



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE SALUD

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal
de un Centro de Salud nivel I-IV, Arequipa, 2024**

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

AUTORA:

Torres Pacco, Carolina Vanessa (orcid.org/0009-0001-0483-9749)

ASESORES:

Dr. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (orcid.org/0000-0002-1353-1463)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDMUNDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud nivel I-IV, Arequipa, 2024", cuyo autor es TORRES PACCO CAROLINA VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

LIMA, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDMUNDO DNI: 09809744 ORCID: 0000-0002-1353-1463	Firmado electrónicamente por: RERUIZVI el 16-08- 2024 18:44:35

Código documento Trilce: TRI - 0856962





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES PACCO CAROLINA VANESSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud nivel I-IV, Arequipa, 2024", 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 cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Nombres y Apellidos	Firma
CAROLINA VANESSA TORRES PACCO DNI: 43496277 ORCID: 0009-0001-0483-9749	Firmado electrónicamente por: C TORRES PA1686 el 10-08-2024 12:52:37

Código documento Trilce: TRI - 0856961

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi amado esposo, ya que él me acompañó a mi lado en todo este ciclo de formación a nivel de pregrado y posgrado, animándome a seguir adelante en los proyectos planteados hasta terminarlo.

Agradecimiento

Agradezco inmensamente a todos los compañeros de trabajo, por su disposición y tiempo en participar de esta investigación. Así mismo a todos los docentes que conocí en la maestría, en especial al Dr. Ricardo Rojas y al Mg. Freddy Romaní por su inmensa paciencia conmigo, muy agradecida a ellos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGIA	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo de la variable y las dimensiones de la variable Investigación formativa.....	16
Tabla 2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y dimensiones	15
Tabla 3 Prueba de Normalidad Kolmogoróv Smirnov.	17
Tabla 4 Correlación de hipótesis general	18
Tabla 5 Correlación de hipótesis específica 1	19
Tabla 6 Correlación de hipótesis específica 2	20
Tabla 7 Correlación de hipótesis específica 3	21
Tabla 8. Correlación de hipótesis específica 4	22

Índice de figuras

Figura 1 Diseño relacional transversal	12
--	----

Resumen

El estudio respalda dos propósitos del Desarrollo Sostenible: el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, y el ODS 3, que busca mejorar la salud y el bienestar. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024 se utilizó una muestra no probabilística, compuesta por 55 colaboradores del establecimiento de salud. El estudio fue de tipo básico, no experimental, prospectivo, de nivel relacional. Los instrumentos de medición utilizados fueron dos cuestionarios debidamente validados por expertos, con un índice de confiabilidad muy aceptable, para el cuestionario de medición de liderazgo transformacional se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.820 y para desempeño laboral 0.812. La evidencia recabada en la prueba inferencial mostró un p valor = 0.000, inferior al $\alpha = 0.05$, lo que permitió comprobar la hipótesis alterna, confirmando una relación estadísticamente significativa entre las variables. Además, el análisis de la métrica de intensidad Rho de Spearman reveló un valor de 0.718. Por lo tanto, se concluyó que existe una relación significativa, directa y moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal evaluado.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, centro de salud.

Abstract

The study supports two purposes of Sustainable Development: SDG 8, which promotes decent work and economic growth, and SDG 3, which seeks to improve health and well-being. The objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and the work performance of the staff of a level I-IV health center, Arequipa, 2024. A non-probabilistic sample was used, composed of 55 employees of the health establishment. The study was basic, non-experimental, prospective, at a relational level. The measurement instruments used were two questionnaires duly validated by experts, with a very acceptable reliability index. For the transformational leadership measurement questionnaire, a reliability coefficient of 0.820 was obtained, and for job performance, 0.812. The evidence collected in the inferential test showed a p value = 0.000, lower than $\alpha = 0.05$, which allowed testing the alternative hypothesis, confirming a statistically significant relationship between the variables. Furthermore, analysis of Spearman's Rho intensity metric revealed a value of 0.718. Therefore, it was concluded that there is a significant, direct and moderate relationship between transformational leadership and the job performance of the evaluated personnel.

Keywords: Transformational leadership, job performance, health center.

I. INTRODUCCIÓN

Este estudio es fundamental para mejorar cómo trabajan los equipos en centros de salud nivel I-IV en Arequipa 2024, al explorar cómo el liderazgo transformacional puede enfrentar desafíos actuales. Al optimizar el enfoque del liderazgo, se busca ampliar espacios de labor más confortables y fructuosos, que es clave para renovar el atributo del servicio y la eficiencia operativa. La investigación también apoya dos metas del Desarrollo Sostenible: la Meta 8, que fomenta el empleo digno y el crecimiento económico, y la Meta 3, que se encarga en optimizar la salud y la dicha.

Dentro el escenario global actual, los desafíos en el liderazgo y el desempeño laboral han alcanzado proporciones críticas. La investigación destaca la persistencia de un liderazgo obsoleto que no solo afecta el grupo de trabajo, sino que también limita el desarrollo tanto individual como organizacional (Maraboto, 2021). Esta situación se agrava en América Latina, donde las estrategias organizacionales del sector público impactan negativamente el compromiso de los empleados (Olivera & Leyva, 2021). Estudios recientes subrayan la urgencia de formar líderes capaces de implementar cambios transformadores y adaptarse a los retos contemporáneos (Puertas, Sotelo & Ramos, 2020; Contreras & Ramírez, 2020). La falta de preparación adecuada de los líderes contribuye significativamente a estas problemáticas, afectando la potencialidad de las organizaciones para innovar y responder eficazmente (Delgado, 2022; Vásquez, Inostroza & Acosta, 2021). Es esencial que los líderes futuros no solo manejen habilidades de gestión, sino también inspiren y guíen hacia un futuro de éxito y sostenibilidad organizacional.

A nivel nacional, las investigaciones revelan serias deficiencias en el liderazgo de los hospitales peruanos. Según Cabellos y Solano (2021), se observaron una alarmante falta de liderazgo transformacional en el seguro social, con un 74% de carencia en esta área, lo que ha generado una creciente indiferencia del personal, alcanzando un 32%. Méndez et al. (2021) subrayan la necesidad urgente de mejorar los estilos de liderazgo tanto en el sector privado como en el estatal, ya que un liderazgo eficaz puede mejorar las relaciones interpersonales, el desempeño laboral y la gestión de recursos. Además, Castillo et al. (2019) destacaron problemas persistentes en centros de salud, como la insatisfacción salarial y tensiones en las relaciones laborales, reforzando la necesidad de fortalecer el liderazgo para optimizar el grupo de trabajo y la eficacia en los bienes de salud de la población.

En un establecimiento de salud de nivel I-IV a nivel local, las deficiencias en el liderazgo transformacional han causado serios problemas en el desempeño laboral y en el beneficio de los objetivos asociativos. Entre los importantes orígenes es los escasos de líderes que ejerzan una influencia inspiradora, una motivación adecuada al personal y disminuir carencia de criterios para fomentar la innovación. También se observó una insuficiencia en la capacitación efectiva de los colaboradores, limitando su potencial y su contribución al crecimiento organizacional. La falta de competencias laborales específicas y capacidades interpersonales, junto con una colaboración deficiente, agravan la situación. Si estas deficiencias persisten, el centro de salud podría enfrentar una disminución en la calidad del servicio, mayor insatisfacción entre el personal, los pacientes, y dificultades para, poder lograr alcanzar los estándares de excelencia esperados. Es urgente mejorar el liderazgo, optimizar la capacitación, promover un ambiente colaborativo, asegurar una mejor calidad en la atención y el rendimiento del personal.

Expuesta la realidad problemática desde distintas realidades, se planteó como problema general ¿Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024? y como problemas específicos: ¿Existe relación entre las dimensiones influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora y consideración individualizada con la variable desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024?

Este estudio se fundamentó en una justificación teórica robusta, basada en la integración de diversas teorías de autores relevantes. El objetivo principal es comprender las variables clave aplicables a este trabajo de investigación. Se efectuó una profunda indagación bibliográfica que abarcó artículos de revistas indexadas, proporcionando un sólido respaldo teórico para el estudio (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2018).

En términos metodológicos, se implementó una técnica cuantitativa innovadora y significativa. Esta metodología está diseñada para generar información precisa y confiable, que no solo sirvió como base para este estudio, sino que también es relevante para indagar a tiempo futuro en el área de la salud (Fernandez, 2020). Se utilizaron dos cuestionarios estructurados para cada variable, cubriendo todas sus dimensiones, lo que permitió una evaluación exhaustiva y detallada. A nivel práctico,

se esperó que las evidencias recabadas mediante estos instrumentos contribuyan directamente a optimizar las habilidades de liderazgo y el rendimiento a nivel de trabajo en el contexto del nosocomio de salubridad. Por otro lado, se analizó la relación entre estas variables, evaluando el impacto práctico que dicha relación puede tener en el entorno laboral (Fernandez, 2020). A nivel social, se centra en originar propuestas factibles que se da a partir de las conclusiones, con la finalidad de mejorar las expectativas del personal.

Este estudio presente tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024; y los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las dimensiones influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora y consideración individualizada con la variable desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.

Respecto a los antecedentes globales revisados, se tiene el estudio de Manosalvas y Bermeo (2022) investigaron las dinámicas de liderazgo y rendimiento en Ecuador, usando un enfoque numérico con un cuestionario administrado a 200 empleados representativos. Emplearon la prueba de Kolmogórov-Smirnov, encontrando significancia para liderazgo ($p = 0.03$) y rendimiento ($p = 0.014$), rechazando la H_0 . El índice de correlación de Spearman fue $\rho = 0.966$, significativo a un nivel de 0. Estos hallazgos indicaron una relación positiva muy fuerte entre la modalidad de dirección con base en la transformación y rendimiento en el trabajo, confirmando que un liderazgo efectivo contribuye a mejores resultados en el ámbito operativo y administrativo.

Delgado (2022) examinó las maneras de liderar y su efecto del desempeño dentro del trabajo, utilizando el cuestionario MLQ en una muestra organizacional. Encontró altos porcentajes en Influencia Idealizada (80.10%) y Consideración Individualizada (76.2%), mientras que la estimulación intelectual mostró menor práctica (63.60%). Estos resultados apoyan la vinculación positiva entre la manera de liderar y desempeño dentro del entorno de trabajo, proporcionando una sólida base teórica y empírica.

Balderrama et al. (2021) examinaron la conexión entre la manera de liderar o gestionar bajo un paradigma de transformación, administración del conocimiento y

desempeño organizacional con un enfoque numérico y una muestra de 30 individuos. El análisis estadístico mostró una relación significativa ($t = 3.612$, $p = 0.00$), con un coeficiente de determinación $R^2 = 0.56$, demostrando que la manera de liderar bajo un paradigma de la transformación afecta positivamente al rendimiento organizacional.

Roncallo y Roqueme (2021) exploraron la correlación entre la manera de liderar bajo un paradigma de transformación y compromiso laboral en empleados del sector público, encontrando correlaciones positivas significativas (oscilando entre 0.59 y 0.85 para el liderazgo transformacional y de 0.82 a 0.92 para el compromiso laboral). Estos hallazgos destacan la relevancia de la manera de liderar bajo un paradigma de transformación y su potencialidad para optimizar el compromiso dentro del trabajo de los colaboradores del estudio.

Fernández (2019) analizó las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación y su influjo en el rendimiento laboral en directivos y colaboradores de una entidad específica. Los hallazgos indicaron una conexión directa entre las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación y mayores niveles de rendimiento laboral, evidenciando su influencia positiva en alcanzar metas organizacionales de manera efectiva.

Respecto a estudios de investigación nacionales, Pizarro (2023) realizó la relación entre el rendimiento del trabajo y de las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación, transaccional y transformacional, en un contexto hospitalario. Utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo, la muestra consistió en 221 médicos y enfermeros seleccionados de una población total de 514 personas del área de la salud. En consecuencia, mostraron que 54.5% de los participantes alcanzaron un nivel medio de rendimiento laboral, mientras que el 39.1% y el 5.9% lograron niveles alto y bajo, respectivamente. En cuanto al liderazgo, el 80% percibió un nivel medio de liderazgo transformacional. El análisis estadístico reveló 0.135 de Spearman, entre liderazgo transaccional y rendimiento laboral, con un valor p significativo de 0.045, corroborando una vinculación positiva débil entre estas variables. En contraste, no se encontró una vinculación relevante entre las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación y el rendimiento dentro del trabajo ($p = 0.129$).

