

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los
colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización
Laboral, Intendencias Regionales del Centro - 2023**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Karol Cecilia MARCELO ESPINOZA

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los
colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización
Laboral, Intendencias Regionales del Centro - 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0168-2023- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Bach. Karol Cecilia MARCELO ESPINOZA

Escuela de Posgrado

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN: MENCIÓN
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:

Tesis,

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, INTENDENCIAS REGIONALES DEL CENTRO - 2023”

Título del trabajo

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Índice de Similitud:

29%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 12 de octubre del 2023.

Dr. Julio César Carhuaricra Meza
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado
UNDAC
Pasco - Perú

c.c. Archivo
JCCM/EPG

SISGEDO - EPG	
Reg. Doc.	383831
Reg. Exp.	212853

DEDICATORIA

A mi amado hijo, quiero que tengas siempre en tu corazón la fortaleza para luchar por tus propias convicciones, por ser mi mayor motivación para nunca rendirme, gracias a ti he decidido subir escalones, crecer como persona y profesional, quiero que este logro sirva de herramienta para guiar cada uno de tus pasos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme vida, salud y su grandioso amor, para dar cumplimiento a mis metas. A mi familia por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar a mi lado en todo momento. A mis docentes por sus enseñanzas en cada materia, consolidando mi formación académica.

RESUMEN

Nuestra investigación asumió como objetivo general: “Explicar el impacto del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023”

Es de tipo básico, Para ello se empleó el nivel de investigación relacional causal. De diseño cualitativo, no experimental de corte transversal, los métodos empleados fueron el deductivo – inductivo, la muestra fue de 55 personas y se empleó un cuestionario con 30 y 18 preguntas en la Escala de Likert.

Los resultados nos manifiestan que existe una correlación positiva entre nuestras variables estudiadas el mismo que es del orden ($r =,590$), la misma que es interpretada como una correlación directa y moderada.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: El liderazgo transformacional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Palabras clave: liderazgo transformacional, desempeño laboral, colaboradores.

ABSTRACT

Our research assumed as a general objective: "Explain the impact of transformational leadership on job performance in employees of the National Superintendence of Labor Inspection, Regional Intendencies of the Center - 2023"

It is of a basic type. For this, the level of causal relational research was used. With a qualitative, non-experimental, cross-sectional design, the methods used were deductive - deductive, the sample was 55 people and a questionnaire with 30 and 18 questions on the Likert Scale was used.

The results show us that there is a positive correlation between our studied variables, which is of the order ($r = ,590$), which is interpreted as a direct and moderate correlation.

With which our proposed hypothesis is demonstrated: Transformational leadership has a direct impact on the work performance of the collaborators of the National Superintendence of Labor Inspection, Regional Intendencies of the Center - 2023.

Keywords: transformational leadership, job performance, collaborators.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el entorno laboral está caracterizado por su constante dinamismo y desafíos incesantes, de allí la importancia del liderazgo que se ha elevado a un nivel crucial en términos de la eficacia y el logro de metas organizacionales. En este contexto, el concepto del liderazgo transformacional surge como una influencia potente, capaz de redefinir no solo el rendimiento de los colaboradores, sino también de catalizar un cambio sustancial y positivo en su progreso personal y profesional. En el epicentro de nuestra investigación se halla la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a través de sus Intendencias Regionales del Centro (Pasco, Junín y Huánuco), marcando un hito para investigar la interconexión entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores durante el año 2023.

La SUNAFIL, encargada de supervisar y fomentar la aprobación con las normativas laborales en su jurisdicción, ostenta una posición crucial en la construcción de un entorno de trabajo equitativo y justo. Las Intendencias Regionales del Centro, como unidades operativas de la entidad, toman una serie de funciones que abarcan desde la fiscalización laboral hasta la promoción de prácticas idóneas en las relaciones entre empleadores y empleados. En este contexto, el liderazgo desempeñado en estas instancias cobra un protagonismo concluyente que puede incidir significativamente en el rendimiento de los colaboradores y, por consiguiente, en el logro de los objetivos organizacionales.

El propósito de nuestra indagación radica en explorar la conexión intrínseca entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en las Intendencias Regionales del Centro durante el año 2023. El liderazgo transformacional, reconocido por su habilidad para inspirar, motivar y forjar un cambio constructivo en los seguidores, se muestra como un enfoque especialmente pertinente en un contexto que exige una adaptación continua y un alto grado de involucramiento. La investigación pivotará en la noción de que un liderazgo transformacional eficaz puede ejercer una influencia positiva en el desempeño laboral, estimulando la productividad, la

satisfacción y la innovación en las labores asignadas.

Durante el transcurso de esta investigación, se ahonda en las dimensiones fundamentales del liderazgo transformacional, tales como la inspiración y motivación, la consideración individualizada, la estimulación intelectual y la influencia idealizada. Paralelamente, se analizarán las dimensiones asociadas al desempeño laboral, englobando la productividad, la satisfacción en el ámbito laboral, el compromiso con la organización y la capacidad de innovación y creatividad. La metodología abrazará la mezcla de datos cuantitativos y cualitativos, orquestando una panorámica comprehensiva de la dinámica entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en este entorno particular.

