



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral del  
personal médico de un Hospital público de Guayaquil,  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Rosales Preciado, Lourdes Andrea ([orcid.org/0000-0002-6257-2288](https://orcid.org/0000-0002-6257-2288))

**ASESORES:**

Dra. Malqui Calla, Gladys Rocio ([orcid.org/0000-0003-0097-9231](https://orcid.org/0000-0003-0097-9231))

Mg. Ruiz Sime Pedro, Henry Alejandro ([orcid.org/0009-0006-3447-0440](https://orcid.org/0009-0006-3447-0440))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por darme esa fortaleza y sabiduría para seguir adelante con mis estudios. Así mismo a mis padres, pues sin su apoyo no lo habría logrado.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis asesores que con la aportación de su conocimiento y su apoyo hicieron posible la culminación de la tesis.

A demás un agradecimiento a todos los que colaboraron y participaron en el estudio en la fase de recolección de datos y a los validadores.

Y agradecer a mis padres por el apoyo durante este proceso.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE  
LA SALUD**

**Declaratoria De Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MALQUI CALLA GLADYS ROCIO, RUIZ SIME PEDRO HENRRY ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE GUAYAQUIL,2023", cuyo autora es ROSALES PRECIADO LOURDES ANDREA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 09 de Agosto del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| MALQUI CALLA GLADYS ROCIO<br>ALEJANDRO<br><b>DNI:</b> 16629286<br><b>ORCID:</b> 0000-0003-0097-9231 | Firmado electrónicamente<br>por: GMALQUIC el 09-08-<br>2023 00:17:45 |
| RUIZ SIME PEDRO HENRRY<br>ALEJANDRO<br><b>DNI:</b> 16738252<br><b>ORCID:</b> 0009-0006-3447-0440    | Firmado electrónicamente<br>por: HRUIZSI7 el 10-08-<br>2023 17:33:23 |

Código documento Trilce: TRI - 0645999





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS  
DE LA SALUD**

**Declaratoria De Originalidad del Autor**

Yo, ROSALES PRECIADO LOURDES ANDREA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE GUAYAQUIL, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| <b>Nombres y Apellidos</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| LOURDES ANDREA ROSALES PRECIADO<br><b>PASAPORTE:</b> A4637912<br><b>ORCID:</b> org/0000-0002-6257-2288 | Firmado electrónicamente por:<br>LROSALESPR10 el 10- 08-2023<br>19:06:06 |

Código documento Trilce: TRI - 1263896

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria .....   | ii   |
| Agradecimiento.....   | iii  |
| Declaratoria De Autenticidad de los Asesores .....          | iv   |
| Declaratoria De Originalidad del Autor .....                | v    |
| Índice de contenido .....                                   | vi   |
| Índice de tablas .....                                      | vii  |
| Índice de figuras .....                                     | viii |
| Resumen .....   | ix   |
| Abstract .....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                     | 5    |
| III. METODOLOGÍA .....                                      | 14   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                    | 14   |
| 3.2. Variables y Operacionalización .....                   | 15   |
| 3.3. Población, muestra muestreo y unidad de análisis ..... | 16   |
| 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....    | 17   |
| 3.5. Procedimientos .....                                   | 18   |
| 3.6. Método de análisis de datos .....                      | 19   |
| 3.7. Aspectos Éticos .....                                  | 19   |
| IV. RESULTADOS.....   | 20   |
| V. DISCUSIÓN .....  | 30   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                      | 35   |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                   | 36   |
| REFERENCIAS .....   | 37   |
| ANEXOS.....   | 42   |

## Índice de tablas

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 1  | Validación por el juicio de expertos V de Aiken.  | 18 |
| Tabla 2  | Fiabilidad de los instrumentos.   | 18 |
| Tabla 3  | Frecuencia y porcentaje de la dimensión influencia idealizada o carisma del Liderazgo transformacional. | 20 |
| Tabla 4  | Frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación inspiracional del liderazgo transformacional.        | 20 |
| Tabla 5  | Frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual del liderazgo Transformacional.                     | 21 |
| Tabla 6  | Frecuencia y porcentaje de la dimensión Consideración individualizada del liderazgo transformacional.   | 21 |
| Tabla 7  | Frecuencia y porcentaje de la dimensión Conocimiento del trabajo del desempeño laboral.                 | 22 |
| Tabla. 8 | Frecuencia y porcentaje de la dimensión Habilidades interpersonales del desempeño laboral.              | 23 |
| Tabla 9  | Frecuencia y porcentaje de la dimensión Trabajo en equipo del desempeño laboral.                        | 23 |
| Tabla 10 | Frecuencia y porcentaje de la dimensión Iniciativa del desempeño laboral.                               | 24 |
| Tabla 11 | Prueba de normalidad de las variables.  | 24 |
| Tabla 12 | Correlaciones no paramétricas.  | 25 |
| Tabla 13 | Correlaciones entre las variables de estudio.   | 26 |
| Tabla 14 | Correlación entre influencia idealizada y el desempeño laboral  | 26 |
| Tabla 15 | Correlación entre la dimensión Motivación inspiracional y desempeño laboral.                            | 27 |
| Tabla 16 | Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y desempeño laboral.                            | 28 |
| Tabla 17 | Correlación entre la dimensión consideración individualizada y el desempeño laboral.                    | 29 |

## Índice de figuras

|           |                                      |    |
|-----------|--------------------------------------|----|
| Figura 1. | Esquema de Variables correlacionales | 14 |
|-----------|--------------------------------------|----|



## Resumen

La presente investigación fue elaborada con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal médico de un hospital público de Guayaquil. La metodología utilizada fue de tipo básica, descriptiva, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Los datos fueron obtenidos mediante cuestionarios, los cuales obtuvieron una alta confiabilidad estadística de Alfa de Cronbach del liderazgo transformacional con un valor de 0.915, y el desempeño laboral un valor de 0.884, aplicados a la muestra de estudio la cual se empleó el método no probabilístico con una población de 55 médicos. Para el procesamiento de datos se realizó con un programa estadístico SPSS 26 y Excel, para el hallazgo de los resultados descriptivos inferenciales, muestra un p valor (sig) igual a 0.000 esto es menor que 0.05, la prueba correlacional de Spearman arrojó un resultado de 0.626 lo que demuestra que existe relación positiva significativa y directa entre ambas variables. Se concluye mencionando la importancia del liderazgo transformacional en las organizaciones, endonde los líderes logren influenciar de manera positiva a sus trabajadores y así mejorar el desempeño laboral, al hacerlo permitirá contribuir en el logro de los objetivos organizacionales e individuales.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, desempeño laboral, organizaciones.

## **Abstract**

The present investigation was elaborated with the objective of determining the relationship that exists between transformational leadership and job performance in the medical staff of a public hospital in Guayaquil. The methodology used was basic, descriptive, non-experimental, cross-sectional and correlational in scope. The data were obtained through questionnaires, which obtained a high statistical reliability of Cronbach's Alpha of transformational leadership with a value of 0.915, and job performance a value of 0.884, applied to the study sample which used the non- probabilistic method. With a population of 55 physicians. For the data processing, it was carried out with a statistical program SPSS 26 and Excel, for the finding of the descriptive and inferential results, it shows a p value (sig) equal to 0.000, this is less than 0.05, the Spearman correlational test yielded a result of 0.626, which shows that there is a significant and direct positive relationship between both variables. It concludes by mentioning the importance of transformational leadership in organizations, where leaders manage to positively influence their workers and thus improve job performance, by doing so they will contribute to the achievement of organizational and individual objectives.

**Keywords:** transformational leadership, job performance, organizations.

## I. INTRODUCCIÓN

De modo General, antiguamente las organizaciones desconocían del tema sobre liderazgo y no sabían sobre lo que era ser un buen líder, a esto se le suma que no conocían sobre el verdadero concepto del desempeño laboral (Barboza, 2019). En ese entonces lo que les preocupaba a las organizaciones era la solvencia y el rendimiento económico, sin importarles que los trabajadores tengan a alguien que los represente y los guíe.

Hoy en día podemos decir que a nivel mundial el liderazgo transformacional está considerado como el estilo de liderazgo más estudiado y aceptado como un estilo eficaz para responder a las situaciones organizacionales y ayudar en el ambiente general de dicha organización (Romero et al. 2020). Asimismo, en América latina, Olivera et al. (2021), indica que el desempeño laboral del trabajador ocupa una desfavorable posición, ya que es evidente en algunas organizaciones sobre todo en las del sector público es donde existen malas estrategias de planificación y creación de puestos de trabajo por parte de los que lideran la organización.

A nivel internacional en Chile, Muñoz (2019) en su estudio realizado en el hospital principal del país, hace referencia a la necesaria formación de líderes que traigan consigo nuevas estrategias y herramientas de gestión. Porque cuentan con la problemática de no aplicar muy bien ningún tipo de liderazgo encontrándose por debajo del 50%, ya que a los trabajadores se les dificulta poder adecuarse a situaciones de cambio. Además, indica que cuando se requiere realizar algún tipo de cambio, se debe implementar indicadores para medir el efecto que se quiere lograr.

En España, Cruz (2017) indica que es evidente la falta de los líderes transformacionales en las organizaciones principalmente en las públicas, en donde estos impulsen a las buenas prácticas y esto a su vez se ve afectado en la calidad del desempeño del colaborador. Es por tal motivo es necesario contar con líderes idóneos los cuales animen, motiven e infundan a los empleados a renovar y establecer un cambio que ayude a desarrollar y dar forma al futuro triunfo de la entidad. Simari (2021) estos líderes traen con ellos

habilidades para construir una visión compartida y hacer que los miembros se involucren.

Cabellos & Solano (2021) en Lima- Perú, Indican que los hospitales de Perú presentan problemas en cuanto al liderazgo transformacional por parte de los directivos hacia los colaboradores y esto influye en su ejercicio laboral, este problema se encuentra más en los hospitales del seguro social con un 74%, y a esto se le suma el poco interés y cortesía del personal con un 32%. Es por ello que este tipo de liderazgo y las competencias laborales que vienen consigo asumen un papel muy importante para crecer como entidad.

A nivel regional en Cuenca - Ecuador, Delgado (2022) indica que existe el problema de que un 70% de las organizaciones no tienen en cuenta las buenas prácticas al momento de fomentar un buen estilo de liderazgo donde permitan generar nuevos cambios y verdaderas transformaciones en los entornos de trabajo. Lo que esto indica que no contribuye a un buen desarrollo de las organizaciones e instituciones del País, de aquí la importancia de generar liderazgos y direccionamientos apropiados que incidan de forma propositiva tanto para beneficiar a la institución como también al personal.

En Simón Bolívar de Puerto Bolívar - Ecuador Cacay (2020), Precisa que este tipo de liderazgo se encuentra en un nivel inadecuado con un 55,7% presente en las organizaciones, y esto se debe a múltiples factores entre ellos indica la falta información, situaciones económicas, la mala práctica de los valores, el estudio y desempeño que conlleva el ser un líder para el que está en frente de la entidad.

A nivel local surge la problemática en un Hospital público de Guayaquil, donde el liderazgo transformacional no se desarrolla adecuadamente en el ámbito laboral debido a que existen diversas competencias profesionales, observando que muchos de los médicos tienen con frecuencia un comportamiento y una actitud apartada a la misión y visión del establecimiento, no existe la estimulación de trabajar adecuadamente para que así los trabajadores logren desarrollar habilidades y tengan la capacidad de cumplir con sus funciones, en ocasiones las opiniones que vienen de parte de los trabajadores no son consideradas y esto conlleva a que no exista confianza para influenciar

motivación y transformar la forma de pensar. A todo esto, mucho de los que laboran realizan sus actividades sin conocimiento en especial el personal médico nuevo que ingresa ya que existe la falta de capacitaciones, el promover el trabajo en equipo y la falta de motivación por parte de los líderes hacia los trabajadores. Debido a esto tenemos la formulación del problema ¿De qué manera influye el liderazgo transformacional con el desempeño laboral del personal médico de un hospital público de Guayaquil, 2023?

Como justificación teórica se consideraron fundamentos de varios autores para poder lograr conocer sobre el liderazgo transformacional y sus variables y como se ve afectado el desempeño laboral en las organizaciones, la justificación práctica tiene un valor trascendental ya que gracias al resultado que obtendremos mediante el instrumento que será unos cuestionarios este trabajo ayude en algún futuro a la unidad de salud a desarrollar mejores habilidades de liderazgo y esto a su vez a mejorar el desempeño laboral, la justificación metodológica ayudara a instaurar normativas de acción que ayuden a contribuir con el confort de los trabajadores y la institución. Los beneficios de la investigación serán para los directivos y empresarios de la organización, ya que los hallazgos de la investigación tendrán una base y servirá de guía para alguna decisión o estrategia que deseen tomar.

El estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023. Y los siguientes objetivos específicos: Identificar la relación entre la dimensión influencia idealizada y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023. Identificar la relación entre la dimensión Motivación Inspiracional y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023. Identificar la relación entre la dimensión Estimulación Intelectual y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023. Identificar la relación entre la dimensión consideración individualizada y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023. Establecer la relación que existe entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal médico de un

hospital público de Guayaquil, 2023. Las hipótesis que se plantearon en la investigación son. H1: Si existe una relación significativa entre las variables de estudio. H0: No existe una relación significativa entre las variables de estudio.