Fajardo (2023) examinó la correspondencia entre la manera de liderar bajo un paradigma de transformación y el rango de alcance de metas dentro del trabajo en

enfermería de un servicio de urgencias. El estudio, de tipo correlacional-transversal, incluyó a 187 enfermeras seleccionadas de una población total de 270. Los hallazgos mediante la prueba de Fisher mostraron asociaciones positivas significativas entre la influencia ($p = 0.002$) y cargo del trabajo, así como entre el liderazgo transformacional ($p = 0.024$) y la eficiencia en el trabajo. Sin embargo, no se encontraron relaciones significativas entre las variables consideración específica y estimulación intelecto con el que hacer laboral, concluyendo que estas dimensiones de las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación no impactaron de manera significativa en el rendimiento laboral.

Rosales (2023) determinó la relación entre las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación y la cuantía de trabajo rendido en médicos de un hospital público. Usó un diseño descriptivo correlacional, la muestra consistió en 55 médicos seleccionados con métodos no probabilísticos. Los resultados indicaron una correlación estadísticamente relevante ($p = 0.000$) entre las dimensiones liderazgo y cometido ejecutado laboral, con una métrica de intensidad de vinculación ascendente de 0.626, destacando una relación directa significativa entre las propiedades analizadas.

Malhaber (2020) determinó la conexión entre las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación y desempeño dentro del trabajo en un entorno organizacional específico en Lima. Utilizó un diseño correlacional simple, se encuestó a 55 empleados. Los hallazgos revelaron una relación positiva significativa entre las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación y desempeño dentro del trabajo, con valores p significativos ($p < 0.05$) para el influjo de corte idealizado, interés y la inspiración, interés intelectual, así como los aspectos de subjetivación.

Albino (2021) exploró entre las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación y desempeño dentro del trabajo en trabajadores de salud en un hospital público. Utilizó un diseño correlacional no causal, se encontró una correlación relevante ($p = 0.000$, $r = 0.950$) entre las maneras de liderar bajo un paradigma de transformación y desempeño dentro del trabajo, indicando una conexión de intensidad alta entre las propiedades analizadas dentro del estudio.

Martínez (2022) en su investigación demostró establecer la concordancia de liderazgo y dirección administrativa de las jefas de enfermería en el Hospital Loayza. La población está compuesta por 96 jefas de servicios de enfermería, y se utilizó un

muestreo no probabilístico por conveniencia. La sistemática es cuantitativa, con un diseño observacional, narrativo, correlacional, prospectivo y transversal. Para evaluar el liderazgo transformacional, se aplicó el cuestionario de Bass, adaptado por Rodríguez (2016), con un Alfa de Cronbach de 0.955. Para la gestión administrativa, se usó el cuestionario diseñado por López (2019), con un Alfa de 0.949. La recaudación de testimonios se ejecutó mediante encuestas. El análisis incluyó estadísticas descriptivas y la conexión de Pearson para validar la hipótesis, permitiendo así establecer conclusiones concretas.

Estos trabajos de investigaciones aportan a mi tesis, se puede decir que sus antecedentes se alinearon a mi investigación y los resultados los puedo comparar, por ende, su importancia de cada uno de los estudios mencionados que radica en su potencialidad para ofrecer diversas perspectivas, análisis de realidades y resultados. Esta investigación de estudio me permitió examinar, debatir y contrastar diferentes enfoques, lo que enriquece mi entendimiento y facilita la generación de conclusiones. Además, estos conocimientos están disponibles para futuros estudiantes, organizaciones y profesionales interesados en continuar investigando y ampliando el campo de estudio respectivo.

Para la definición de liderazgo transformacional (LT), según Bass adaptado por Verdezoto & Villafuerte (2022), quienes mencionaron que LT se considera como un estilo de liderazgo que se caracterizó por infundir e impulsar en los seguidores alcanzar su fenomenal vigorosidad y comprometerse con los propósitos de la organización. El LT se especificó por tener una dirección de cambio y transformación, este enfoque se ha asociado positivamente que las cabezas ejecutoras son ejemplo a continuar e influir positivamente a sus seguidores, además suelen tener una visión clara, compartida y tienen la potencialidad de comunicar de forma persuasiva (Vidal, 2017).

Apoyándonos en la perspectiva por los autores principales Verdezoto & Villafuerte (2022) indicaron que tiene cuatro dimensiones. La primera dimensión Influencia idealizada (II), en el LT se vincula a la potencialidad del líder para obrar como un paradigma inspirador y ejemplar. Se comprometen activamente con el desarrollo y crecimiento de su equipo, invirtiendo tiempo y recursos en el desarrollo profesional e individual de sus colaboradores.

Sus indicadores son: Integridad y ética como modelo: Es la potencialidad de tener una práctica de ser una persona honesta; Con pasión y entusiasmo: Realizar las actividades con emoción y vocación; Valorización: Acción de valorizar las opiniones; Confianza y credibilidad: Se considera en confiar dar fe y credibilidad es la potencialidad de generar confianza; Ambiente de trabajo: Es un espacio para ejecutar en conformidad contando con elementos materiales y recursos humanos; Empatía: Es la potencialidad que tiene una persona en comprender sus sentimientos y emociones de las personas que están en su entorno.

En otro punto a tratar, la segunda dimensión de estimulación intelectual (EI), mencionando los autores principales, fomentaron a los trabajadores que logren esa motivación para que luego puedan optar sus decisiones creativas e innovadoras con su aptitud. Los líderes transformacionales están abiertos al cambio y ven las nuevas ideas como oportunidades para optimizar y avanzar hacia metas más ambiciosas. Según Cubas (2021), esto facilita el aprendizaje continuo proporcionando acceso a recursos educativos y oportunidades de capacitación, apoyando el desarrollo intelectual y la adquisición de nuevas habilidades. Sus indicadores son: Aprendizaje continuo y desarrollo profesional; Comportamiento ético y ejemplar; Escuchar y considerar nuevas ideas; Interés por el bienestar colectivo; sentido de propósito; Confianza y seguridad psicológica.

La tercera dimensión de motivación inspiradora (MI), mencionando los autores principales estudiaron las actitudes del líder para comunicar acciones convincentes y motivadora que inspire a los colaboradores a trabajar hacia metas desafiantes y significativas. Los líderes que destacan en esta dimensión tienen la habilidad de estructurar una visión clara del futuro, transmitiendo entusiasmo y compromiso entre los miembros del equipo. Uno de los aspectos clave de la MI, es la habilidad del líder para conectar la visión organizacional con las aspiraciones individuales de los colaboradores. Sus indicadores son: Autenticidad y honestidad en el equipo; Reconocimiento y valorización por el trabajo; Reflexión crítica y pensamiento innovador; Trabajo en equipo efectivo y colaborador; Interés sobre las destrezas y potencialidades del grupo de trabajo; Accesibilidad y disposición a escuchar.

La cuarta dimensión es referida a la consideración individualizada (CI), señalando los autores principales mencionaron, que tienen estrecha relación con características propias de un líder transformacional lo cual posibilita ver las

necesidades de los colaboradores que están bajo su responsabilidad de una manera particular, primeramente viendo a cada persona como un ser individual con características y necesidades propios, lo cual contribuye a saber si es parte de un grupo que debe buscar el crecimiento de sus habilidades así, como de cada integrante que conforma un grupo de trabajo, es de esta manera que se logra los objetivos y los resultados esperados, cada persona está dispuesta a dar su mejor aporte, de sentirse útil y atarearse en armonía. Sus indicadores son: Conocer de manera individualizada a los integrantes; Interés por necesidad de miembros; Persona individual; Enseñar y orientar al personal; Atender con amabilidad y paciencia; Colocar a personas adecuadas en el trabajo.

Como autor secundario Álvarez (2022), lo definió a LT como un comportamiento que innova, transforma las normas y valores de los individuos incentivando a dar más allá de lo previsto. La manera de liderar desde el punto de vista que es la visión inspiradora del supervisor, que mejora la participación, convivencia, compromiso y ejercer la potencia y rendimiento de los colaboradores. Los guías transformacionales están en constante búsqueda de logro y desarrollo de sus colaboradores también promueve el desarrollo de las sociedades. Sus 4 dimensiones son: Dimensión de II: Se manifiesta a partir del carisma del líder cuando este manifiesta conductas que son de ejemplo para el equipo.

Dimensión MI: En este aspecto los líderes dan o proporcionan un gran significado y pone desafíos en el trabajo de los colaboradores. Dimensión EI: Es la potencialidad para dar lugar a la imaginación, fomentar razonamiento y solución de desafíos para crear una forma creativa e innovadora. Dimensión CI: Se caracteriza porque el líder pone el foco de la atención sobre los requerimientos de cada empleador en forma individualizada, esto les va a permitir identificar potencialidades y competencias individuales.

Bravo (2023), menciona que el LT, es una persona que no solo posee cualidades y fortalezas para gestionar dicha institución, sino que además obtiene un poder de convencimiento esto influye y genera hondamente cambios con sus colaboradores. Estos cambios que ejecutan se ven reflejados tanto individualmente o grupal. Tienen un propósito de cambiar o transformar nuevas creativities y poder concretar sus propuestas.

Sus cuatro dimensiones son: Dimensión EI, que indica que el líder no se limita desafiar el statu, sino que empuja a sus colaboradores que sea innovadores, creativos y busquen oportunidades nuevas. La otra dimensión CI, donde el líder conservar la comunicación, motiva para que incremente su productividad de sus trabajadores.

La dimensión MI, aquí se menciona cuando el líder demuestra con el ejemplo a través de la motivación y que actúe con compromiso y proactividad. La ultima dimensión II, donde muchas veces su capacidad es innata y otras aprendida.

Con respecto a la siguiente variable desempeño laboral (DL), según Lumbreras et. al (2022) definieron como el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con la que un individuo ejecuta sus funciones laborales, contribuyendo así a la consecución de los propósitos y finalidades de la organización. Es por ello que se evalúa considerando diversos aspectos como la productividad, las habilidades para resolver problemas, el dictamen de decisiones efectivas y las habilidades para trabajar en equipo. Sus dimensiones son: La primera dimensión gestión de procesos (GP), se refiere a la potencialidad de un trabajador para administrar eficientemente las tareas y procedimientos relacionados con su área de trabajo. Implica la habilidad para organizar y coordinar actividades de manera efectiva, asegurando que los procesos se ejecuten de manera fluida y eficiente.

Los trabajadores con fuertes habilidades de gestión de procesos pueden identificar y resolver obstáculos, optimizar flujos de trabajo y garantizar la calidad y consistencia en la ejecución de tareas (Mujica, 2023). Su éxito está en optimizar los recursos necesarios y disminuir los recursos innecesarios para producir eficiencia. Su misión consiste en crear valores para sus partícipes, dando lugar a la satisfacción.

Según autores como Martínez y Lages (2021), la GP, implicaron la comprensión de las actividades laborales y la potencialidad de implementar mejoras efectivas para optimizar calidad, por ello la eficiencia en el desempeño laboral que persigue el optimizar constantemente las líneas de acción que se concretan dentro de la agrupación de trabajo dando como resultado el bien común en la institución también, la GP encomienda a los colaboradores a organizar, analizar, implementar, monitorear los resultados adquiridos.

De otro lado, la segunda dimensión trabajo en equipo (TE), implicaron la colaboración efectiva con otros colegas para alcanzar objetivos compartidos, comunicarse de manera transparente y respetuosa, colaborar con otros miembros del

equipo, y contribuir de manera constructiva a la consecución de metas colectivas. Así, los trabajadores con equipo pueden establecer relaciones interpersonales sólidas, gestionar conflictos de manera constructiva y coordinar esfuerzos para lograr resultados comunes (Gamarra & Arévalo, 2023). Su importancia es al desarrollo de actividades dinámicas en diferentes realidades conllevando al éxito de la institución (Paravic & Lagos, 2022).

La tercera dimensión compromiso organizacional (CO), se refiere a la dedicación y lealtad que un trabajador muestra hacia su organización, lo cual abarca una conexión emocional y cognitiva las consignas y metas dentro de la agrupación de trabajo. Es por ello que este tipo de compromiso se puede constituir como una visión psicológica o aprecio en el lugar donde se labora, es importante para pronosticar el compromiso de los colaboradores para hacerle frente a dificultades, diferencias e inquietudes que puedan surgir en el trayecto de conseguir las metas de la organización (Bernal & Ruiz, 2021). El compromiso de los colaboradores es el nivel con el que está vinculada intelectual, afectivamente con la organización, laborar en ella como si fuesen de uno mismo, por esta razón es directamente entrelazado con su desempeño y crecimiento propio, si la organización se hace, crece el colaborador también, hay un beneficio mutuo (Calderón-Díaz, 2022).

