una proporción significativa que experimenta esta motivación de manera ocasional. Por otro lado, un **14.0%** respondió "casi nunca", y un **1.8%** señaló "nunca", indicando que para algunos participantes esta dimensión es poco frecuente o inexistente. Finalmente, un **7.9%** de los encuestados reporta percibir esta motivación inspiracional "siempre", lo cual indica que solo una minoría tiene una experiencia constante de esta dimensión. Estos resultados evidencian una variabilidad en la percepción de la motivación inspiracional, aunque la mayoría la experimenta de manera regular.

Análisis

Con base en la interpretación de los datos, se puede inferir que la percepción de la motivación inspiracional entre los participantes presenta una distribución desigual y no se experimenta de manera uniforme. Esta variabilidad en la percepción podría estar limitando el impacto potencial de esta dimensión en el contexto evaluado. La concentración de respuestas en la categoría "casi siempre" y, en menor medida, en "a veces" indica que, si bien la motivación inspiracional está presente, no se percibe de manera sostenida ni con igual intensidad para todos. La existencia de respuestas en las categorías "casi nunca" y "nunca" sugiere que algunos participantes no experimentan esta motivación de forma significativa, lo que podría señalar diferencias en cómo se transmite o se percibe esta dimensión. Además, el bajo nivel de respuestas en la categoría "siempre" indica que todavía hay margen de mejora para lograr una percepción más consistente. Aumentar la frecuencia y la intensidad de esta motivación inspiracional podría generar un ambiente más cohesivo y motivador, maximizando su impacto positivo en los trabajadores.

Tabla 12

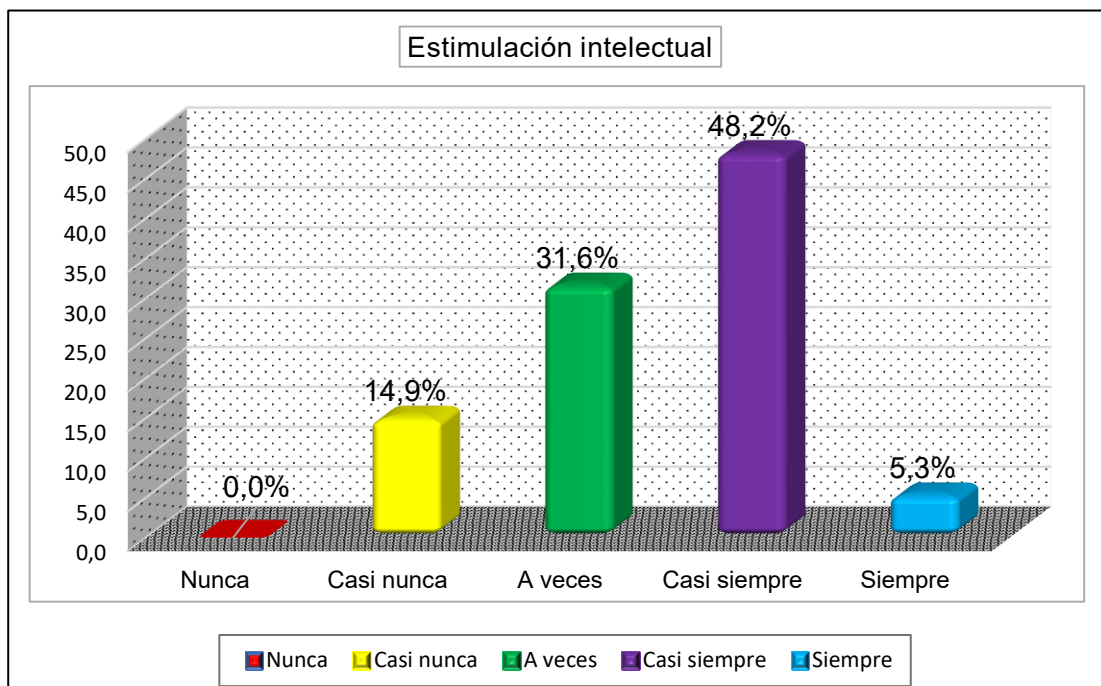
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	17	14,9%
A veces	36	31,6%
Casi siempre	55	48,2%
Siempre	6	5,3%
Total	114	100,0%

Nota. SPSS V27

Figura 4

Representación en medidas porcentuales de la dimensión estimulación intelectual



Nota. Elaboración propia

Interpretación

La **Tabla 12** y la **Figura 4** presentan la percepción de los participantes sobre la dimensión de "estimulación intelectual" dentro de la variable liderazgo transformacional. Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados, un **48.2%**, reporta experimentar esta dimensión "casi siempre", lo cual indica una presencia frecuente de la estimulación intelectual en el liderazgo percibido. Un **31.6%** menciona percibirla "a veces", representando un grupo significativo que experimenta esta dimensión de manera ocasional. Además, un **14.9%** respondió "casi nunca", sugiriendo que para algunos participantes esta dimensión es poco frecuente. Por otro lado, un **5.3%** indicó "siempre", lo que refleja que una minoría tiene una experiencia constante de estimulación intelectual. Finalmente, ningún participante seleccionó "nunca". Estos datos evidencian que, aunque existe una variabilidad en la percepción de la estimulación intelectual, la mayoría de los encuestados la experimenta regularmente en algún grado.

Análisis

A partir de la interpretación de los datos, se puede inferir que la percepción de la dimensión "estimulación intelectual" en el liderazgo transformacional presenta cierta variabilidad entre los participantes, sin una experiencia uniforme. La concentración mayoritaria en la categoría "casi siempre" y en menor medida en "a veces" indica que, aunque esta dimensión está presente en el liderazgo percibido, no se experimenta de manera constante ni con igual intensidad para todos los individuos. La existencia de respuestas en la categoría "casi nunca" sugiere que una parte de los participantes rara vez experimenta esta estimulación intelectual, lo cual podría señalar diferencias en la efectividad o consistencia con que se aplica esta dimensión en el contexto evaluado. Además, el bajo porcentaje de respuestas en "siempre" sugiere que aún hay espacio para reforzar esta dimensión de manera que sea percibida con mayor regularidad y uniformidad. Incrementar la frecuencia de esta estimulación intelectual podría contribuir a fomentar un entorno más dinámico y enriquecedor, potenciando así su impacto positivo en los colaboradores.

Tabla 13

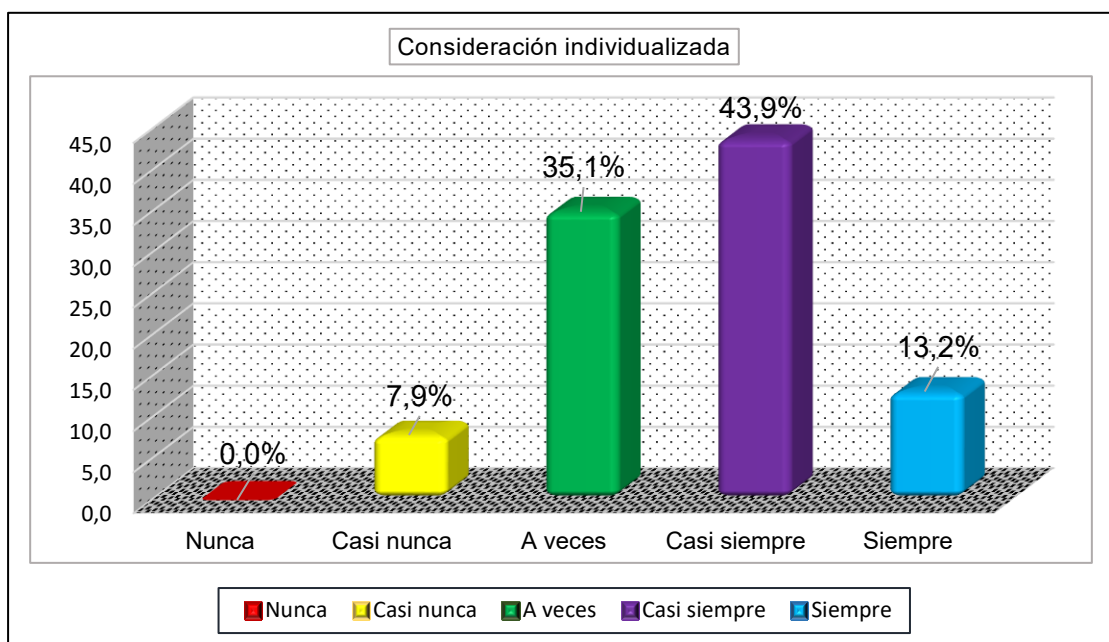
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	9	7,9%
A veces	40	35,1%
Casi siempre	50	43,9%
Siempre	15	13,2%
Total	114	100,0%

Nota. SPSS V27

Figura 5

Representación en medidas porcentuales de la dimensión consideración individualizada



Nota. Elaboración propia

Interpretación

Tabla 13 y la **Figura 5** muestran la percepción de los participantes sobre la dimensión de "consideración individualizada" en el liderazgo transformacional. Los datos indican que la mayoría de los encuestados, un **43.9%**, reporta experimentar esta dimensión "casi siempre", lo cual sugiere que la consideración individualizada es percibida frecuentemente en el liderazgo. Un **35.1%** de los participantes percibe esta dimensión "a veces", lo que representa un grupo significativo que experimenta esta consideración de manera ocasional. Por otro lado, un **7.9%** respondió "casi nunca", indicando que para algunos esta dimensión es poco frecuente. Finalmente, un **13.2%** de los encuestados reporta experimentar esta consideración "siempre", lo que demuestra que una minoría tiene una experiencia constante de esta dimensión. No se registraron respuestas en la categoría "nunca". Estos resultados reflejan una variabilidad en la percepción de la consideración individualizada, con una tendencia a la presencia regular de esta dimensión en la percepción de los encuestados.

Análisis

Con base en la interpretación de los datos, se puede inferir que la percepción de la dimensión de "consideración individualizada" en el liderazgo transformacional presenta una distribución variable entre los participantes. La alta concentración de respuestas en las categorías "casi siempre" y "a veces" sugiere que, aunque esta dimensión es percibida por la mayoría, no se experimenta de manera uniforme o sostenida. La presencia de respuestas en la categoría "casi nunca" indica que algunos individuos rara vez experimentan esta consideración, lo cual podría evidenciar diferencias en la manera en que se manifiesta o percibe esta dimensión en el lugar de estudio. El porcentaje reducido en la categoría "siempre" revela que hay margen para reforzar esta consideración individualizada, de manera que sea percibida con mayor frecuencia. Incrementar la frecuencia de esta dimensión podría fomentar un ambiente de trabajo más personalizado y satisfactorio, potenciando el impacto positivo del liderazgo transformacional en los colaboradores.

4.1.3 Resultados de la segunda variable

En esta sección, se describen los baremos de la variable junto con sus dimensiones correspondientes. Estos baremos resultaron necesarios para establecer los niveles de medición; posteriormente, se presentan los niveles de cada factor analizado.

Tabla 14

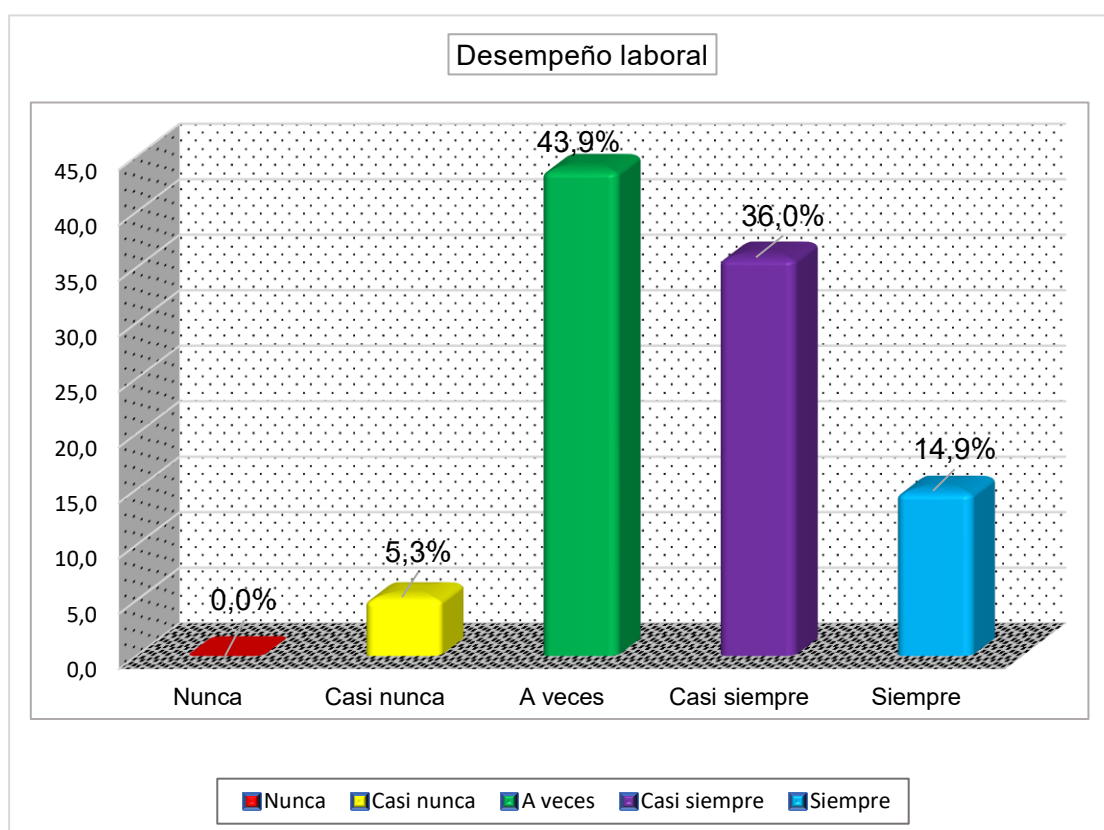
Baremos para la variable desempeño laboral y sus dimensiones