Desde esta perspectiva se presenta esta investigación, que respeta lo determinado por el reglamentó de grados y títulos de nuestra universidad, la misma que está estructurado de la siguiente forma:

El capítulo I: denominado Problema de Investigación, nos muestra la identificación y planteamiento del problema, la delimitación de la investigación, la formulación de los problemas hallados, formulación de los objetivos, así como la justificación de la investigación y las limitaciones de la misma.

En el capítulo II: Marco Teórico, discurremos los antecedentes de nuestro estudio en todos sus niveles, las diversas bases teóricas y científicas de las variables e indicadores, definición de términos básicos empleados, se realiza la formulación de las respectivas hipótesis, se identifican las variables y se muestra la definición operacional de variables e indicadores.

En el capítulo III: titulado Metodología y Técnicas de Investigación, consideramos el tipo de investigación, método de investigación, el diseño de nuestra investigación, la población con su respectiva muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, el tratamiento estadístico y la orientación ética de nuestro estudio.

Finalmente, en el capítulo IV: denominado Resultados y Discusión de

Resultados; se enfoca en la descripción del trabajo de campo realizado, la presentación, análisis e interpretación de nuestros concernientes resultados, la prueba de hipótesis general y específicas, así como la respectiva discusión de los resultados encontrados.

Finalmente, se manifiesta las conclusiones y recomendaciones fruto de la indagación, además se presenta las referencias bibliográficas utilizadas y los respectivos anexos.

El Autor

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.	4
1.2.1. Delimitación Temporal.....	4
1.2.2. Delimitación Espacial	4
1.2.3. Delimitación Social	4
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas Específicos.....	5
1.4. Formulación de Objetivos.	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos Específicos.....	5
1.5. Justificación de la investigación.	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de estudio	8
------------------------------------	---

2.2.	Bases Teóricas – Científicas.....	14
2.2.1.	Liderazgo transformacional.	14
2.2.2.	Desempeño Laboral.	18
2.3.	Definición de Términos Básicos.	22
2.4.	Formulación de Hipótesis.....	23
2.4.1.	Hipótesis General.....	23
2.4.2.	Hipótesis Específicos.	23
2.5.	Identificación de Variables.	23
2.6.	Definición Operacional de Variables e Indicadores	24

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación	25
3.2.	Nivel de Investigación	25
3.3.	Métodos de Investigación.	25
3.4.	Diseño de Investigación.....	25
3.5.	Población y Muestra.	26
3.5.1.	Población	26
3.5.2.	Muestra	26
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	27
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	27
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	28
3.9.	Tratamiento Estadístico.	29
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	30
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	31
4.3.	Prueba de Hipótesis.....	41

4.4. Discusión de resultados..... 48

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	26
Tabla 2 Muestra.....	27
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento Liderazgo transformacional.....	28
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral.....	28
Tabla 5 Variable liderazgo transformacional	31
Tabla 6 Dimensión influencia idealizada	32
Tabla 7 Dimensión motivación inspiracional.....	33
Tabla 8 Dimensión estimulación intelectual.....	34
Tabla 9 Dimensión consideración individualizada	35
Tabla 10 Variable desempeño laboral.....	36
Tabla 11 Dimensión conocimiento del trabajo.....	37
Tabla 12 Dimensión habilidades interpersonales	38
Tabla 13 Dimensión trabajo en equipo.....	39
Tabla 14 Dimensión iniciativa	40
Tabla 15 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	41
Tabla 16 Correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.....	42
Tabla 17 Correlación entre influencia idealizada y desempeño laboral	43
Tabla 18 Correlación entre motivación inspiracional y desempeño laboral	44
Tabla 19 Correlación entre estimulación intelectual y desempeño laboral	46
Tabla 20 Correlación entre consideración individualizada y desempeño laboral	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable liderazgo transformacional	31
Figura 2 Dimensión influencia idealizada	32
Figura 3 Dimensión motivación inspiracional	33
Figura 4 Dimensión estimulación intelectual	34
Figura 5 Dimensión consideración individualizada	35
Figura 6 Variable desempeño laboral.....	36
Figura 7 Dimensión conocimiento del trabajo.....	37
Figura 8 Dimensión habilidades interpersonales.....	38
Figura 9 Dimensión trabajo en equipo.....	39
Figura 10 Dimensión iniciativa	40

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El entorno laboral actual está inmerso en un constante cambio y evolución, presentando desafíos que demandan respuestas efectivas por parte de las organizaciones para mantener su competitividad y eficacia. En este contexto, la entidad estatal “Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral” - SUNAFIL y sus Administraciones Regionales del Centro se encuentran en una posición crítica para certificar el cumplimiento de normativas laborales y promover relaciones empleador-empleado justas. Sin embargo, la eficacia y el rendimiento de los colaboradores en estas instancias pueden verse influidos de manera sustancial por el estilo de liderazgo que se ejerce.