Como autor secundario Albino J. (2021) lo definió que cada individuo que está en una institución pública o privada que ejecuta funciones y requerimientos debe de trabajar de manera eficaz, esto le permite más adelante tener mayores oportunidades salariales y tener una gratificante satisfacción laboral. Sus dimensiones que menciona son las siguientes: Trabajo en equipo (TE): Consiste en que un grupo de personas participan en actividades que se le encomienda para establecer un objetivo, aprovechando las capacidades y destrezas que todos tienen para sacar adelante los proyectos determinados. Estos conjuntos de individuos se sienten seguros y aportan ideas, técnicas y otros métodos que da lugar a cumplirlo en el menor tiempo posible. Sus indicadores son: liderazgo, Comunicación, interdependencia. Gestión de procesos (GP): Procedimiento en el que se ejecuta eficientemente los recursos en el tiempo establecido, tiene un designio iluminado con amplios recursos teniendo en cuenta su eficacia y eficiencia y ofrecer una asistencia y un producto de calidad. Sus indicadores son: propósitos claros, identificar tiempos y uso eficientemente de recursos. Compromiso organizacional (CO): Se enfoca en que el colaborador de dicha

empresa donde trabaja se sienta comprometido con los propósitos establecidos que desea lograr la institución, además las actividades que ejecuta sea parte de su vida. Se debe tomar en cuenta los principios, creencias, filosofías y políticas. Sus indicadores son: involucramiento, disposición y esfuerzo.

Así mismo se planteó las siguientes hipótesis: Hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024; Hipótesis específica: Existe relación significativa entre las dimensiones influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora y consideración individualizada con la variable desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.

II. METODOLOGÍA

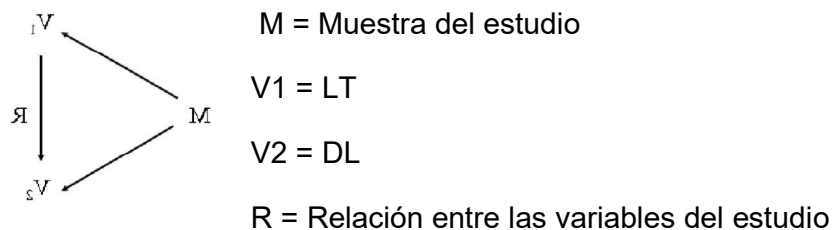
El estudio realizado tuvo como objetivo principal perfeccionar la teoría al profundizar en el conocimiento de las variables en un campo específico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018; Alarcón, 2019). Específicamente, se buscó analizar las formas de ejercer el liderazgo basadas en la transformación y el horizonte de labor en el trabajo de las personas que obran en un establecimiento de salud. Se concretó una dirección cuantitativa que permitió calcular las variables del tratado estudio a nivel integral y por dimensiones, con un método de proceso de fundamentos descriptivo (univariado) e inferencial (bivariado) bajo un borde de cordialidad establecida previamente (Arias et al., 2022).

El bosquejo de la investigación fue observacional transversal no empírico, de corte transversal y de complejidad prospectiva. El enfoque no practica se basó en la vista de ojos de eventos que se presentaron en el escenario, sin maniobra las variables (Torero et al., 2023). Además, el diseño transversal implica la medición única de los atributos en un momento y lugar específicos. En cuanto a la naturaleza prospectiva de la investigación, se recopiló información nueva de primera mano al medir las variables, lo que generó datos novedosos (Salguero y Pérez, 2022)

Su nivel de alcance de investigación es descriptivo correlacional que tiene como fin implantar relaciones del uno con el otro.

Figura 1

Diseño relacional transversal



Con relación a la primera variable, se pueden identificar diferentes formas de ejercer el liderazgo basadas en la transformación. Burns (1978) define esta variable como un enfoque opuesto al liderazgo transaccional, el cual se ajusta y repercute en premiar o sancionar.

Operacionalmente, la variable se divide en cuatro dimensiones e indicadores clave. La Dimensión influencia idealizada (II) incluye aspectos como integridad, ética,

pasión, entusiasmo, valoración de diferentes opiniones, confianza, credibilidad, ambiente colaborativo y empatía hacia el equipo. La Dimensión estimulación intelectual (EI) abarca aprendizaje continuo, desarrollo profesional, comportamiento ético, consideración de nuevas ideas, bienestar colectivo, propósito en el trabajo y seguridad psicológica. La Dimensión motivación inspiradora (MI) se refiere a autenticidad, honestidad, reconocimiento, reflexión crítica, trabajo en equipo efectivo, confianza en habilidades y disposición a escuchar. Por último, la Dimensión consideración individualizada (CI) implica conocer individualmente a los integrantes, interesarse por sus necesidades, enseñar, orientar, atender con amabilidad y colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.

En cuanto a la variable (DL), Lumbreras et al. (2021) la definen como el nivel de eficacia, eficiencia y calidad en la ejecución de funciones laborales, contribuyendo al logro de objetivos organizacionales. Se desglosa en las dimensiones de gestión de procesos (GP), trabajo en equipo (TE) y compromiso organizacional (CO). En relación a poblamiento y espécimen, Hernández et al. (2019) definieron la población como el total del universo de unidades identificables por una característica específica. En este caso, la población consiste en los profesionales en general de dicha institución, que asciende a 55 individuos. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencionado y la base de análisis es el colaborador.

Para evaluar la variable LT, se empleó una herramienta con 24 ítems politómicos y una escala de 5 Likert, adaptado de investigaciones previas. En el DL, se manejó un interrogatorio similar adaptado a la realidad de la institución. Se llevó a cabo una validación de los instrumentos con el apoyo de inspección de expertos y se elaboró una prueba de piloto y valorar la confiabilidad. Una vez completados los procesos de validación, se pudo conseguir el permiso de la autoridad pertinente luego, se coordinó los horarios con el personal para la diligencia.

En el proceso analítico de información, luego de calificar los materiales y establecer la base de fundamentos, se implementó un régimen que incluyó estadística e inferencial-relacional. En su naciente etapa, se examinó en establecer el grado por dimensiones seguido de la verificación de suposiciones. Se apreció la normalidad utilizando el Kolmogorov-Smirnov luego la discrepancia de hipótesis. En términos éticos, se garantizó el acatamiento de cumplir con los estándares de confiabilidad, respeto y sobretodo su privacidad de los colaboradores. Se obtuvo la aprobación

informada de los colaboradores y se coordinó con sus superiores jerárquicos para asegurar que comprendieran los propósitos y operativos de estudio respetando sus derechos de privacidad de su labor y propiedad intelecto de los dueños. Íntegramente el elemento citado se ajustó al formato de normalización APA séptima edición, siguiendo las directrices establecidas en las regulaciones de nuestra casa de estudios Universidad Cesar Vallejo. Se aplicaron comedidamente las fuentes para evitar cualquier manera de copia con principios de normas éticas, decencia académica y pudor intelecto.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis descriptivo de la variable y las dimensiones de la variable Investigación formativa

Categoría	Variable Liderazgo transformacional		Influencia idealizada		Estimulación intelectual		Motivación inspiradora		Consideración individualizada	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	26	47%	29	53%	24	44%	26	47%	28	51%
Medio	19	35%	21	38%	19	35%	21	38%	19	35%
Bajo	10	18%	5	9%	12	22%	8	15%	8	15%
Total	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%

En la tabla 1 se observó que el LT y las dimensiones peculiares demuestran que la mayoría significativa de los interrogados (47%) distinguen un elevado nivel de LT en su organización. Al desglosar por dimensiones, se observa que la II, tiene la mayor proporción de percepciones altas (53%), seguida de la CI, (51%), continuando con la MI, (47%) y finalmente EI, (44%). En contraste, las percepciones de nivel medio varían entre 35% y 38% en todas las dimensiones, mientras que las percepciones bajas son menos comunes, oscilando entre 9% y 22%.

Tabla 2*Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y dimensiones*

Categoría	Variable Desempeño laboral		Gestión de procesos		Trabajo en equipo		Compromiso organizacional	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	25	45%	27	49%	23	42%	25	45%
Medio	21	38%	24	44%	21	38%	19	35%
Bajo	9	16%	4	7%	11	20%	11	20%
Total	55	100%	55	100%	55	100%	55	100%

El contraste con DL y sus dimensiones muestra que el 45% de los encuestados evalúan su DL como alto. Dentro de las dimensiones, la gestión de procesos destaca con un 49% de percepciones altas, seguida del compromiso organizacional también con un 45% y del trabajo en equipo con un 42%. Las percepciones de desempeño medio varían entre 35% y 44% en las distintas dimensiones. Las percepciones bajas son menos frecuentes, oscilando entre el 7% y el 20%, con la gestión de procesos siendo la dimensión con menor percepción baja (7%).

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

H1: Los datos no tienen normalidad

Ho: Los datos tienen normalidad

Tabla 3*Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Est.	gl	Sig
Liderazgo transformacional	,384	55	,001
Desempeño laboral	,154	55	,000

Según las deducciones de la tabla 3, la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para diferentes parámetros mostró méritos de significancia inferiores a 0.05, lo que apunta negativamente seguir una distribución normal. Por consiguiente, se prefirió utilizar el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman y se aplicó esta prueba estadística no paramétrica para el análisis correspondiente.

Contraste de hipótesis general

H1: El LT, se relaciona de manera significativa con el DL del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.

Ho: El LT, no se relaciona de manera significativa con el DL del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.

Tabla 4*Correlación de hipótesis general*

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación
		.718
		P valor
		.000
		N
		55

En la Tabla 4, se estableció una cuantía de p valor de significancia de 0.000, que es menor que $\alpha = 0.05$, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y da lugar a confirma la representación de una laxo estadísticamente significativa de estos parámetros establecidos. Asimismo, su coeficiente muestra un mérito positivo de 0.718, respaldando una conexión directa y moderada. A su vez, se sugiere la existencia de una relación significativa, directa y moderada de las variables.

Contraste de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la II, y el DL.

Ho: No existe relación significativa entre la II, y el DL.

Tabla 5

Correlación de hipótesis específica 1

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación
		.230
		P valor
		.001
		N
		55

En la Tabla 5, se observó un valor de p de 0.001, que es inferior a $\alpha = 0.05$, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y confirmar la presencia de una relación significativa basada en métricas estadísticas entre las propiedades. Además, el coeficiente de correlación Rho muestra un mérito positivo de 0.230, respaldando una conexión directa y débil. Por ende, se sugiere que hay una relación significativa, directa y débil de la II, y el DL. Dando un significado que los pilares o líderes del establecimiento tienen que tener mayores niveles de II, o carisma para adecuar un mejor desempeño de los colaboradores.

Contraste de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la EI, y el DL.

Ho: No existe relación significativa entre la EI, y el DL.

Tabla 6

Correlación de hipótesis específica 2

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	.874
		P valor	.000
		N	55

En la Tabla 6, se observó un valor de p de 0.000, que es más bajo que $\alpha = 0.05$, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y confirmar la presencia de una relación significativa basada en métricas estadísticas entre las propiedades. Además, el coeficiente de correlación Rho muestra un valor positivo de 0.874, respaldando una conexión directa y fuerte. Es decir, cuando los obreros sientan mayor EI, de sus líderes estos tienden a tener un mejor desempeño.

Contraste de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la MI, y el DL.

Ho: No existe relación significativa entre la MI, y el DL.

Tabla 7

Correlación de hipótesis específica 3

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	
	Coeficiente de correlación	.554
	P valor	.000
N		55

En la Tabla 7, se identificó un valor de $p = 0.000$, que es inferior que $\alpha = 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y confirma una relación estadísticamente significativa entre las propiedades. El coeficiente de correlación Rho, con un destacado valor positivo de 0.554, que señala una conexión directa y moderada. Esto refiere a que los seres que presentan elevados grados de MI, dan lugar a un mejor rendimiento laboral.

Contraste de hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la CI, y el DL.

Ho: No existe relación significativa entre la CI, y el DL.

Tabla 8

Correlación de hipótesis específica 4

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	.809
		P valor	.000
		N	55

En la Tabla 8, se encontró un valor de $p = 0.000$, que es más bajo que $\alpha = 0.05$, lo que lleva a negar la hipótesis nula y confirmar una relación estadísticamente significativa entre las propiedades. El coeficiente obtenido nos muestra un valor, positivo de 0.809, que señala una relación directa e intensa. Explicando que cuando se brinda un trato personalizado de acuerdo a sus necesidades de los colaboradores, ellos van a demostrar un desenvolvimiento extraordinario con su trabajo.