CATEGORIA	V2 Desempeño laboral	D1: Calidad de trabajo	D2: Responsabilida d laboral	D3: Trabajo en equipo	D4: compromiso institucional
Siempre	[50 - 60]	[13 - 15]	[13 - 15]	[13 - 15]	[13 - 15]
Casi siempre	[41 - 50]	[11- 13]	[11- 13]	[11- 13]	[11- 13]
A veces	[31 - 41]	[08 - 10]	[08 - 10]	[08 - 10]	[08 - 10]
Casi nunca	[22 - 31]	[07 - 08]	[07 - 08]	[07 - 08]	[07 - 08]
Nunca	[12 - 22]	[03 - 05]	[03 - 05]	[03 - 05]	[03 - 05]

Nota. Datos obtenidos del procesamiento en Excel

Tabla 15*Descripción de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	6	5,3%
A veces	50	43,9%
Casi siempre	41	36,0%
Siempre	17	14,9%
Total	114	100,0%

Nota. SPSS V27**Figura 6***Representación en medidas porcentuales de la variable desempeño laboral**Nota.* Elaboración propia

Interpretación

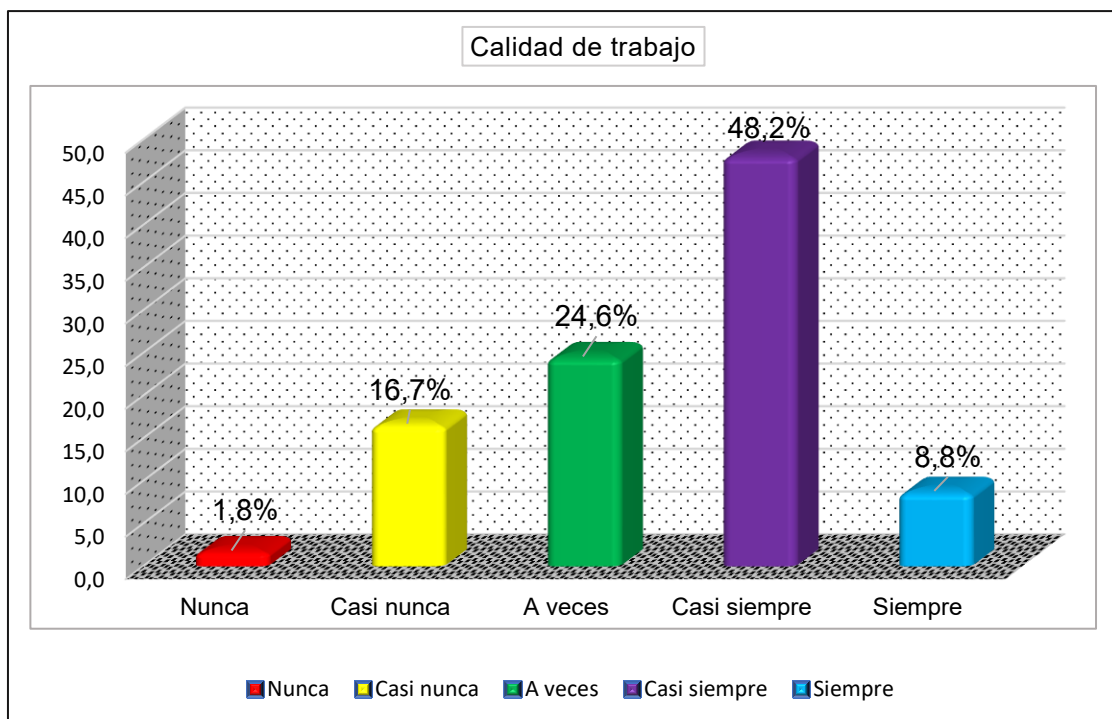
La **Tabla 15** y la **Figura 6** muestran la percepción de los participantes sobre la variable "desempeño laboral". Los datos indican que la mayoría de los encuestados, un **43.9%**, reporta que su desempeño laboral se observa "a veces", lo cual sugiere que una parte significativa de los participantes experimenta un desempeño laboral moderado. Un **36.0%** de los participantes percibe su desempeño "casi siempre", representando a aquellos que muestran una frecuencia alta en su rendimiento laboral. Por otro lado, un **5.3%** respondió "casi nunca", indicando que para algunos el desempeño laboral es poco frecuente. Finalmente, un **14.9%** de los encuestados reporta que su desempeño es "siempre", lo que demuestra que una minoría mantiene un desempeño laboral constante. No se registraron respuestas en la categoría "nunca". Estos resultados reflejan una variabilidad en la percepción del desempeño laboral, con una tendencia a una presencia ocasional a frecuente de un desempeño positivo entre los participantes.

Análisis

Con base en la interpretación de los datos, se observa que la percepción del "desempeño laboral" presenta una distribución diversa entre los participantes. La alta concentración de respuestas en las categorías "a veces" y "casi siempre" indica que, aunque la mayoría de los participantes percibe su desempeño en un nivel intermedio a alto, este no se mantiene de forma completamente uniforme o constante. La presencia de respuestas en la categoría "casi nunca" sugiere que una minoría de los encuestados experimenta un bajo nivel de desempeño laboral, lo cual podría indicar variaciones en las condiciones de trabajo o en las capacidades individuales dentro del grupo estudiado. La categoría "siempre" refleja que un grupo reducido mantiene un desempeño constante, lo cual destaca la necesidad de fortalecer las condiciones que permitan un rendimiento más estable y elevado entre todos los participantes. Mejorar los factores que influyen en el desempeño laboral podría fomentar un entorno de trabajo más eficiente y mejorar los resultados de la organización, contribuyendo así a una mayor productividad y satisfacción laboral.

Tabla 16*Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión Calidad de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	1,8%
Casi nunca	19	16,7%
A veces	28	24,6%
Casi siempre	55	48,2%
Siempre	10	8,8%
Total	114	100.0%

Nota. SPSS V27**Figura 7***Representación en medidas porcentuales de la de la dimensión Calidad de trabajo**Nota.* Elaboración propia

Interpretación

La **Tabla 16** y la **Figura 7** presentan la percepción de los participantes sobre la dimensión de "Calidad de trabajo". Los datos muestran que la mayoría de los encuestados, un 48.2%, reporta experimentar esta dimensión "casi siempre", lo cual sugiere que la calidad del trabajo es frecuentemente percibida de manera positiva. Un 24.6% de los participantes percibe esta dimensión "a veces", indicando que un grupo significativo experimenta esta percepción de manera ocasional. Por otro lado, un 16.7% respondió "casi nunca", lo que refleja que una proporción moderada tiene una experiencia limitada de esta dimensión. Un 8.8% reporta experimentar esta calidad de trabajo "siempre", mostrando que una minoría considera que esta característica es constante. Finalmente, solo un 1.8% respondió "nunca", lo cual indica que es poco común la ausencia de esta percepción.

Análisis

Con base en la interpretación de los datos, se observa que la percepción de la "calidad de trabajo" muestra una distribución variada entre los participantes. La alta concentración de respuestas en las categorías "casi siempre" y "a veces" destaca que la mayoría de los participantes percibe la calidad de trabajo en un nivel medio a alto, aunque con variaciones en la consistencia de esta percepción. La presencia de la categoría "casi nunca" indica que una minoría significativa experimenta un nivel bajo de calidad en el trabajo, lo que podría reflejar diferencias en las condiciones laborales, expectativas o habilidades dentro del grupo analizado. Por otro lado, respuestas en la categoría "siempre" destaca a un grupo reducido que percibe la calidad de trabajo de forma constante y positiva. Sin embargo, la presencia en la categoría "nunca" refleja casos aislados donde la calidad del trabajo no es percibida, lo cual podría requerir una evaluación más detallada para entender las posibles causas. Estos resultados señalan la necesidad de implementar estrategias que fomenten una percepción más uniforme y positiva de la calidad de trabajo entre todos los participantes, mejorando factores como las condiciones laborales, la capacitación y la motivación.

Tabla 17

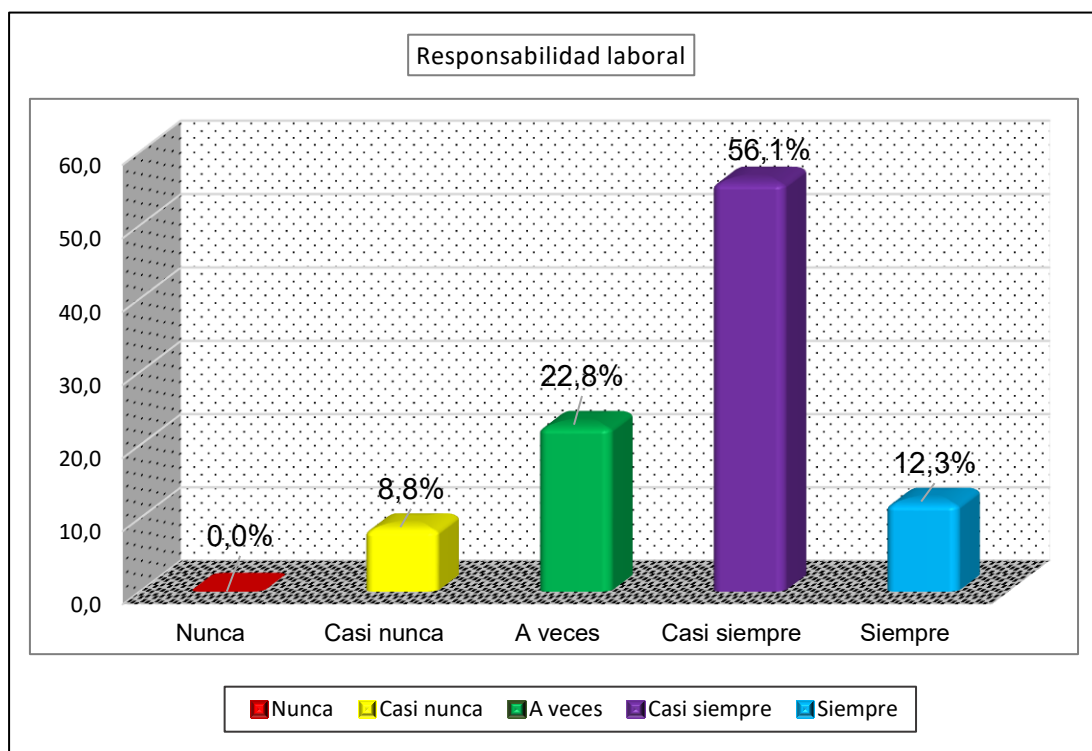
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión responsabilidad laboral de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	10	8,8%
A veces	26	22,8%
Casi siempre	64	56,1%
Siempre	14	12,3%
Total	114	100.0%

Nota. SPSS V27

Figura 8

Representaciones en medidas porcentuales de la dimensión responsabilidad laboral



Nota. Elaboración propia

Interpretación

La **Tabla 17** y la **Figura 8** presentan la percepción de los participantes sobre la dimensión de "responsabilidad laboral" en el desempeño laboral. Los datos muestran que la mayoría de los encuestados, un **56.1%**, reporta experimentar esta dimensión "casi siempre", lo cual destaca que la responsabilidad laboral es percibida frecuentemente. Un **22.8%** indica percibir esta dimensión "a veces", lo que refleja que una parte significativa la experimenta de manera ocasional. Además, un **12.3%** de los participantes reporta percibir esta responsabilidad laboral "siempre", lo que indica que un grupo reducido la considera constante y plenamente integrada en su desempeño. Por otro lado, un **8.8%** respondió "casi nunca", lo que sugiere que una minoría tiene una percepción limitada de esta dimensión, mientras que no se registraron respuestas en la categoría "nunca". Estos resultados reflejan una tendencia hacia la percepción positiva de la responsabilidad laboral, aunque con algunas diferencias en su frecuencia.

Análisis

La percepción de la "responsabilidad laboral" muestra una tendencia predominante hacia niveles altos, evidenciando que la mayoría de los participantes identifica esta dimensión como una característica frecuente en su desempeño laboral. Sin embargo, también se observa un grupo que percibe esta responsabilidad de manera ocasional, lo que puede reflejar variaciones en factores como las condiciones laborales, la cultura organizacional o el compromiso individual. Aunque una minoría considera que esta dimensión es poco frecuente en su experiencia, no se identificaron casos en los que la responsabilidad laboral estuviera completamente ausente. Estos resultados destacan la importancia de fortalecer estrategias que promuevan una experiencia más uniforme y consistente de responsabilidad laboral, favoreciendo así un desempeño más eficiente y alineado con los objetivos organizacionales.