El liderazgo tradicional, encaminado en la autoridad jerárquica y la supervisión directa, ha demostrado limitaciones en un ambiente caracterizado por la necesidad de adaptación, creatividad y compromiso por parte de los colaboradores. A medida que las demandas laborales se vuelven más complejas, surge la necesidad de explorar enfoques de liderazgo más contemporáneos y efectivos. Es en este punto donde el liderazgo transformacional emerge como una alternativa relevante y potente.

Fue durante el gobierno del presidente Humala Tasso, se creó la “Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral” (SUNAFIL), con la finalidad de mejorar la fiscalización laboral en el Perú; funcionando a partir del 2014. Empero la institución a nivel regional y nacional presenta graves problemas, como son el insuficiente número de Inspectores de Trabajo a nivel regional y nacional, a esto se suma los recursos materiales y logísticos para asegurar óptimas condiciones de trabajo, a esto se suma la inestabilidad de liderazgo transformacional producto de contante cambios en la titularidad que debe representar la Superintendencia a nivel nacional y también Regional, y obviamente esto impacta en el desempeño de los colaboradores que se tiene en la institución.

Aunque existen investigaciones que respaldan la idea de que el liderazgo transformacional puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral, existe una brecha en la literatura específica relacionada con el contexto de la SUNAFIL y sus Intendencias Regionales del Centro en el año 2023. El problema principal radica en la falta de comprensión clara de cómo el liderazgo transformacional se corresponde con el desempeño laboral en este entorno específico y cómo esta relación podría influir en la obtención de los objetivos organizacionales.

El inconveniente principal es la insuficiencia de inspectores de trabajo, porque el SUNAFIL tiene a nivel nacional 400 inspectores, de ello solo 105 son Inspectores de Trabajo (con facultades de inspeccionar a nivel de todas las empresas), por otro lado 275 son Inspectores Auxiliares (con facultades de inspeccionar solamente microempresas y pequeñas empresas, en muchos casos no siendo competencia de SUNAFIL sino más bien de los gobiernos regionales; y sólo 20 son supervisores que realizan labores de supervisión. Por ello, siendo similar a nivel nacional y regional por ello decidimos en investigar en las Intendencias Regionales de Pasco, Junín y Huánuco; siendo a nivel de

las tres regiones de 34 inspectores, siendo muy dificultoso las actividades de supervisión a nivel de las regiones.

De otra parte, la Organización Internacional del Trabajo OIT, recomendó al Perú tener más de dos mil Inspectores, si comparamos estas cifras con la realidad estaríamos cerca al 5% de lo que realmente atendería con nivel óptimo la atención de supervisión en las empresas. Más aún se agrava porque no se puede ascender a los inspectores auxiliares a inspectores de trabajo, agravando más aun a esto la falta de recursos materiales, porque la SUNAFIL a nivel de las Intendencias Regionales no cuentan con local propio ni mobiliario apropiado, en número como en calidad que consienta al personal pueda desempeñar de manera adecuada su trabajo.

La ubicación de la “Intendencia Regional de Pasco”, es en la Av. Los Incas 236 Pasco - Pasco – Yanacancha; la “Intendencia Regional de Junín”, es en la Av. Leandra Torres 215 Junín - Huancayo – Huancayo; la “Intendencia Regional de Huánuco” es el Jr. Huánuco 756 Huánuco - Ambo – Ambo; en condiciones de hacinamiento y con mobiliario inadecuado e insuficiente para la atención de trabajadores y empleadores que visitan todos los días. No se puede contratar más auxiliares porque no existe presupuesto, sin embargo, cada vez aumentan el número de usuarios y por ende la cantidad de empresas a fiscalizar. Las condiciones inadecuadas de trabajo impactan en el desempeño de las labores a pesar que se ha mejorado en aspecto remunerativo. Finalmente vemos a que se agrava la situación porque somos conocedores de la inestabilidad política que nuestro país está pasando, y por ende también la inestabilidad alcanza a la SUNAFIL en su parte directriz, por lo que durante el inicio y fin del gobierno del señor Pedro Castillo Terrones, hubo cambios ministeriales y también cambiaron los ejecutivos de alto nivel impactando en la estabilidad de los inspectores y personal administrativo, finalmente la improvisación está siendo parte de este problema, lo que evidencia la falta de

una política continua de ejecución y la falta de gestión responsable, pues cada cambio de autoridad significa un retroceso o cambio de rumbo en sus políticas. Es así que líneas más adelante formulamos las interrogantes consideradas para esta investigación.

En este sentido, esta investigación se plantea abordar la brecha de conocimiento al explorar de manera rigurosa y contextualizada la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en las Intendencias Regionales del Centro de la SUNAFIL en el año 2023. Al responder a esta interrogante, se espera proporcionar conocimientos sólidos que puedan comunicar la toma de decisiones en la implementación de prácticas de liderazgo que impulsen el rendimiento, la satisfacción y la innovación entre los colaboradores, favoreciendo así a la misión y objetivos de la SUNANFIL en el contexto laboral en un constante cambio.

1.2. Delimitación de la investigación.

1.2.1. Delimitación Temporal

La investigación será realizada en los años 2022 y 2023.