IV. DISCUSIÓN

En esta sección se procede a efectuar un análisis de las evidencias recabadas en el estudio, los cuales fueron adecuadamente comparados con los hallazgos y conclusiones alcanzados por los trabajos de investigación mencionados como antecedentes de estudio, así como con el marco teórico desarrollado, análisis de las semejanzas, las diferencias. En este estudio se tiene como objetivo general determinar la relación entre las maneras de ejercer el mando basados en la transformación y el rango de desempeño dentro del trabajo de una institución de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024, así también establecer las posibles conexiones respecto de las magnitudes del liderazgo transformacional respecto al nivel de desempeño de trabajadores. La investigación presenta como justificación teórica considerar teorías de varios autores con el objetivo de lograr conocer sobre las variables estudiadas, por lo tanto, se indaga información bibliográfica, artículos en revistas indexadas que aportaron en obtener antecedentes investigativos, en similar panorama lo metodológico demuestra una técnica muy significativa y cuantitativa que da lugar a dar información confortable y segura que, además esta puede ser usada para nuevas investigaciones relacionado en el campo de la salud. Del mismo modo, respecto al liderazgo transformacional se pudo constatar como resultados descriptivos que un 47% muestra un nivel alto, un 35% un nivel medio y un 18% un nivel bajo. En tanto que en la variable desempeño laboral, un 45% declara un grado alto, un 38% seguido de un grado medio y al final un 16% un grado bajo.

Con respecto a hipótesis general se determina la existencia de una conexión significativa moderada entre las variables maneras de ejercer el mando basados en la transformación y el rango de desempeño dentro del trabajo del personal sanitario, en un establecimiento nivel I-IV, Arequipa, esto debido al resultado obtenido usando el estadígrafo Rho de Spearman de 0.718, con un valor de $p= 0.000$, mostrando una relación de significancia moderada, este resultado difiere un poco con el obtenido por Manosalvas y Bermeo (2022) quienes obtuvieron un 0.966 usando el mismo estadígrafo en su prueba de hipótesis de las mismas variables, siendo un valor alto de significación, por lo tanto ambos resultados demuestran que el liderazgo transformacional tiene consecuencias directas en las capacidades, buen desenvolvimiento de los colaboradores expresado en su desempeño, la diferencia puede deberse en que los colaboradores son del área de salud y los otros que

desempeñan en labores administrativas operativas en compañías especializadas pero, en ambos existe grupos de trabajo e interacción.

También con respecto a la hipótesis general, en el trabajo investigativo de Balderrama et. Al. (2021), quienes investigaron la relación las maneras de ejercer el mando basados en la transformación y el rango de desempeño dentro del trabajo, llevando a cabo encuestas utilizando un cuestionario con una muestra por conveniencia de solo 30 participantes, teniendo como resultados al aplicar el estadígrafo T-Student el valor de 3.612 y un p -valor de 0.00 por lo tanto esto les permite saber que el LT si tiene una relación con Desempeño Organizacional. Estos resultados encontrados en esta investigación señalan que hay teorías entre las variables estudiadas que, a pesar de tratarse de diferentes campos de la salud, el estilo de liderazgo repercute en las organizaciones como tal, teniendo en cuenta que en toda organización existen colaboradores y líderes (jefes) persiguiendo un propósito común.

De igual manera, en nuestro país, Fajardo (2023), cuya investigación la desarrolló con las mismas variables, obtuvo un $p = 0.002$ a un nivel de significancia de 0.05, mostrando un laxo positiva entre el liderazgo y el rendimiento laboral, siendo un resultado similar al obtenido en este estudio, precisando que Fajardo tuvo como muestra al personal de enfermería de un servicio de urgencias, mostrando así que la semejanza en ambas investigaciones fue que se aplicaron instrumentos de recolección de datos en colaboradores del sector salud.

Los hallazgos obtenidos también difieren con los obtenidos por Albino (2021) en su investigación quien relacionó las mismas variables de estudio en un establecimiento público del sector salud, obteniendo un valor de 0.950 con Rho de Spearman, demostrando un paralelismo significativo muy alto entre las variables ya mencionadas LT y DL teniendo en cuenta que también obtuvo un factor de significancia de $p=0.000$ en concordancia con $p < 0.05$, corroborando una vinculación sólida entre ambas variables. Al igual que la investigación de Fajardo (2023) se emplea como muestra población a profesionales del ámbito de salud, lo cual permite hacer un análisis en diferentes establecimientos de salud, al tratarse de un servicio de emergencia, un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.

Con respecto a las evidencias recabadas por Rosales (2023) en su investigación, existe cierta diferencia con los resultados del presente estudio, ya que

obtuvo un 0.626 en la prueba correlacional de Spearman contra un 0.718, siendo estos valores positivos moderados con respecto a la correlación de las variables y teniendo en cuenta que las muestras fueron personal médico y personal de salud. Ambos resultados difieren totalmente con lo obtenido por Pizarro (2023), que se obtiene un valor de significancia o p igual a 0,045 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.135, por su lado, el LT con el DL presenta un nivel de significancia o p valor de 0,129; constatando que no existe relación entre estas dos variables, expresando que el liderazgo transaccional está asociado con el DL en este contexto específico más que el liderazgo transformacional.

En relación al primer objetivo específico, el objetivo es determinar la conexión entre la primera dimensión II, y rendimiento ejecutor del individuo. Según los hallazgos de estadística descriptiva, se observa que el 53% presenta un grado alto, continuando el 38% un grado medio y para terminar el 9% un grado bajo. Se encontró un valor de $p = 0.001$, que es menor que $\alpha = 0.05$, afirmando que existe una conexión de cálculo significativo entre esta dimensión y la variable. Además, al verificar el coeficiente se observa un mérito positivamente de 0.230, lo que confirma la presencia de una conexión directa y débil. Este resultado difiere de lo encontrado por Malhaber (2022), cuyos resultados mostraron un coeficiente de 0.903 y $p < 0.05$, lo que sugiere que hay una variación significativa en cómo los colaboradores perciben a sus líderes, especialmente en entornos como una municipalidad distrital y un establecimiento de salud. En comparación con los resultados de Delgado (2022), se observa cierta similitud, ya que también se encontró que esta dimensión es la más practicada con un 80.10%, en contraste con el 53% de la presente investigación. Esto manifiesta que las pluralidades de participantes aplican el LT, el cual tiene una mayor capacidad explicativa en relación al desempeño laboral y las evidencias recopiladas.

En relación con el segundo objetivo específico, se buscó en constituir una conexión entre la segunda dimensión de Inteligencia Emocional y el Desarrollo Laboral. Se encontró un valor de $p = 0.000$, el cual es más bajo que grado de significancia $\alpha = 0.05$, confirmando la representación de una asociación significativa entre estos parámetros. Al analizar el coeficiente, se obtuvo un mérito positivo de 0.874, señalando una conexión directa y fuerte. Estos resultados contrastan con los hallazgos de Malhaber (2022), quien reportó un coeficiente de 0.909 con un mérito $p < 0.05$ en su investigación. Por otro lado, los resultados de Fajardo (2023) revela que

no hubo una correlación $p = 0.239$ con un nivel de significancia de 0.05), concluyendo que no existe una conexión estadística relevante entre la dimensión de Inteligencia Emocional de ambas variables, Liderazgo Transformacional y Desarrollo Laboral.

En relación al tercer objetivo específico, tuvo como finalidad crear la conexión que existe entre tercera dimensión MI, y el DL del personal, en los resultados que se obtuvieron se observó un valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo cual permite verificar la existencia de una vinculación, basada en métricas estadísticas, significativa entre las propiedades. Por otra parte, considerando el coeficiente, se observa un valor positivo de 0.554, constatando la presencia de una vinculación directa y moderada; mostrando diferencia con el trabajo de Malhaber (2022) quien tuvo un resultado alto aplicando el estadígrafo de Spearman de 0.889 y un $p = 0.001 < \alpha = 0.05$, concluyendo en ambas investigaciones que aún falta mucho por hacer referente a fomento de un clima laboral y seguridad psicológica, así como el hecho que los líderes muestren confianza en las habilidades y capacidades de cada uno de los colaboradores que son parte de un equipo de trabajo, promover la autenticidad y honestidad entre todos, brindar valoración y reconocimientos por los esfuerzos de tener un trabajo colaborativo y efectivo, estimular la reflexión crítica constructiva y el pensamiento innovador, mostrando confianza y seguridad psicológica.

En relación al cuarto objetivo, se busca implantar laxo entre la cuarta dimensión CI y el DL, del personal. Como resultados obtenidos indican un valor de $p = 0.000$, el cual es inferior que el grado de significancia $\alpha = 0.05$, confirmando que da lugar de una asociación de cálculos significativos entre estos parámetros. Además, al evaluar el coeficiente, se observa un mérito positivo de 0.809, como evidencia una conexión directa y fuerte. Estos hallazgos contrastan con los resultados de Fajardo (2023), quien concluye que no existía una conexión estadísticamente relevante entre la CI, del LT, y el DL ($p = 0.239$ con un nivel de significancia de 0.05). A pesar de que los resultados de Malhaber (2022) muestra una similitud al aplicar el coeficiente, con un valor numérico de 0.822, es claro que se debe seguir trabajando para que los líderes conozcan de manera personal a sus colaboradores, invirtiendo tiempo en enseñar y guiar al personal de forma efectiva.

En relación al análisis descriptivo de la variables objeto de estudio, se encuentra similitud con las evidencias recabadas por Fernández (2019), quien en su investigación determina que el 40% de los colaboradores perciben el estilo de

liderazgo cumpliendo objetivos esperados, así mismo el 40% de los colaboradores tienen un rendimiento superior en su desempeño, siendo estos resultados similares a 47% de percepción de liderazgo y 45% en el DL de la presente investigación, siendo en ambos casos los picos más altos de los gráficos, se concluya que existe relación entre los estilos de LT, transaccional y el DL en gerentes y colaboradores en las organizaciones. Malhaber (2022) también tuvo resultado muy similar al encontrar que el liderazgo transformacional subsiste con un 47% en la muestra de 55 colaboradores objeto de estudio, pero difiere en calificarlo como nivel bajo se concluye que la mayoría de colaboradores considera que falta la potestad de un líder hacia su grupo de trabajo.

Se encuentra cierta similitud en el análisis descriptivo con la investigación de Delgado (2022) quien en su investigación descubre que, dentro de las subdimensiones del LT, la sección de mayor práctica se ubica en la Influencia Idealizada atributos con un 80,10%, continuando por la Consideración Individualizada con un 76,2% y con una mínima proporción a la estimulación intelectual con un 63,60%. Dicha similitud se refleja en que, al desglosar las evidencias recabadas en la presente investigación por dimensiones, se observa que la influencia idealizada tiene la mayor proporción de percepciones altas (53%), seguida de la CI, con (51%), la MI, de (47%) y la última EI, con (44%). revelando que la mayor parte de los participantes aplicaron el liderazgo transformacional.

De lo manifestado, se puede resaltar la existencia de afinidad respecto de los antecedentes que fueron citados, los resultados que se consiguieron en la indagación, las cuales se pueden remarcar en concordancia con las teorías mencionadas, se ha podido inferir de acuerdo a los resultados conseguidos la efectividad de LT, la cual tiene estrecha relación y que permitió acentuar el nivel, como resultado de la vinculación de los parámetros que conectan de manera significativa, directa y moderada entre el LT. y el DL.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se llegó a la conclusión que la disposición de una relación significativa, positiva, directa y moderada entre las variables LT y DL del personal de un centro sanitario de nivel I-IV en Arequipa en 2024, que señaló con un coeficiente de correlación Rho de 0.718. Esto respalda la existencia de conexión directa y moderada, indicando que mientras aumenta el LT, también se incrementa el DL del personal en esa institución.

Segunda: Se comprobó la relación significativa, directa y débil que existe entre la primera dimensión II, y DL debido al coeficiente de 0.230, determinándose que conforme aumenta la dimensión II también aumenta el DL de los trabajadores.

Tercero: Se corroboró la relación significativa, directa e intensa que existe entre la segunda dimensión EI y el DL, debido al coeficiente de 0,874, determinándose conforme aumenta la dimensión EI también incrementa el DL.

Cuarta: Se ha verificado un laxo significativo, directa y moderada entre la MI y el DL, con un coeficiente es de 0.554. Esto señala que a medida que crece la MI, también se desarrolla con gran magnitud el DL del equipo de trabajo.

Quinta: Se constató la relación significativa, directa e intensa que existe entre la cuarta dimensión CI y el DL, debido al coeficiente es de 0,809, determinándose que conforme aumenta la dimensión CI también asciende la función de ejercicio de los asistentes.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la autoridad del establecimiento de salud continuar fortaleciendo prácticas de LT y sus dimensiones, dado su impresión positiva en sus comportamientos y conductas de los colaboradores. Además, es crucial que los líderes o jefes de la institución refuercen sus acciones de liderazgo. Asimismo, se sugiere que los colaboradores participen en capacitaciones que les proporcionen herramientas para optimizar su rendimiento laboral, lo cual permite al establecimiento formar líderes capaces de alcanzar las metas y objetivos institucionales (Cubas , 2021).

Segunda: En proporción con influencia idealizada, se invoca a los líderes como pilares de la institución que demuestren integridad y ética en todo momento para que los trabajadores se sientan en confianza promoviendo un espacio confortable donde se pueda demostrar empatía y comprensión con todo el conjunto de personas que laboran en el establecimiento, aceptando las diferentes opiniones y perspectivas con la finalidad de mejorar el contexto laboral (Rosales, 2023).