Tabla 18

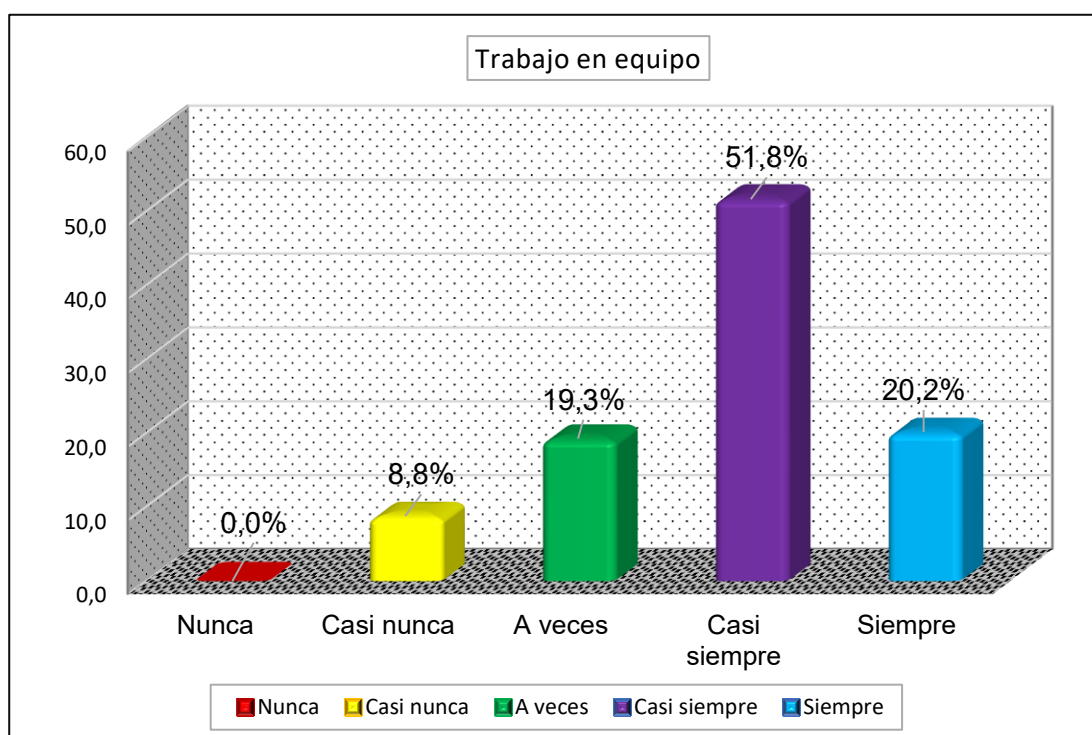
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	10	8,8%
A veces	22	19,3%
Casi siempre	59	51,8%
Siempre	23	20,2%
Total	114	100.0%

Nota. SPSS V27

Figura 9

Representaciones en medidas porcentuales de la dimensión trabajo en equipo



Nota. Elaboración propia

Interpretación

La **Tabla 18** y la **Figura 9** presentan la percepción de los participantes sobre la dimensión de "trabajo en equipo" en el desempeño laboral. Los datos reflejan que más de la mitad de los encuestados, un **51.8%**, reporta experimentar esta dimensión "casi siempre", lo que indica que el trabajo en equipo es una característica predominante en sus experiencias laborales. Un **20.2%** de los participantes reporta que perciben esta dimensión "siempre", mostrando que un grupo considerable considera el trabajo en equipo como una práctica constante y consolidada. Un **19.3%** percibe esta dimensión "a veces", evidenciando que un grupo significativo la experimenta de manera ocasional. Por otro lado, un **8.8%** reporta esta dimensión "casi nunca", lo que refleja que un pequeño porcentaje tiene una percepción limitada del trabajo en equipo, mientras que no se registraron respuestas en la categoría "nunca". Estos resultados muestran una tendencia general hacia una percepción positiva del trabajo en equipo, aunque con algunas diferencias en la frecuencia con que se experimenta.

Análisis

La percepción del "trabajo en equipo" refleja una fuerte presencia en el entorno laboral de los participantes, siendo una práctica comúnmente reconocida y valorada. La mayoría de los participantes identifica esta dimensión como algo frecuente en sus actividades, lo que resalta la importancia de la colaboración en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sin embargo, existen variaciones en la percepción, ya que un grupo menor reporta experimentarlo de forma ocasional o limitada. Estas diferencias pueden estar asociadas a factores como la dinámica grupal, la asignación de roles o la comunicación interna. No se identificaron casos donde el trabajo en equipo estuviera completamente ausente, lo que sugiere que, aunque con variaciones, esta dimensión es un aspecto central en el desempeño laboral. Promover un entorno que fomente la cooperación y fortalezca las relaciones entre los equipos puede contribuir a un desempeño más cohesionado y efectivo.

Tabla 19

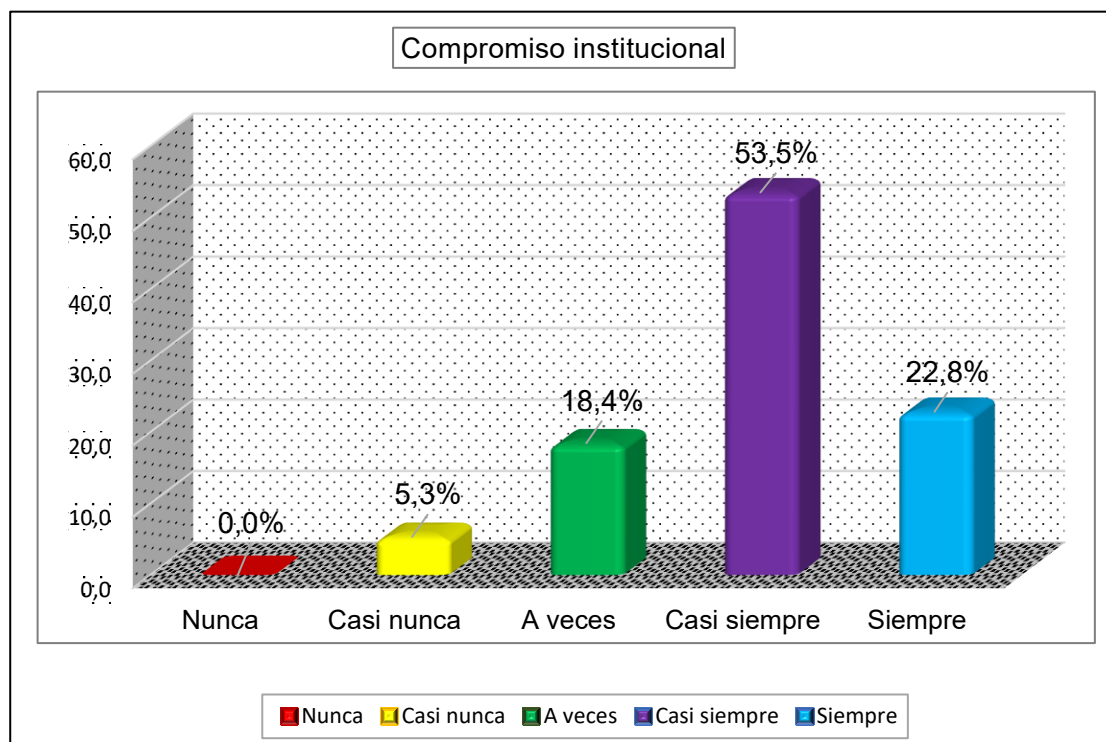
Descripción de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso institucional de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	6	5,3%
A veces	21	18,4%
Casi siempre	61	53,5%
Siempre	26	22,8%
Total	114	100.0%

Nota. SPSS V27

Figura 10

Representaciones en medidas porcentuales de la dimensión compromiso institucional de la variable desempeño laboral



Nota. Elaboración propia

Interpretación

La **Tabla 19** y la **Figura 10** muestran la percepción de los participantes sobre la dimensión de "compromiso institucional" en el desempeño laboral. Los datos evidencian que más de la mitad de los encuestados, un **53.5%**, perciben esta dimensión "casi siempre", lo que confirma que el compromiso institucional es una característica regularmente presente en sus experiencias laborales. Además, un **22.8%** de los participantes reporta que perciben este compromiso "siempre", lo cual indica que un grupo considerable lo experimenta de manera constante y consolidada. Un **18.4%** de los encuestados percibe esta dimensión "a veces", lo que demuestra que una parte significativa experimenta el compromiso de forma ocasional. Por otro lado, un **5.3%** reporta que lo perciben "casi nunca", mientras que no se registraron respuestas en la categoría "nunca". Estos resultados reflejan una tendencia general hacia una percepción positiva del compromiso institucional, con variaciones en la frecuencia de su experimentación.

Análisis

La percepción del "compromiso institucional" refleja una fuerte presencia en el entorno laboral de los participantes, siendo una práctica comúnmente reconocida y valorada. La mayoría de los participantes identifica esta dimensión como algo frecuente en sus actividades, lo que resalta la importancia del compromiso hacia los objetivos organizacionales. Sin embargo, existen variaciones en la percepción, ya que un grupo menor reporta experimentarlo de forma ocasional o limitada. Estas diferencias pueden estar relacionadas con factores como la cultura organizacional, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo profesional. No se identificaron casos en los que el compromiso institucional estuviera completamente ausente, lo que indica que, aunque con variaciones, esta dimensión es un aspecto fundamental en el desempeño laboral.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Las derivaciones inferenciales comienzan con el desarrollo del análisis de normalidad, con el propósito de determinar la distribución de la información obtenida. Se utilizó el método de Kolmogorov-Smirnov, ya que los datos analizados excedieron los 50 ($n=114$).

1. Planteamiento de hipótesis

H0: Se sigue una alineación normal. Conciérne aplicar el factor paramétrico r de Pearson.

H1: No se sigue una alineación normal. Se aplica el factor no paramétrico de Rho de Spearman.

Si el grado de significancia (p) es mayor a 0.05, se asevera la conjetura nula (H_0).

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.109	114	0.002
Desempeño laboral	0.110	114	0.002

Nota. SPSS v27

Análisis

Tal como se observa en la Tabla 20, los datos no superaron el nivel de significancia establecido (0,05) para ambas variables. El estadístico de prueba empleado fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyos resultados, con $p < 0,05$, confirmaron la pertinencia de este análisis para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de forma no paramétrica.

Decisión

Dado que los datos no presentan una distribución normal, se debe emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman para verificar las hipótesis planteadas. Este coeficiente puede tomar valores dentro del rango:

Tabla 21

Valores de Spearman

Valor	Criterio
$r = 1.00$	Relación perfecta positiva y grande
0.9 a 0.99	Relación positiva muy alta
0.7 a 0.89	Relación positiva alta
0.4 a 0.69	Relación positiva moderada
0.2 a 0.39	Relación positiva baja
0.01 a 0.19	Relación positiva muy baja
0	Relación nula
$r = -1.00$	Correlación negativa perfecta y grande

Nota. Nivel de correlación en base al coeficiente de correlación de Spearman

4.2.2 Prueba de hipótesis general

1. Planteamiento de hipótesis:

H1: Existe un grado de relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

Ho: No Existe un grado de relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

2. Nivel de significancia

$\text{Alfa} = 0.05$

3. Estadístico de prueba

Tabla 22

Correlación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio

			Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

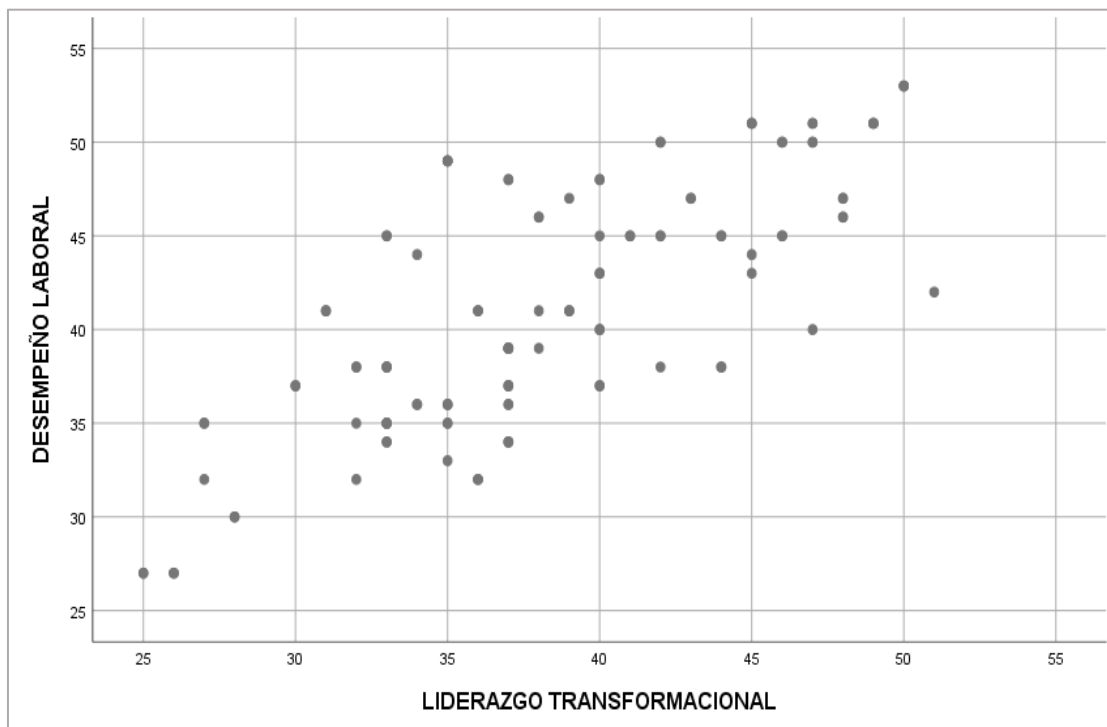
En la **tabla 22** presenta la correlación entre las variables "liderazgo transformacional" y "desempeño laboral" de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio. Utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho = 0.734$, indicando una correlación positiva alta. Además, el valor de significancia ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

Interpretación

Estos hallazgos subrayan la importancia del liderazgo transformacional en la mejora del desempeño laboral. Un liderazgo efectivo, que inspire y motive a los empleados, se asocia significativamente con un mejor rendimiento en sus tareas laborales. Por lo tanto, se recomienda a las instituciones de salud considerar la implementación de programas de desarrollo de liderazgo transformacional como una estrategia clave para optimizar el desempeño de su personal.