1.2.2. Delimitación Espacial

El trabajo de investigación se desarrollará en las regiones de Pasco, Junín y Huánuco, específicamente en las Intendencias Regionales de SUNAFIL.

1.2.3. Delimitación Social

Esta investigación ayudará a las Intendencias de otras regiones para generar propuestas de mejora.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?

1.3.2. Problemas Específicos.

- a) ¿Cómo la influencia idealizada impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?
- b) ¿En qué medida la motivación inspiracional impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?
- c) ¿Cómo la estimulación intelectual impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?
- d) ¿Cómo la consideración individualizada impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?

1.4. Formulación de Objetivos.

1.4.1. Objetivo general

Explicar el impacto del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- a) Determinar el impacto de la influencia idealizada sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.
- b) Establecer el impacto de la motivación inspiracional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

- c) Determinar el impacto de la estimulación intelectual sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.
- d) Establecer el impacto de la consideración individualizada sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

1.5. Justificación de la investigación.

La Ley N° 29783 – “Ley de seguridad y salud en el trabajo”, cuya naturaleza es provisoria, por lo que exige que los centros de trabajo cumplan con las normas de seguridad y salud, eso acarrea como resultado que se respeten y se cumplan con las condiciones de trabajo a favor de los personales, sean estas de naturaleza ambiental o de seguridad y prevención. También el Decreto Legislativo N° 728 – “Ley marco de fomento del empleo” instituye derechos a favor del trabajador que tienen relación directa con sus condiciones de empleo, como el tipo de contrato, su retribución entre otros.

La investigación busca proponer alternativas de una serie de investigaciones relacionadas con el desempeño laboral, mencionamos que existe muy pocos trabajos de investigación sobre el liderazgo transformacional que mida el impacto en el desempeño laboral y más aún en el ente rector de supervisión en material laboral.

El resultado de la investigación nos señalará alternativas para ser propuestas a los directores de las Intendencias regionales con el fin de mejorar su liderazgo y que estos impacten de manera positiva en el desempeño del personal a su cargo.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Las restricciones que se encontraron al inicio de generar el proyecto de investigación fue el poco acceso a poder investigar en una entidad pública, sin embargo, comunicando que se realizará la investigación para un orden académico, este fue accedido.

Un punto importante es la falta de disponibilidad de tiempo, tanto el del investigador (debido a nuestra carga laboral), así como el de los miembros de nuestra muestra, aduciendo su recargada labor.

En cuanto a las limitaciones económicas serán subsanadas con nuestros propios peculios.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de estudio

Internacionales:

Alcázar (2020), El objetivo de ese artículo era llevar a cabo un análisis exhaustivo de la literatura con el fin de esclarecer cómo la conducta de los líderes transformacionales influye en el compromiso de los miembros de una organización.

En una primera fase, se traza la evolución de las teorías sobre liderazgo, enfatizando la relevancia de las teorías actuales, con un énfasis particular en la teoría del liderazgo transformacional. A continuación, se subraya la importancia del compromiso organizacional y, por último, se aborda la conexión entre el liderazgo transformacional y dicho compromiso.

Rojas et al. (2020). cuya investigación tuvo como intención, “generar una construcción teórica del liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista”. La metodología empleada se cimienta en el paradigma cualitativo y se manejó el método fenomenológico-hermenéutico.

La selección de los cinco (5) informantes clave se efectúa bajo el juicio de ser docente de educación superior, con un largo itinerario en el ejercicio pedagógico y que estuvieran en concordancia con la pedagogía humanista. Para recopilar la información, se empleó la técnica de la entrevista en profundidad, de la cual se derivaron cinco categorías principales: "Docente universitario líder", "Pedagogía humanista", "Liderazgo", "Estudiante" y "Educación superior". Además, se identificaron cincuenta y nueve (59) subcategorías que surgieron de las respuestas de los entrevistados. Posteriormente, se emanó a analizar y dar sentido a estas experiencias, conocimientos y anécdotas educativas, apoyándose en las bases teóricas del liderazgo transformacional y la pedagogía humanista.

Desde una perspectiva axiológica, ontológica y teleológica, el elemento común que determina a los docentes líderes con enfoque humanista es su profundo compromiso con el éxito de todos sus estudiantes. Finalmente, al considerar la aproximación teórica del liderazgo transformacional desde la óptica de la pedagogía humanista, se muestra como una alternativa valiosa para la educación superior, en su búsqueda de nuevas formas de formar ciudadanos íntegros, éticos, conscientes y comprometidos con su entorno social. Este enfoque resalta que el liderazgo transformacional impulsa activamente el progreso hacia la consecución de cambios que conduzcan al bienestar tanto a nivel personal como organizativo.

Gómez (2020) En su ensayo de carácter argumentativo, el propósito fue "exponer el estado actual del liderazgo transformacional en la educación universitaria". En este documento, se analiza la influencia del liderazgo transformacional en la forma en que las universidades abordan los desafíos significativos que afectan a la humanidad.