Tercero: Con respecto a estimulación intelectual, se debe fomentar el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional, el impulso de permutación de conocimientos para gestar ideas y recursos más actualizados que son imprescindibles cuando brotan nuevos percances, buscando siempre un sentido de propósito y significado en el trabajo (Cruzado, 2023).

Cuarta: En relación a motivación inspiradora, se recomienda que los líderes incentiven en sus colaboradores la reflexión crítica y el pensamiento innovador, generando confianza en el ejercicio de habilidades y capacidades del equipo o equipos de trabajo (Rosales, 2023).

Quinta: En cuanto a consideración individualizada, se sugiere que los líderes dediquen un tiempo para enseñar y orientar al personal a su cargo, abordando temas relacionado a las necesidades, aspiraciones, habilidades de sus colaboradores. Asimismo, a incrementar sus fortalezas para optimizar el trabajo en sus respectivas funciones (Delgado, 2022).

REFERENCIAS

- Albino, J. (2021). *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5533>
- Alvarez , G. (2022). Liderazgo tranansformacional y engagement laboral: El rol de la mujer lider. *Revista Gestión Y Estrategia*, (62), 9-19. doi:DOI: <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>
- Balderrama, C., Leyva , B., & Flores, J. (2021). Impact Transformational Leadership, Knowledge Management and Performance of the Yaqui Valley Dairy Production Chain. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria*(36). doi:<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.398>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. (F. Press, Ed.) *New York: The Free*.
- Bass, B. M. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Bass, B. M. (2006). *ransformational leadership*. *Psychology press*.
- Bedriñana, J., & Saavedra, M. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del Hospital Vitarte - Lima 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23, 92-99. doi:3<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5631>
- Bernal, I., & Ruiz, L. (2021). Organizational commitment of health professionals to covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Bravo , C. (2023). *Nivel de liderazgo transformacional y motivacion en los enfermeros del hospital basico de Huaquillas,Ecuador,2022*. [Tesis para maestria, Unversidad Nacional de Tumbes], Tumbes.
- Bravo , J., Pariona , D., & Ramirez, S. (2024). *Liderazgo transformacional y engagement en el Centro de Salud La Libertad de Huancayo, 2023*. Universidad Continental, Junin, Huancayo.

- Burns, J. M. (1978). *Leaders*. Harper y Row.
- Cabellos, C., & Solano, J. (2021). *Liderazgo transformacional y competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019*. Lima , Lima.
- Cacay, S. (2020). *Liderazgo tranformacional de los docentes y calidad educativa, de la unidad "Simon Bolivar " de puerto Bolivar- Ecuador, 2018*. Ciencia y Educacion.
- Calderón-Díaz, C. (2022). Organizational commitment of middle management in Institutional Public Health. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42-52. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>
- Castillo, E., Medina, M., & Bernardo, J. (Julio de 2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Scielo*. Obtenido de <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Contreras , N., & Ramirez Montiel, M. (2020). Leadership problems in the management of health institutions. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532. doi:[doi:https://doi.org/10.24875/ciru.19001413](https://doi.org/10.24875/ciru.19001413)
- Contreras Carreto, N., & Ramirez Montiel, M. (2020). Leadership problems in the management of health institutions. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532. doi:<https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>
- Cruzado, C. (2023). *Liderazgo y desempeño laboral del personal de un centro hospitalario del distrito de Moche, 2023*. [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo], Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131331>
- Cubas , L. (2021). *Liderazgo Transformacional y su influencia en el Clima Organizacional durante la Pandemia Covid19 en un Hospital de Lima, 2021*. [Tesis para maestria, Universidad Cesar Vallejo], Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70252/Cubas_CN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, O. (2022). *El Liderazgo transformacional como potenciador del desempeño laboral y resultados de líderes sociales en Ecuador* . [Tesis de maestría,

- Universidad de Cuenca]. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/1234>
- Fajardo, C. (2023). *Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins*. Repositorio instituc. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10286>
- Fernández, M. (2019). *Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño labora* . [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76121>
- Fernandez, V. (17 de Julio de 2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espiritu emprendedor TES*. doi: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación: Las ruta cuantitativa, cualitativa y mixta* . Mexico: McGraw- Hill Education. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., & García, A. (2022). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Salud Pública de México*, 62(1), 87-95. doi:<https://doi.org/10.21149/10247>
- Malhaber, O. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78189>
- Manosalvas, C., & Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35359>
- Maraboto, J. m. (10 de Febrero de 2021). *EGADE IDEAS*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>

- Martinez, L. (2022). *Liderazgo transformacional y gestion administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermeria del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2022*. [Tesis de maestria Maestria, Universidad Norbert Wiener], Lima.
- Martinez, N., & Lages, J. (2021). Process Management and Benchmarking for Improving Quality of Care. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000300018&lng=es&tlng=es.
- Mendez, F., Reyes, C., & Castillo, E. (2023). Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. *Scielo*.
- Olivera, J., & Leyva, L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Rev. cient. UCSA* .
- OPS. (24 de agosto de 2021). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de Leadership and strategic management in health systems based on primary health care: <https://www.paho.org/es/documentos/liderazgo-gestion-estrategica-sistemas-salud-basados-atencion-primaria-salud>
- Paravic, T., & Lagos, M. (2022). Trabalho em equipe e qualidade Dos Cuidados de saúde. *Ciencia y enfermería*, 27(41). doi:<https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Pizarro, J. (2023). *Desempeño laboral y liderazgo transaccional y transformacional en los profesionales de la salud Hospital Militar Central del Perú*. <https://hd>. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/12451>
- Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. (2020). Leadership and strategic management in health systems based on primary health care. *Rev Panam Salud Publica*, 44.
- Roqueme, L., & Roncallo, A. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. doi:https://doi.org/10.48713/10336_32488
- Rosales, L. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal médico de un Hospital público de Guayaquil, 2023*. [Tesis de maestría,

Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/124506>

Torero, N., Suarez, E., & Martel, C. (2023). *Pequeños pasos en investigación: un manual para iniciarse en el campo de la investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.085>

Vasquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (Enero de 2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología Santiago, Vol.30 no. 1* . doi:<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>.

Verdezoto, J., & Villafuerte. (2022). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5)*. doi:10.37811/cl_rcm.v5i5.1074

Vidal, C. (2017). *El liderazgo transformacional como herramienta en la gestión de equipos de trabajo*. Bogota. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16256/VidalCruzCarolAndrea2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1.

Tabla de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	Verdezoto & Villafuerte (2022), El liderazgo transformacional se considera como un estilo de liderazgo que se caracteriza por inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar su máximo potencial y comprometerse con los objetivos de la organización.	La variable liderazgo transformacional está compuesta por 4 dimensiones y 24 ítems cuyos valores finales de dimensión están compuestas por 5 categorías basadas en una escala de Likert	<p>Dimensión influencia idealizada</p> <p>Dimensión estimulación intelectual</p> <p>Dimensión motivación inspiradora</p> <p>Dimensión consideración individualizada</p>	<p>-Integridad y ética como modelo. -Pasión y entusiasmo contagioso. -Valorización por diferentes opiniones y perspectivas. -Confianza y credibilidad sólidas. -Ambiente de trabajo colaborativo. -Empatía y comprensión hacia el equipo.</p> <p>-Aprendizaje continuo y desarrollo profesional. -Comportamiento ético y ejemplar. -Escuchar y considerar nuevas ideas. -Interés por el bienestar colectivo. -Sentido de propósito y significado en el trabajo. -Confianza y seguridad psicológica.</p> <p>-Autenticidad y honestidad en el equipo. -Reconocimiento y valoración por el trabajo. -Reflexión crítica y pensamiento innovador. -Trabajo en equipo efectivo y colaborativo. -Confianza en las habilidades y capacidades del equipo. -Accesibilidad y disposición a escuchar.</p> <p>-Conocer de manera individualizada a los integrantes para el desarrollo del equipo. -Interés por necesidades de los miembros del equipo. -Persona individual. -Enseñar y orientar al personal. -Atender con amabilidad y paciencia. -Colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.</p>	<p>1 al 6</p> <p>7 al 12</p> <p>13 al 18</p> <p>19 al 24</p>	<p>Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño Laboral	Lumbreras et.al (2022) lo define como el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con la que un individuo ejecuta sus funciones laborales, contribuyendo así a la consecución de los propósitos y finalidades de la organización	La variable Desempeño Laboral está compuesta por 3 dimensiones y 24 ítems cuyos valores finales de dimensión están compuestas por 5 categorías basadas en una escala de Likert	Dimensión gestión de procesos	<ul style="list-style-type: none"> -Propósitos claros en el trabajo. -Identificación de tiempos en funciones y tareas. -Conocimientos para realizar tareas. -Competencias en formación para desarrollo de funciones. -Responsabilidades según procedimientos normados. -Identificación de problemas en desarrollo de funciones. -Uso de recursos eficientes. -Organizar sus actividades dentro de su área de trabajo 	1 al 8	Casi nunca (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Dimensión trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo como fundamento. -Comunicación asertiva. -Interdependencia en el trabajo en equipo. -Expresión de opiniones de manera abierta. -Orientación cuando se requiera. -Colaboración en solución de problemas. -Ayuda cuando se requiera. -Colaboración entre equipos que permitan cumplir con los objetivos del establecimiento 	9 al 16	
			Dimensión compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> -Involucramiento colaborativo. -Disposición de los líderes de manera individualizada. -Desarrollo de actividades en tiempo libre. -Iniciativa para asumir retos. -Sentido de obligación con el equipo. -Desarrollo de funciones. -Esfuerzo individual en cumplimiento de objetivos. -Sentido emocional por la institución. 	17 al 24	

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Enfoque: Cuantitativo.	Población: 55 trabajadores del establecimiento de salud.
¿Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.	Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.	Liderazgo transformacional. Dimensiones: -Influencia idealizada -Estimulación intelectual -Motivación inspiradora -Consideración individualizada	Tipo de investigación: Básica	Muestra: 55 trabajadores
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Variable 2	Nivel: Relacional	Instrumento: Cuestionario
¿Existe relación entre influencia idealizada y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024?	Determinar la relación que existe entre influencia idealizada y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.	Existe relación significativa entre influencia idealizada y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.	Desempeño laboral. Dimensiones: -Gestión de procesos -Trabajo en equipo -Compromiso organizacional	Diseño de investigación: Observacional-transversal	Técnica: Encuesta
¿Existe relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024?	Determinar la relación que existe entre estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.	Existe relación significativa entre estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.			Procesamiento de datos: Excel y el programa estadístico SPSS.
¿Existe relación entre la motivación inspiradora y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024?	Determinar la relación que existe entre motivación inspiradora y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.	Existe relación significativa entre motivación inspiradora y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.			
¿Existe relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024?	Determinar la relación que existe entre consideración individualizada y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.	Existe relación significativa entre consideración individualizada y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024.			

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos

Escala para la medición del liderazgo transformacional

Instrucción. Estimado colaborador, este instrumento le permitirá evaluar el nivel de liderazgo transformacional en tu institución. Lee atentamente y señala con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Se le agradece de antemano su participación.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión I : Influencia idealizada						
1	Mi líder demuestra integridad y ética en todas sus acciones.					
2	Mi líder muestra pasión y entusiasmo por nuestro trabajo.					
3	Mi líder valora diferentes perspectivas y opiniones.					
4	Mi líder inspira confianza y respeto entre los miembros del equipo.					
5	Mi líder promueve un ambiente de trabajo colaborativo.					
6	Mi líder demuestra empatía y comprensión hacia los miembros del equipo					
Dimensión II : Estimulación intelectual						
7	Mi líder promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.					
8	Mi líder se comporta de manera ética y ejemplar.					
9	Mi líder está dispuesto a escuchar y considerar nuevas ideas.					
10	Mi líder muestra interés genuino en el bienestar de los colaboradores.					
11	Mi líder inspira un sentido de propósito y significado en el trabajo.					
12	Mi líder fomenta un clima de confianza y seguridad psicológica.					
Dimensión III : Motivación inspiradora						
13	Mi líder promueve la autenticidad y la honestidad en el equipo.					
14	Mi líder brinda reconocimiento y valoración por el trabajo bien hecho.					
15	Mi líder estimula la reflexión crítica y el pensamiento innovador.					
16	Mi líder facilita el trabajo en equipo efectivo y colaborativo.					
17	Mi líder muestra confianza en las habilidades y capacidades del equipo.					
18	Mi líder es accesible y está dispuesto a escuchar preocupaciones y sugerencias.					