## II. MARCO TEÓRICO

En México, Rangel et al. (2022), en su estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de desempeño laboral de los empleados de una empresa. Con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, descriptivo, corte transversal y correlacional, una muestra de 32 empleados todos del área operativa, para la obtención de los datos un cuestionario. El resultado que se obtuvo fue por medio del análisis del coeficiente de correlación el cual fue de 0.843 y contemplando un nivel de significancia del 0.01 y 0.05, asimismo todas las dimensiones sobre el liderazgo transformacional tienen una correlación muy relevante de más del 55% con la calidad de desempeño laboral.

Así mismo en Chile, Vásquez et al. (2021), Su artículo en donde busco evaluar la confianza organizacional y el rol que cumplen como mediador el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de la generación millenials de una empresa, estudio cuantitativo, el diseño fue de tipo descriptivo, transversal no experimental, tuvo un muestreo no probabilístico por conveniencia con una muestra de 201 colaboradores de la generación millenials de edades entre los 22 a 37 años. Como resultado se evidencio que, si existe un rol del mediador de confianza organizacional entre las variables, en donde el liderazgo transformacional se encontró un resultado de 69% y el 22% del desempeño laboral. Esto demostró que no solo se requiere que existan recursos y prácticas de organizaciones saludables, sino que debe de estar presente el rol de intermediario de que existan también empleados conformes.

En Perú, Barzola (2019) realizó un estudio, El objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de un Hospital, de tipo descriptivo, correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 25 empleados administrativos del hospital, el coeficiente de correlación entre las variables fue de 0.807, lo que muestra una alta correlación entre las variables de la investigación. El resultado que obtuvo del estudio con respecto a las variables; el liderazgo transformacional se encontró en un nivel bajo con un 36%, así

también un 52% en el nivel moderado y un 12% en el nivel alto. Respecto a la variable desempeño laboral se identificó un nivel regular representado por un 52%, también se alcanzó un 20% en nivel bajo y un 28% en nivel alto.

En Chile, Muñoz (2019) el cual tuvo como objetivo general Distinguir la relación entre los estilos de liderazgos y el desempeño laboral. Fue de carácter exploratorio, con una metodología cuantitativa, descriptiva y correlativa, con una muestra de 205 funcionarios del área de salud, de los cuales estos trabajan en unidades clínicas las cuales fueron utilizadas 10. Los resultados de la investigación demostraron en primer lugar se obtuvo altos valores de conducta de liderazgo transformacional, seguidas por la conducta de liderazgo transaccional. El resultado de la variable desempeño laboral se correlacionaron de manera negativa mayor al 50%, esto quiere decir que a la medida que exista la ausencia de liderazgo en las organizaciones no llegan a tener una percepción ni un modelo de líder, lo que llevo a que disminuya la identidad del grupo y también un bajo compromiso y trabajo en equipo.

Encontramos que en Perú Lavado & Vargas, (2017) realizaron un estudio cuyo objetivo general fue en Determinar cómo se complementa el liderazgo transformacional con las competencias es 3 directores médicos de hospitales cuyo estudio empleo un diseño cualitativo, descriptivo con enfoque en metodología de estudio de casos, el instrumento fue de encuestas, y entrevistas. Y como conclusión de haber estudiado a 3 directores de hospitales afirmo que las dimensiones de liderazgo transformacional que predominaron en la conducta y aptitudes de los directores médicos de los hospitales son las de influencia idealizada con un 57.4 % y las de motivación inspiracional con un 54.1%, esto indico que los directores actuaban con rectitud y confianza ante sus colaboradores.

En Ambato - Ecuador, Bermeo (2022) Su estudio tuvo como objetivo principal Analizar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una organización. Su diseño de investigación fue no experimental, de enfoque cuantitativo y diseño transversal correlacional. La técnica de investigación fue utilizar un cuestionario para así



poder obtener datos con la intención de explicar y analizar las variables de estudio. Con una muestra de 200 personas, el resultado de la correlación se realizó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.676 como conclusión tuvo que encontró una relación alta y positiva entre el liderazgo transformacional con una valoración intermedia del 55% y el desempeño laboral resulto ser optimo con un 63.5% en los trabajadores del área de administración y del área operativa de la entidad; así se estableció que debe hacerse un análisis periódico sobre el impacto de estas variables de estudio, para tener mejoras en la dirección de la organización.

A nivel nacional en la provincia de Cuenca – Ecuador, Delgado (2022) En su artículo, el objetivo principal fue estudiar los diferentes estilos de liderazgo los cuales ayudan a impulsar el desempeño laboral dentro de una organización. Para la estructura del artículo se utilizó una revisión teórica para llegar a abarcar y analizar estas variables, con un enfoque metodológico mixto. La unidad de análisis fueron personas del programa de formación en liderazgo para la transformación edición virtual 2021 que consto de 310 personas. El instrumento que utilizo para levantar información fue un cuestionario. Y los resultados del artículo reflejaron que el liderazgo transformacional es el que prima en la mayoría de los individuos que participaron de la organización con un 77.10%, y que la capacidad explicativa con el desempeño laboral fue alta.

En Guayaquil, Ecuador Rovira (2020), el objetivo del estudio fue determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del docente; con un enfoque cualitativo, de diseño no experimental, de corte transversal correlacional, de carácter descriptivo, se empleó un cuestionario dirigido a los profesores y otro a directivos. Cuya muestra fue de 40 (37 docentes y 3 directivos). Cuyo resultado índico que la mayoría de los encuestados elijen este tipo de liderazgo como influyente de manera significativa en el ejercicio laboral del profesional.

Ambato - Ecuador, Durán (2020), cuyo objeto de estudio fue determinar la relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral de dos establecimientos. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no

experimental de corte transversal, metodología de estudio descriptivo y correlacional, con una población de 98 trabajadores, muestreo no probabilístico. Para la recolección de información fue a través una entrevista y el instrumento un cuestionario. Como resultados se obtuvieron que el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.799 y en cuanto a la variable de liderazgo transformacional tiene un nivel deficiente con el 65.39 % y un nivel regular de 34,61% de nivel eficiente. Lo que permite decir que existe una evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre las variables, por lo que se recomienda un líder transformacional para lograr optimizar el desempeño de los colaboradores.

En Salitre, Ecuador un artículo de Briones (2020), su objetivo fue establecer la existencia de liderazgo transformacional en una sociedad institucional de Educación Básica, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental e inductivo, como muestra de 41 maestros y el instrumento fue una encuesta. Los resultados, según los datos se determinaron que el liderazgo transformacional se encuentra significativamente en relación con la institución, ya que el valor Rho de Spearman encontrado fue de 0.511 lo que nos indica una correlación positiva y un Sig. 0.01 (bilateral).

Respecto a las teorías que fundamentan a la variable de liderazgo transformacional tenemos a Thomas Carlyle, quien desarrollo la “Teoría de gran hombre” citado por Baron (2018), en donde indica que los líderes ya nacen, no se hacen, todas estas personas al ya venir dotado con las cualidades de ser líder como su carisma, inteligencia y sabiduría lo que lo hacía ver distinto a los demás mortales y estas características le otorgaba tener la capacidad de ser escuchado y de poder dirigir a los demás hasta llegar a convertirlos en sus seguidores o discípulos.

Así mismo Hebert Simón quien postulo la Teoría del Comportamiento, en donde Lord et. al (2017) cita a esta teoría y señala que hace referencia a las conductas y comportamiento de cada persona, por lo tanto, desde ese punto se entiende que las personas no nacen siendo un líder, sino que se va formando dentro de una organización tomando en cuenta sus diferencias, conflictos e interacciones. Y así se determina que se debe de estimar los

factores de conducta y el desarrollo del trabajo para indicar que un líder es efectivo o no.

La teoría de la contingencia del autor Fiedler, citada por Santoso y Pratama (2022), donde indica que no existe algún tipo de liderazgo ejemplar, sino que el estilo de liderazgo más competente es aquel que se alinea a la situación existente en el entorno, ya que estos líderes se forman a través de las experiencias de la vida. Por esta razón al elegir el líder adecuado para cada trabajo, se debe de conocer en conjunto las habilidades y los requisitos de la situación.

La teoría de la gestión o Transaccionales fue desarrollada y promovida por Frederick Taylor, y citada por Riquelme et al. (2022) indican que esta teoría de liderazgo se focaliza en el papel de la supervisión, la organización y la productividad del grupo, es decir que es un método de recompensa y sanción, en donde un programa de gestión del desempeño de las personas trabajadoras por parte de los que lideran se honra el éxito y se sanciona los fallos.

El liderazgo transformacional tiene como propósito fortalecer alianzas que se encuentren entre los integrantes de un equipo en las organizaciones y a su vez animarlos a vencer sus propios límites y potencial para que logren un óptimo desarrollo. Y esto se logra perfeccionando sus capacidades y consolidando las actitudes, impulsando su autorrealización, y alineando su motivación con los objetivos institucionales y así logren alcanzar sus metas (Vanegas, 2019). A nivel del sector salud, Lobdell et al. (2020) indica que el instituto americano de medicina recomienda utilizar el estilo de liderazgo transformacional ya que logra identificar necesidades y trabaja en encontrar soluciones estratégicas en beneficio de la organización prestadora de salud, para afrontar los cambios que ocurren en el mundo.

Gálvez et al. (2022), la importancia de este liderazgo dentro de las organizaciones es indispensable, ya que busca adaptar las aspiraciones compartidas y manifestarlo simultáneamente en acciones institucionales; en una "fusión con el desempeño" entre líderes y trabajadores. actualmente, los cambios ya no son lentos, por el contrario, tienden a moverse con rapidez, por

tal motivo el liderazgo transformacional es competente para ser aplicado frente a estos cambios (Haque, 2021).

Apoyándonos de la postura aprobada por los autores Bass y Avolio, el autor Arévalo et al. (2019), nos dice que el liderazgo de tipo transformacional tiene cuatro dimensiones a estudiar. La primera dimensión es Influencia idealizada o carisma vinculada con las competencias que tienen algunos individuos para originar confianza, credibilidad y logran que las demás personas se sientan reconocidos con sus valores, ideales, creencias e intenciones. Asimismo, Sánchez y Pereyra (2022) indican que esta capacidad va a depender de la certeza y autoconfianza que tiene el que lidera, y de algunas competencias de inteligencia emocional como la autoconciencia, la autorregulación, la automotivación y las habilidades sociales, para así poder influir en las otras personas.

La segunda dimensión es la motivación inspiracional, Arévalo et al. (2019) está asociada a las capacidades de comunicación de la visión, asimismo de entusiasmar al grupo y generar confianza suficiente para lograr el propósito. Si el líder consigue articular una visión compartida por los distintos integrantes del grupo u organización, proporciona un camino que permite focalizar las energías y propósitos de todos hacia una enseñanza dinámica (Werdhani, 2017). Hay más probabilidad que la estimulación intelectual aumente el conocimiento, el aprendizaje y el entendimiento, ya que su relevancia es lograr que las personas razonen por sí mismos y establezcan nuevas formas de dar solución a los problemas (Rivera & Rivera, 2020).

La tercera dimensión, estimulación cognitiva o intelectual Arévalo et al. (2019), El líder induce a que los trabajadores logren esa motivación y que opten por tomar acciones creativas e innovadoras con su actitud, hace que las situaciones las vean desde otro punto de vista y esto lo logra instaurando interrogantes en las capacidades que presenta cada trabajador para afrontar problemas; a esto no critica el desarrollo del trabajo dentro de medio que labora

Por último Arévalo et al. (2019), menciona la cuarta dimensión la consideración individualizada, la cual se relaciona con esas características del líder

transformacional que permite darse cuenta de las necesidades de sus discípulos de forma particular , comenzando de que cada persona es un ser exclusivo; todo esto ayuda a que, si perteneciendo a un grupo se trabaja en crecer las habilidades de cada miembro que lo conforma, se logren mejores resultados y así cada persona esté más dispuesta a aportar para sentirse útil y reconocido. Esto significa que, podemos apuntar a que los líderes se muestren comprensivos y se volverán instructores de sus seguidores, con el objeto de atender las falencias de cada uno a efecto de que consigan su máximo potencial (Solís, 2019).

Respecto a las teorías que fundamenta a la variable de desempeño laboral, El Sr. Víctor Vroom el cual postula la Teoría de las Expectativas, Citado por Bohórquez et al. (2020), donde indican que esta teoría va direccionada directamente a los trabajadores y a todo lo que englobe su satisfacción. A esto se le suma 3 componentes primero la expectativa o probabilidad subjetiva de que el esfuerzo llevará a un resultado (relación esfuerzo – rendimiento). Lo atractivo, beneficioso y satisfactorio de los resultados previstos (relación de valoración personal de los objetivos). El reconocimiento de que un determinado nivel de rendimiento se convertirá en un resultado esperado (relación de instrumentalizada).

Rojas (2017), indica que el desempeño laboral en la manera en la que un trabajador se figura en su lugar de trabajo, mediante su correcta postura, ocupando y desarrollando sus principales funciones y responsabilidades. Con el pasar del tiempo el trabajador también va evolucionando y desarrollando una serie de competencias, al igual que coloca a su disposición lo que conoce, las prácticas y destrezas, asimismo dispone de propias experiencias en donde se manifiestan una serie de comportamientos, asimismo de desarrollar su calidad como persona, los distintos valores y las motivaciones que impulsan la posibilidad de obtener sus objetivos y apearse a ellos.

Según Spagnoli et al. (2020), el desempeño laboral es una combinación entre actitudes y resultados que alcanza una persona en el interior de una institución. El rendimiento que tenga en el trabajo se definirá por el desempeño del trabajador, esto significa que, la destreza que domine para efectuar una acción

en un tiempo mínimo, sin tanto esfuerzo y que tenga calidad, y que al realizar una evaluación se obtendrá como consecuencia el rendimiento del trabajador, el mismo que puede mostrarse en el cumplimiento de objetivos institucionales (Mori & Bardales, 2020).