Las instituciones universitarias desempeñan un papel crucial en la resolución de estos problemas, realizando cambios profundos para abordar las

demandas de la sociedad. Esto implica procesos que abarcan la investigación, el desarrollo y la innovación, elementos esenciales para la generación de conocimiento altamente relevante y práctico. Se concluye que:

Para asegurar los cambios en la educación universitaria en el contexto actual, es necesario que estas instituciones modifiquen la manera de conducirse, esto significa un liderazgo que permita transformar la concepción que se tiene acerca de la realidad, a los fines de poder alinearse con las tendencias globales que operan en este importante sector.

Pashanasi et al. (2021). La evaluación del desempeño laboral se ha prolongado en su alcance, a aspectos amplios que van desde la satisfacción en el trabajo hasta el ambiente organizacional. Este enfoque ha desviado la atención del desempeño en sí mismo, tratándolo como un componente vinculado a diversos factores, tales como la efectividad, la adaptabilidad al entorno laboral, la comunicación, las relaciones interpersonales, la gestión administrativa y el rendimiento laboral.

Por esta razón, el propósito de este estudio es analizar la literatura científica latinoamericana publicada entre 2015 y 2021 en bases de datos como ScieLO, EBSCO, ScienceDirect, ProQuest, Latindex, REDIB, Redalyc, CLASE, DOAJ, ROAD y Dialnet, centrándose en temáticas relacionadas con el desempeño laboral. La investigación se basa en una revisión sistemática de 27 artículos provenientes de países latinos. Como resultados destacados salta a luz que “los temas más estudiados son aquel relacionado al trabajo en equipo ligado a la eficiencia, orientación al logro y los relacionados con los factores antes mencionado que influyen y mejoran el desempeño laboral”.

Romero y Rosado (2019). La satisfacción en el trabajo es un fuerte motivador que influye en el comportamiento de las personas y, en última instancia, tiene un impacto directo en el rendimiento laboral de cada individuo.

El propósito de este trabajo era presentar un análisis que explora la estrecha relación entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral. El objetivo principal es “demostrar cuantitativamente que una parte significativa de los factores que inciden en el desempeño laboral están intrínsecamente vinculados a la satisfacción en el trabajo”.

Al examinar las variables críticas que afectan la satisfacción en el ámbito laboral dentro de las organizaciones, se pueden identificar acciones de mejora que, a su vez, trascienden en una mejora en el rendimiento laboral.

Nacionales:

Ruíz (2021). En su investigación que se desarrolló para establecer “la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud, ubicado en la región Lambayeque, Perú, en el año 2019”. Con este fin, se llevó a cabo un estudio de investigación con un diseño no experimental, de naturaleza transversal, descriptiva y correlacional. La muestra consistió en 79 empleados del hospital mencionado. Se empleó un cuestionario confiable y previamente validado para recopilar datos relacionados con el clima laboral (utilizando el Test de Clima Laboral CL-RG), así como un formato de evaluación de desempeño y datos estadísticos institucionales.

Las conclusiones conseguidas al término de esta investigación se resumen de la siguiente manera.

Existe relación directa y positiva de grado bajo entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias ($p = 0,005$); En cuanto a la asociación entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño no existe correlación ($p = 0,097 > 0,05$); esto sugiere que la determinación del clima laboral y lo propuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) respecto de la medición del desempeño a través del cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional (POI), no es idónea como predictor del desempeño

laboral para la presente investigación; El clima laboral muestra un nivel más que aceptable pues el 69,6% percibe que es favorable; 5,1%, muy favorable, y el 25,3% considera que es de un nivel medio; En cuanto al desempeño laboral en su dimensión metas, se encontró que las grupales obtuvieron un promedio de 97% de avance, lo que se define como un nivel alto, mientras que en las metas individuales se observa que el nivel excelente obtiene un 44%, seguido por insuficiente, con el 28%; medio, 15%; mejorable, 10% y destacado, con el 3%. Esta evaluación, tanto grupal como individual, solo permite establecer si en el hospital Heysen se está cumpliendo con las metas establecidas en el POI conforme lo propone Servir, sin profundizar en detalle alguno y si esto se debe a que el trabajador tenga o no las competencias para el desarrollo de su labor; Respecto de la dimensión competencias los trabajadores reportan un alto nivel de competencias con un 86,1% y un valor medio con 13,9%, esto sugiere que los conocimientos, habilidades y actitudes con que cuentan son adecuados. En base a los resultados de la investigación, tanto descriptivos como correlacionales, se elaboró una propuesta de mejora siguiendo los lineamientos que da Servir respecto del diagnóstico situacional.

Casquina (2019). Menciona que: Los derechos laborales de los trabajadores están firmemente establecidos y reconocidos tanto en la Constitución Política de Perú de 1993 como en tratados internacionales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la cual Perú es un país miembro. Con el propósito de garantizar el cumplimiento de estos derechos, el Estado ha instituido la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), comisionada para actuar como la autoridad central y entidad rectora del Sistema de Inspección del Trabajo.