Figura 11

Gráfico de dispersión de la variable liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024



Nota. Spss v27

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 1

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe un grado de relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

Hi: Existe un grado de relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadística de prueba

Tabla 23

Correlación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral

			Influencia idealizada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

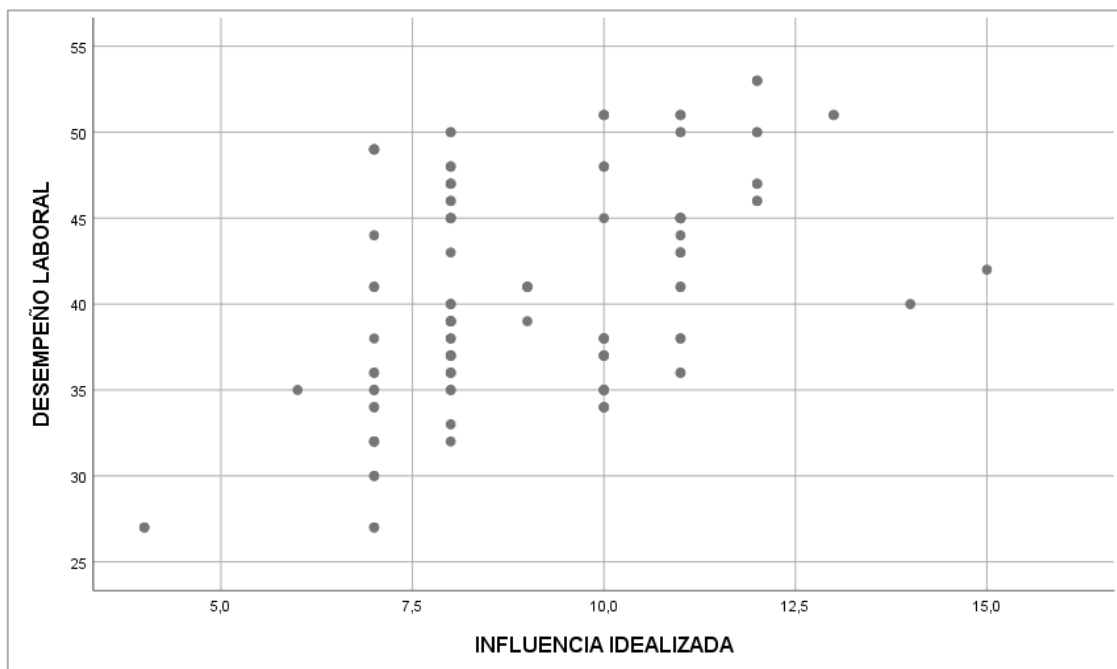
Considerando el objetivo específico 1, los resultados presentados en la **Tabla 23**, el coeficiente de correlación de rho de Spearman obtenido fue ($\rho = 0.481$; $p < 0.05$). Este valor indica que existe una correlación positiva moderada. Es así que rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 por lo que se concluye que existe una relación significativa entre la Influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado.

Interpretación

Estos resultados sugieren que los líderes que exhiben comportamientos de influencia idealizada, como ser modelos para seguir y generar respeto y confianza, pueden mejorar el rendimiento laboral de sus empleados. Este hallazgo es relevante para los gestores de salud que buscan implementar estrategias de liderazgo efectivas para mejorar el desempeño organizacional y la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.

Figura12

Gráfico de dispersión la dimensión Influencia idealizada y el desempeño laboral



Nota. Spss v27

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2

1. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe un grado de relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

Ho: No existe un grado de relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadístico de prueba

Tabla 24

Correlación entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño laboral

			Motivación inspiracional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

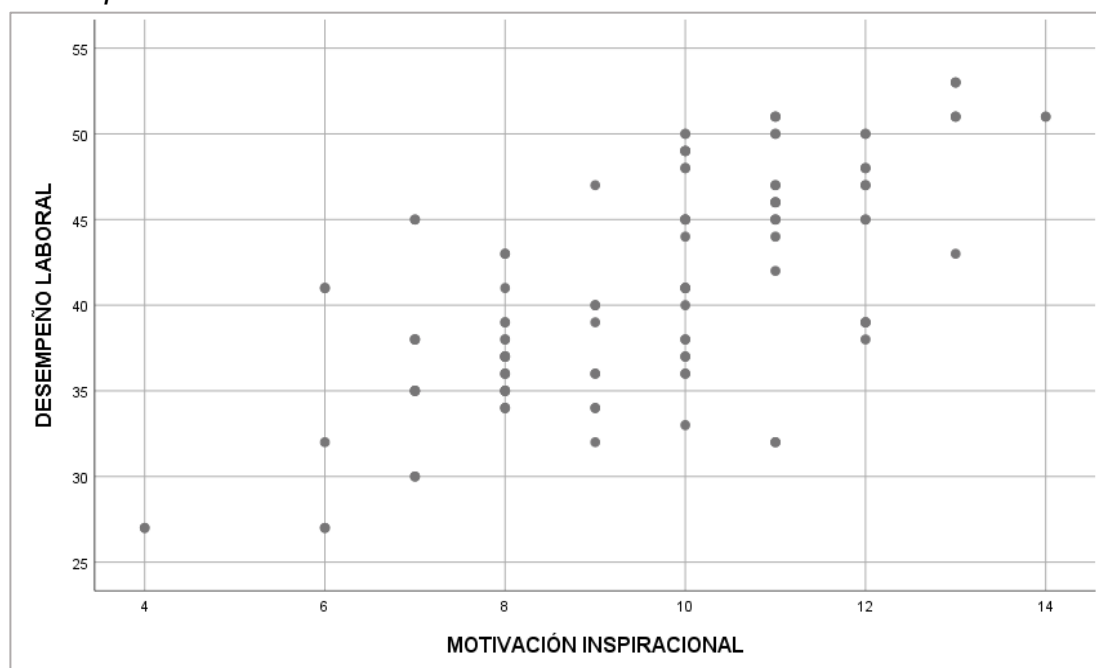
Considerando el objetivo específico 2, los resultados presentados en la Tabla 24, el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido fue ($\rho = 0.696$; $p < 0.05$). Este valor indica que existe una correlación positiva moderada entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

Interpretación

Estos resultados sugieren que los empleados que experimentan altos niveles de motivación inspiracional, promovida por sus líderes, tienden a tener un mejor desempeño laboral. Esta evidencia es crucial para los directivos que buscan implementar estrategias de liderazgo efectivas para mejorar el rendimiento organizacional y la satisfacción laboral de los empleados así mismo su coeficiente de determinación es de 0.4844 indica que la motivación inspiracional incide en el desempeño laboral en un 48.44%.

Figura 13

Gráfico de dispersión de la dimensión motivación inspiracional y el desempeño laboral.



Nota. Spss v27

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

1. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe un grado de relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

Ho: No existe un grado de relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadístico de prueba

Tabla 25

Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral

			Estimulación intelectual	Desempeño laboral
Rho de spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

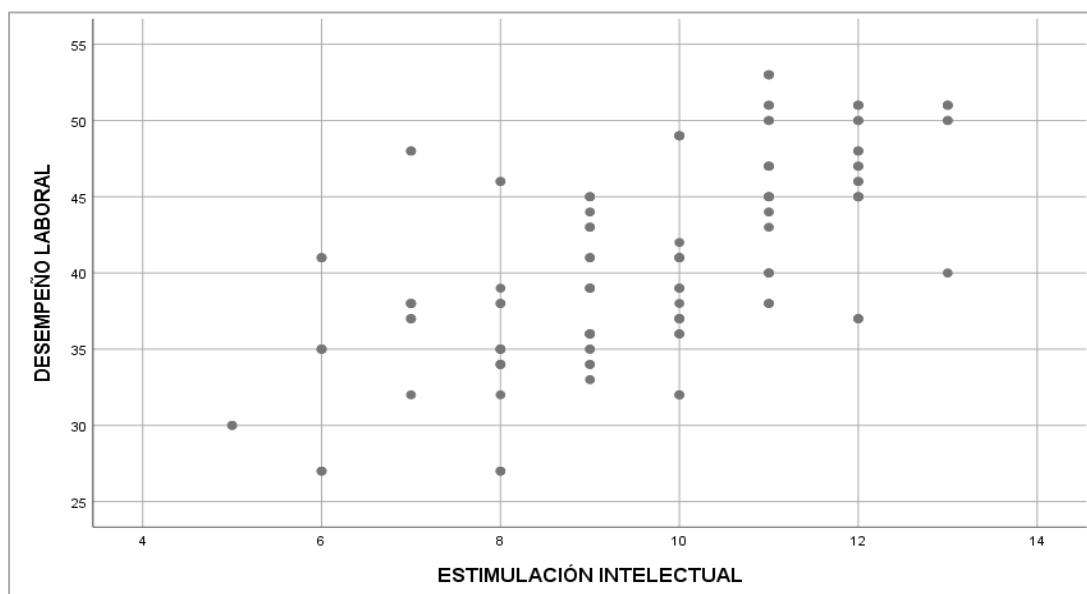
Considerando el objetivo específico dos, los resultados presentados en la Tabla 25, el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido fue ($\rho = 0.660$; $p < 0.05$). Según este valor, existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, aceptamos la H_1 y rechazamos la H_0 , lo que indica que existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024

Interpretación

Este hallazgo implica que a mayor estimulación intelectual por parte de los líderes, mejor es el desempeño laboral de los empleados. La significancia bilateral de 0.000 reafirma que la relación observada no es producto del azar, sino que tiene una relevancia estadística considerable. Estos resultados son cruciales para los líderes organizacionales, ya que sugieren que fomentar la estimulación intelectual puede ser una estrategia efectiva para mejorar el rendimiento laboral.

Figura 14

Gráfico de dispersión de la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral.



Nota. Spss v27

4.2.6 Prueba de hipótesis específica 4

1. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe un grado de relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.

Ho: No existe un grado de relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024

2. Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3. Estadístico de prueba

Tabla 26

Correlación entre la dimensión la consideración individualizada y el desempeño laboral

		Consideración individualizada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	114
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,519**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114

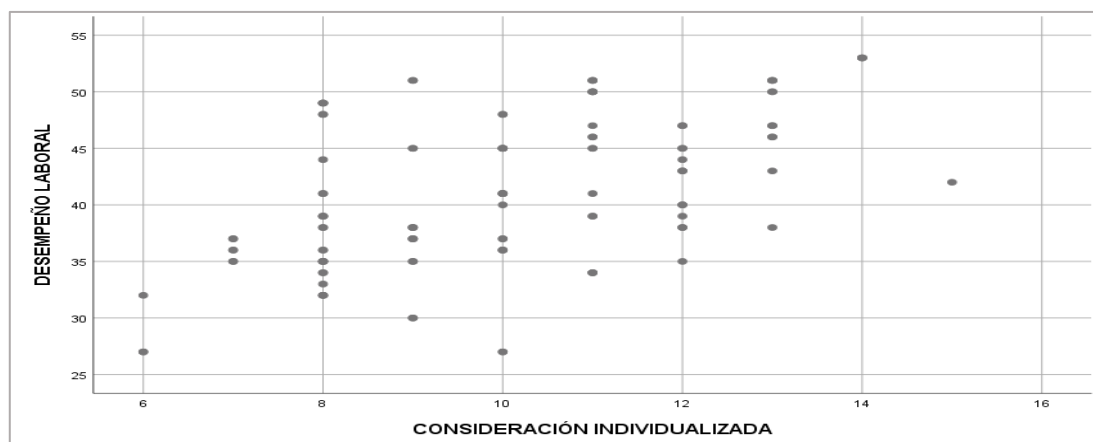
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión estadística

Considerando el objetivo específico 4, los resultados presentados en la Tabla 26, el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido fue ($\rho = 0.519$; $p < 0.05$). Según este valor, existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, aceptamos la H_1 y rechazamos la H_0 , lo que indica que existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio.

Figura 15

Grafico de dispersión de la dimensión consideración individualizada y el desempeño laboral



DISCUSIÓN

En cuanto al **objetivo general** de esta investigación, fue determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado. El análisis de los resultados permitió confirmar la hipótesis general planteada, evidenciando una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Los datos obtenidos mediante la prueba de correlación Spearman revelaron un coeficiente de $\rho = 0.734$, con un nivel de significancia $p < 0.05$, lo cual indica una relación de grado alto entre ambas variables. Este hallazgo respalda la idea de que un liderazgo transformacional efectivo influye directamente en el rendimiento laboral de los trabajadores, fortaleciendo aspectos como el compromiso, la calidad del trabajo y la cooperación dentro del equipo. Estos resultados son consistentes con lo propuesto por Reynoso et al. (2020), donde explica que el liderazgo transformacional implica una relación mutua entre líder y seguidores, generando cambios en las motivaciones, valores y creencias, con enfoque en el logro de metas compartidas y el desarrollo personal y colectivo. Asimismo, los hallazgos se alinean con investigaciones previas como las de Guillén (2021), quien reportó una correlación positiva y significativa entre estas variables en un contexto organizacional, obteniendo un coeficiente de Spearman de $\rho = 0.619$. De manera similar. En el marco de este estudio, se observó que el 57.0% de los encuestados percibió el liderazgo transformacional "a veces", mientras que un 29.8% lo experimentó "casi siempre". En términos de desempeño laboral, un 43.9% reportó percibirlo "a veces", y un 36.0% lo consideró "casi siempre". Estos datos reflejan una tendencia hacia una relación positiva entre ambas variables, aunque con variaciones en la percepción de los participantes indicando que todavía hay espacio para mejorar las prácticas de liderazgo en la institución. La implementación de estrategias que fortalezcan las dimensiones del liderazgo transformacional podría optimizar significativamente el rendimiento laboral de los colaboradores. Finalmente, los resultados obtenidos y su congruencia con estudios previos validan la relevancia del liderazgo transformacional como un

componente esencial para el desempeño laboral en contextos de salud. Este estilo de liderazgo no solo promueve el desarrollo profesional de los trabajadores, sino que también contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales, garantizando una mejor calidad en la atención ofrecida a la comunidad.