Dimensión IV : Consideración individualizada						
19	Mi líder conoce de manera individual a los colaboradores del establecimiento					
20	Mi líder se interesa por las necesidades de los miembros del establecimiento.					
21	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.					
22	Mi líder dedica tiempo para enseñar y orientar al personal a su cargo.					
23	Mi líder atiende con amabilidad y paciencia.					
24	Mi líder coloca a los colaboradores adecuados en los equipos de trabajo.					

Escala para la medición de desempeño laboral

Instrucción. Estimado colaborador, este instrumento permitirá evaluar tu nivel de desempeño laboral. Lee atentamente y señala con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Se le agradece de antemano su participación.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión I : Gestión de procesos						
1	Usted como colaborador tiene propósitos claros en cuanto al establecimiento de salud.					
2	Considera usted que los líderes identifican los tiempos necesarios que usted requiere para cumplir con cada uno de las funciones o tareas a su cargo					
3	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área.					
4	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.					
5	Asume responsabilidades según los procedimientos normados.					
6	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.					
7	Hace uso de los recursos de manera eficiente en el área que me ha sido asignad en el establecimiento.					
8	Organiza sus actividades dentro de su área de trabajo.					
Dimensión II : Trabajo en equipo						
9	Considera que el trabajo en equipo es parte fundamental para cumplir los objetivos.					
10	Con que frecuencia los líderes del equipo se comunican asertivamente.					
11	Considera que es necesaria la interdependencia en el trabajo en equipo.					
12	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.					
13	Brinda adecuada orientación cuando mis compañeros de trabajo lo requieren.					

14	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.					
15	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieran.					
16	Existe colaboración entre diferentes áreas o equipos de trabajo que permiten cumplir los objetivos del establecimiento.					
Dimensión III : Compromiso organizacional						
17	Los líderes involucran a todos los colaboradores en todas las actividades que se desarrollan en el establecimiento de salud.					
18	Considera usted que la disposición de los líderes esta para cada uno de los trabajadores de manera individual.					
19	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.					
20	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.					
21	Considera que tiene un sentido de obligación con las personas que trabajan con usted.					
22	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique.					
23	Usted como colaborador brinda su esfuerzo individual para el cumplimiento de los objetivos conociendo la visión y misión de la institución.					
24	Tiene un sentimiento positivo hacia el establecimiento.					

Anexo 3.

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ana Elizabeth Díaz Bravo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública
Institución donde labora:	Red de Salud Huánuco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Factores que intervienen en la adherencia de suplementación ferrosa en gestantes atendidas en el Centro de Salud las Moras, 2021 (Tesis de maestría)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral
Autor (a):	Carolina Vanessa Torres Pacco
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Centro de salud
Dimensiones:	4
Confiabilidad:	0.820 Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral, elaborado por Carolina Vanessa Torres Pacco en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Verdezoto & Villafuerte (2022), el liderazgo transformacional se define como un estilo de liderazgo que se caracteriza por inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar su máximo potencial y comprometerse con los objetivos de la organización. Este enfoque se ha asociado positivamente con varios aspectos del compromiso del empleado, como el compromiso con la organización, la satisfacción en el trabajo y la satisfacción con el líder.

Dimensión 1: Influencia idealizada

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) se vincula a la capacidad del líder para obrar como un paradigma inspirador y ejemplar. Se comprometen activamente con el desarrollo y crecimiento de su equipo, invirtiendo tiempo y recursos en el desarrollo profesional e individual de sus colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integridad y ética como modelo.	Mi líder demuestra integridad y ética en todas sus acciones.	4	4	4	
Pasión y entusiasmo contagioso.	Mi líder muestra pasión y entusiasmo por nuestro trabajo.	4	4	4	
Valorización por diferentes opiniones y perspectivas.	Mi líder valora diferentes perspectivas y opiniones.	4	4	4	
Confianza y credibilidad sólidas.	Mi líder inspira confianza y respeto entre los miembros del equipo.	4	4	4	

Ambiente de trabajo colaborativo.	Mi líder promueve un ambiente de trabajo colaborativo.	4	4	4	
Empatía y comprensión hacia el equipo.	Mi líder demuestra empatía y comprensión hacia los miembros del equipo.	4	4	4	

Dimensión 2: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) fomentan a los trabajadores que logren esa motivación para que luego puedan optar sus decisiones creativas e innovadoras con su aptitud. Los líderes transformacionales están abiertos al cambio y ven las nuevas ideas como oportunidades para mejorar y avanzar hacia metas más ambiciosas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje continuo y desarrollo profesional.	Mi líder promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.	4	4	4	
Comportamiento ético y ejemplar.	Mi líder se comporta de manera ética y ejemplar.	4	4	4	
Escuchar y considerar nuevas ideas.	Mi líder está dispuesto a escuchar y considerar nuevas ideas.	4	4	4	
Interés por el bienestar colectivo.	Mi líder muestra interés genuino en el bienestar de los colaboradores.	4	4	4	
Sentido de propósito y significado en el trabajo.	Mi líder inspira un sentido de propósito y significado en el trabajo.	4	4	4	
Confianza y seguridad psicológica.	Mi líder fomenta un clima de confianza y seguridad psicológica.	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación inspiradora

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) se concentra en las actitudes del líder para comunicar acciones convincentes y motivadora que inspire a los colaboradores a trabajar hacia metas desafiantes y significativas. Los líderes que destacan en esta dimensión tienen la habilidad de estructurar una visión clara del futuro, transmitiendo entusiasmo y compromiso entre los miembros del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autenticidad y honestidad en el equipo.	Mi líder promueve la autenticidad y la honestidad en el equipo.	4	4	4	

Reconocimiento y valoración por el trabajo.	Mi líder brinda reconocimiento y valoración por el trabajo bien hecho.	4	4	4	
Reflexión crítica y pensamiento innovador.	Mi líder estimula la reflexión crítica y el pensamiento innovador.	4	4	4	
Trabajo en equipo efectivo y colaborativo.	Mi líder facilita el trabajo en equipo efectivo y colaborativo.	4	4	4	
Confianza en las habilidades y capacidades del equipo.	Mi líder muestra confianza en las habilidades y capacidades del equipo.	4	4	4	
Accesibilidad y disposición a escuchar.	Mi líder es accesible y está dispuesto a escuchar preocupaciones y sugerencias.	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Definición de la dimensión: Verdezoto & Villafuerte (2022) la cual tiene estrecha relación con características propias de un líder transformacional lo cual posibilita ver las necesidades de los colaboradores que están bajo su responsabilidad de una manera particular, primeramente viendo a cada persona como un ser individual con características y necesidades propios, lo cual contribuye a saber que si es parte de un grupo debe buscarse el crecimiento de sus habilidades , así como de cada integrante que conforma un grupo de trabajo , es de esta manera que se lograra los objetivos y los resultados esperados, cada persona estará dispuesta a dar su mejor aparte, se sentirá útil, reconocidos y en armonía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocer de manera individualizada a los integrantes para el desarrollo del equipo.	Mi líder conoce de manera individual a los colaboradores del establecimiento	4	4	4	
Interés por necesidades de los miembros del equipo.	Mi líder se interesa por las necesidades de los miembros del establecimiento.	4	4	4	
Persona individual.	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	4	4	4	
Enseñar y orientar al personal.	Mi líder dedica tiempo para enseñar y orientar al personal a su cargo.	4	4	4	

Atender con amabilidad y paciencia.	Mi líder atiende con amabilidad y paciencia.	4	4	4	
Colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.	Mi líder coloca a los colaboradores adecuados en los equipos de trabajo.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ana Elizabeth Díaz Bravo.

Especialidad del Validador: Magister en salud pública.

Lima, 28 de mayo del 2024

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yemile Sively Rivera Vidal
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Centro de Salud Las Moras, Huánuco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Los componentes Sociales de Salud y la caries dental en niños de 11 y 12 años de edad del Centro Educativo de Nivel Primario Mixto Público Hermilio Valdizán, Huánuco 2019 (Tesis de maestría).

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral
Autor (a):	Carolina Vanessa Torres Pacco
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I- IV, Arequipa, 2024
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Centro de salud
Dimensiones:	4
Confiabilidad:	0.820 Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral, elaborado por Carolina Vanessa Torres Pacco en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Verdezoto & Villafuerte (2022), el liderazgo transformacional se define como un estilo de liderazgo que se caracteriza por inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar su máximo potencial y comprometerse con los objetivos de la organización. Este enfoque se ha asociado positivamente con varios aspectos del compromiso del empleado, como el compromiso con la organización, la satisfacción en el trabajo y la satisfacción con el líder.

Dimensión 1: Influencia idealizada

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) se vincula a la capacidad del líder para obrar como un paradigma inspirador y ejemplar. Se comprometen activamente con el desarrollo y crecimiento de su equipo, invirtiendo tiempo y recursos en el desarrollo profesional e individual de sus colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integridad y ética como modelo.	Mi líder demuestra integridad y ética en todas sus acciones.	4	4	4	
Pasión y entusiasmo contagioso.	Mi líder muestra pasión y entusiasmo por nuestro trabajo.	4	4	4	
Valorización por diferentes opiniones y perspectivas.	Mi líder valora diferentes perspectivas y opiniones.	4	4	4	
Confianza y credibilidad sólidas.	Mi líder inspira confianza y respeto entre los miembros del equipo.	4	4	4	

Ambiente de trabajo colaborativo.	Mi líder promueve un ambiente de trabajo colaborativo.	4	4	4	
Empatía y comprensión hacia el equipo.	Mi líder demuestra empatía y comprensión hacia los miembros del equipo	4	4	4	

Dimensión 2: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) fomentan a los trabajadores que logren esa motivación para que luego puedan optar sus decisiones creativas e innovadoras con su aptitud. Los líderes transformacionales están abiertos al cambio y ven las nuevas ideas como oportunidades para mejorar y avanzar hacia metas más ambiciosas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje continuo y desarrollo profesional.	Mi líder promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.	4	4	4	
Comportamiento ético y ejemplar.	Mi líder se comporta de manera ética y ejemplar.	4	4	4	
Escuchar y considerar nuevas ideas.	Mi líder está dispuesto a escuchar y considerar nuevas ideas.	4	4	4	
Interés por el bienestar colectivo.	Mi líder muestra interés genuino en el bienestar de los colaboradores.	4	4	4	
Sentido de propósito y significado en el trabajo.	Mi líder inspira un sentido de propósito y significado en el trabajo.	4	4	4	
Confianza y seguridad psicológica.	Mi líder fomenta un clima de confianza y seguridad psicológica.	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación inspiradora

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) se concentra en las actitudes del líder para comunicar acciones convincentes y motivadora que inspire a los colaboradores a trabajar hacia metas desafiantes y significativas. Los líderes que destacan en esta dimensión tienen la habilidad de estructurar una visión clara del futuro, transmitiendo entusiasmo y compromiso entre los miembros del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Autenticidad y honestidad en el equipo.	Mi líder promueve la autenticidad y la honestidad en el equipo.	4	4	4	
Reconocimiento y valoración por el trabajo.	Mi líder brinda reconocimiento y valoración por el trabajo bien hecho.	4	4	4	
Reflexión crítica y pensamiento innovador.	Mi líder estimula la reflexión crítica y el pensamiento innovador.	4	4	4	
Trabajo en equipo efectivo y colaborativo.	Mi líder facilita el trabajo en equipo efectivo y colaborativo.	4	4	4	
Confianza en las habilidades y capacidades del equipo.	Mi líder muestra confianza en las habilidades y capacidades del equipo.	4	4	4	
Accesibilidad y disposición a escuchar.	Mi líder es accesible y está dispuesto a escuchar preocupaciones y sugerencias.	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) la cual tiene estrecha relación con características propias de un líder transformacional lo cual posibilita ver las necesidades de los colaboradores que están bajo su responsabilidad de una manera particular, primeramente viendo a cada persona como un ser individual con características y necesidades propios, lo cual contribuye a saber que si es parte de un grupo debe buscarse el crecimiento de sus habilidades , así como de cada integrante que conforma un grupo de trabajo , es de esta manera que se lograra los objetivos y los resultados esperados, cada persona estará dispuesta a dar su mejor aparte, se sentirá útil, reconocidos y en armonía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocer de manera individualizada a los integrantes para el desarrollo del equipo.	Mi líder conoce de manera individual a los colaboradores del establecimiento	4	4	4	
Interés por necesidades de los miembros del equipo.	Mi líder se interesa por las necesidades de los miembros del establecimiento.	4	4	4	
Persona individual.	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	4	4	4	

Enseñar y orientar al personal.	Mi líder dedica tiempo para enseñar y orientar al personal a su cargo.	4	4	4	
Atender con amabilidad y paciencia.	Mi líder atiende con amabilidad y paciencia.	4	4	4	
Colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.	Mi líder coloca a los colaboradores adecuados en los equipos de trabajo.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del Validador: Magister en Salud Pública

Lima, 28 de mayo del 2024

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Omar Lizardo Zeballos Sisa
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad, Farmacia, Recursos Humanos
Institución donde labora:	Cáritas Diocesana de Arequipa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral
Autor (a):	Carolina Vanessa Torres Pacco
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ambito de aplicación:	Centro de salud
Dimensiones:	4
Confiabilidad:	0.820 Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral, elaborado por Carolina Vanessa Torres Pacco en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Verdezoto & Villafuerte (2022), el liderazgo transformacional se define como un estilo de liderazgo que se caracteriza por inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar su máximo potencial y comprometerse con los objetivos de la organización. Este enfoque se ha asociado positivamente con varios aspectos del compromiso del empleado, como el compromiso con la organización, la satisfacción en el trabajo y la satisfacción con el líder.