En este sentido, la Sunafil asume la responsabilidad de supervisar y hacer cumplir las normativas concernientes con aspectos sociolaborales, así como con la seguridad y salud en el entorno laboral. La fiscalización laboral es

el mecanismo mediante el cual se busca garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores. No obstante, desde su creación en 2014, no se ha observado un progreso significativo en la protección de los derechos de los trabajadores. Esto se manifiesta en la persistencia de altas tasas de empleo informal en el país, alcanzando el 73.2% a nivel nacional y un 65% en la región de Moquegua, según la Encuesta Nacional de Hogares del 2015. En este contexto, es importante considerar

La oficina desconcentrada de la Sunafil en Moquegua, evidencia limitaciones en el trabajo de fiscalización laboral durante los años 2016 y 2017 en la provincia de Mariscal Nieto, debido al insuficiente personal para realizar las inspecciones, una baja productividad en la fiscalización y un marco legal limitante; por ser excluyente y no acorde con la realidad. La fiscalización tiene una vinculación directa con la Gerencia Social porque tiene una preocupación por la afectación a los derechos de la persona. La investigación identifica los factores humanos que limitan la fiscalización laboral en la Intendencia Regional de Moquegua, y plantea una propuesta aplicativa para incrementar la productividad de la fiscalización, en las etapas de inspección laboral y procesamiento sancionador.

Campos (2022). La investigación se llevó a cabo con el propósito de abordar una problemática formulada de la siguiente manera: "¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un colegio privado en Huánuco, durante el año 2022? El objetivo central consistió en evaluar el nivel de vínculo existente entre el liderazgo transformacional y la efectividad laboral.

Para alcanzar este propósito, se optó por un enfoque cuantitativo en la metodología, adoptando un enfoque descriptivo con un enfoque correlacional. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una encuesta en forma de cuestionario.

La muestra, compuesta por la totalidad de 35 colaboradores del colegio privado en Huánuco, se seleccionó a través de un método no probabilístico, debido a la accesibilidad y representatividad de los participantes.

Para el análisis de los datos recopilados, utilizó tanto el software estadístico SPSS versión 21 como Microsoft Excel. Estas herramientas permitieron procesar y examinar los datos de manera rigurosa y precisa, contribuyendo así a la objetividad y validez de los resultados obtenidos. En su conclusión menciona:

El hallazgo de los resultados descriptivos e inferenciales, muestra un p valor (sig) igual a 0.000 esto es menor que 0.05, por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1, con la prueba correlacional de Spearman arroja un resultado de 0.734 lo que demuestra que existe relación significativa, directa y alta entre ambas variables.

2.2. Bases Teóricas – Científicas.

2.2.1. Liderazgo transformacional.

Fischman (2017) en su libro habla de la capacidad de como un líder “puede ser capaz de transformar actitudes y pensamientos de las personas que lo siguen, siendo guía basada en el ejemplo en todos los aspectos como calidad de persona”.

Bass - Avolio (1997) Menciona que el liderazgo transformacional “se caracteriza por su impacto en los seguidores, ya que estos líderes logran ganar confianza, respeto y admiración”. Estos líderes poseen la habilidad de inspirar y generar un sentido de familiaridad y pertenencia a la entidad, mientras participan una visión que simboliza tanto las metas específicas de la entidad como los objetivos más amplios compartidos por todos los empleados. Del mismo modo, los líderes transformacionales tienen la capacidad de considerar las necesidades individuales afines al crecimiento y desarrollo de cada miembro de su equipo. Se manifiestan como figuras motivadoras, sobresaliendo la

importancia de la retroalimentación, la comunicación franca y la confianza mutua.

Por lo tanto, este estilo de liderazgo se caracteriza por relaciones de poder que se distribuyen de manera horizontal. Entre sus cualidades sobresalen su compromiso constante y profundo con los seguidores. Estos líderes colaboran activamente en la creación de una visión y objetivos educativos a través de procesos democráticos que se basan en la participación y el consenso.

En este contexto, se pueden identificar cuatro dimensiones esenciales del liderazgo transformacional que definen su carisma. Dos de estas dimensiones están relacionadas con aspectos internos: la primera se refiere a la atribución, donde el líder es considerado un modelo ejemplar, y la segunda se enfoca en la conducta, similar a la atribución, pero se centra en la imitación de comportamientos específicos de ese tipo.

En cuanto a las dimensiones mencionadas, se encuentran: “la consideración individualizada”, que implica tratar a cada miembro del equipo de forma única; “la estimulación intelectual”, que busca fomentar la creatividad y el pensamiento crítico; “la motivación inspiradora”, que busca generar entusiasmo y energía; y finalmente, “la influencia idealizada”, que reside en convertirse en un modelo a seguir que inspira confianza y respeto.

En el artículo de Molero et al. (2010) el liderazgo transformacional se encuentra definida como “la influencia que genera un líder sobre las personas de su entorno, en busca de un objetivo a fin. Coadyuvado de una motivación emocional positiva basada en retos mostrando el respeto y la confianza”.

El liderazgo transformacional definido por Fischman (2017) nos habla de “una reciente forma de liderazgo orientado a desplazar a terceros para la realización de metas trascendentes, un estilo de liderazgo que aboga por su desarrollo, valorización de sus necesidades y ética”.