En cuanto al **primer objetivo específico** de esta investigación fue determinar el grado de relación entre la dimensión de influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado. Según los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman, se identificó una correlación positiva moderada con un coeficiente de $p = 0.481$ y un nivel de significancia $p < 0.05$. Estos hallazgos indicaron que los comportamientos asociados con la influencia idealizada, tales como ser un modelo para seguir y generar respeto y confianza en los seguidores, tienen una relación significativa con la mejora del desempeño laboral de los empleados. De acuerdo con Alarcón y Campana (2020), la influencia idealizada se caracteriza por la capacidad del líder para inspirar a sus seguidores al ejemplificar valores éticos, comportamientos admirables y un alto estándar de conducta moral, fomentando un fuerte sentido de identificación y compromiso. En este contexto, los resultados de la investigación destacan que los trabajadores perciben en los líderes del centro de salud atributos que promueven confianza y respeto, lo que contribuye positivamente a su rendimiento laboral. Estos hallazgos son congruentes con lo reportado por Salazar (2023), quien encontró una correlación positiva moderada y significativa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral ($p = 0.499$; $p < 0.05$). Este autor concluyó que cuando el líder demuestra credibilidad y valores sólidos, genera una identificación de los trabajadores con los propósitos organizacionales, impactando favorablemente su desempeño. De manera similar, Guillén (2021) identificó que un aumento en la percepción de la influencia idealizada por parte del líder está directamente relacionado con una mejora en el rendimiento de los empleados, reforzando la importancia de este estilo de liderazgo en contextos laborales estableciendo que existe una relación directa entre las variables antes mencionadas,

obteniendo un Rho de Spearman 0,619 positivo y el grado de significancia de la prueba fue ($p=,000 < \alpha=0,05$) eso indica que se accedió la hipótesis alterna llegando a la conclusión de que hay relación significativa entre lo que es liderazgo y desempeño laboral del personal.

El **segundo objetivo específico** de esta investigación buscó determinar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado en 2024. Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación positiva moderada ($p = 0.696$; $p < 0.05$), lo que indica que existe una relación significativa entre ambas. La motivación inspiracional, como dimensión del liderazgo transformacional, se caracteriza por la capacidad del líder para transmitir confianza, entusiasmo y una visión inspiradora. Este hallazgo concuerda con los resultados de Guzmán (2020), quien en su estudio sobre el sector público de Quito reportó que la motivación inspiracional generaba mayor compromiso y rendimiento laboral en los empleados. Estos resultados destacan la importancia de líderes que alineen la visión organizacional con las metas personales de sus colaboradores. Asimismo, investigaciones como la de Saldarriaga (2021), desarrollada en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Perú, encontraron que la motivación inspiracional tuvo una influencia significativa en el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Rho de 0.606, lo que subraya la consistencia de estos hallazgos en contextos públicos y organizacionales similares. En este estudio, el análisis descriptivo indicó que el 49.12% de los trabajadores perciben ocasional la práctica de motivación inspiracional, lo que sugiere una oportunidad para mejorar esta dimensión. Según Bass y Avolio (2006), una motivación inspiracional adecuada no solo incrementa la productividad, sino también refuerza el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral, elementos esenciales en instituciones de salud que enfrentan retos constantes. Finalmente, los hallazgos subrayan la necesidad de desarrollar competencias en comunicación efectiva, establecimiento de metas claras y reconocimiento oportuno, estrategias que potencian la motivación inspiracional y, por ende, el desempeño laboral.

El **tercer objetivo específico** de esta investigación buscó determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación moderado positivo ($\rho = 0.660$, $p < 0.05$), lo que evidencia una relación significativa. Este hallazgo subraya que los trabajadores que perciben una mayor estimulación intelectual por parte de sus líderes tienden a desarrollar mejores estrategias para resolver problemas y a implementar enfoques innovadores en sus actividades laborales. La estimulación intelectual, como parte del liderazgo transformacional, fomenta el razonamiento crítico y la creatividad, lo que se traduce en un desempeño laboral más eficiente y efectivo, alineado con lo expuesto por Birasnav (2014), quien destaca la importancia de esta dimensión en contextos organizacionales exigentes. Adicionalmente, se identificó que el 46.2% de los trabajadores evaluados consideran ocasional la aplicación de estrategias de estimulación intelectual en su entorno laboral, lo cual representa una oportunidad de mejora. Este resultado coincide con lo reportado por Salazar (2023), quien encontró una relación baja ($\rho = 0.391$) en un contexto regional, sugiriendo que este componente del liderazgo transformacional podría ser fortalecido para alcanzar un impacto mayor en el desempeño. Los antecedentes teóricos también respaldan estos hallazgos. Bass y Avolio (2006) señalan que la estimulación intelectual permite a los líderes promover un ambiente donde los errores no se penalizan, sino que se convierten en oportunidades de aprendizaje. Esto crea un espacio para que los trabajadores exploren nuevas ideas y enfoques, incrementando su confianza y habilidades laborales. Sin embargo, a pesar de la correlación significativa, el impacto moderado sugiere que otros factores, como los recursos disponibles y las políticas organizacionales, también podrían influir en el desempeño laboral.

El **cuarto objetivo específico** de esta investigación buscó determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio permitió identificar una

correlación significativa, lo que respalda la hipótesis planteada en la investigación. La consideración individualizada es una dimensión clave del liderazgo transformacional que enfatiza la atención personalizada a las necesidades y potencialidades de cada colaborador, actuando como un catalizador para mejorar su compromiso y rendimiento. Los resultados del estudio, que mostraron un coeficiente significativo entre esta dimensión y el desempeño laboral, son consistentes con investigaciones previas. Por ejemplo, Salazar (2023) identificó una relación moderada entre la consideración individualizada y el desempeño laboral ($Rho = 0.490$, $p < 0.05$). Del mismo modo, Saldarriaga (2021) encontró una correlación similar con un coeficiente Rho de 0.394 ($p < 0.05$). Estos hallazgos reafirman que un trato personalizado fomenta la identificación con la institución, la motivación y la calidad del trabajo. En el caso del Centro de Salud Nuevo Milenio, el trato diferencial permitió a los trabajadores sentirse valorados, fomentando una mayor identificación con la institución y una mejora en indicadores como la calidad del trabajo y el trabajo en equipo. Sin embargo, otras investigaciones como la de Cedano (2021), en la industria de palma aceitera, mostraron que no siempre se observa una relación significativa entre estas variables ($p = 0.074$). Por otro lado, se identificaron áreas de mejora relacionadas con la falta de mecanismos estructurados para diagnosticar y atender necesidades individuales. Estas limitaciones pueden restringir el potencial de este enfoque de liderazgo, especialmente en contextos con alta carga laboral y recursos limitados. En línea con la propuesta de Bass y Avolio (2006), la implementación de programas de desarrollo profesional y la retroalimentación continua podrían potenciar aún más los beneficios observados. Finalmente, los hallazgos subrayan la relevancia de integrar estrategias de liderazgo que prioricen el desarrollo individualizado como herramienta para optimizar el desempeño laboral. Los resultados son coherentes con el estudio de Noblecilla (2021), quien evidenció una relación alta y significativa entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en asesores de cobranza ($Rho = 0.779$, $p < 0.05$), lo que demuestra que este estilo de liderazgo es efectivo en distintos sectores y niveles organizacionales.

CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio, mediante la prueba de correlación de Spearman, se identificó una correlación positiva alta con un coeficiente de ($\rho = 0.734$, $p < 0.001$). Este resultado demuestra que un liderazgo transformacional, expresado por la motivación inspiracional y la consideración individualizada, tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. Los datos descriptivos indican que el 57.0% de los trabajadores percibieron el liderazgo transformacional como ocasional (a veces), mientras que un 29.8% lo consideró frecuente (casi siempre). Esto indica una falta de coherencia en la aplicación de este tipo de liderazgo, posiblemente debido a una comunicación irregular de la visión organizacional o a la ausencia de prácticas constantes de motivación y reconocimiento. Estas inconsistencias podrían limitar la capacidad del liderazgo transformacional para generar un impacto sostenido en el desempeño de los trabajadores y en la calidad del servicio hospitalario.

Segunda: Se ha determinado una relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio mediante la prueba de correlación de Spearman, se identificó una correlación positiva moderada con un coeficiente de ($\rho = 0.481$, $p < 0.05$). Este hallazgo evidencia que comportamientos de los líderes, como actuar como modelo a seguir, generar respeto y transmitir confianza, tienen un impacto positivo en el desempeño laboral. Los datos descriptivos muestran que el 42.1% de los trabajadores percibieron esta dimensión como frecuente (casi siempre), mientras que el 33.3% la consideraron intermitente (a veces) y el 19.3% como poco frecuente (casi nunca). Esto podría reflejar que algunos líderes son percibidos como confiables en situaciones clave, como la resolución de conflictos o la toma de decisiones bajo presión, pero fallan en mantener esa confianza de manera constante en interacciones cotidianas, como reuniones de equipo o el seguimiento a las tareas asignadas. Esta

inconsistencia puede generar dudas en los trabajadores sobre la credibilidad y el compromiso del liderazgo, afectando su motivación y desempeño general.

Tercera: Se ha determinado una relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio, mediante la prueba de correlación de Spearman, se identificó una correlación positiva moderada con un coeficiente de ($\rho = 0.696$, $p < 0.05$). Este hallazgo evidencia que comportamientos de los líderes orientados a transmitir confianza, entusiasmo y una visión inspiradora tienen un impacto positivo en el desempeño laboral. Los datos descriptivos reflejan que el 48.2% de los trabajadores percibió esta dimensión como frecuente (casi siempre), mientras que el 28.1% la consideró ocasional (a veces), un 14.0% respondió casi nunca, y un 7.9% indicó siempre. Esto podría deberse a que los líderes inspiran en reuniones generales o en momentos de crisis, como cuando se enfrentan a auditorías externas o necesitan cumplir con metas de atención de pacientes, pero no mantienen esta inspiración en actividades diarias más rutinarias, como el seguimiento de tareas individuales o la gestión de conflictos menores. Este desequilibrio puede generar inconsistencias en la percepción de los trabajadores y reducir el impacto del liderazgo en el rendimiento del equipo.

Cuarta: Se ha determinado una relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio, con un coeficiente de correlación positiva moderada ($\rho = 0.660$, $p < 0.05$). Este resultado subraya que la capacidad de los líderes para fomentar la creatividad, el razonamiento crítico y la resolución de problemas contribuye significativamente a un desempeño laboral más eficiente y efectivo. Sin embargo, los datos descriptivos muestran que el 31.6% de los trabajadores percibió esta dimensión del liderazgo transformacional como ocasional (a veces), mientras que el 48.2% la consideró frecuente (casi siempre), lo que podría deberse a que los líderes no están impulsando de forma constante el pensamiento creativo ni brindando el apoyo necesario para resolver problemas complejos. Esto podría traducirse en que los trabajadores

enfrentan obstáculos para proponer mejoras en sus tareas diarias, como el uso eficiente de recursos o la optimización de procesos clínicos, afectando su desempeño general.

Quinta: Finalmente, se ha determinado una relación significativa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado en 2024, con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.519$, $p < 0.05$). Los datos descriptivos muestran que el 43.9% de los trabajadores percibieron esta dimensión como frecuente (casi siempre), el 35.1% como ocasional ("a veces"), y el 7.9% como poco frecuente (casi nunca), mientras que un 13.2% la percibió como constante (siempre). Esto podría reflejar que, aunque los líderes logran atender las necesidades individuales de algunos trabajadores de forma periódica, persisten inconsistencias en el trato diferenciado, lo que genera desigualdades en la percepción de apoyo y valoración por parte del liderazgo. Estas variaciones pueden limitar la motivación y el compromiso de ciertos colaboradores, afectando el desempeño general del equipo.

SUGERENCIAS

Primera: Se sugiere implementar un programa de formación para líderes, enfocado en habilidades de motivación inspiracional y consideración individualizada, similar a los talleres del Servicio Nacional de Salud del Reino Unido (NHS), que han mejorado el desempeño laboral. Además, establecer un sistema regular de reconocimiento al desempeño, como el programa (Héroes de la Salud) en Chile, y reforzar la comunicación frecuente de la visión organizacional mediante reuniones breves diarias, siguiendo el modelo de los (huddles) de la Clínica Mayo, fortalecerá la conexión entre liderazgo y desempeño. Finalmente, realizar encuestas trimestrales para evaluar el liderazgo permitirá ajustes continuos, asegurando que este impacto positivo se mantenga de forma sostenida, mejorando la calidad del servicio.

Segunda: Se recomienda establecer un programa de mentoría interna en el que los líderes actúen como modelos a seguir de manera constante, proporcionando ejemplos claros de conducta profesional y ética. Además, implementar un sistema de retroalimentación continua mediante reuniones quincenales permitirá evaluar su desempeño tanto en situaciones cotidianas como estratégicas. Complementariamente, diseñar talleres prácticos sobre resolución de conflictos y toma de decisiones bajo presión, utilizando simulaciones de casos reales, fortalecerá la capacidad de los líderes para generar confianza en momentos críticos y en interacciones diarias, promoviendo así un entorno laboral más cohesionado y eficiente.

Tercera: Se sugiere implementar reuniones semanales breves orientadas a la motivación y la alineación de objetivos, permitiendo a los líderes reforzar la confianza y el entusiasmo en actividades rutinarias. Además, establecer un sistema de reconocimiento inmediato para logros individuales o grupales, a través de herramientas como tableros de desempeño o felicitaciones digitales, contribuirá a mantener una inspiración constante en las tareas diarias. De manera complementaria, diseñar capacitaciones prácticas en gestión de conflictos menores y seguimiento efectivo de tareas, utilizando casos del

entorno hospitalario, asegurará que los líderes mantengan su rol inspirador tanto en momentos clave como en la rutina diaria, promoviendo así un desempeño laboral consistente y motivado.