Por otro lado, Dessler & Varela (2017), Indica que el desempeño laboral contiene 4 dimensiones, la primera el conocimiento de trabajo; en donde el trabajador comprende un conjunto de responsabilidades específicas de su puesto de trabajo las cuales debe efectuar con los objetivos instaurados por la Institución. De igual manera, está en relación con las reglas o políticas de la institución, las cuales debe efectuar el trabajador en el avance de sus obligaciones, quiere decir que, todo movimiento debe hacerse cumpliendo con los reglamentos instaurados por la institución.

Como segunda dimensión Dessler y Varela (2017), tiene a las habilidades interpersonales como elemento fundamental, ya que consiste en la comunicación efectiva que tiene el trabajador con todos los que integran la organización. Por ende, las destrezas interpersonales favorecen a una adecuada interrelación, más que todo permite establecer hábitos para recibir o comunicar de manera apropiada cualquier información. También, es primordial que todo establecimiento corrija la comunicación para que los trabajadores logren poseer una mayor destreza para trabajar en equipo. Las habilidades interpersonales es la disposición que tiene el trabajador para poder efectuar de manera pertinente alguna solicitud asignada, llevando a cabo sus actividades en un modo más activo y así poder conseguir una mayor eficacia en sus labores (Atoche, 2020).

Dessler y Varela (2017), indica la tercera dimensión la del Trabajo en equipo, la cual se refiere a la manera organizada de trabajar entre varias personas en el interior de una organización con la finalidad de obtener objetivos en común. Es decir, trabajando en equipo, las destrezas de los participantes son complementarias, sujetan una responsabilidad unipersonal y mutua, encima de tener una evidente responsabilidad común por los objetivos, lo cual genera una asociación efectiva por medio del esfuerzo coordinado de los integrantes. Y

como consecuencia, lograr el aumento del rendimiento, productividad y satisfacción personal.

Como cuarta dimensión de desempeño laboral tenemos la iniciativa que según Dessler y Varela (2017), es la facultad que posee una persona de poder llevar a cabo sus actividades sin recibir órdenes, además a esto se le suma el compromiso que contiene cada trabajador en la realización de sus labores para poder conseguir mejores resultados y que estos sean favorables.

La finalidad de estudiar la evaluación del desempeño laboral es porque se logra detectar necesidades de formación en los trabajadores y se logra descubrir las inquietudes del evaluado y si es posible colocar al trabajador en el puesto que se sienta más capacitado. Al motivar a las personas a comunicar su desempeño ayuda a implicarlas en los objetivos que tiene la institución, que los jefes y colaboradores analicen como se está desarrollando las cosas en los ambientes de trabajo y así poder tomar decisiones inclusive sobre los salarios y promociones. En efecto, esto mejora el rendimiento del empleado y mejora los resultados de la organización (Atoche, 2020).

### III. METODOLOGÍA

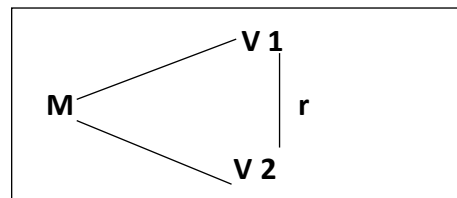
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica, según Hernández & Mendoza (2018), se refiere a que profundiza los conocimientos de los indicadores que se desea examinar, por medio del análisis y explicación de las características. Con un enfoque cuantitativo que según Bernal (2020), este método se caracteriza por realizar una medición de los fenómenos sociales, lo cual al utilizar este enfoque los resultados deben de ser estandarizados y generalizados.

De diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional casual. Dihigo (2021), el diseño se utiliza para indicar que el fenómeno a estudiar debe ser tal cual sin llegar a manipular o alterar alguna variable a propósito. De corte trasversal ya que la investigación será realizada en un solo momento. Cohen y Gómez (2019), indica que el alcance correlativo analiza el grado de asociación que existe entre las variables que se deseen estudiar.

Siendo el diagrama el siguiente:

**Figura 1.** Variables correlacionales



Nota. Obtenido de Hernández y Mendoza (2018)

Donde:

M Interpreta la: Muestra

V1 Interpreta la: Variable Liderazgo transformacional  
V2

Interpreta la: variable desempeño laboral

r Interpreta a la: relación entre las variables



## 3.2. Variables y Operacionalización

### **Variable independiente: Liderazgo Transformacional**

• **Definición conceptual:** Vanegas (2019), indica que este tipo de liderazgo es aquel que ayuda a reforzar las alianzas que se van formando entre las personas que integran un equipo de alguna organización, ayudando a potencializar y a vencer sus propias limitaciones para así lograr desenvolverse de una mejor manera. Todo esto logra una mejoría en el fortalecimiento de las diferentes capacidades y habilidades que posee cada persona, y a su vez alinea su motivación con los objetivos organizacionales para alcanzar las metas de desarrollo (Montoya et al. 2022).

• **Definición operacional:** será medida con un cuestionario semiestructurado de liderazgo, con 21 ítems, divididos según las 4 dimensiones, influencia idealizada o carisma, motivación que inspira, estimulación intelectual y consideración individual.

• **Indicadores:** Se utilizará los indicadores según cada dimensión, valores y principios, orgullo, respeto y confianza, conducta moral y ética, intereses, sentido de misión. Motivación y entusiasmo, confianza y determinación, optimismo, trabajo en equipo. Creatividad e innovación, empleo de criterio, incitación para desarrollar y expresar ideas, tiempo de enseñanza y orientación, identificar necesidades y trato individual.

### **•Escala de medición**

Se maneja mediante una escala ordinal tipo Likert: Siempre ( 5), Casi siempre ( 4), A veces ( 3), Casi nunca ( 2) y nunca ( 1).

## **Variable dependiente: Desempeño laboral**

- **Definición conceptual:** De acuerdo a Atoche (2020), el desempeño laboral son actitudes que se pueden ver en los trabajadores. Este indicador accede a puntuar toda la fuerza física, utilización de conocimientos y habilidades para desarrollarse en un medio, en términos de competencias de una institución, se puede medir para establecer el grado de contribución que tiene el trabajador hacia la empresa.

- **Definición operacional:** Se medirá por medio de un cuestionario sobre el desempeño laboral el cual consta de 20 ítems, estructurado según las 4 dimensiones: Conocimiento de trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa

- **Indicadores:** se utilizará los siguientes indicadores sobre conocimientos de las funciones de trabajo, políticas institucionales, soluciones de problemas y técnicas de organización, relaciones sociales, comunicación y empatía, compañerismo y colaboración, e indicadores sobre el compromiso.

- **Escala de medición**

Se utilizó la escala ordinal tipo Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y nunca (1).

### **3.3. Población, muestra muestreo y unidad de análisis**

**3.3.1 Población:** Estará constituida por 55 médicos del área de emergencia del hospital. Según Otzen & Manterola (2017), la población es un grupo de individuos que ayudan a reducir lamagnitud del estudio.

- **Criterios de Inclusión:** Personal médico que accedieron de manera voluntaria a colaborar en el estudio.
- **Criterios de exclusión:** Personal médico que no accedieron voluntariamente a intervenir en el estudio y otro tipo de personal de salud como enfermeras, auxiliares.

**3.3.2 Muestra:** La muestra será censal; es decir estará compuesta por 55 personas, debido a que la población es factible de ser abordada en su totalidad.

**3.3.3 Muestreo:** Se empleará en este caso el de tipo no probabilístico porque su selección se da por conveniencia al estudio.

**3.3.4 Unidad de análisis:** Personal médico del área de emergencia de un hospital de Guayaquil.

#### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La técnica que se manejará en la investigación de estas dos variables será dos encuestas, las cuales permitirán valorar a las 55 personas todos médicos de un hospital público de Guayaquil (Ver Anexo 2). Arroyo (2020), la encuesta es una técnica que permite al investigador interactuar con la muestra de estudio de forma directa. Y ayuda almacenar y a recoger datos (Córdova 2018).

##### **Validez:**

Los instrumentos se los sometió a validez, según Gamarra y Rivera (2018), la validez nos ayudara a establecer la transparencia de ajuste adecuado para conocer si los ítems miden lo que van a medir. Los

cuestionarios de las variables fueron sometidos a la prueba de 5 jueces expertos, para determinar si los instrumentos cumplen con todos requisitos necesarios para ser aplicado a la muestra de estudio. (Ver Anexo 3) y se utilizó la V Aiken para que sustente la validez. (Ver Tabla 1).

### **Confiabilidad**

Según García (2019), Nos ayuda a precisar si el cuestionario arroja resultados válidos y sólidos por ello este debe de poseer una fiabilidad con una valoración superior a 0.725. Por lo consiguiente, esta fiabilidad del cuestionario se estableció a través del Alfa de Cronbach. El resultado para la variable de liderazgo transformacional se encuentra con un valor de excelente con 0.915 según la tabla de valores, y para la variable desempeño laboral con un valor de bien con un 0.884 según la tabla de valores. (Ver Tabla 2)

### **3.5. Procedimientos**

Para el presente proyecto se procedió primero a realizar una carta a la universidad Cesar Vallejo solicitando autorización para realizar la investigación en la institución donde se aplicara el instrumento. (Ver Anexo 4). Luego de haber obteniendo la aprobación por parte de la dirección del establecimiento, se procedió a fijar fechas y horarios para realizar las encuestas. Ya llegando el día de la aplicación de los cuestionarios se entrega a los participantes de la prueba piloto y se explicó el objetivo del estudio y se dio alguna que otras indicaciones en un laxo de 15 min. Una vez culminado se recogieron las encuestas y se agradeció a todos por su cooperación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Al recolectar la información mediante los instrumentos aplicados a la muestra de estudio, se procederá a organizarla según las dimensiones de cada una de las variables, para luego codificarla en función de los valores asignados a cada ítem. De esta forma, se podrá analizar y dar respuesta a los objetivos de estudio. Para este proceso se llevará a cabo utilizando el programa PSSP y el Microsoft Excel, para presentar la información en tablas y figuras respectivamente, que permitan una adecuada interpretación de los hallazgos del estudio. Este enfoque de análisis de datos permitirá obtener una visión clara y breve de la realidad del estudio.

### **3.7. Aspectos Éticos**

El presente estudio siguió los principios de la ética de la investigación establecida por organizaciones nacionales e internacionales Salazar y Abrahantes (2018), los cuales son: La beneficencia, la cual pretende que el propósito del estudio sea provechoso para los participantes, sin realizar algún acto de maleficencia en contra del establecimiento. Se aplicó la autonomía al instante de emplear los cuestionarios, asimismo se consideró de manera provechosa cada decisión y respuestas dadas al momento de medir las variables. La justicia fue empleada al momento de aplicar los cuestionarios por la cual se llevó a cabo una recolección de datos de manera pertinente proporcionando un trato justo. Utilice este modelo para argumentar que la investigación fue ética. Finalizando en que esta información obtenida durante la realización del proyecto es auténtica y veraz.

#### IV. RESULTADOS

Este apartado comprende los resultados obtenidos de la muestra de estudio que corresponde a 55 médicos de un hospital público de Guayaquil, mediante la aplicación de los instrumentos. De los cuales se desarrolló un análisis e interpretación con la información obtenida.

Se iniciará por dar a conocer los resultados descriptivos de las dimensiones de las variables.

**Tabla 3**

| Frecuencia y porcentaje de la dimensión<br>Influencia idealizada o carisma del Liderazgo transformacional. |            |       |          |             |
|--|------------|-------|----------|-------------|
|  | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
| Baja   | 4          | 7.3   | 7.3      | 7.3         |
| Moderada   | 27         | 49.1  | 49.1     | 56.4        |
| Siempre  | 24         | 43.6  | 43.6     | 100.0       |
| Total  | 55         | 100.0 | 100.0    |             |

Nota: Elaborado por la autora a partir de la base de datos.

El análisis de la variable Influencia idealizada o carisma revela que un 7.3% de los participantes indicó que a veces experimenta influencia idealizada o carisma en su entorno laboral. Por otro lado, un mayor porcentaje del 49.1% afirmó experimentar esta influencia casi siempre. Además, un 43.6% de los participantes reportó que siempre percibe esta influencia. Lo que muestra que la mayoría considera que su líder expresa un sentido de mando y confianza hacia sus empleadores.

**Tabla 4**

| Frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación inspiracional del<br>liderazgo transformacional |            |       |          |             |
|--|------------|-------|----------|-------------|
|  | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
| Baja   | 4          | 7.3   | 7.3      | 7.3         |
| Moderada   | 29         | 52.7  | 52.7     | 60.0        |
| Alta   | 22         | 40.0  | 40.0     | 100.0       |
| total  | 55         | 100.0 | 100.0    |             |

Nota: Elaborado por la autora a partir de la base de datos.

En el análisis se observa que un 3.6% de los participantes indicó experimentar motivación inspiracional solo a veces, mientras que otro 3.6% mencionó experimentar la casi nunca. Por otro lado, un porcentaje significativo del 52.7% de los participantes afirmó experimentar esta motivación casi siempre. Asimismo, un 40.0% de los participantes manifestó que experimenta motivación inspiracional siempre. Lo que indica que el líder logra tener la suficiente capacidad para motivar a los trabajadores y que casi siempre genera confianza.