Entre otras teorías encontramos la planteada por Campbell (1990) quien define a la teoría del rendimiento, que muestra 3 lineamientos básicos que son:

- a) El saber declarativo definido como “saber que hacer”,
- b) Saber de procedimientos y habilidades “cognitiva, psicomotora e interpersonales” y
- c) El saber de motivación.

El líder transformacional se distingue por su habilidad para lograr tanto el crecimiento personal propio como el desarrollo de su entorno. Su capacidad para inspirar a sus seguidores se traduce en la generación de cambios positivos y constructos.

Dimensiones del Liderazgo transformacional

Operamos las 4 dimensiones utilizables dentro de un “modelo de estructura del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)” las mismas que son:

a) La influencia Idealizada

Según Molero et al. (2010) mencionan que esta dimensión “es para altos líderes que cuentan con admiración, consideración y seguridad de sus seguidores quienes se sienten representados e incentivados a la imitación por tomarlo como modelo de comportamiento ético, despierta orgullo, despierta respeto y fomenta la confianza”.

Para Jaramillo et al. (2016) la influencia idealizada “se relaciona con la suficiencia del líder de impartir y recibir la confianza y respeto del personal a cargo, para que así mismo se fomente un desarrollo a diario de la empresa y su determinación para lograr un óptimo comportamiento en base a los altos estándares en ética”.

b) La motivación inspiradora

De acuerdo con Molero et al. (2010) esta dimensión, sostiene que la motivación que el líder brinda a los miembros del equipo es percibida como una respuesta positiva en reconocimiento a sus esfuerzos laborales.

Asimismo, el líder ejerce una influencia que sugiere un expectante prometedora de progresos tanto para el colaborador como para la entidad. Esto resulta en una inspiración razonada en elevados modelos de metas futuras, aportando significado a la misión de la entidad

Para Bass (1999) el líder transformacional es “aquel que actúa de un modo en el cual logra motivar a quienes lo rodean, le da sentido y relevancia al trabajo y sus seguidores y tienen una visión clara del futuro basada en valores. Mostrar espíritu individual y de equipo, así como entusiasmo y optimismo”.

c) La estimulación intelectual

De acuerdo con Molero et al. (2010) en esta dimensión denominada la estimulación intelectual.

Los líderes impulsan a la innovación, la inventiva y el descubrimiento; resuelve proactivamente cualquier problema que surja. Representa cómo el líder cuestiona las suposiciones, impulsa los riesgos y demandas, ideas entre sus seguidores para desarrollar y generar personas con pensamientos independientes y que no esperen ideas de un supervisor directo. (p. 46)

Para Mendoza et al. (2007) muestra que la estimulación intelectual “indica que el líder muestra los problemas recurrentes y estimula a la solución potenciando que se desarrollen habilidades propias. Esta dimensión es empleada en un término jerárquico familiar como la de padres e hijos, por lo que su aplicación en organizaciones es poco frecuente”.

d) La consideración individualizada

según Molero et al. (2010) los líderes séniores “se enfocan en las prioridades individuales de los integrantes de su equipo los apoyan a crecer y lograr nuevas metas a medida, los orienta o capacita a los empleados, brinda apoyo y empatía, mantiene comunicación abierta y fluida. Dentro de su potencial es que infunde desafíos a sus seguidores”.

De acuerdo con Lussier y Achua (2015) revelan que “el mentoring es quien asume el rol principal ya que emplean un modelo personalizado que responde a los requerimientos e inquietudes de sus seguidores. La percepción de los seguidores es que se sienten valorados”.

Mendoza et al. (2007) mencionan que las consideraciones individuales están fundamentadas en comprender las demandas del equipo y contribuir a orientarlos, con el propósito de aumentar su nivel de sofisticación. El líder brinda oportunidades que fomentan la automejora de cada miembro del grupo, facilitando así la consecución de niveles elevados de crecimiento ético.

2.2.2. Desempeño Laboral.

Para definir el desempeño laboral se consideró a los autores Dessler y Varela (2017) quienes señalan que el desempeño laboral se define como “la actitud y comportamiento que una persona demuestra en su entorno laboral o dentro de la organización, y está orientado a lograr correctamente los objetivos organizacionales a través de las cualidades, capacidades y habilidades que posee”.

Por otra parte, señalan que el rendimiento destacado se manifiesta a través de acciones motivadoras, formación y una variedad de factores que les permiten maximizar su desempeño en las tareas asignadas, lo que en última instancia produce resultados beneficiosos para la organización.

Asimismo, el autor Hordos (2018) señala que el desempeño laboral, es aquel que:

involucra el desempeño contextual y el de tareas organizacionales. El desempeño contextual se relaciona con las acciones que realiza el trabajador para mantener un ambiente favorable con los demás miembros de la organización y también con los clientes, mientras que el desempeño de la tarea está relacionado con el desarrollo de las actividades, es decir, la eficiencia que

tiene un trabajador en todas sus actividades asignadas por la organización y que los resultados se vean reflejados en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización.