Cuarta: Se recomienda implementar sesiones regulares de lluvia de ideas dirigidas por los líderes, enfocadas en identificar soluciones creativas a problemas cotidianos, como la optimización de recursos o la mejora de procesos clínicos. Estas sesiones deben complementarse con capacitaciones prácticas en técnicas de resolución de problemas y razonamiento crítico, integrando dinámicas participativas que incluyan escenarios reales del entorno laboral. Además, establecer un programa de propuestas de mejora, donde los trabajadores puedan presentar sus ideas y recibir retroalimentación y apoyo para implementarlas, permitirá consolidar un ambiente donde la creatividad y la innovación sean parte de las tareas diarias, mejorando el desempeño general del equipo.

Quinta: Se sugiere implementar un sistema de reuniones individuales periódicas entre los líderes y cada trabajador, donde se evalúen sus necesidades, metas y desafíos específicos, asegurando un trato equitativo y continuo. Complementariamente, establecer un plan de desarrollo personalizado para cada colaborador permitirá identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento, fomentando un sentido de apoyo y valoración constante. Además, se sugiere implementar una política de reconocimiento individual que destaque públicamente los logros y aportes de cada trabajador, promoviendo una percepción de equidad y motivación en el equipo, lo que contribuirá a mejorar su desempeño y compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, J. y Campana, A. (2020). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria -Ugel Maynas - Loreto, 2018. Bigbang, 9(4), 2018–2021. <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i4.652>
- Aranda Núñez, J. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021.
- Araujo, M. y Leal, M (2007), tesis denominada “Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas”, Universidad Rafael Bellos Chacín – Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Ali, I., & Alharbi, O. (2020). COVID-19: Disease, management, treatment, and social impact. The Science of the total environment, 728, 138861. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138861>
- Bautista, N. (2021). Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones. Manual moderno. https://www.google.com.pe/books/edition/Proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cualitativa/yr2CEAAQBAJ?hl=es419&gbpv=1&dq=metodo+inductivo+%2Bdefinici%C3%B3n+%2Bcuantitativo&pg=PT282&printsec=frontcover
- Birasnav, M. (2014). Gestión del conocimiento y desempeño organizacional en la industria de servicios: el papel del liderazgo transformacional más allá de los efectos del liderazgo transaccional. Revista de investigación empresarial, 67 (8), 1622-1629.
- Breevaart, K., & Bakker, A. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. Journal of occupational health psychology, 23(3), 338-349. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp000008>

- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica (1 ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Caravedo Molinari, B. (2015). ¿Es posible el liderazgo en el Perú actual?: problemas y perspectivas en la política, empresa y sociedad peruana. Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/972>
- Cárdenas, J. (2018). Investigación Cuantitativa. Berlín, Alemania: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.
- Cappelletti Rodriguez, G. H. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del proyecto especial Madre de Dios, 2020.
- Cedano Del Aguila, G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Industria de Palma Aceitera de Loreto y San Martín SA, Yurimaguas–2020.
- Chávez-Rivera, R., Andrade-Sánchez, L., & Navarro-Serna, L. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional: Revisión sistemática de la literatura. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 1-18.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37029>
- Durán Delgado, J. E. (2020). Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- EAE, Business School (2019). Retos para ser Directivo. ¿Qué es el liderazgo transformacional y cómo desarrollarlo dentro de tu empresa?
<https://bit.ly/3t6tzml>

- Enríquez, P. (2014) Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. México Universidad de Montemorelos, facultad de Ciencias administrativas.
- Escalante Merma, J. R., & Canal Gamarra, F. I. (2021). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.
- Eugenio C, K. L. (2019). Satisfacción Laboral En Los trabajadores del personal De Salud De Un Hospital Denivel li – I Del Distrito De Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca.
- García, B., Mendoza, I. y Olgún, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. Investigación Administrativa, 51(129), 1–15.
- Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2021). Gestión de recursos humanos (8a ed.). Pearson.
- Guillén. B, (2021), “Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Vascor, Distrito Villa El Salvador”, (tesis para obtención de título profesional), presentado en la universidad científica del sur – Lima Perú.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TL-Guillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán, A. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del sector público en Quito, Ecuador [Tesis doctoral, Universidad de las Américas]. Repositorio Digital UDLA. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/12345>
- Hernández, O. (2018). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. Revista Cubana de Medicina General Integral, 37(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002

- Hosna, A., islam, S. & Hamid, M. (2021). A Review of the relationship of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individual Consideration with Sustainable Employees Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 25(1), 322–326. <https://ijpsat.org/index.php/ijpsat/article/view/2798>
- Li, X., Wang, W., Zhao, X., Zai, J., Zhao, Q., Li, Y., & Chaillon, A. (2020). Transmission dynamics and evolutionary history of 2019-nCoV. *Journal of medical virology*, 92(5), 501–511. <https://doi.org/10.1002/jmv.25701>
- Mogrovejo Barra, D. (2021). Liderazgo directivo y planificación estratégica en el personal administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2020). Job performance. En I. B. Weiner & W. C. Borman (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 82-103). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212004>
- Noblecilla Saavedra, J. G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura 2021.
- Oleksandr, S., Chernyshenko, Stephen Stark. (2020). *Organizational Psychology*. Editor(s): Kimberly Kempf-Leonard, *Encyclopedia of Social Measurement*, Elsevier, 957-963. <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00529-6>.
- Oblitas Serrano, A. (2021). Relación entre liderazgo directivo y calidad del servicio de los Institutos de Investigación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Organización Mundial de la Salud. (January 28, 2020). Novel coronavirus (2019-nCoV) situation report-8. <https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/situationreports/>

20200128-sitrep-8-ncovcleared.pdf?sfvrsn=8b671ce5_2.

- Palací, F. J., Llorens-Gumbau, S., & Moriano, J. A. (2020). Hacia un modelo de desempeño laboral: una revisión de los determinantes del desempeño. *Anuario de Psicología*, 50(1), 1-11. <https://doi.org/10.1344/anpsi2020.50.1>
- Pedraza, N. A., Lavín, J. M., Bernal, I., & Lavin, J. (2020). Relationship between leadership and job performance: A process perspective. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 33(4), 453-473. <https://doi.org/10.1108/ARLA-07-2019-0181>
- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud.
- Ramírez-Vielka, R., & Nájera-Martínez, A. (2021). Desempeño laboral: una aproximación teórica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 56-72. <https://doi.org/10.52080/rvg93.06>
- Reynoso, O., Pando, M., Preciado, M. L., & Cantú, S. (2020). Liderazgo Transformacional y su Influencia en las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 9(18), 1-25. <https://doi.org/10.23913/ricea.v9i18.161>
- Rimayhuaman Yupanqui, A. (2022). Relación de inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Confianza de la ciudad de Puerto Maldonado, 2019.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Comportamiento organizacional* (18a ed.). Pearson.
- Rodríguez, M. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral en el sector bancario de Bogotá, Colombia [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/28765>

- Santamaría Tipantásig, M. A. (2022). Liderazgo Transformacional y Diferencias de Género en una Empresa Pública de Movilidad. "Caso de Estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi" (Master's thesis, Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)).
- Salazar Tenorio, J. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un gobierno regional del Perú.
- Saldarriaga Ortiz, L. G. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021.
- Schweperker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94(January), 102860. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Stoller J. K. (2021). Leadership Essentials for CHEST Medicine Professionals: Models, Attributes, and Styles. *Chest*, 159(3), 1147–1154. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.095>
- Valdivia Nuñez, O. J. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño docente en instituciones privadas de una corporación educativa de Arequipa, 2021.
- Vargas, M. y Gómez, K. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90(1), 11-26. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n90/0120-8160-ean-90-11.pdf>
- Villavicencio-Ayub, E., Juárez-García, D. M., & Valencia-Analuís, E. (2021). Análisis del liderazgo transformacional en el sector público y privado. *Revista Digital Universitaria*, 22(5), 1-19. <https://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2021.22.5.2>

ANEXOS

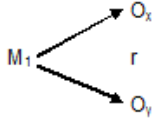
Anexo N°1: Matriz de operacionalización de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Reynoso et al. (2020) indica que el liderazgo transformacional implica una relación mutua entre el líder y sus seguidores, con un cambio en las motivaciones, creencias y valores de ambas partes que se enfoca en el logro de objetivos compartidos y el desarrollo personal y colectivo.	La variable liderazgo transformacional estableció mediciones en base a un instrumento tipo cuestionario a través de cuatro dimensiones principales: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Cada dimensión fue medida mediante una serie de ítems específicos incluidos en una encuesta estructurada de 12 ítems en total. Las opciones de respuestas serán de tipo Likert: (5,4,3,2 y 1) 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	INFLUENCIA IDEALIZADA		
		La influencia idealizada se refiere a la capacidad del líder para inspirar a los seguidores al ejemplificar valores, ética y comportamientos admirables, fomentando un fuerte sentido de identificación y compromiso con el líder y la visión compartida (Alarcón y Campana, 2020).	Transmisión de confianza	ítem N° 1
			Desarrollo del respeto	ítem N° 2
			Desarrollo de modelo y/o paradigma	ítem N° 3
		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		
		La motivación inspiracional se refiere a la habilidad del líder para estimular y motivar a sus seguidores, transmitiendo una visión emocionante y una creencia en el logro de metas desafiantes, lo que eleva la moral y la dedicación del equipo (Hosna et al., 2021).	Desarrollo de optimismo y entusiasmo	ítem N° 4
			Desarrollo de visión estimulante	ítem N° 5
			Comunicación efectiva y convincente de visión	ítem N° 6
		ESTIMULACIÓN INTELECTUAL		
		La estimulación intelectual implica fomentar el pensamiento creativo y la innovación en los seguidores al desafiar suposiciones, promover el aprendizaje y alentar la resolución de problemas de manera novedosa, impulsando el crecimiento y el desarrollo del equipo (Birasnav, 2014)	Desarrollo de nuevos enfoques	ítem N° 7
			Solución de problemas	ítem N° 8
			Análisis y evaluación racional	ítem N° 9
		CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA		
		La consideración individualizada destaca el trato que tiene el líder con los seguidores, manteniendo un trato acorde con las necesidades para el desarrollo de su rendimiento y desempeño laboral; los seguidores reflejan distintos niveles y requerimientos de un mentor o entrenador para que maximicen sus esfuerzos (Hosna et al., 2021).	Desarrollo de Diagnostico de necesidad individual	ítem N° 10
			Tratamiento de necesidades	ítem N° 11
			Formación, desarrollo y asesoramiento	ítem N° 12

VARIABLE 2	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES		
DESEMPEÑO LABORAL Según Palací et al. (2020) define al desempeño laboral como el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	La variable Desempeño laboral estableció mediciones en base a un instrumento tipo cuestionario a través de cuatro dimensiones principales: calidad de trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo y compromiso institucional. Cada dimensión fue medida mediante una serie de ítems específicos incluidos en una encuesta estructurada de 12 ítems en total.	CALIDAD DE TRABAJO La calidad de trabajo se refiere a la excelencia y eficiencia en la ejecución de tareas y responsabilidades laborales, cumpliendo con estándares, requisitos y metas, lo que contribuye al éxito y la satisfacción en el entorno laboral (Stoner et al., 2003).	Niveles de fiabilidad y conformidad Nivel de aseguramiento y durabilidad Cumplimiento requerido y control de estética	ítem N° 1 ítem N° 2 ítem N° 3
	Las opciones de respuestas serán de tipo Likert: (5,4,3,2 y 1) 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi Nunca 1. Nunca	RESPONSABILIDAD LABORAL La responsabilidad laboral se relaciona con la obligación de cumplir de manera confiable y consistente con las tareas, roles y expectativas laborales, demostrando compromiso, ética y rendimiento adecuado en el entorno de trabajo (Stoner et al., 2003).	Cumplimiento de roles y tareas Cumplimiento de metas y objetivos Niveles de ausentismo y participación	ítem N° 4 ítem N° 5 ítem N° 6
		TRABAJO EN EQUIPO El trabajo en equipo se refiere a la colaboración armoniosa y coordinada de individuos con habilidades y roles diversos, que se unen para alcanzar objetivos comunes, promoviendo la sinergia, comunicación efectiva y una distribución equitativa de responsabilidades (Stoner et al., 2003).	Motivación y nivel de participación Capacidad organizativa y compromiso Gestión de objetivos comunes y solución de problemas	ítem N° 7 ítem N° 8 ítem N° 9
		COMPROMISO INSTITUCIONAL El compromiso institucional implica la lealtad, identificación y apoyo de un empleado hacia la organización en la que trabaja. Se refleja en su dedicación, voluntad de contribuir al éxito de la empresa y en su alineación con sus valores y objetivos (Stoner et al., 2003).	Identificación con la entidad Deseo de membresía Desarrollo de nivel de lealtad	ítem N° 10 ítem N° 11 ítem N° 12

Anexo N°2: Matriz de consistencia

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024? PROBLEMAS ESPECÍFICOS • ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024? • ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024? • ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. • Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. • Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.	HIPÓTESIS GENERAL Existe un grado de relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. HIPÓTESIS NULA No existe un grado de relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. $H_0 : \rho = 0$ HIPÓTESIS ESPECIFICAS • Existe un grado de relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. • Existe un grado de relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.	VARIABLE I Liderazgo transformacional Dimensiones: ✓ Influencia idealizada ✓ Motivación inspiracional ✓ Estimulación intelectual ✓ Consideración individualizada VARIABLE II Desempeño laboral Dimensiones: ✓ Calidad de trabajo ✓ Responsabilidad laboral ✓ Trabajo en equipo ✓ Compromiso institucional	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN ▪ Cuantitativo, porque los datos obtenidos serán sometidos a análisis e interpretación para generar una teoría de rango intermedio. TIPO DE INVESTIGACIÓN ▪ Básica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN ▪ No experimental ▪ Descriptivo Correlacional y Transversal, cuya tipología es  POBLACIÓN 161 trabajadores comprendidos entre funcionarios, personal de áreas administrativas y personal médico y asistencial del centro de salud nuevo milenio de la ciudad de Puerto Maldonado departamento de Madre de Dios.

los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024? • ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024?	estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. • Determinar cuál es el grado de relación que existe entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.	nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. • Existe un grado de relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024. • Existe un grado de relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud nuevo milenio de Puerto Maldonado, 2024.		MUESTRA La muestra está constituida por un total de 114 colaboradores los mismos que fueron obtenidos con la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas. TÉCNICAS – INSTRUMENTOS ▪ Encuesta ▪ 02 cuestionarios -
--	---	---	--	--

Anexo N°3: Instrumentos de Investigación

Cuestionario para trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado

Liderazgo transformacional y Desempeño laboral

Edad: () Sexo: () Tiempo de servicio (.....) Régimen laboral (.....)