**Tabla. 5**

| Frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual del liderazgo transformacional |            |       |          |             |
|--|------------|-------|----------|-------------|
|  | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
| Baja   | 2          | 3.6   | 3.6      | 3.6         |
| Moderada   | 25         | 45.5  | 45.5     | 49.1        |
| Alta   | 28         | 50.9  | 50.9     | 100.0       |
| Total  | 55         | 100.0 | 100.0    |             |

Elaborado por el autor a partir de la base de datos

En el análisis de la dimensión de Estimulación intelectual, un 3.6% de los participantes indicó experimentar una estimulación intelectual solo a veces, mientras que un 45.5% afirmó experimentar la casi siempre una estimulación intelectual por parte de su jefe inmediato. Además, un porcentaje significativo del 50.9% de los participantes manifestó experimentar estimulación intelectual siempre en el entorno laboral.

**Tabla. 6**

| Frecuencia y Porcentaje de la dimensión Consideración individualizada del liderazgo transformacional |            |       |          |             |
|--|------------|-------|----------|-------------|
|  | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
| Baja   | 2          | 3.6   | 3.6      | 3.6         |
| Moderada   | 24         | 43.6  | 43.6     | 47.3        |
| Alta   | 29         | 52.7  | 52.7     | 100.0       |
| Total  | 55         | 100.0 | 100.0    |             |

Elaborado por el autor a partir de la base de datos

Un pequeño porcentaje de los participantes 3.6% indicó experimentar consideración individualizada solo a veces. Por otro lado, un 43.6% de los participantes manifestó experimentarla casi siempre, mientras que un porcentaje mayoritario del 52.7% afirmó experimentar consideración individualizada siempre en el entorno laboral.

**Tabla. 7**

| Frecuencia y porcentaje de la dimensión Conocimiento del trabajo del desempeño laboral |            |       |          |             |
|--|------------|-------|----------|-------------|
|  | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
| Baja   | 4          | 7.3   | 7.3      | 7.3         |
| Moderada   | 29         | 52.7  | 52.7     | 60.0        |
| Alta   | 22         | 40.0  | 40.0     | 100.0       |
| Total  | 55         | 100.0 | 100.0    |             |

Elaborado por el autor a partir de la base de datos

Cuando se analiza la variable Conocimiento del trabajo, se observa que un pequeño porcentaje de los participantes (7.3%) indica tener conocimiento del trabajo solo a veces. Por otro lado, la mayoría de los participantes (52.7%) afirma tener un conocimiento casi siempre, lo que implica que se sienten seguros y competentes en las tareas y responsabilidades de su trabajo. Además, un 40.0% de los participantes indicó tener conocimiento del trabajo siempre, lo que refleja un alto nivel de dominio y comprensión de las tareas requeridas.

**Tabla. 8**

| Frecuencia y porcentaje de la dimensión Habilidades interpersonales del desempeño laboral |            |       |          |             |
|---|------------|-------|----------|-------------|
|   | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
| Baja  | 4          | 7.3   | 7.3      | 7.3         |
| Moderada  | 30         | 54.5  | 54.5     | 61.8        |
| Alta  | 21         | 38.2  | 38.2     | 100.0       |
| Total   | 55         | 100.0 | 100.0    |             |

Elaborado por el autor a partir de la base de datos



Al analizar la variable se puede ver que un pequeño porcentaje de los participantes (5.5%) indicó tener habilidades interpersonales solo en algunas ocasiones. Además, un porcentaje aún menor 1.8% mencionó tener estas habilidades casi nunca. Sin embargo, la mayoría de los participantes 54.5% afirmó poseer habilidades interpersonales casi siempre, lo que implica que se sienten cómodos y competentes al interactuar con otras personas en diferentes situaciones. Además, un notable 38.2% de los participantes indicó tener estas habilidades siempre, lo cual sugiere una fuerte capacidad para establecer relaciones positivas y efectivas con los demás.

**Tabla. 9**

| Tabla de Frecuencia y porcentaje de la dimensión Trabajo en equipo del desempeño laboral |            |       |          |             |
|--|------------|-------|----------|-------------|
|  | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
| Baja   | 2          | 3.6   | 3.6      | 3.6         |
| Moderada   | 29         | 52.7  | 52.7     | 56.4        |
| Alta   | 24         | 43.6  | 43.6     | 100.0       |
| Total  | 55         | 100.0 | 100.0    |             |

Elaborado por el autor a partir de la base de datos

Se puede apreciar que un reducido porcentaje de los participantes 3.6% informó que trabajan en equipo ocasionalmente. En contraste, la mayoría de los participantes 52.7% indicó que trabaja en equipo de forma habitual, lo que denota un compromiso y una disposición colaborativa al trabajar conjuntamente con otros. Además, un 43.6% de los participantes afirmó que trabaja en equipo de manera constante, lo que implica una sólida predisposición hacia la cooperación y la sinergia grupal. Estos resultados evidencian que los participantes poseen una actitud positiva hacia el trabajo en equipo y reconocen su relevancia para lograr objetivos compartidos.

**Tabla. 10**

| Frecuencia y porcentaje de la dimensión Iniciativa del desempeño laboral |            |       |          |             |
|--|------------|-------|----------|-------------|
|  | Frecuencia | %     | % válido | % acumulado |
| Baja   | 2          | 3.6   | 3.6      | 3.6         |
| Moderada   | 30         | 54.5  | 54.5     | 58.2        |
| Alta   | 23         | 41.8  | 41.8     | 100.0       |
| Total  | 55         | 100.0 | 100.0    |             |

Elaborado por el autor a partir de la base de datos

Al analizar los datos, se puede observar que un reducido porcentaje de los participantes (3.6%) indicó tener momentos en los que muestran iniciativa. Por otro lado, la mayoría de los participantes (54.5%) demostró tener un alto nivel de iniciativa en la mayoría de las ocasiones, lo cual sugiere una disposición activa y una voluntad de tomar acciones y asumir responsabilidades. Además, un 41.8% de los participantes afirmó tener iniciativa de manera constante, lo que demuestra una inclinación destacada hacia la generación de ideas y la toma de decisiones independientes.

Se describen a continuación los resultados inferenciales generados bajo la prueba de normalidad la resolución de hipótesis, objetivos generales y específicos.

**Tabla. 11**

| Prueba de normalidad de las variables |                                 |    |      |              |    |       |
|---------------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|-------|
|                                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |       |
|                                       | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig.  |
| LIDERAZGO_TR                          |                                 |    |      |              |    |       |
| ANSFORMACIONAL                        | .191                            | 5  | <.00 | .774         | 55 | <.001 |
|                                       |                                 | 5  | 1    |              |    |       |
| DESEMPEÑO_LABORAL                     | .165                            | 5  | <.00 | .873         | 55 | <.001 |
|                                       |                                 | 5  | 1    |              |    |       |

Nota: Elaborado por el autor a partir de la base de datos, corrección de significación de Lilliefors

En el análisis tenemos que el p-valor es menor a 0.01 en ambas variables, siendo menor que Alfa que es de 0.05 entendiéndose que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se hará la prueba no paramétrica que será la prueba de Rho Spearman para medir la correlación de las variables.

**Tabla 12. Correlaciones no paramétricas**

| Interpretación del coeficiente de Rho Spearman |                   |
|--|-------------------|
| Coeficiente                                    | Interpretación    |
| 0  | Relación nula     |
| 0-0.2  | Relación baja     |
| 0.4-0.6  | Relación moderada |
| 0.6-0.8  | Relación alta     |
| 0.8-1  | Relación muy alta |
| 1  | Relación perfecta |

Elaborado por el autor

El análisis de la tabla nos indica que cuando hay un coeficiente negativo es que hay una correlación inversamente proporcional, en el caso de este estudio todas las correlaciones son positivas entre moderada con un coeficiente de 0.4-0.6 y relación alta mayores a 0.6.

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023

### **Hipótesis**

H1: Si existe una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

H0: No existe una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

**Tabla. 13**

Correlaciones entre las variables de estudio

|                    |                                   | Independiente_<br>Liderazgo      | Dependiente_<br>Desempeño |
|--------------------|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| Rho de<br>Spearman | INDEPENDIE<br>NTE_<br>LIDERAZGO   | Coeficiente<br>de<br>correlación | 1.000<br>.626**           |
|                    |                                   | Sig.<br>(bilateral)              | .<br><.001                |
|                    |                                   | N                                | 55<br>55                  |
|                    | DEPENDIEN<br>TE_<br>DESEMPEÑ<br>O | Coeficiente<br>de<br>correlación | .626**<br>1.000           |
|                    |                                   | Sig.<br>(bilateral)              | <.001<br>.                |
|                    |                                   | N                                | 55<br>55                  |

Nota: Elaborado por el autor a partir de la base de datos. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el análisis de los resultados obtenidos en la tabla 13 nos muestra un p valor Sig < 0.001, El coeficiente de correlación obtenido es de 0.626, lo cual indica una correlación positiva y fuerte lo que sugiere que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Esto quiere decir que, cuando los líderes adoptan un estilo de liderazgo transformacional, que implica inspirar y motivar a los miembros del equipo, se observa un mejor desempeño en el trabajador. Por lo cual se hace válida la H1 y se rechaza la H0 de la investigación.

### Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la dimensión influencia idealizada y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023.

**Tabla. 14**

Correlación entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral

|                 |                                  | Desempeño_ laboral          |        |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Influencia idealizada_ o carisma | Coefficiente de correlación | .573** |
|                 |                                  | Sig.                        | <.001  |
|                 |                                  | N                           | 55     |

Nota: Elaborado por el autor a partir de la base de datos.

En el análisis se observa una correlación significativa entre la variable Influencia idealizada o carisma y desempeño laboral. El coeficiente de correlación es de 0.573, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto sugiere que existe una relación positiva entre la influencia idealizada y su desempeño laboral. Dando significado a que, aquellos líderes que tienen mayores niveles de influencia idealizada o carisma tienden a que el colaborador tenga un mejor desempeño en su trabajo.

## Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la dimensión Motivación Inspiracional y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023.

**Tabla 15**

Correlación entre la dimensión Motivación inspiracional y desempeño laboral

|                 |                           | Desempeño_ laboral          |        |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Motivación_ inspiracional | Coefficiente de correlación | .597** |
|                 |                           | Sig.                        | <.001  |
|                 |                           | N                           | 55     |

Nota: Elaborado por la autora a partir de la base de datos.

En el análisis de resultado el coeficiente de correlación obtenido es de 0.597, lo que señala una correlación positiva moderada a fuerte. Esto implica que existe una relación positiva entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral. Aquellos individuos que presentan altos niveles de motivación inspiracional tienden a tener un mejor rendimiento en su trabajo.

### Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la dimensión Estimulación Intelectual y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023.

**Tabla 16**

| Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y desempeño laboral |                           |                            |                    |
|---|---------------------------|----------------------------|--------------------|
|   |                           |                            | Desempeño_ laboral |
| Rho de Spearman   | Estimulación_ intelectual | Coeficiente de correlación | .535**             |
|   |                           | <u>Sig.</u>                | <u>&lt;.001</u>    |
|   |                           | N                          | 55                 |

Nota: Elaborado por el autor a partir de la base de datos.

En el análisis observamos que coeficiente de correlación obtenido es de 0.535, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto implica que existe una relación positiva entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral. En otras palabras, cuando los individuos experimentan mayor estimulación intelectual por parte de sus líderes, tienden a tener un mejor desempeño en su trabajo.

### Objetivo específico 4

Identificar la relación entre la dimensión consideración individualizada y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023.

**Tabla 17**

---

correlación entre la dimensión consideración individualizada y el  
desempeño laboral

---

|                 |                                   | Desempeño<br>_laboral            |        |
|-----------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Consideración_<br>individualizada | Coeficiente<br>de<br>correlación | .502** |
|                 |                                   | Sig.                             | <.001  |
|                 |                                   | N                                | 55     |

---

Nota: Elaborado por la autora a partir de la base de datos.

En el análisis de la tabla observamos que el coeficiente de correlación obtenido es de 0.502, lo que señala una correlación positiva moderada. Esto implica que existe una relación positiva entre la consideración individualizada y el desempeño laboral. Esto indica que cuando se proporciona un trato personalizado y adaptado a las necesidades de los empleados, estos tienden a mostrar un mejor rendimiento en su trabajo.

## V. DISCUSIÓN

En lo que respecta a este apartado se discutieron los hallazgos de la investigación y se contrastó con la comparación de los hallazgos de otras investigaciones. La presentación de la discusión se dispuso empezando por el objetivo general y resolución de la hipótesis, seguido de los objetivos específicos.

Analizando el objetivo principal de la investigación el cual es determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, se pudo encontrar que el valor de  $p$  es menor a  $.001$ , lo cual demuestra que la correlación es altamente significativa a un nivel de confianza del  $0.01$ , y el coeficiente de correlación obtenido es de  $0.626$ , a través de la prueba no paramétrica del coeficiente de Rho Spearman. Lo cual indica una correlación positiva y fuerte, lo que sugiere que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. En lo que respecta a este resultado podemos aportar que mientras exista o se practique mejor el liderazgo transformacional la respuesta para el desempeño laboral será mejor y positiva generando amplios resultados siendo estos positivos dentro del establecimiento de salud y en el personal médico. Frente a esto se objeta la hipótesis nula y se válida la hipótesis principal de investigación, donde indica que si existe una relación significativa entre las variables de la investigación.

Estos resultados son corroborados con otras investigaciones y así tenemos un estudio en Perú, descrito por Barzola (2019), en donde buscaba encontrar la relación que existe entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral, el cual encontró que el coeficiente de correlación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral fue de  $0.807$ , indicando que existe una correlación alta entre estas dos variables, lo cual nos permite comparar con nuestro estudio de investigación que la correlación es fuerte y positiva.