Dimensión 1: Influencia idealizada

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) se vincula a la capacidad del líder para obrar como un paradigma inspirador y ejemplar. Se comprometen activamente con el desarrollo y crecimiento de su equipo, invirtiendo tiempo y recursos en el desarrollo profesional e individual de sus colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integridad y ética como modelo.	Mi líder demuestra integridad y ética en todas sus acciones.	4	4	4	
Pasión y entusiasmo contagioso.	Mi líder muestra pasión y entusiasmo por nuestro trabajo.	4	4	4	
Valorización por diferentes opiniones y perspectivas.	Mi líder valora diferentes perspectivas y opiniones.	4	4	4	
Confianza y credibilidad sólidas.	Mi líder inspira confianza y respeto entre los miembros del equipo.	4	4	4	
Ambiente de trabajo colaborativo.	Mi líder promueve un ambiente de trabajo colaborativo.	4	4	4	

Empatía y comprensión hacia el equipo.	Mi líder demuestra empatía y comprensión hacia los miembros del equipo	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Dimensión 2: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) fomentan a los trabajadores que logren esa motivación para que luego puedan optar sus decisiones creativas e innovadoras con su aptitud. Los líderes transformacionales están abiertos al cambio y ven las nuevas ideas como oportunidades para mejorar y avanzar hacia metas más ambiciosas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje continuo y desarrollo profesional.	Mi líder promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.	4	4	4	
Comportamiento ético y ejemplar.	Mi líder se comporta de manera ética y ejemplar.	4	4	4	
Escuchar y considerar nuevas ideas.	Mi líder está dispuesto a escuchar y considerar nuevas ideas.	4	4	4	
Interés por el bienestar colectivo.	Mi líder muestra interés genuino en el bienestar de los colaboradores.	4	4	4	
Sentido de propósito y significado en el trabajo.	Mi líder inspira un sentido de propósito y significado en el trabajo.	4	4	4	
Confianza y seguridad psicológica.	Mi líder fomenta un clima de confianza y seguridad psicológica.	3	4	4	

Dimensión 3: Motivación inspiradora

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) se concentra en las actitudes del líder para comunicar acciones convincentes y motivadora que inspire a los colaboradores a trabajar hacia metas desafiantes y significativas. Los líderes que destacan en esta dimensión tienen la habilidad de estructurar una visión clara del futuro, transmitiendo entusiasmo y compromiso entre los miembros del equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autenticidad y honestidad en el equipo.	Mi líder promueve la autenticidad y la honestidad en el equipo.	4	4	4	
Reconocimiento y valoración por el trabajo.	Mi líder brinda reconocimiento y	4	4	4	

	valoración por el trabajo bien hecho.				
Reflexión crítica y pensamiento innovador.	Mi líder estimula la reflexión crítica y el pensamiento innovador.	4	4	4	
Trabajo en equipo efectivo y colaborativo.	Mi líder facilita el trabajo en equipo efectivo y colaborativo.	4	4	4	
Confianza en las habilidades y capacidades del equipo.	Mi líder muestra confianza en las habilidades y capacidades del equipo.	4	4	4	
Accesibilidad y disposición a escuchar.	Mi líder es accesible y está dispuesto a escuchar preocupaciones y sugerencias.	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Definición de la dimensión:

Verdezoto & Villafuerte (2022) la cual tiene estrecha relación con características propias de un líder transformacional lo cual posibilita ver las necesidades de los colaboradores que están bajo su responsabilidad de una manera particular, primeramente viendo a cada persona como un ser individual con características y necesidades propios, lo cual contribuye a saber que si es parte de un grupo debe buscarse el crecimiento de sus habilidades , así como de cada integrante que conforma un grupo de trabajo , es de esta manera que se lograra los objetivos y los resultados esperados, cada persona estará dispuesta a dar su mejor aparte, se sentirá útil, reconocidos y en armonía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocer de manera individualizada a los integrantes para el desarrollo del equipo.	Mi líder conoce de manera individual a los colaboradores del establecimiento	4	4	4	
Interés por necesidades de los miembros del equipo.	Mi líder se interesa por las necesidades de los miembros del establecimiento.	4	4	4	
Persona individual.	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	4	4	4	
Enseñar y orientar al personal.	Mi líder dedica tiempo para enseñar y orientar al personal a su cargo.	4	4	4	
Atender con amabilidad y paciencia.	Mi líder atiende con amabilidad y paciencia.	4	4	4	

Colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.	Mi líder coloca a los colaboradores adecuados en los equipos de trabajo.	4	4	4	
---	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Zeballos Sisa, Omar Lizardo

Especialidad del Validador: Gerente, Contador Público Colegiado, Químico farmacéutico, Magister en docencia universitaria.

Arequipa, 27 de mayo de 2024



Mg. Omar Lizardo Zeballos Sisa
 Maestro en Docencia Universitaria
 Contador Público Colegiado
 Químico Farmacéutico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ana Elizabeth Díaz Bravo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Salud Pública
Institución donde labora:	Red de Salud Huánuco
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Factores que intervienen en la adherencia de suplementación ferrosa en gestantes atendidas en el Centro de Salud las Moras, 2021 (Tesis de maestría)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral
Autor (a):	Carolina Vanessa Torres Pacco
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ambito de aplicación:	Centro de salud
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	0.812 Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral, elaborado por Carolina Vanessa Torres Pacco en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Lumbreras et.al (2022) se define como el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con la que un individuo ejecuta sus funciones laborales, contribuyendo así a la consecución de los propósitos y finalidades de la organización. Es por ello que se evalúa considerando diversos aspectos como la productividad, las habilidades para resolver problemas, el dictamen de decisiones efectivas y las habilidades para trabajar en equipo.

Dimensión 1: Gestión de procesos

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad de un trabajador para administrar eficientemente las tareas y procedimientos relacionados con su área de trabajo. Implica la habilidad para organizar y coordinar actividades de manera efectiva, asegurando que los procesos se ejecuten de manera fluida y eficiente. Los trabajadores con fuertes habilidades de gestión de procesos pueden identificar y resolver obstáculos, optimizar flujos de trabajo y garantizar la calidad y consistencia en la ejecución de tareas (Mujica, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósitos claros en el trabajo.	Usted como colaborador tiene propósitos claros en cuanto al establecimiento de salud.	4	4	4	
Identificación de tiempos en funciones y tareas.	Considera usted que los líderes identifican los tiempos necesarios que usted requiere para cumplir con cada uno de las funciones o tareas a su cargo	4	4	4	
Conocimientos para realizar tareas.	Cuenta con los conocimientos	4	4	4	

	necesarios para realizar las actividades de su área.				
Competencias en formación para desarrollo de funciones.	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.	4	4	4	
Responsabilidades según procedimientos normados.	Asume responsabilidades según los procedimientos normados.	4	4	4	
Identificación de problemas en desarrollo de funciones.	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Uso de recursos eficientes.	Hago uso de los recursos de manera eficiente en el área que me ha sido asignada en el establecimiento.	4	4	4	
Organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.	Organizo mis actividades dentro de mi área de trabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Implica la colaboración efectiva con otros colegas para alcanzar objetivos compartidos, comunicarse de manera transparente y respetuosa, colaborar con otros miembros del equipo, y contribuir de manera constructiva a la consecución de metas colectivas. Así, los trabajadores con equipo pueden establecer relaciones interpersonales sólidas, gestionar conflictos de manera constructiva y coordinar esfuerzos para lograr resultados comunes (Gamarra & Arévalo, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo como fundamento.	Considero que el trabajo en equipo es parte fundamental para cumplir los objetivos.	4	4	4	
Comunicación asertiva.	Con que frecuencia los líderes del equipo se comunican asertivamente.	4	4	4	

Interdependencia en el trabajo en equipo.	Considero que es necesaria la interdependencia en el trabajo en equipo.	4	4	4	
Expresión de opiniones de manera abierta.	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta	4	4	4	
Orientación cuando se requiera.	Brindo adecuada orientación cuando mis compañeros de trabajo lo requieren.	4	4	4	
Colaboración en solución de problemas.	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.	4	4	4	
Ayuda cuando se requiera.	Brindo ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.	4	4	4	
Colaboración entre equipos que permitan cumplir con los objetivos del establecimiento.	Existe colaboración entre diferentes áreas o equipos de trabajo que permiten cumplir los objetivos del establecimiento.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso organizacional

Definición de la dimensión:

Se refiere a la dedicación y lealtad que un trabajador muestra hacia su organización, lo cual abarca una conexión emocional y cognitiva con los objetivos y valores de la organización. Es por ello que este tipo de compromiso se puede constituir como una visión psicológica u aprecio hacia por el lugar donde se labora, es importante para pronosticar el compromiso de los colaboradores para hacerle frente a dificultades, diferencias e inquietudes que puedan surgir en el trayecto de conseguir las metas de la organización (Bernal & Ruiz, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucramiento colaborativo.	Los líderes involucran a todos los colaboradores en todas las actividades que se desarrollan en el establecimiento de salud.	4	4	4	
Disposición de los líderes de manera individualizada.	Considera usted que la disposición de los líderes esta para cada uno de los trabajadores de manera individual.	4	4	4	

Desarrollo de actividades en tiempo libre.	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.	4	4	4	
Iniciativa para asumir retos.	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.	4	4	4	
Sentido de obligación con el equipo.	Considera que tiene un sentido de obligación con las personas que trabajan con usted.	4	4	4	
Desarrollo de funciones.	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo Indique.	4	4	4	
Esfuerzo individual en cumplimiento de objetivos.	Usted como colaborador brinda su esfuerzo individual para el cumplimiento de los objetivos conociendo la visión y misión de la institución.	4	4	4	
Sentido emocional por la institución.	Tengo un sentimiento positivo hacia el establecimiento.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz Bravo, Ana Elizabeth

Especialidad del Validador: Magister en salud pública.

Lima, 28 de mayo del 2024

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yemile Sively Rivera Vidal
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa
Institución donde labora:	Institución educativa N° 0115
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Retroalimentación y evaluación formativa en los estudiantes de la Institución Educativa 0115, Tarapoto 2020 Tesis de segunda especialidad gestión educativa

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral
Autor (a):	Carolina Vanessa Torres Pacco
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Centro de salud
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	0.812 Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la encuesta de liderazgo transformacional y desempeño laboral, elaborado por Carolina Vanessa Torres Pacco en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Lumbreras et.al (2022) se define como el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con la que un individuo ejecuta sus funciones laborales, contribuyendo así a la consecución de los propósitos y finalidades de la organización. Es por ello que se evalúa considerando diversos aspectos como la productividad, las habilidades para resolver problemas, el dictamen de decisiones efectivas y las habilidades para trabajar en equipo.