Estimado colaborador:

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación donde encontrara un conjunto de interrogantes que tienen por finalidad la obtención de información sobre la percepción respecto a las variables referidas, le solicito pueda responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. Marque la alternativa que crea más conveniente con un aspa (X) en los espacios en blanco. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA					
1. ¿Consideras que el personal directivo de la entidad transmite confianza respecto a las funciones que desempeñan?					
2. ¿Cree usted que el personal directivo de la entidad promueve e imparte el desarrollo del respecto entre los colaboradores?					
3. ¿Sabe usted si la entidad tiene definido un modelo de trabajador o paradigma a seguir por parte de los colaboradores?					
DIMENSIÓN: MOTIVACION INSPIRACIONAL					
4. ¿Considera usted que la entidad desarrolla mecanismos de entusiasmos y optimismo para la ejecución y cumplimiento de las actividades del trabajo?					
5. ¿Cree usted que el plan operativo institucional de la entidad proyecta una visión estimulante que motiva a su cumplimiento por parte de los colaboradores?					
6. ¿Sabe usted si el personal directivo de la entidad se comunica con los colaboradores de forma efectiva y convincente?					
DIMENSIÓN: ESTIMULACION INTELECTUAL					
7. ¿Cree usted que el personal directivo de la entidad promueve el desarrollo de nuevos enfoques de gestión en las actividades laborales?					

8. ¿Sabe usted si el personal directivo de la entidad desarrolla la política de solución de problemas respecto a situaciones suscitadas en las actividades laborales?					
9. ¿Considera usted que el personal directivo de la entidad promueve en sus colaboradores el desarrollar actividades racionales y de mucho análisis antes de ejecutarlas?					
DIMENSIÓN: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA					
10. ¿Con que frecuencia la entidad realiza un diagnóstico a sus colaboradores respecto a la identificación de sus necesidades individualizadas?					
11. ¿Sabe usted si el personal directivo de la entidad se preocupa por las necesidades que demandan sus colaboradores?					
12. ¿El personal directivo de la entidad promueve planes de formación, capacitación y desarrollo de capacidades a sus colaboradores?					
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CALIDAD DE TRABAJO					
13. ¿Consideras que tu trabajo y el de tus compañeros es percibido por los usuarios con altos niveles de fiabilidad y conformidad?					
14. ¿Crees que tu trabajo y el desarrollado por tus compañeros a desarrollado principios de aseguramiento y durabilidad en el tiempo?					
15. ¿Tus compañeros de trabajo cumplen con las necesidades requeridas por los usuarios en el desempeño de sus funciones conforme a lo dispuesto por los reglamentos internos?					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD LABORAL					
16. ¿Considera usted que los colaboradores de la entidad cumplen con sus roles y tareas asignadas a cabalidad?					
17. ¿Sabe usted si los colaboradores de la entidad desarrollan sus actividades orientadas al cumplimiento de metas y objetivos planteados por la entidad?					
18. ¿Consideras que tus compañeros de trabajo inaplican el ausentismo y participan a cabalidad en sus jornadas de trabajo asignadas?					
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO					
19. ¿Consideras que tus compañeros de trabajo se encuentran motivados para el desempeño de sus funciones y contribuyen activamente en las actividades programadas?					
20. ¿Sabe usted si sus compañeros de trabajo tienen una excelente capacidad organizativa respecto al desarrollo de funciones dentro de la entidad?					

21. ¿Cree que usted y sus compañeros de trabajo desarrollan objetivos comunes que busca la entidad?					
DIMENSIÓN: COMPROMISO INSTITUCIONAL					
22. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se identifican plenamente con su entidad de trabajo?					
23. ¿Cree usted que la entidad administra adecuadamente la gestión de su membresía de pertenencia a nivel de colaboradores y usuarios?					
24. ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo han desarrollado un significativo nivel de lealtad con la entidad y sobre todo con los usuarios que interactúan con ellos?					

¡Muy agradecido por su colaboración!

Anexo N°4: Solicitud de autorización para realización de estudio

Puerto Maldonado, 04 de abril del 2024

SOLICITUD N° 001- 2024-GMA/QDCM

Med. SALVADOR QUISPE FLORES

DIRECTOR DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO
MALDONADO DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS

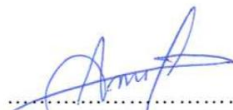
Asunto: Solicito permiso para
aplicación de instrumentos de
investigación científica (encuestas).

Tenemos a bien dirigirnos a usted, para saludarlo muy cordialmente nosotros: GUTIERREZ MAYO, Andrés, identificado con DNI: 77177711, con código universitario N° 15136030 y QUIO DEL CASTILLO, Marilly, identificada con DNI: 74158488, con código universitario N° 13236028, ambos Bachilleres de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ante usted con todo respeto nos presentamos y exponemos:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, solicitamos a usted el permiso para la aplicación de unos instrumentos de investigación en las áreas competentes a la gestión respecto a nuestro tema de investigación intitulado "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024**", siendo este proyecto de investigación requisito para la obtención de nuestro título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Por lo expuesto, pido a usted otorgar el permiso correspondiente y muy agradecidos por la atención a la presente nos despedimos de usted con las muestras de nuestra especial consideración.

Atentamente,


GUTIERREZ MAYO, Andres
Dni N° 77177711


QUIO DEL CASTILLO, Marilly
Dni N° 74158488

Recibido
04-04-24


Salvador Quispe Flores
MEDICO CIRUJANO
C.O.P. 26475

Anexo N°5: Solicitud de validación de instrumentos

Puerto Maldonado 23 de octubre del 2024

CARTA N° 006-GMA/QDCM-2024

Señor: **Mg. Jesús Alberto Espinoza Quispe**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización
- Instrumentos de investigación de las variables
- Fichas de validación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,



GUTIERREZ MAYO, Andrés
Dni N° 77177711



QUIRO DEL CASTILLO, Marly
Dni N° 74158488

Puerto Maldonado 25 de Marzo del 2024

CARTA N° 003-GMA/QDCM-2024

Señor: **MG. Luis Ponce Tejada**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

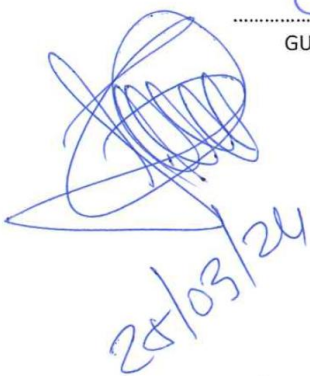
“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024”

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización
- Instrumentos de investigación de las variables
- Fichas de validación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


GUTIERREZ MAYO, Andres
Dni N° 77177711

QUIRO DEL CASTILLO, Marly
Dni N° 74158488

Puerto Maldonado 25 de Marzo del 2024

CARTA N° 005-GMA/QDCM-2024

Señor: **Msc. Jorge Eulogio Pérez Gratelly**

Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigirnos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en nuestra condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024”

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización
- Instrumentos de investigación de las variables
- Fichas de validación

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,



GUTIERREZ MAYO, Andres
Dni N° 77177711



QUITO DEL CASTILLO, Marlly
Dni N° 74158488

Anexo N°6: Fichas de validación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:
"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024"

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. GUTIERREZ MAYO, Andres.
Bach. QUIRO DEL CASTILLO, Marilly.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Jesús Alberto Espinoza Quiro

Lugar y fecha:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuada

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuada

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuada

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Sello y Firma

Dr (Mgt): Jesús Alberto Espinoza Quiro
DNI: 48179302
N° CELULAR: 984486524

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. GUTIERREZ MAYO, Andres.
Bach. QUIRO DEL CASTILLO, Marly.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					84%
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					88%
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					83%
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					82%
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					90%
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					81%
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					82%
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					87%
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					85%
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					91%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒
Debe corregirse ☐

Sello y Firma

Dr (Mgt): José Alberto Espinoza Quispe
DNI: 48139306
N° CELULAR: 984486574

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores del centro de salud nuevo milenio de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. GUTIERREZ MAYO, Andres.
Bach. QUIRO DEL CASTILLO, Marilly.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

LUIS VICTOR POWCE TEJADA

Lugar y fecha:

Pto Maldonado, 25/03/24

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuada

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuado

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuada

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐

Sello y Firma

Dr (Mgt):

Mg. LUIS V. POWCE TEJADA

DNI:

25012509

Nº CELULAR:

954143110

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores del centro de salud nuevo milenio de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. GUTIERREZ MAYO, Andres.
Bach. QUIRO DEL CASTILLO, Marilly.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				79	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				78	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				79	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				77	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				78	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				79	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				79	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				78	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒
Debe corregirse ☐


Sello y Firma
Dr (Mgt): Mg. Luis V. Ponce Tejada
DNI: 25703124
N° CELULAR: 954143110

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores del centro de salud nuevo milenio de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. GUTIERREZ MAYO, Andres.
Bach. QUIRO DEL CASTILLO, Marly.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuada

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuada

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Adecuada

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐

Sello y Firma

Dr (Mgt):

DNI:

N° CELULAR:

[Handwritten signature of Jorge E. Pérez Grately]
Jorge E. Pérez Grately
099 494 708
984 708 708

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO DE PUERTO MALDONADO, 2024".

Nombre del instrumento: Cuestionario para trabajadores del centro de salud nuevo milenio de la ciudad de Puerto Maldonado del departamento de Madre de Dios.

Investigadores: Bach. GUTIERREZ MAYO, Andres.
Bach. QUIRO DEL CASTILLO, Marilly.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					85%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					80%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					81%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					83%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					90%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					80%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					82%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					84%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					85%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					91%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Sello y Firma

Dr (Mgt): _____

DNI: _____

N° CELULAR: _____

Anexo N°7: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado director y jefe del Establecimiento de Salud Nuevo Milenio

Por medio del presente documento se le comunica de su participación en el proyecto de investigación intitulado **“Liderazgo transformacional y Desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Milenio de Puerto Maldonado, 2024”** dirigida por los bachilleres: **Bach. Marlly Quio del Castillo y Bach. Andres Gutierrez Mayo**, es fundamental para la recolección de datos que permitirá concluir con la investigación. Por lo tanto, se realiza las siguientes precisiones:

- Las tesisas nos comprometemos a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general.
- El objetivo general de la investigación es determinar la relación de la variable de estudio 1 Liderazgo transformacional y la variable de estudio 2 Desempeño Laboral.
- Su participación en la investigación es de carácter voluntario y la información que nos brindará debe ser verídica para que los resultados de la investigación permitan conocer con certeza la situación actual respecto a los constructos estudiados.
- El tiempo aproximado para responder el cuestionario será de 10 minutos, el cual será dirigido presencialmente por las tesisas.

Agradecemos por anticipado su participación y valioso apoyo en la presente investigación.

Atentamente,


QUIO DEL CASTILLO, Marlly
Dni N° 74158488

TESISTA


GUTIERREZ MAYO, Andres
Dni N° 77177711

TESISTA



**MICRO RED NUEVO MILENIO
CENTRO DE SALUD NUEVO MILENIO**

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"**



CARTA N° 003 – 2024 – DIRESA MDD-MCR.NM/C.S. NM

Puerto Maldonado 09 de mayo del 2024

SEÑOR(A): DIRECTOR DE LA UNIVERSIDAD AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

Presente. –

De nuestra mayor consideración:

Mediante el presente documento comunicamos que se aceptó la carta presentada por los Sres. GUTIERREZ MAYO, Andrés con Cod. 15136030 y QUIO DEL CASTILLO, Marly con Cod. 13236028, egresados de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, para la aplicación de instrumentos y realización de trabajos investigación en el Centro de Salud Nuevo Milenio.