De la misma manera en el estudio realizado en México por Rangel et al. (2022) hace referencia con el estudio actual en donde el nivel de significancia entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral fue del 0.01 y 0.05 y el análisis del coeficiente correlacional entre las variables de estudio fue de 0.843, lo que nos permite inferir que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral tienen una correlación significativa y positiva. Es decir que el papel del líder es importante para contribuir con el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, otros hallazgos descritos en un estudio en Ecuador, por Bermeo (2022), indican que se halló una relación alta y positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, el cual se obtuvo como resultado de la correlación que se realizó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.676. Así podemos decir que mientras las prácticas de liderazgo sean altas, también se aumenta el buen desempeño de los trabajadores. Un estudio que se contrapone es descrito por Duran (2020), en donde los resultados de su investigación indican que el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.799 lo que permite decir que existe una relación significativa entre las variables y en cuanto al nivel de liderazgo transformacional es deficiente con el 65.39 % y un nivel regular de 34,61% de nivel eficiente, por lo que se recomienda un líder transformacional para lograr optimizar el desempeño de los colaboradores.

En ese marco, bajo lo referido con anterioridad y al estudiar estos resultados confirmamos que mientras exista la presencia de liderazgo en los jefes inmediatos de la institución, mejor será el desempeño del colaborador, produciendo niveles óptimos de

Una vez contrastado los resultados con antecedentes nacionales e internacionales y los propios del estudio de investigación se alcanza a observar que la relación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral tiene una significancia directa y alta. Con lo que respecta a lo obtenido en el estudio acepta así a la H1 de investigación, y se confirma que existe una relación significativa entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral y rechazando la H0, No existe esta relación entre las variables de estudio. Esto es confirmado con la literatura actual en donde

Haque (2021) indican la importancia que tiene este tipo de liderazgo dentro de una organización y es indispensable ya que busca adaptar las aspiraciones compartidas y presentarlo en conjunto con acciones organizacionales; en una "fusión con el desempeño" entre líderes y colaboradores.

Continuando con el análisis del primer objetivo específico, Identificar la relación entre la dimensión influencia idealizada y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil. El resultado obtenido mediante la utilización del Coeficiente de Rho Spearman fue de 0.573 el cual nos indica que existe una correlación positiva moderada. En lo que respecta podemos decir que aquellos líderes que poseen niveles de influencia idealizada ayudan a optimizar la labor de los colaboradores. Estos resultados coinciden con los del estudio de Lavado & Vargas (2017), que al estudiar el liderazgo transformacional en 3 directivos médicos obtuvo que la dimensión influencia idealizada predomina moderadamente en el comportamiento y aptitudes de los directivos médicos con un 57,4% haciendo referencia que cuando existe autoridad, confiabilidad por parte de los líderes, eso inspira y es admirado por los trabajadores y es posible que ayude a fortalecer el desempeño del trabajador. Sánchez y Pereyra (2022), señalan a la influencia idealizada como la capacidad de tener certeza y autoconfianza del líder, y que al poseer algunas aptitudes de inteligencia emocional tales como la autoconciencia, la autorregulación, la automotivación y las habilidades sociales, para así poder influir en las otras personas.

Respecto al segundo objetivo específico tenemos el de Identificar la relación entre la dimensión Motivación Inspiracional y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil. El coeficiente de correlación obtenido es de 0.597, lo que señala una correlación positiva moderada. Lo mismo ocurre en el estudio de Rovira (2020), en donde el resultado indicó que la mayoría de los encuestados eligió al liderazgo transformacional como el más influyente de manera significativa en el ejercicio laboral del profesor y entre las dimensiones de esta variable se establece que el 71,6% la Motivación inspiracional influye en el desempeño del docente de manera fuerte, haciendo contraste con el estudio actual.

Al igual que Lavado & Vargas, (2017) en donde se indicó que los directores de la institución actuaban con rectitud y confianza ante sus colaboradores; teniendo a la dimensión de motivación inspiracional con un total de 54.1% lo que indica una correlación positiva y moderada. Al apoyarnos a la literatura tenemos que, si el líder consigue articular una visión compartida con los colaboradores de la institución, va a proporcionar un camino que permite focalizar las energías y propósitos de todos hacia una enseñanza dinámica (Werdhani, 2017).

El tercer objetivo específico, Identificar la relación entre la dimensión Estimulación Intelectual y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, el resultado nos indica que existe una correlación positiva y moderada con un valor de 0.535 de coeficiente de Rho Spearman, Esto implica que tiene una relación positiva y moderada entre la dimensión estimulación intelectual y la variable de desempeño laboral. Y así podemos decir que, cuando los trabajadores experimentan mayor estimulación intelectual por parte de sus líderes, tienden a tener un mejor desempeño en su trabajo. Al realizar la contrastación con otros estudios tenemos a Barzola (2019), en donde buscaba identificar la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño laboral en donde mostró un equivalente altamente significativo  $Rho=,909$ . Respecto al apoyo en la investigación teoría Arévalo et al. (2019), Muestra que el líder induce a que los colaboradores logren esa motivación y que opten por tomar acciones creativas e innovadoras con su actitud, hace que las situaciones la vean desde otro punto de vista y esto lo logra instaurando interrogantes en las capacidades que presenta cada trabajador para afrontar problemas; a esto no critica el desarrollo del trabajo dentro de medio que labora

En cuanto al análisis del cuarto objetivo específico, Identificar la relación entre la dimensión consideración individualizada y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, El resultado del estudio el coeficiente de correlación obtenido es de 0.502, lo que señala una correlación positiva de nivel moderada. Esto implica que hay una relación positiva entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Y así podemos decir que, si se proporciona un trato

personalizado y adaptado a las necesidades individuales de los empleados, estos tienden a mostrar un mejor rendimiento en su desempeño laboral.

Un estudio que hace contrastación con la investigación realizada por Palma (2022), en donde el coeficiente de significancia fue de  $(0,009 < 0.05)$ , es decir que la consideración individualizada tiene relación alta con la variable desempeño laboral de los trabajadores de la agencia digital, a un nivel de 95% de confiabilidad, afirmando la confiabilidad que la dimensión consideración individualizada y la variable desempeño laboral. De este modo se asegura que se comparten nuevas ideas, logrando así surgir nuevas innovaciones, a su vez la comunicación permite a los líderes reconocer a sus seguidores, motivándolos y fomentando la proactividad. En el estudio de Lavado & Vargas, (2017) esta dimensión se opone ya que esta dimensión se encuentra en un porcentaje bajo con un 22.2 % por lo que los colaboradores indican que pocas veces son escuchados y tomados en cuenta por sus líderes. Al apoyarnos con la literatura de la investigación, podemos dar por hecho que los líderes que se muestren comprensivos se volverán maestros de sus seguidores, con el objeto de tener en cuenta las falencias de cada uno con el fin que logren alcanzar el máximo potencial (Solís, 2019).

En la investigación de Rangel et al. (2022) también hace referencia analizando la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los empleados de una empresa, donde los resultados mostraron que todas las dimensiones de la variable liderazgo transformacional tiene una correlación significativa con la variable de desempeño laboral; con una mayor relación en la dimensión consideración individualizada

## VI. CONCLUSIONES

1. Se afirma y concluye que, si existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal médico de un hospital público de Guayaquil, en donde se obtuvo un  $Rho=0,626$ . Concluyendo que, a medida que se encuentre liderazgo transformacional, mejora el desempeño laboral.
2. Se identificó la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral en donde se obtuvo un resultado de  $Rho= 0.573$ , lo cual muestra que existe una correlación moderada. Y se concluye que los líderes o jefes inmediatos demuestran un nivel medio de confianza, sentido de autoridad y principios de ética, por lo que son respetados y apreciados por sus trabajadores.
3. Se identificó la relación que existe entre la dimensión motivación inspiracional y el desempeño laboral del personal médico de un hospital público de Guayaquil, en donde el resultado de  $Rho= 0.597$ , lo que significa que existe una correlación de moderada a fuerte. Y se concluye que los jefes si logran motivar a sus trabajadores y a pensar de manera positiva y sobre el futuro.
4. Se identificó la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral, en donde el resultado de  $Rho= 0.535$ , lo que muestra una correlación positiva moderada. Y así podemos concluir que los jefes inmediatos brindan alternativas para solucionar problemas y también tener diferentes puntos de vista del problema a los trabajadores.
5. Se identificó la relación que existe entre la dimensión consideración individualizada y el desempeño laboral, en donde el resultado de  $Rho= 0.502$ , lo que señala una correlación positiva moderada. Ya que se logra contrastar que los líderes del establecimiento toman en cuenta las necesidades y habilidades de los trabajadores.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Hacia el rol que ejercen los líderes y jefes inmediatos del hospital público de Guayaquil, se recomienda continuar fortaleciendo sus prácticas de liderazgo transformacional y las dimensiones que este engloba, ya que producen un impacto positivo en las reacciones y actitudes de los trabajadores, lo que nos lleva a recomendar que el desempeño de los trabajadores en este caso el personal médico, se logra fortalecer conforme hallan mayores acciones de liderazgo transformacional por parte de los líderes o jefes pertenecientes a la institución. Por otro lado, se recomienda a los trabajadores en este caso al personal médico en base a su desempeño laboral, que participen en capacitaciones para que así logren tener herramientas óptimas para afinar su rendimiento laboral de tal modo que la institución logre formar líderes que permitan alcanzar las metas y objetivos institucionales.
2. Con respecto a la influencia idealizada, se recomienda que la institución gestione charlas con las cuales el personal pueda interrelacionarse, de forma que se logre conocer sobre el liderazgo, y enfatizar la importancia de tener sentido colectivo de misión
3. Refiriéndonos a la motivación inspiracional, se recomienda que los líderes motiven a sus trabajadores a desempeñarse más allá de sus expectativas deseadas por ellos.
4. Respecto a la estimulación intelectual, se aconseja a los líderes impulsar el intercambio de conocimiento, para generar ideas y soluciones más innovadoras que son necesarias cuando surgen nuevos problemas sobre todo en este medio que es tan cambiante como la medicina.
5. En la consideración individualizada, se recomienda que los líderes aborden sobre las necesidades, habilidades y aspiraciones del personal. Así mismo apoyen a los empleados a desarrollar sus fortalezas para optimizar el trabajo en sus ocupaciones.

## REFERENCIAS

- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). Personality Domains and their relationship with the Transformational Leadership Styles. *Information technology magazine, Vol. 30, 237-248.*
- Atoche, E. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz.* Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales.* Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Barboza Díaz, J. L. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. *Repositorio Institucional - UCV.*
- Baron. (2018). Leadership, Human Capital and Organizational Behavior Relationship of the Organizational Climate with Leadership, in a Financial Institution in the City of Ensenada, Baja California. ACACIA.
- Bermeo Heredia, D. P. (2022). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral. *Universidad Técnica de Ambato.*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* Colombia: Pearson Educación.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390.*
- Briones, E. (2020). El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020. [Tesis de posgrado], Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Cabellos Anampa, C. J., & Solano Sánchez, J. F. (2021). Liderazgo transformacional y competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

- Cacay, S. G. V. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar-Ecuador, 2018. *Ciencia y Educación*, 1(3), 52-61.
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación (1ra ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.
- Cohen, N., y Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Editorial Teseo.
- Cruz Ortiz, V. (2017). *Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel* (Doctoral dissertation, Universitat Jaume I).
- Delgado, M (2022). Liderazgo transformacional como potenciador del desempeño laboral y resultados de líderes sociales en Ecuador. *Facultad de ciencias económicas y administrativas*.
- Dessler, G., & Varela. (2017). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (6ta ed.)*. México: Editorial Pearson Educación
- Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Durán, J. (2020). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar. (*Tesis de Maestría*). Obtenido de Universidad Técnica de Ambato
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251.
- Gamarra, G., & Rivera, T. (2018). *Estadística e investigación con aplicación del SPSS (1ra. ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.
- Haque, A. (2021). The COVID-19 pandemic and the role of responsible leadership in health care: thinking beyond employee well-being and organisational sustainability. *Leadership in Health Services*, 34(1), 52–68.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.



- Lavado Ledesma, R. A., & Vargas Lazarte, M. C. (2017). *El liderazgo transformacional y las competencias del director médico en los hospitales de nivel I-II de la red asistencial Alberto Sabogal Sologuren del Callao Perú.*
- Lord, R., Day, D., Zaccaro, S., Avolio, B., & Eagly, A. (2017). *Leadership in applied psychology: Three waves of theory and research.* Journal of Applied Psychology, Vol. 102, 434–451.
- LobdellKevin, W. y RoseGeoffrey, A. (2020). Mejorar el liderazgo en atención médica en la era COVID-19. *Innovaciones de NEJM Catalyst en la prestación de atención.*
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Montoya S., Londoño, C., Ramírez, J., Quijano, J., Santos, Y., & Ponce, Z. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional: Transformational Leadership and Organizational Culture. *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 4(4), 23–31.
- Muñoz Soto, C. (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile (*Doctoral dissertation, Universitat de Lleida*).
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, N. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, Vol.8, 3-12.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Chile:* Universidad de Tarapacá.
- Rangel, J. C. A., Corral, D. C., & Pérez, E. G. (2022). Relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de vida laboral de los empleados de la empresa Mainsteel del estado de Aguascalientes.