Dimensión 1: Gestión de procesos

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad de un trabajador para administrar eficientemente las tareas y procedimientos relacionados con su área de trabajo. Implica la habilidad para organizar y coordinar actividades de manera efectiva, asegurando que los procesos se ejecuten de manera fluida y eficiente. Los trabajadores con fuertes habilidades de gestión de procesos pueden identificar y resolver obstáculos, optimizar flujos de trabajo y garantizar la calidad y consistencia en la ejecución de tareas (Mujica, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósitos claros en el trabajo.	Usted como colaborador tiene propósitos claros en cuanto al establecimiento de salud.	4	4	4	
Identificación de tiempos en funciones y tareas.	Considera usted que los líderes identifican los tiempos necesarios que usted requiere para cumplir con cada uno de las funciones o tareas a su cargo	4	4	4	
Conocimientos para realizar tareas.	Cuenta con los conocimientos	4	4	4	

	necesarios para realizar las actividades de su área.				
Competencias en formación para desarrollo de funciones.	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.	4	4	4	
Responsabilidades según procedimientos normados.	Asume responsabilidades según los procedimientos normados.	4	4	4	
Identificación de problemas en desarrollo de funciones.	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Uso de recursos eficientes.	Hago uso de los recursos de manera eficiente en el área que me ha sido asignada en el establecimiento.	4	4	4	
Organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.	Organizo mis actividades dentro de mi área de trabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Implica la colaboración efectiva con otros colegas para alcanzar objetivos compartidos, comunicarse de manera transparente y respetuosa, colaborar con otros miembros del equipo, y contribuir de manera constructiva a la consecución de metas colectivas. Así, los trabajadores con equipo pueden establecer relaciones interpersonales sólidas, gestionar conflictos de manera constructiva y coordinar esfuerzos para lograr resultados comunes (Gamarrá & Arévalo, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo como fundamento.	Considero que el trabajo en equipo es parte fundamental para cumplir los objetivos.	4	4	4	
Comunicación asertiva.	Con que frecuencia los líderes del equipo se comunican asertivamente.	4	4	4	

Interdependencia en el trabajo en equipo.	Considero que es necesaria la interdependencia en el trabajo en equipo.	4	4	4	
Expresión de opiniones de manera abierta.	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta.	4	4	4	
Orientación cuando se requiera.	Brindo adecuada orientación cuando mis compañeros de trabajo lo requieren.	4	4	4	
Colaboración en solución de problemas.	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.	4	4	4	
Ayuda cuando se requiera.	Brindo ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.	4	4	4	
Colaboración entre equipos que permitan cumplir con los objetivos del establecimiento.	Existe colaboración entre diferentes áreas o equipos de trabajo que permiten cumplir los objetivos del establecimiento.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso organizacional

Definición de la dimensión:

Se refiere a la dedicación y lealtad que un trabajador muestra hacia su organización, lo cual abarca una conexión emocional y cognitiva con los objetivos y valores de la organización. Es por ello que este tipo de compromiso se puede constituir como una visión psicológica u aprecio hacia por el lugar donde se labora, es importante para pronosticar el compromiso de los colaboradores para hacerle frente a dificultades, diferencias e inquietudes que puedan surgir en el trayecto de conseguir las metas de la organización (Bernal & Ruiz, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucramiento colaborativo.	Los líderes involucran a todos los colaboradores en todas las actividades que se desarrollan en el establecimiento de salud.	4	4	4	
Disposición de los líderes de manera individualizada.	Considera usted que la disposición de los líderes esta para cada uno de los trabajadores de manera individual.	4	4	4	

Desarrollo de actividades en tiempo libre.	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.	4	4	4	
Iniciativa para asumir retos.	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.	4	4	4	
Sentido de obligación con el equipo.	Considera que tiene un sentido de obligación con las personas que trabajan con usted.	4	4	4	
Desarrollo de funciones.	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo Indique.	4	4	4	
Esfuerzo individual en cumplimiento de objetivos.	Usted como colaborador brinda su esfuerzo individual para el cumplimiento de los objetivos conociendo la visión y misión de la institución.	4	4	4	
Sentido emocional por la institución.	Tengo un sentimiento positivo hacia el establecimiento.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rivera Vidal, Yemile Sively

Especialidad del Validador: Magister en Salud Pública

Lima, 28 de mayo del 2024

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Lumbreras et.al (2022) se define como el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con la que un individuo ejecuta sus funciones laborales, contribuyendo así a la consecución de los propósitos y finalidades de la organización. Es por ello que se evalúa considerando diversos aspectos como la productividad, las habilidades para resolver problemas, el dictamen de decisiones efectivas y las habilidades para trabajar en equipo.

Dimensión 1: Gestión de procesos

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad de un trabajador para administrar eficientemente las tareas y procedimientos relacionados con su área de trabajo. Implica la habilidad para organizar y coordinar actividades de manera efectiva, asegurando que los procesos se ejecuten de manera fluida y eficiente. Los trabajadores con fuertes habilidades de gestión de procesos pueden identificar y resolver obstáculos, optimizar flujos de trabajo y garantizar la calidad y consistencia en la ejecución de tareas (Mujica, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósitos claros en el trabajo.	Usted como colaborador tiene propósitos claros en cuanto al establecimiento de salud.	4	4	44	
Identificación de tiempos en funciones y tareas.	Considera usted que los líderes identifican los tiempos necesarios que usted requiere para cumplir con cada uno de las funciones o tareas a su cargo	4	4	4	
Conocimientos para realizar tareas.	Cuenta con los conocimientos	4	4	4	

	necesarios para realizar las actividades de su área.				
Competencias en formación para desarrollo de funciones.	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto.	4	4	4	
Responsabilidades según procedimientos normados.	Asume responsabilidades según los procedimientos normados.	4	4	4	
Identificación de problemas en desarrollo de funciones.	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
Uso de recursos eficientes.	Hago uso de los recursos de manera eficiente en el área que me ha sido asignad en el establecimiento.	4	4	4	
Organizar sus actividades dentro de su área de trabajo.	Organizo mis actividades dentro de mi área de trabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

Implica la colaboración efectiva con otros colegas para alcanzar objetivos compartidos, comunicarse de manera transparente y respetuosa, colaborar con otros miembros del equipo, y contribuir de manera constructiva a la consecución de metas colectivas. Así, los trabajadores con equipo pueden establecer relaciones interpersonales sólidas, gestionar conflictos de manera constructiva y coordinar esfuerzos para lograr resultados comunes (Gamarra & Arévalo, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo como fundamento.	Considero que el trabajo en equipo es parte fundamental para cumplir los objetivos.	4	4	4	
Comunicación asertiva.	Con que frecuencia los líderes del equipo se comunican asertivamente.	4	4	4	

Interdependencia en el trabajo en equipo.	Considero que es necesaria la interdependencia en el trabajo en equipo.	4	4	4	
Expresión de opiniones de manera abierta.	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta	4	4	4	
Orientación cuando se requiera.	Brindo adecuada orientación cuando mis compañeros de trabajo lo requieren.	4	4	4	
Colaboración en solución de problemas.	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.	4	4	4	
Ayuda cuando se requiera.	Brindo ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren.	4	4	4	
Colaboración entre equipos que permitan cumplir con los objetivos del establecimiento.	Existe colaboración entre diferentes áreas o equipos de trabajo que permiten cumplir los objetivos del establecimiento.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso organizacional

Definición de la dimensión:

Se refiere a la dedicación y lealtad que un trabajador muestra hacia su organización, lo cual abarca una conexión emocional y cognitiva con los objetivos y valores de la organización. Es por ello que este tipo de compromiso se puede constituir como una visión psicológica u aprecio hacia por el lugar donde se labora, es importante para pronosticar el compromiso de los colaboradores para hacerle frente a dificultades, diferencias e inquietudes que puedan surgir en el trayecto de conseguir las metas de la organización (Bernal & Ruiz, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucramiento colaborativo.	Los líderes involucran a todos los colaboradores en todas las actividades que se desarrollan en el establecimiento de salud.	4	4	4	
Disposición de los líderes de manera individualizada.	Considera usted que la disposición de los líderes esta para cada uno de los trabajadores de manera individual.	4	4	4	

Desarrollo de actividades en tiempo libre.	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización.	4	4	4	
Iniciativa para asumir retos.	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización.	4	4	4	
Sentido de obligación con el equipo.	Considera que tiene un sentido de obligación con las personas que trabajan con usted.	4	4	4	
Desarrollo de funciones.	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique.	4	4	4	
Esfuerzo individual en cumplimiento de objetivos.	Usted como colaborador brinda su esfuerzo individual para el cumplimiento de los objetivos conociendo la visión y misión de la institución.	4	4	4	
Sentido emocional por la institución.	Tengo un sentimiento positivo hacia el establecimiento.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Es aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Zeballos Sisa, Omar Lizardo

Especialidad del Validador: Contador Público Colegiado, Químico farmacéutico, Magister en docencia universitaria.

Arequipa, 27 de mayo de 2024



Mg. Omar Lizardo Zeballos Sisa,
Magister en Docencia Universitaria
Contador Público Colegiado
Químico Farmacéutico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

Anexo 4.

Resultados del análisis de consistencia interna

Tabla 1

Prueba de fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.820	24

Procesado los datos en el software informático SPSS v.29.0.2.0., se obtuvo un resultado 0.820 de confiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo transformacional, que se aplicó a 15 colaboradores como parte de la prueba piloto, de las 55 que conforman la muestra de estudio. En efecto, nos permite reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se consiguió un nivel de confiabilidad buena.

Tabla 2

Prueba de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.812	24

Procesado los datos en el software informático SPSS v.29.0.2.0., se obtuvo un resultado 0.812 de confiabilidad del instrumento de la variable Desempeño laboral, que se aplicó a 15 colaboradores como parte de la prueba piloto, de las 55 que conforman la muestra de estudio. En efecto, nos permite reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se consiguió un nivel de confiabilidad buena.

Anexo 5.

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud nivel I-IV, Arequipa, 2024

Investigador (a) (es): Torres Pacco, Carolina Vanessa

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud nivel I-IV, Arequipa, 2024", cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de un centro de salud nivel I-IV, Arequipa, 2024. Esta investigación es desarrollada por una estudiante del programa Maestría en gestión de los Servicios en Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Centro de salud Edificadores Misti

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se busca comprobar la relación entre las variables del estudio en el contexto de la problemática estudiada.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud nivel I-IV, Arequipa, 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del auditorio de la institución Centro de salud Edificadores Misti. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si deseaparticipar

o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Torres Pacco, Carolina Vanessa, email: CTORRESPA1686@ucvvirtual.edu.pe
y asesor: Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo, email: rruizvi@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Leidy Tapia Nuñez

Firma: 

Fecha y hora: 10-06-2024 9:30 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información; en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6.

Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis from Universidad César Vallejo, titled "Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal de un Centro de Salud nivel I-IV, Arequipa, 2024". The author is Carolina Vanessa Torres Pacco. The similarity report on the right shows a total similarity of 10%.

Resumen de coincidencias

10 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
5	qdoc.tips	<1 %

Página: 1 de 29 Número de palabras: 8283 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Anexo 7.

Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



AUTORIZACION

POR MEDIO DEL PRESENTE, DRA MERCEDES RODRIGUEZ BUSTINZA, EN MI CALIDAD DE MEDICO JEFE DE LA MICRORED DE SALUD EDIFICADORES MISTI DEL DISTRITO DE MIRAFLORES:

Autoriza a la profesional CAROLINA VANESSA TORRES PACCO con DNI N° 43496277 estudiante del programa MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, a realizar el trabajo de investigación titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD NIVEL I-IV, AREQUIPA,2024"

Se expide la presente, para los usos que crea convenientes.

Arequipa,06 de junio del 2024



EXCMO. SEÑOR DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION EN SERVICIOS DE LA SALUD
MICRORED DE SALUD EDIFICADORES MISTI
DRA. Mercedes Rodríguez Bustinza
MEDICO JEFE DE LA MICRORED DE SALUD EDIFICADORES MISTI

Anexo 8.

Otras evidencias

Figura 3.

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional y dimensiones

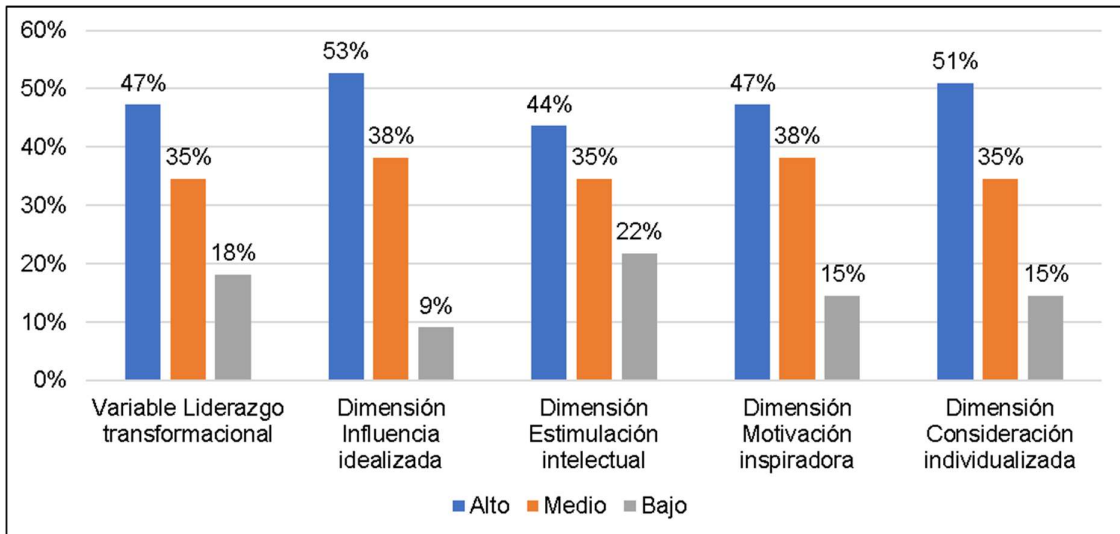


Figura 4.

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y dimensiones