Sin otro en particular y en atención a la presente, le reitero las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
MADRE DE DIOS
.....
Med. Salvador Quipe Flores
C.M.P. 28475
JEFE DEL ESTABLECIMIENTO C.S. NUEVO MILENIO

Anexo N°8: Base de datos de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL													DESEMPEÑO LABORAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															

BD58

 f_x 

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS		
39	36	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	12	13	11	14	13	13	14	13	50	53	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	37	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	5	10	7	7	9	9	7	10	12	33	38	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3		
41	38	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	10	8	8	11	8	8	10	8	37	34	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3		
42	39	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	8	8	9	10	10	8	10	8	35	36	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3		
43	40	2	3	5	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	10	8	10	9	6	9	11	11	37	37	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3			
44	41	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	7	10	10	8	11	12	12	14	35	49	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4		
45	42	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	8	10	13	11	11	11	13	15	42	50	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5			
46	43	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	8	11	8	11	10	12	13	11	38	46	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4		
47	44	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	7	10	10	8	10	14	11	14	35	49	2	4	4	3	4	5	4	5	3	4			
48	45	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	5	9	8	10	11	8	8	11	14	38	41	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4		
49	46	2	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	8	13	11	13	10	10	11	12	45	43	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4		
50	47	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	5	3	3	5	4	5	4	3	5	3	10	11	9	10	10	11	13	11	40	45	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4			
51	48	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	8	9	11	11	10	11	12	14	39	47	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4		
52	49	5	5	5	3	4	4	5	3	2	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	4	15	11	10	15	9	10	13	10	51	42	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4		
53	50	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	2	3	3	11	11	11	12	11	14	11	8	45	44	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4		
54	51	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	7	10	9	8	8	10	12	14	34	44	2	4	3	3	3	4	4	5	3	4		
55	52	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	9	9	8	12	10	10	8	11	38	39	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3		
56	53	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	12	12	11	11	12	11	12	15	46	50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5		
57	54	1	2	4	1	1	2	5	1	2	1	3	2	3	1	2	4	3	1	2	1	4	2	1	3	7	4	8	6	6	8	7	6	25	27	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2		
58	55	1	3	3	2	1	4	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	4	4	1	2	3	2	5	5	7	7	6	7	7	10	6	12	27	35	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3		
59	56	1	2	1	3	1	2	3	2	1	4	3	3	1	2	1	3	4	3	2	1	2	2	1	5	4	6	6	10	4	10	5	8	26	27	1	2	2	4	1	4	2	3	2	2		
60	57	2	3	2	1	2	3	2	4	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	4	1	4	5	7	6	8	6	6	7	9	10	27	32	2	2	3	2	2	3	4	2	3			
61	58	3	1	2	3	1	4	3	2	1	4	4	4	5	2	2	1	4	5	4	3	1	3	4	1	6	8	6	12	9	10	8	8	32	35	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3		
62	59	2	1	4	4	4	4	5	1	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	1	5	1	4	7	12	10	13	9	10	9	10	42	38	2	4	4	5	3	4	3	4	4	3		
63	60	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	1	5	5	4	3	3	2	1	3	4	5	14	10	13	10	10	12	6	12	47	40	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3		
64	61	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	8	8	8	9	11	9	8	7	33	35	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3		
65	62	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	7	11	10	8	8	9	10	5	36	32	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3		
66	63	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	1	4	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	8	8	7	7	8	10	8	11	30	37	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3		
67	64	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	4	10	8	9	8	8	9	10	8	35	35	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
68	65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	11	12	12	11	12	10	12	11	46	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
69	66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	12	11	12	13	11	10	12	13	48	46	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4		
70	67	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	11	11	12	13	14	12	13	11	47	50	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5		
71	68	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	14	11	9	13	12	14	12	47	51	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5		
72	69	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	9	10	10	10	9	10	11	11	39	41	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4			
73	70	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	12	11	12	13	12	13	11	11	48	47	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
74	71	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	11	11	12	10	10	11	12	12	44	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
75	72	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	7	10	9	10	12	9	10	10	36	41	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4		
76	73	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	7	7	5	9	9	6	7	8	28	30	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2			
77	74	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	11	9	9	8	8	6	9	11	33	34	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3		
78	75	4	3	4	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	4	3	4	5	1	4	5	7	6	6	8	7	12	12	31	41	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4			
79	76	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	10	7	8	8	6	10																

▼
⋮
✕
✓
 f_x
▼

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT
71	68	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	13	14	11	9	13	12	14	12	47	51	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5
72	69	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	9	10	10	10	9	10	11	11	39	41	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
73	70	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	12	11	12	13	12	13	11	11	48	47	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
74	71	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	11	11	12	10	10	11	12	12	44	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	72	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	7	10	9	10	12	9	10	10	36	41	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
76	73	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	7	7	5	9	9	6	7	8	28	30	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2		
77	74	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	7	9	9	8	8	6	9	11	33	34	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	
78	75	4	3	4	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	4	3	4	5	1	4	5	11	6	6	8	7	12	12	10	31	41	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	
79	76	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	10	7	8	8	6	10	9	10	33	35	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3		
80	77	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	11	10	9	7	7	9	9	11	37	36	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	
81	78	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	8	8	10	11	9	8	11	11	37	39	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
82	79	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	11	10	11	12	10	10	10	8	44	38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
83	80	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	7	9	10	8	9	10	9	8	34	36	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
84	81	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	8	10	12	10	7	10	11	9	40	37	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3		
85	82	3	3	2	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	8	12	12	8	10	12	15	11	40	48	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	
86	83	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	5	8	9	11	12	10	10	8	12	40	40	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	
87	84	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	8	8	8	8	10	7	11	10	32	38	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	
88	85	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	11	8	9	12	7	10	12	14	40	43	4	3	3	4	2	4	4	5	3	4	
89	86	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	8	10	11	12	10	11	13	11	41	45	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
90	87	3	2	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	8	12	11	12	12	12	11	12	43	47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	88	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	11	10	11	10	10	14	11	10	42	45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
92	89	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	8	7	9	9	10	13	12	10	33	45	3	2	3	3	4	5	4	4	3	4		
93	90	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	10	10	7	10	12	11	12	13	37	48	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5
94	91	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	11	11	12	11	11	13	14	13	45	51	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
95	92	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	10	13	13	13	13	11	13	14	49	51	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
96	93	3	4	1	4	4	4	5	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	8	12	9	8	10	10	9	10	37	39	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
97	94	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	12	13	11	14	13	13	14	13	50	53	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
98	95	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	5	10	7	7	9	9	7	10	12	33	38	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3	
99	96	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	10	8	8	11	8	8	10	8	37	34	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
100	97	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	8	8	9	10	10	8	10	8	35	36	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
101	98	2	3	5	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	10	8	10	9	6	9	11	11	37	37	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	
102	99	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	7	10	10	8	11	12	12	14	35	49	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4	
103	100	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	8	10	13	11	11	12	13	15	42	50	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5		
104	101	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	8	11	8	11	10	12	13	11	38	46	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	
105	102	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	11	11	12	11	11	13	14	13	45	51	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	
106	103	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	10	13	13	13	13	11	13	14	49	51	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
107	104	3	4	1	4	4	4	5	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	8	12	9	8	10	10	9	10	37	39	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
108	105	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	12	13	11	14	13	13	14	13	50	53	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
109	106	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	5	10	7	7	9	9	7	10	12	33	38	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3	
110	107	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	10	8	8	11	8	8	10	8	37	34	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
111	108	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	8	8	9	10	10	8	10	8	35	36	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
112	109	2	3	5	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	10	8	10	9	6	9	11	11	37	37	4	3	4	3	2						

Archivo

Editar

Ver

Datos

Transformar

Analizar

Gráficos

Utilidades

Ampliaciones

Ventana

Ayuda









































































75 : P24

5

Visible: 45 de 45 variables

|--|



75 : P24

5

Visible: 45 de 45 variables

	 N	 P 1	 P 2	 P 3	 P 4	 P 5	 P 6	 P 7	 P 8	 P 9	 P 10	 P 11	 P 12	 P 13	 P 14	 P 15	 P 16	 P 17	 P 18	 P 19	 P 20	 P 21	 P 22	 P 23	 P 24	 d1	 d2	 d3	 d4	 d5	 d6	 d7	 d8	 v1	 v2	 fd1
26	26	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	8	8	8	8	10	7	11	10	32	38	
27	27	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	11	8	9	12	7	10	12	14	40	43	
28	28	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	8	10	11	12	10	11	13	11	41	45	
29	29	3	2	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	5	8	12	11	12	12	12	11	12	43	47	
30	30	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	11	10	11	10	10	14	11	10	42	45	
31	31	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	8	7	9	9	10	13	12	10	33	45	
32	32	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	10	10	7	10	12	11	12	13	37	48	
33	33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	11	11	12	11	11	13	14	13	45	51	
34	34	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	10	13	13	13	13	11	13	14	49	51	
35	35	3	4	1	4	4	4	5	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	8	12	9	8	10	10	9	10	37	39	
36	36	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	12	13	11	14	13	13	14	13	50	53		
37	37	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	5	10	7	7	9	9	7	10	12	33	38	
38	38	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	10	8	8	11	8	8	10	8	37	34	
39	39	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	8	8	9	10	10	8	10	8	35	36	
40	40	2	3	5	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	10	8	10	9	6	9	11	11	37	37	
41	41	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	7	10	10	8	11	12	12	14	35	49	
42	42	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	8	10	13	11	11	11	13	15	42	50	
43	43	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	8	11	8	11	10	12	13	11	38	46	
44	44	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	7	10	10	8	10	14	11	14	35	49	
45	45	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	5	9	8	10	11	8	8	11	14	38	41	
46	46	2	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	8	13	11	13	10	10	11	12	45	43	
47	47	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	5	4	5	4	3	5	3	10	11	9	10	10	11	13	11	40	45	
48	48	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	8	9	11	11	10	11	12	14	39	47	
49	49	5	5	5	3	4	4	5	3	2	5	5	5	4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	4	15	11	10	15	9	10	13	10	51	42	
50	50	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	2	3	3	11	11	11	12	11	14	11	8	45	44	

BD_GUIO (3).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo

Editar

Ver

Datos

Transformar

Analizar

Gráficos

Utilidades

Ampliaciones

Ventana

Ayuda

75 : P24

5

Visible: 45 de 45 variables

	N	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	v1	v2	fd1
51	51	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	7	10	9	8	8	10	12	14	34	44	
52	52	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	9	9	8	12	10	10	8	11	38	39	
53	53	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	12	12	11	11	12	11	12	15	46	50	
54	54	1	2	4	1	1	2	5	1	2	1	3	2	3	1	2	4	3	1	2	1	4	2	1	3	7	4	8	6	6	8	7	6	25	27	
55	55	1	3	3	2	1	4	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	4	4	1	2	3	2	5	5	7	7	6	7	7	10	6	12	27	35	
56	56	1	2	1	3	1	2	3	2	1	4	3	3	1	2	1	3	4	3	2	1	2	2	1	5	4	6	6	10	4	10	5	8	26	27	
57	57	2	3	2	1	2	3	2	4	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	4	1	4	5	7	6	8	6	6	7	9	10	27	32	
58	58	3	1	2	3	1	4	3	2	1	4	4	4	5	2	2	1	4	5	4	3	1	3	4	1	6	8	6	12	9	10	8	8	32	35	
59	59	2	1	4	4	4	4	5	1	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	1	5	1	4	7	12	10	13	9	10	9	10	42	38	
60	60	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	1	5	5	4	3	3	2	1	3	4	5	14	10	13	10	10	12	6	12	47	40	
61	61	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	8	8	8	9	11	9	8	7	33	35	
62	62	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	7	11	10	8	8	9	10	5	36	32	
63	63	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	1	4	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	8	8	7	7	8	10	8	11	30	37	
64	64	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	4	10	8	9	8	8	9	10	8	35	35	
65	65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	11	12	12	11	12	10	12	11	46	45	
66	66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	12	11	12	13	11	10	12	13	48	46	
67	67	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	11	11	12	13	14	12	13	11	47	50	
68	68	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	13	14	11	9	13	12	14	12	47	51	
69	69	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	9	10	10	10	9	10	11	11	39	41	
70	70	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	12	11	12	13	12	13	11	11	48	47	
71	71	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	11	11	12	10	10	11	12	12	44	45	
72	72	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	7	10	9	10	12	9	10	10	36	41	
73	73	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	7	7	5	9	9	6	7	8	28	30		
74	74	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	7	9	9	8	8	6	9	11	33	34	
75	75	4	3	4	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	4	3	4	5	1	4	5	11	6	6	8	7	12	12	10	31	41	

Vista de datos

Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listoUnicode:ACTIVADO



75 : P24

5

Visible: 45 de 45 variables

	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	v1	v2	fd1	fd2	fd3	fd4	fd5	fd6	fd7	fd8	fv1	fv2	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	2	3	4																					
91	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	11	11	12	11	11	13	14	13	45	51	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	^
92	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	10	13	13	13	13	11	13	14	49	51	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
93	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	8	12	9	8	10	10	9	10	37	39	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3		
94	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	12	13	11	14	13	13	14	13	50	53	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
95	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	5	10	7	7	9	9	7	10	12	33	38	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3		
96	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	10	8	8	11	8	8	10	8	37	34	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3		
97	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	8	8	9	10	10	8	10	8	35	36	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3		
98	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	10	8	10	9	6	9	11	11	37	37	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3		
99	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	7	10	10	8	11	12	12	14	35	49	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4		
100	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	8	10	13	11	11	11	13	15	42	50	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5		
101	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	8	11	8	11	10	12	13	11	38	46	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4		
102	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	11	11	12	11	11	13	14	13	45	51	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5		
103	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	10	13	13	13	13	11	13	14	49	51	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5		
104	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	8	12	9	8	10	10	9	10	37	39	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3		
105	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	12	13	11	14	13	13	14	13	50	53	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
106	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	5	10	7	7	9	9	7	10	12	33	38	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3		
107	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	10	8	8	11	8	8	10	8	37	34	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3		
108	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	8	8	9	10	10	8	10	8	35	36	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3		
109	3	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	10	8	10	9	6	9	11	11	37	37	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3		
110	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	7	10	10	8	11	12	12	14	35	49	2	4	4	3	4	4	4	5	3	4		
111	4	3	5	5	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	12	12	11	11	12	11	12	15	46	50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5		
112	3	2	3	1	2	4	3	1	2	1	4	2	1	3	7	4	8	6	6	8	7	6	25	27	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2		
113	3	3	3	2	2	2	4	4	1	2	3	2	5	5	7	7	6	7	7	10	6	12	27	35	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3		
114	3	3	1	2	1	3	4	3	2	1	2	2	1	5	4	6	6	10	4	10	5	8	26	27	1	2	2	4	1	4	2	3	2	2		
115																																				
...	<																																			>

Vista de datos

Vista de variables