- Riquelme-Castañeda, J. A., Meza-Martínez, A. E., & Carvalho, R. J. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión. *Información tecnológica*, 33(2), 321-330.
- Rivera Barrera, E., & Rivera Pinzón, M. (2020). Programa de gestión académica Mel y las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional para fortalecer la formación integral en los estudiantes de los grados X y XI del Colegio Trinidad Camacho Pinzón municipio de Barbosa.
- Rojas, A. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016*.
- Romero-Zambrano, M. A., Pazmiño-Chica, V. E., & del Mar Hidalgo-Cedeño, M. (2021). Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas. *Domino de las Ciencias*, 7(3), 304-319.
- Rovira Jurado, I. R. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* (Master's thesis, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL: Facultad de Filosofía, Letras Y Ciencias De La Educación).
- Salazar, D. D. C., & Abrahantes, T. N. R. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Médica del Centro*, 12(2), 213-227.
- Sánchez Espinoza, J., y Pereyra Paredes, S. J. (2022). Liderazgo Transformacional en la Gestión y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú 2019.
- Santoso, N. R., Sulistyningtyas, I. D., & Pratama, B. P. (2022). Transformational leadership during the COVID-19 pandemic: strengthening employee engagement through internal communication. *Journal of Communication Inquiry*, 01968599221095182.
- Simari, E. O. (2021). *Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura*. Revista Científica UCMB, 1(1), 78-84.

- Solís Macedo, I. (2019). Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018 [Universidad César Vallejo].
- Spagnoli, P., Haynes, N., Kovalchuk, L., Clark, M., & Buono, C. (2020). *Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship*. Int J Environ Res Public Health, Vol. 17, 312-332.
- Vanegas, Y. (2019). Liderazgo transformacional para la formación y consolidación de equipos por parte de los ejecutivos de alta dirección. Colombia.
- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). *Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile*. Revista de psicología (Santiago), 30(1), 1-17.
- Werdhani, RA (2017). Liderazgo en la relación médico-paciente: Implementación en la gestión de casos de pacientes en atención primaria. *Diario médico de Indonesia* , 26 (2), 158-66.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

| Variables                         | Definición Conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones                   | Indicadores                                    | Ítems  | Escala de Medición    |
|-----------------------------------|--|---|-------------------------------|--|--------|-----------------------|
| <b>Liderazgo transformacional</b> | Vanegas (2019) indica que el liderazgo transformacional es fortalecer las alianzas que se van formando entre los integrantes de un equipo de alguna organización y alentarlos a superar sus propias limitaciones y aumentar el potencial para así desarrollarse de una mejor manera. | La variable se evaluará a través de cuatro dimensiones y quince indicadores que serán analizados en un cuestionario de 21 ítems | Influencia idealizada         | Valores, principios                            | 1      | Ordinal               |
|                                   |  |   |                               | Orgullo, respeto y confianza                   | 2, 3,4 | Respuesta tipo Likert |
|                                   |  |   |                               | Comportamiento moral y ético                   | 5      | Nunca (1)             |
|                                   |  |   |                               | intereses                                      | 6,7    | Casi nunca (2)        |
|                                   |  |   |                               | Sentido de misión                              | 8      | A veces (3)           |
|                                   |  |   |                               | Motivación y entusiasmo                        | 9,10   | Siempre (5)           |
|                                   |  |   |                               | confianza                                      | 11     | Nivel de medición.    |
|                                   |  |   | optimismo                     | 12   | Alto   |                       |
|                                   |  |   | Trabajo en equipo             | 13   | Medio  |                       |
|                                   |  |   | Estimulación intelectual      | Creatividad e innovación                       | 14     | Bajo                  |
|                                   |  |   |                               | Manejo de criterio                             | 15,16  |                       |
|                                   |  |   |                               | Estimulación para desarrollar y expresar ideas | 17     |                       |
|                                   |  |   | Consideración individualizada | Tiempo de enseñanza y orientación              | 18     |                       |
|                                   |  |   |                               | Identifica necesidades y capacidades           | 19,20  |                       |
| Trato individual                  | 21   |   |                               |  |        |                       |
|                                   | De acuerdo a Atoche (2020) el desempeño laboral son acciones o actitudes que se  | La variable se analizará a través de cuatro dimensiones y diez indicadores que serán  | Conocimiento de trabajo       | Conocimiento de funciones de trabajo           | 1,2    |                       |
|                                   |  |   |                               | Políticas institucionales                      | 3,4    | Ordinal               |
|                                   |  |   |                               | Soluciones de problemas                        | 5      | Respuesta tipo Likert |

|                              |  |   |                             |                     |           |                    |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|---------------------|-----------|--------------------|
| <b>Desempeño<br/>laboral</b> | pueden ver en los empleados. Este indicador permitirá calificar todo el esfuerzo físico, aplicación de conocimientos y destrezas para desenvolverse en un entorno. | analizados en un cuestionario de 20 ítems | Técnicas de organización    | 6                   | Nunca (1) |                    |
|                              |  |   | Habilidades interpersonales | Relaciones sociales | 7,8       | Casi nunca (2)     |
|                              |  |   |                             | comunicación        | 9         | A veces (3)        |
|                              |  |   |                             | empatía             | 10,11,12  | Casi siempre (4)   |
|                              |  |   | Trabajo en equipo           | Compañerismo        | 13,14     | Siempre (5)        |
|                              |  |   |                             | colaboración        | 15,16,17  | Nivel de medición. |
| Iniciativa                   | compromiso   | 18,19,20                                  | Alto<br>Medio<br>Bajo       |                     |           |                    |

## Anexo 2. Instrumentos de investigación para la recolección de información

### Ficha técnica del cuestionario liderazgo transformacional:

Nombre de la prueba: Cuestionario de liderazgo transformacional. Autor/a: Bass y Avolio 1994 adaptado por Barra (2017), hacia el sectorsalud.

Ítems: 21

Administración: Hospital Público Municipal Bicentenario  
Tiempo de aplicación: 8 min

Ámbito de aplicación: Muestra de estudio 55 Médicos  
Significación: Medir la variable de Liderazgo transformacional.

Escala de medición: ordinal tipo Likert en donde Siempre (5), Casisiempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y nunca (1)

### Cuestionario de la variable 1: Liderazgo Transformacional

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan diferentes aspectos de las actividades de su jefe de establecimiento. Use la siguiente escala de puntuación y **marque con una "X"** la alternativa seleccionada:

| Nº de ítems   | Enunciado  | Nunca<br>1 | Casi nunca<br>2 | A veces<br>3 | Casi siempre<br>4 | Siempre<br>5 |
|---|--|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|
| <b>Dimensión 1: Influencia idealizada o carisma</b> |  |            |                 |              |                   |              |
| 1   | Es un profesional competente con valores y principios.         |            |                 |              |                   |              |
| 2   | Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella.                 |            |                 |              |                   |              |
| 3   | Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar.                |            |                 |              |                   |              |
| 4   | Demuestra sentido de autoridad y confianza.                    |            |                 |              |                   |              |
| 5   | Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma |            |                 |              |                   |              |
| 6   | Va más allá de sus intereses por el bien del grupo.            |            |                 |              |                   |              |
| 7   | Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber |            |                 |              |                   |              |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 8   | Enfatiza en la importancia de una misión en común                     |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>      |   |  |  |  |  |  |
| 9   | Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos              |  |  |  |  |  |
| 10  | Demuestra entusiasmo en el trabajo                                    |  |  |  |  |  |
| 11  | Muestra confianza en que se alcancen las metas establecidas           |  |  |  |  |  |
| 12  | Construye una visión optimista hacia el futuro                        |  |  |  |  |  |
| 13  | Incita a trabajar en equipo   |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>      |   |  |  |  |  |  |
| 14  | Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas  |  |  |  |  |  |
| 15  | Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas |  |  |  |  |  |
| 16  | Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente           |  |  |  |  |  |
| 17  | Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones             |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 4: Consideración individualizada</b> |   |  |  |  |  |  |
| 18  | Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo          |  |  |  |  |  |
| 19  | Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades                         |  |  |  |  |  |
| 20  | Considera que tengo necesidades diferentes a los demás                |  |  |  |  |  |
| 21  | Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo    |  |  |  |  |  |

### Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral:

Nombre de la prueba: Cuestionario de desempeño laboral.

Autor/a: Gonzales Briceño 2015 y adaptaciones de la autora Ítems:

20

Administración: Hospital Público Municipal Bicentenario Tiempo de

aplicación: 8 min

Ámbito de aplicación: Muestra de estudio 55 Médicos

Significación: Medir la variable desempeño laboral.

Escala de medición: ordinal tipo Likert en donde Siempre (5), Casi siempre

(4), A veces (3), Casi nunca (2) y nunca (1)

### Cuestionario de la variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan diferentes aspectos de las actividades de su jefe de establecimiento. Use la siguiente escala de puntuación y **marque con una "X"** la alternativa seleccionada:

| N° de ítems                                  | Enunciado  | Nunca<br>1 | Casi nunca<br>2 | A veces<br>3 | Casi siempre<br>4 | Siempre<br>5 |
|--|--|------------|-----------------|--------------|-------------------|--------------|
| <b>Dimensión 1: Conocimiento del trabajo</b> |  |            |                 |              |                   |              |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.                                  |            |                 |              |                   |              |
| 2  | Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones de su puesto de trabajo |            |                 |              |                   |              |
| 3  | Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la institución                                     |            |                 |              |                   |              |
| 4  | Las políticas de la institución se expresan de forma verbal o escrita  |            |                 |              |                   |              |
| 5  | Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones                         |            |                 |              |                   |              |
| 6  | Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo                              |            |                 |              |                   |              |



| <b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b> |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 7   | Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas                           |  |  |  |  |  |
| 8   | Se respeta las habilidades, deseos y personalidad de los demás   |  |  |  |  |  |
| 9   | La comunicación entre jefes y compañeros de trabajo es efectiva  |  |  |  |  |  |
| 10  | Tiene la capacidad de comprender asus compañeros de trabajo  |  |  |  |  |  |
| 11  | Orienta a sus compañeros de trabajo cuando presentan alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas      |  |  |  |  |  |
| 12  | Acepta a las personas con diferente criterio de pensamiento  |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>           |  |  |  |  |  |  |
| 13  | Orienta y brinda ayuda cuando sus compañeros de trabajo lo requieren                                       |  |  |  |  |  |
| 14  | Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar problemas                                  |  |  |  |  |  |
| 15  | La colaboración entre equipos permite cumplir con las actividades en su área de trabajo                    |  |  |  |  |  |
| 16  | Al trabajar en equipo expresan las opiniones de manera abierta   |  |  |  |  |  |
| 17  | Brinda ayuda en cuanto a las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requiere |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 4: Iniciativa</b>                  |  |  |  |  |  |  |
| 18  | Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique                                     |  |  |  |  |  |
| 19  | Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización                        |  |  |  |  |  |
| 20  | En los tiempos libres desarrolla actividades que benefician la organización                                |  |  |  |  |  |

## Anexo 3. Validación de los instrumentos por los jueces expertos

### Instrucciones

A continuación, le presento a usted el protocolo de evaluación para que de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>Categoría</b>   | <b>Calificación</b>                   | <b>Indicador</b>  |
|--|---------------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio          | El ítem no es claro.  |
|  | 2. Bajo Nivel                         | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
|  | 3. Moderado nivel                     | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.  |
|  | 4. Alto nivel                         | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.  |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.     | 1.No cumple con el criterio           | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.  |
|  | 2. Bajo nivel de acuerdo              | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.   |
|  | 3. Moderado nivel                     | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.  |
|  | 4. Alto nivel (totalmente de acuerdo) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.   |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.                     | 1. No cumple con el criterio          | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.  |
|  | 2. Bajo Nivel                         | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.  |
|  | 3. Moderado nivel                     | El ítem es relativamente importante.  |

|  |               |   |
|--|---------------|---|
|  | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |
|--|---------------|---|

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

|                           |   |
|---------------------------|---|
| No cumple con el criterio | 1 |
| Bajo Nivel                | 2 |
| Moderado nivel            | 3 |
| Alto nivel                | 4 |

Certificado de Validez del contenido del instrumento para el **Liderazgo Transformacional**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------|
|    |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada</b>                   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 1  | Es un profesional competente con valores y principios.                |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 2  | Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella.                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 3  | Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar.                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 4  | Demuestra sentido de autoridad y confianza.                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 5  | Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 6  | Va más allá de sus intereses por el bien del grupo.                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 7  | Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 8  | Enfatiza en la importancia de una misión en común                     |                       |   | X |   |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>                          | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
| 9  | Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos              |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 10 | Demuestra entusiasmo en el trabajo                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 11 | Muestra confianza en que se alcanzaran las metas establecidas         |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 12 | Construye una visión optimista hacia el futuro                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 13 | Entusiasma trabajar en equipo   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>                          | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
| 14 | Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 15 | Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |

|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 16 | Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 17 | Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones          |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Consideración individualizada</b>                  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo       |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades                      |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          | X        |          |  |
| 20 | Considera que tengo necesidades diferentes a los demás             |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 21 | Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Samaniego Valle Milton Alexis

Especialidad del validador: Magister Gestión de los servicios de Salud

Registro del Título: 6043187645

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.



Mg. Samaniego Valle Milton Alexis

C.I. 0923668131

Certificado de validez del contenido del instrumento para el **Desempeño Laboral**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
|    |  | 1                        | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Conocimiento del trabajo</b>   |                          |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.                                  |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 2  | Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones de su puesto de trabajo |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 3  | Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la institución                                     |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 4  | Las políticas de la institución se expresan de forma verbal o escrita  |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 5  | Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones                         |                          |   | X |   |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 6  | Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo                              |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>  | 1                        | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 4 |   | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 7  | Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas                                   |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 8  | Se respeta las habilidades, deseos y personalidad de los demás   |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 9  | La comunicación entre jefes y compañeros de trabajo es efectiva  |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 10 | Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo   |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 11 | Orienta a sus compañeros de trabajo cuando presentan alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas              |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 12 | Acepta a las personas con diferente criterio de pensamiento  |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>  | 1                        | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 4 |   | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 13 | Orienta y brinda ayuda cuando sus compañeros de trabajo lo requieren   |                          |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |

|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 14 | Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar problemas                                  |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 15 | La colaboración entre equipos permite cumplir con las actividades en su área de trabajo                    |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 16 | Al trabajar en equipo expresan las opiniones de manera abierta   |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 17 | Brinda ayuda en cuanto a las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requiere |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Iniciativa</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique                                     |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización                        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 20 | En los tiempos libres desarrolla actividades que beneficien la organización                                |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Samaniego Valle Milton Alexis  
**Especialidad del validador:** Magister      **Registro del título:** 6043187645

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo conciso, exacto y directo



**Mg.** Samaniego Valle Milton Alexis

**C.I** 0923668131

Quito, 30/05/2023

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que SAMANIEGO VALLE MILTON ALEXIS, con documento de identificación número 0923668131, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: SAMANIEGO VALLE MILTON ALEXIS  
Número de documento de identificación: 0923668131  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

|                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| Número de registro       | 1006-2019-2148307        |
| Institución de origen    | UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL |
| Institución que reconoce |                          |
| Título                   | MEDICO                   |
| Tipo                     | Nacional                 |
| Fecha de registro        | 2019-12-26               |
| Observaciones            |                          |



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Número de registro       | 6043187645                                      |
| Institución de origen    | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO                       |
| Institución que reconoce |   |
| Título                   | MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Tipo                     | Extranjero                                      |
| Fecha de registro        | 2021-12-01                                      |
| Observaciones            |   |

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

Punto de Atención al Usuario: Whympor E7-37 y Alpañana, esq. Alpañana y Whympor, Quito  
Edificio Matriz: Alpañana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whympor,  
Código Postal: 170518. Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300

GENERADO: 30/05/2023 10:05 AM



Certificado de Validez del contenido del instrumento para el **Liderazgo Transformacional**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------|
|    |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada</b>                   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 1  | Es un profesional competente con valores y principios.                |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 2  | Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella.                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 3  | Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar.                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 4  | Demuestra sentido de autoridad y confianza.                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 5  | Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 6  | Va más allá de sus intereses por el bien del grupo.                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 7  | Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 8  | Enfatiza en la importancia de una misión en común                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>                          | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
| 9  | Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos              |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 10 | Demuestra entusiasmo en el trabajo                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 11 | Muestra confianza en que se alcanzaran las metas establecidas         |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 12 | Construye una visión optimista hacia el futuro                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 13 | Entusiasma trabajar en equipo   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>                          | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
| 14 | Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 15 | Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |

|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 16 | Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 17 | Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones          |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Consideración individualizada</b>                  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo       |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades                      |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 20 | Considera que tengo necesidades diferentes a los demás             |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 21 | Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Macías Intriago José Antonio

Especialidad del validador: Magister

Registro del Título: 6043188387

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.



Mgs. Antonio Macías Intriago  
LIC. RADIOLOGÍA E IMÁGENES  
C.I: 1314727890  
REG SENESCYL 1016-2018-2001185

Mg. Macías Intriago José Antonio

C.I. 1314727890

Certificado de validez del contenido del instrumento para el **Desempeño Laboral**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia<br>1 |   |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|--|------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
|    |  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Conocimiento del trabajo</b>   |                  |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.                                  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 2  | Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones de su puesto de trabajo |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 3  | Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la institución                                     |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 4  | Las políticas de la institución se expresan de forma verbal o escrita  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 5  | Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones                         |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 6  | Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo                              |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
|    | <b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 7  | Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas                                   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 8  | Se respeta las habilidades, deseos y personalidad de los demás   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 9  | La comunicación entre jefes y compañeros de trabajo es efectiva  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 10 | Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 11 | Orienta a sus compañeros de trabajo cuando presentan alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas              |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
| 12 | Acepta a las personas con diferente criterio de pensamiento  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |
|    | <b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 13 | Orienta y brinda ayuda cuando sus compañeros de trabajo lo requieren   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   |   | X           |

|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 14 | Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar problemas                                  |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 15 | La colaboración entre equipos permite cumplir con las actividades en su área de trabajo                    |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 16 | Al trabajar en equipo expresan las opiniones de manera abierta   |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 17 | Brinda ayuda en cuanto a las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requiere |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Iniciativa</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique                                     |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización                        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 20 | En los tiempos libres desarrolla actividades que beneficien la organización                                |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Macías Intriago José Antonio

**Especialidad del validador:** Magister

**Registro del título:** 6043188387

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo conciso, exacto y directo



**Mgs. Antonio Macías Intriago**  
**LIC. RADIOLOGÍA E IMÁGENES**  
**CI: 1314727890**  
**REG SENESCYT 1016-2013-2001185**

Mg. Macías Intriago José Antonio

C.I 1314727890

Quito, 30/05/2023

**CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO**

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que MACIAS INTRIAGO JOSE ANTONIO, con documento de identificación número 1314727890, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: MACIAS INTRIAGO JOSE ANTONIO  
Número de documento de identificación: 1314727890  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

**Título(s) de tercer nivel de grado**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Número de registro       | 1016-2018-2001185                       |
| Institución de origen    | UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI |
| Institución que reconoce |   |
| Título                   | LICENCIADO EN RADIOLOGIA E IMAGENOLOGIA |
| Tipo                     | Nacional                                |
| Fecha de registro        | 2018-09-18                              |
| Observaciones            |   |

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Número de registro       | 6043188387                                      |
| Institución de origen    | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO                       |
| Institución que reconoce |   |
| Título                   | MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Tipo                     | Extranjero                                      |
| Fecha de registro        | 2021-12-08                                      |
| Observaciones            |   |

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cárdenas  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación  
Punto de Atención al Usuario: Whymper E7-37 y Alpañana, ec 1414727890 Quito  
Edificio Matriz: Alpañana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whymper.  
Código Postal: 170518. Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300

GENERADO: 30/05/2023 11:41 AM



Certificado de Validez del contenido del instrumento para el **Liderazgo Transformacional**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------|
|    |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada</b>                   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 1  | Es un profesional competente con valores y principios.                |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 2  | Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella.                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 3  | Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar.                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 4  | Demuestra sentido de autoridad y confianza.                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 5  | Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 6  | Va más allá de sus intereses por el bien del grupo.                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 7  | Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 8  | Enfatiza en la importancia de una misión en común                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>                          | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
| 9  | Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos              |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 10 | Demuestra entusiasmo en el trabajo                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 11 | Muestra confianza en que se alcanzaran las metas establecidas         |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 12 | Construye una visión optimista hacia el futuro                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 13 | Entusiasma trabajar en equipo   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>                          | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
| 14 | Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 15 | Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |



|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 16 | Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |
| 17 | Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones          |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |
|    | <b>Dimensión 4: Consideración individualizada</b>                  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
| 18 | Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo       |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |
| 19 | Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades                      |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |
| 20 | Considera que tengo necesidades diferentes a los demás             |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |
| 21 | Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Avilés Santana Oscar

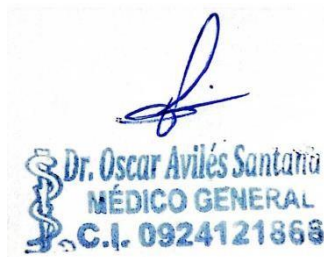
Especialidad del validador: Magister en Gerencia en salud

Registro del Título: 6043197615

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.



Mg. Avilés Santana Oscar  
C.I. 0924121866

Certificado de validez del contenido del instrumento para el **Desempeño Laboral**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia<br>1 |   |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|--|------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
|    |  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Conocimiento del trabajo</b>   |                  |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.                                  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 2  | Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones de su puesto de trabajo |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 3  | Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la institución                                     |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 4  | Las políticas de la institución se expresan de forma verbal o escrita  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 5  | Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones                         |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 6  | Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo                              |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 7  | Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas                                   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 8  | Se respeta las habilidades, deseos y personalidad de los demás   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 9  | La comunicación entre jefes y compañeros de trabajo es efectiva  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 10 | Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 11 | Orienta a sus compañeros de trabajo cuando presentan alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas              |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 12 | Acepta a las personas con diferente criterio de pensamiento  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 13 | Orienta y brinda ayuda cuando sus compañeros de trabajo lo requieren   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |

|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 14 | Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar problemas                                  |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 15 | La colaboración entre equipos permite cumplir con las actividades en su área de trabajo                    |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 16 | Al trabajar en equipo expresan las opiniones de manera abierta   |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 17 | Brinda ayuda en cuanto a las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requiere |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Iniciativa</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique                                     |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización                        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 20 | En los tiempos libres desarrolla actividades que beneficien la organización                                |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Avilés Santana Oscar

**Especialidad del validador:** Magister en Gerencia de los servicios de Salud

**Registro del título:** 6043197615

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo conciso, exacto y directo



Mg. Avilés Santana Oscar

C.I. 0924121866

Quito, 30/05/2023

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que AVILES SANTANA OSCAR AMADEO, con documento de identificación número 0924121866, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: AVILES SANTANA OSCAR AMADEO  
Número de documento de identificación: 0924121866  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

|                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| Número de registro       | 1006-2019-2094464        |
| Institución de origen    | UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL |
| Institución que reconoce |                          |
| Título                   | MEDICO                   |
| Tipo                     | Nacional                 |
| Fecha de registro        | 2019-07-12               |
| Observaciones            |                          |

Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

Punto de Atención al Usuario: Whymper E7-37 y Alpañana, edificio Delfos, Quito  
Edificio Matriz: Alpañana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whymper,  
Código Postal: 170518, Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Número de registro       | 6043197615                                      |
| Institución de origen    | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO                       |
| Institución que reconoce |   |
| Título                   | MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Tipo                     | Extranjero                                      |
| Fecha de registro        | 2022-06-15                                      |
| Observaciones            |   |

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:



Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Certificado de Validez del contenido del instrumento para el **Liderazgo Transformacional**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------|
|    |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada</b>                   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 1  | Es un profesional competente con valores y principios.                |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 2  | Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella.                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 3  | Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar.                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 4  | Demuestra sentido de autoridad y confianza.                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 5  | Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 6  | Va más allá de sus intereses por el bien del grupo.                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 7  | Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 8  | Enfatiza en la importancia de una misión en común                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>                          |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 9  | Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos              |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 10 | Demuestra entusiasmo en el trabajo                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 11 | Muestra confianza en que se alcanzaran las metas establecidas         |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 12 | Construye una visión optimista hacia el futuro                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 13 | Entusiasma trabajar en equipo   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>                          |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 14 | Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 15 | Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 16 | Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |

|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 17 | Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones          |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Consideración individualizada</b>                  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo       |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades                      |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 20 | Considera que tengo necesidades diferentes a los demás             |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 21 | Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Arce Vera Víctor Hugo

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los servicios de salud

Registro del Título: 6043188301

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.



Victor Hugo Arce Vera  
MÉDICO GENERAL  
C.I. 0919446898

Mg. Arce Vera Víctor Hugo

C.I. 0919446898

Certificado de validez del contenido del instrumento para el **Desempeño Laboral**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia<br>1 |   |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|--|------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
|    |  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Conocimiento del trabajo</b>   |                  |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.                                  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 2  | Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones de su puesto de trabajo |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 3  | Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la institución                                     |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 4  | Las políticas de la institución se expresan de forma verbal o escrita  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 5  | Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones                         |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 6  | Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo                              |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 7  | Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas                                   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 8  | Se respeta las habilidades, deseos y personalidad de los demás   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 9  | La comunicación entre jefes y compañeros de trabajo es efectiva  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 10 | Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 11 | Orienta a sus compañeros de trabajo cuando presentan alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas              |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 12 | Acepta a las personas con diferente criterio de pensamiento  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 13 | Orienta y brinda ayuda cuando sus compañeros de trabajo lo requieren   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |



|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 14 | Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar problemas                                  |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 15 | La colaboración entre equipos permite cumplir con las actividades en su área de trabajo                    |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          | X        |          |  |
| 16 | Al trabajar en equipo expresan las opiniones de manera abierta   |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 17 | Brinda ayuda en cuanto a las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requiere |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Iniciativa</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique                                     |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización                        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 20 | En los tiempos libres desarrolla actividades que beneficien la organización                                |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Arce Vera Víctor Hugo

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión de los servicios de salud

**Registro del título:** 6043188301

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo conciso, exacto y directo



**Mg.** Arce Vera Víctor Hugo

**C.I.** 0919446898

Quito, 30/05/2023

### CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que ARCE VERA VICTOR HUGO, con documento de identificación número 0919446898, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: ARCE VERA VICTOR HUGO  
Número de documento de identificación: 0919446898  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

#### Título(s) de tercer nivel de grado

|                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| Número de registro       | 1006-2019-2094524        |
| Institución de origen    | UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL |
| Institución que reconoce |                          |
| Título                   | MEDICO                   |
| Tipo                     | Nacional                 |
| Fecha de registro        | 2019-07-12               |
| Observaciones            |                          |

**Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación**

Punto de Atención al Usuario: Whymper E7-37 y Alpañana, edificio Delfos, Quito  
Edificio Matriz: Alpañana E7-183 entre Av. Diego de Almagro y Whymper.  
Código Postal: 170518. Quito - Ecuador. Teléfono: 593-2 3934-300

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Número de registro       | 6043188301                                      |
| Institución de origen    | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO                       |
| Institución que reconoce |   |
| Título                   | MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Tipo                     | Extranjero                                      |
| Fecha de registro        | 2021-12-01                                      |
| Observaciones            |   |

**OBSERVACIÓN:**

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

**IMPORTANTE:** La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:

Sandra Paulina Chuquimarca Cardenas  
Directora de Registro de Títulos  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Certificado de Validez del contenido del instrumento para el **Liderazgo Transformacional**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------|
|    |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada</b>                   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 1  | Es un profesional competente con valores y principios.                |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 2  | Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella.                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 3  | Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar.                       |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 4  | Demuestra sentido de autoridad y confianza.                           |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 5  | Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 6  | Va más allá de sus intereses por el bien del grupo.                   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 7  | Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 8  | Enfatiza en la importancia de una misión en común                     |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Motivación inspiracional</b>                          |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 9  | Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos              |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 10 | Demuestra entusiasmo en el trabajo                                    |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 11 | Muestra confianza en que se alcanzaran las metas establecidas         |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 12 | Construye una visión optimista hacia el futuro                        |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 13 | Entusiasma trabajar en equipo   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>                          |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |             |
| 14 | Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |
| 15 | Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |             |

|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 16 | Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 17 | Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones          |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Consideración individualizada</b>                  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo       |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades                      |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 20 | Considera que tengo necesidades diferentes a los demás             |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 21 | Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Merchán Quijije Jonathan Moisés

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud

Registro del Título: 0930702378

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.



Mg. Merchán Quijije Jonathan Moisés  
C.I. 0930702378

Certificado de validez del contenido del instrumento para el **Desempeño Laboral**

| Nº | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia<br>1 |   |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   |   | Sugerencias |
|----|--|------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
|    |  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
|    | <b>Dimensión 1: Conocimiento del trabajo</b>   |                  |   |   |   |                         |   |   |   |                       |   |   |   |             |
| 1  | Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.                                  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 2  | Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones de su puesto de trabajo |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 3  | Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la institución                                     |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 4  | Las políticas de la institución se expresan de forma verbal o escrita  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 5  | Identifica inmediatamente los problemas que se presentan en el desarrollo de sus funciones                         |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 6  | Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo                              |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 7  | Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas                                   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 8  | Se respeta las habilidades, deseos y personalidad de los demás   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 9  | La comunicación entre jefes y compañeros de trabajo es efectiva  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 10 | Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 11 | Orienta a sus compañeros de trabajo cuando presentan alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas              |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
| 12 | Acepta a las personas con diferente criterio de pensamiento  |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>  | 1                | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                     | 2 | 3 | 4 |             |
| 13 | Orienta y brinda ayuda cuando sus compañeros de trabajo lo requieren   |                  |   |   | X |                         |   |   | X |                       |   |   | X |             |

|    |  |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |  |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| 14 | Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar problemas                                  |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 15 | La colaboración entre equipos permite cumplir con las actividades en su área de trabajo                    |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 16 | Al trabajar en equipo expresan las opiniones de manera abierta   |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 17 | Brinda ayuda en cuanto a las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requiere |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
|    | <b>Dimensión 4: Iniciativa</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |  |
| 18 | Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique                                     |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 19 | Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización                        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |
| 20 | En los tiempos libres desarrolla actividades que beneficien la organización                                |          |          |          | X        |          |          |          | X        |          |          |          | X        |  |

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Merchán Quijije Jonathan Moisés

**Especialidad del validador:** Magister en Gestión de los Servicios de salud

**Registro del título:** 0930702378

**1Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**2Coherencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**3relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo conciso, exacto y directo



Mg. Merchán Quijije Jonathan Moisés C.I

0930702378





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| Apellidos                        | MERCHAN QUIJJE  |
| Nombres                          | JONATHAN MOISES |
| Tipo de Documento de Identidad   | PAS             |
| Numero de Documento de Identidad | A4352374        |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |                                       |
|--------------------|---------------------------------------|
| Nombre             | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.      |
| Rector             | TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA |
| Secretario General | LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA         |
| Director           | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL          |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |   |
|---------------------|---|
| Grado Académico     | MAESTRO   |
| Denominación        | MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Fecha de Expedición | 17/10/22  |
| Resolución/Acta     | 0609-2022-UCV                                   |
| Diploma             | 052-174852                                      |
| Fecha Matricula     | 05/04/2021                                      |
| Fecha Egreso        | 02/09/2022                                      |

Fecha de emisión de la constancia:  
26 de Febrero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001178420

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 26/02/2023 13:52:28-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**Tabla .1 V de Aiken**

| VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL |        |        |        |        |        |      |            |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------------|
| Ítems                               | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | Suma | V de Aiken |
| 1                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 2                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 3                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 4                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 5                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 6                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 7                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 8                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 9                                   | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 10                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 11                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 12                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 13                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 14                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 15                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 16                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 17                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 18                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 19                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 20                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 21                                  | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| V de Aiken Global                   |        |        |        |        |        |      | 1          |

Número de jueces= 5  
Número de valores es 1 y 0, entonces sería 2

ÍTEM MALO= 0  
ÍTEM BUENO= 1

$$V \text{ de Aiken} = \frac{\text{Suma de las calificaciones}}{\# \text{ de Jueces (numero de valores - 1)}}$$

Análisis Para la variable Liderazgo transformacional tenemos una V de Aiken del 1 y de acuerdo al rango de valores de la tabla podemos decir que sí tiene validez para su aplicación.

| VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL |        |        |        |        |        |      |            |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------------|
| Ítems                      | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | Suma | V de Aiken |
| 1                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 2                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 3                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 4                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 5                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 6                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 7                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 8                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 9                          | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 10                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 11                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 12                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 13                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 14                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 15                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 16                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 17                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 18                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 19                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| 20                         | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 5    | 1          |
| V de Aiken Global          |        |        |        |        |        |      | 1          |

Número de jueces= 5  
Número de valores es 1 y 0, entonces sería 2

ÍTEM MALO= 0  
ÍTEM BUENO= 1

Análisis Para la variable desempeño laboral tenemos una V de Aiken del 1 y de acuerdo a el rango de valores de la tabla podemos decir que sí tiene validez para su aplicación.

**Tabla .2 Confiabilidad Prueba Piloto de los Instrumentos**

| Plan piloto para la variable: Liderazgo Transformacional |       |     |     |   |     |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |      |    |    |      |      |     |        |
|--|-------|-----|-----|---|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|----|----|------|------|-----|--------|
| Médicos  | ÍTEMS |     |     |   |     |      |      |      |      |      |      |      |      |     |      |      |    |    |      |      |     | TOTAL  |
|  | 1     | 2   | 3   | 4 | 5   | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14  | 15   | 16   | 17 | 18 | 19   | 20   | 21  |        |
| <b>1</b>   | 4     | 5   | 4   | 3 | 4   | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4   | 4    | 4    | 5  | 4  | 3    | 4    | 5   | 87     |
| <b>2</b>   | 4     | 5   | 4   | 5 | 4   | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4   | 4    | 4    | 5  | 4  | 5    | 4    | 3   | 86     |
| <b>3</b>   | 4     | 3   | 4   | 4 | 4   | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 5   | 4    | 4    | 3  | 4  | 4    | 4    | 4   | 81     |
| <b>4</b>   | 4     | 4   | 5   | 5 | 4   | 4    | 5    | 3    | 5    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5   | 5    | 4    | 4  | 5  | 5    | 4    | 5   | 92     |
| <b>5</b>   | 2     | 2   | 2   | 3 | 3   | 3    | 4    | 4    | 3    | 2    | 4    | 4    | 3    | 3   | 3    | 2    | 2  | 2  | 3    | 3    | 4   | 61     |
| <b>6</b>   | 5     | 5   | 5   | 5 | 5   | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5   | 5    | 5    | 5  | 5  | 5    | 5    | 3   | 98     |
| <b>7</b>   | 1     | 2   | 3   | 3 | 5   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4   | 5    | 1    | 2  | 3  | 3    | 5    | 2   | 70     |
| <b>8</b>   | 4     | 5   | 5   | 5 | 5   | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5   | 5    | 4    | 5  | 5  | 5    | 5    | 5   | 97     |
| <b>9</b>   | 5     | 5   | 5   | 3 | 3   | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5   | 4    | 5    | 5  | 5  | 3    | 3    | 3   | 89     |
| <b>10</b>  | 4     | 4   | 4   | 5 | 5   | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4   | 3    | 4    | 4  | 4  | 5    | 5    | 5   | 92     |
| <b>VARIANZA</b>  | 1.41  | 1.4 | 0.9 | 1 | 0.6 | 0.49 | 0.36 | 0.41 | 0.51 | 0.76 | 0.41 | 0.61 | 0.29 | 0.4 | 0.56 | 1.41 | 1  | 1  | 0.89 | 0.56 | 1.1 | 124.81 |

Análisis de resultado: La variable de liderazgo transformacional se encuentra con un valor de excelente con 0.915 según la tabla de valores, indicando que el instrumento es confiable para su aplicación.

| CONFIABILIDAD DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL |               |
|---|---------------|
| Número de ítems                             | <u>21</u>     |
| Suma de las varianzas                       | <u>16.07</u>  |
| Total de las varianzas                      | <u>124.81</u> |
| Alpha de Cronbach                           | <u>0.915</u>  |

| Alfa de Cronbach        | Consistencia interna |
|-------------------------|----------------------|
| $0,9 \leq \alpha$       | Excelente            |
| $0,8 \leq \alpha < 0,9$ | Bien                 |
| $0,7 \leq \alpha < 0,8$ | Aceptable            |
| $0,6 \leq \alpha < 0,7$ | Cuestionable         |
| $0,5 \leq \alpha < 0,6$ | Pobre                |
| $\alpha < 0,5$          | Inaceptable          |

| Plan piloto para la variable: Desempeño Laboral |       |     |      |      |   |   |   |     |   |     |    |     |     |     |     |     |     |     |      |      |        |
|---|-------|-----|------|------|---|---|---|-----|---|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|--------|
| Médicos   | ÍTEMS |     |      |      |   |   |   |     |   |     |    |     |     |     |     |     |     |     |      |      | TOTAL  |
|   | 1     | 2   | 3    | 4    | 5 | 6 | 7 | 8   | 9 | 10  | 11 | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  | 18  | 19   | 20   |        |
| 1   | 4     | 5   | 4    | 4    | 3 | 5 | 4 | 3   | 5 | 5   | 3  | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4    | 5    | 82     |
| 2   | 4     | 4   | 5    | 3    | 5 | 4 | 4 | 5   | 3 | 4   | 3  | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4    | 4    | 81     |
| 3   | 3     | 3   | 4    | 5    | 5 | 4 | 5 | 3   | 4 | 5   | 4  | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 5   | 4    | 4    | 78     |
| 4   | 3     | 5   | 3    | 3    | 3 | 5 | 4 | 3   | 5 | 5   | 5  | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 5    | 82     |
| 5   | 4     | 4   | 5    | 5    | 3 | 5 | 3 | 4   | 5 | 4   | 4  | 5   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3    | 3    | 74     |
| 6   | 4     | 4   | 4    | 4    | 3 | 5 | 5 | 5   | 3 | 4   | 5  | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5    | 5    | 86     |
| 7   | 4     | 2   | 2    | 3    | 3 | 3 | 3 | 1   | 2 | 3   | 1  | 3   | 2   | 1   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5    | 4    | 59     |
| 8   | 2     | 2   | 3    | 2    | 2 | 2 | 1 | 3   | 2 | 2   | 3  | 1   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5    | 5    | 57     |
| 9   | 3     | 2   | 2    | 4    | 1 | 2 | 3 | 1   | 2 | 1   | 2  | 2   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4    | 3    | 56     |
| 10  | 3     | 2   | 3    | 3    | 3 | 1 | 1 | 1   | 3 | 2   | 3  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   | 4   | 3    | 4    | 57     |
| VARIANZA  | 0.44  | 1.4 | 1.05 | 0.84 | 1 | 2 | 2 | 2.1 | 1 | 1.9 | 1  | 1.2 | 0.7 | 1.2 | 0.6 | 1.2 | 0.3 | 0.4 | 0.56 | 0.56 | 138.56 |

Análisis de resultado: La variable de desempeño laboral se encuentra con un valor de bien con un 0.884 según la tabla de valores, indicando que el instrumento es confiable para su aplicación.

| CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL |              |
|------------------------------------|--------------|
| Número de ítems                    | 20           |
| Suma de las varianzas              | 22.17        |
| Total de las varianzas             | 138.56       |
| Alpha de Cronbach                  | <b>0.884</b> |

| Alfa de Cronbach        | Consistencia interna |
|-------------------------|----------------------|
| <b>0,9 ≤ α</b>          | Excelente            |
| <b>0,8 ≤ α &lt; 0,9</b> | Bien                 |
| <b>0,7 ≤ α &lt; 0,8</b> | Aceptable            |
| <b>0,6 ≤ α &lt; 0,7</b> | Cuestionable         |
| <b>0,5 ≤ α &lt; 0,6</b> | Pobre                |
| <b>α &lt; 0,5</b>       | Inaceptable          |

## Anexo 4. Solicitud de autorización para realizar la investigación.

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 19 de Mayo del 2023

SEÑOR  
DR. HUGO GUILLÉN  
DIRECTOR DEL HOSPITAL MUNICIPAL BICENTENARIO DE GUAYAQUIL

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 19 de Mayo del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Rosales Preciado Loures Andrea
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal médico de un hospital público de Guayaquil, 2023.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe UPG-UCV-Piura

*Handwritten signature and date:*  
22/05/2023