Spagnoli et al. (2020). Indican que el desempeño humano es una fusión de actitudes y resultados obtenidos dentro de una organización. En este sentido, es fundamental abordar primero el aspecto de las actitudes para poder llevar a cabo una evaluación efectiva de la acción. El rendimiento laboral se define a través de la capacidad del empleado para ejecutar sus tareas de manera eficiente, es decir, lograr un trabajo de alta calidad en el menor tiempo posible y con un esfuerzo mínimo. La evaluación de estos factores se traducirá en el rendimiento general del trabajador, lo cual se reflejará en el logro de los objetivos organizados.

Dimensiones del Desempeño Laboral

De acuerdo con Dessler y Varela (2017), el desempeño laboral alcanza cuatro elementos o dimensiones:

a) Conocimiento del trabajo:

Se refiere al conjunto de saberes que el empleado posee en relación con las tareas que debe llevar a cabo para alcanzar los objetivos fijados por la organización, es decir, las funciones que se le encomiendan. Además, está claramente vinculado a las regulaciones y políticas de la organización que el trabajador debe seguir durante la ejecución de sus responsabilidades.

En otras palabras, todas las actividades deben ser ejecutadas en pleno cumplimiento de las pautas y directrices establecidas por la organización.

b) Habilidades Interpersonales:

Este elemento se vuelve fundamental, dado que respalda a cada colaborador al permitir una comunicación eficaz con todos los miembros de la organización. En términos más simples, al mantener una comunicación

de alta calidad, cualquier individuo puede expresar sus ideas de forma nítida, y aquellos con quienes se comunica serán capaces de entender el mensaje previsto. En consecuencia, “las aptitudes interpersonales posibilitan una interacción adecuada y, especialmente, contribuyen a desarrollar patrones para recibir o transmitir información de forma precisa. Además, es crucial que toda entidad mejore su capacidad de comunicación para que los trabajadores puedan participar en equipos con mayor fluidez”. (Dessler y Varela, 2017).

c) Trabajo en equipo:

Hace mención a las tareas realizadas dentro del seno de una entidad, involucrando activamente a todos los colaboradores en busca de un objetivo particular y concreto. En otras palabras, esta dinámica posibilita la ejecución de actividades a lo largo y ancho de la organización, fomentando una atmósfera de camaradería entre los compañeros de trabajo, y suscitando el intercambio de ideas de manera clara y efectiva, con el fin de conseguir una meta compartida. Este proceso no solo se limita a la mera ejecución de tareas, sino que encarna una experiencia colaborativa enriquecedora, que promueve una sinergia optimizada entre los miembros del equipo, quienes unen fuerzas con un propósito unívoco.

El concepto de trabajo en equipo se levanta como una instancia de vital importancia en el entorno laboral actual, donde la interdependencia y la multidisciplinariedad han cobrado relevancia. La interacción constante y el intercambio fluido de ideas entre los colaboradores sirven como catalizador para la innovación y la resolución conjunta de desafíos. En este sentido, el trabajo en equipo trasciende las limitaciones individuales y se convierte en un vehículo para la generación de soluciones creativas y la obtención exitosa de metas que rebasan los límites individuales. En resumen, este enfoque representa un motor fundamental para el avance de la organización

y la creación de un ambiente laboral cohesionado y productivo.

d) Iniciativa

“Es la capacidad que tiene una persona para realizar sus actividades sin esperar órdenes, además, también involucra el compromiso que tiene cada colaborador en el desempeño de sus actividades para lograr resultados favorables” (Dessler y Varela, 2017).

Del mismo modo, la evaluación del rendimiento se concibe como un proceso empleado para medir, valorar y de algún modo impactar en los atributos, actitudes y resultados relacionados con el trabajo, así como en los niveles de ausentismo. Asimismo, nos muestra si es necesario establecer nuevas políticas de compensación, nos da a conocer la necesidad de capacitar a los colaboradores, permite establecer algunos errores en el que se pudo haber incurrido al diseñar el puesto de trabajo, y nos ayuda a determinar si es que se presentan situaciones de carácter personal que están afectando al trabajador lo cual repercute en su desempeño laboral (Calheira, 2016).

Asimismo, el autor Kurian (2017), menciona que:

El procedimiento de evaluación siempre va a ser efectuado por parte de los superiores, es decir, cada jefe de área va a llevar a cabo una evaluación sobre cada uno de sus empleados o subordinados, en razón de que son ellos los que conocen el puesto de trabajo y el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, también se puede llevar a cabo una autoevaluación, es decir, el trabajador puede realizarse una evaluación a si mismo respecto de su desempeño laboral. También, se puede llevar a cabo una evaluación entre personas de la misma condición, es decir que tengan el mismo rango en la organización, esta estimación suele llegar a ser excelente mecanismo que anuncia el rendimiento futuro del empleado.

Por el contrario, “esta evaluación también puede ser llevada a cabo por parte de los empleados a sus superiores, lo cual va a ocasionar que los jefes

tomen conciencia de cómo es que influyen o afectan a los trabajadores}” (Cuesta et al., 2018). Posteriormente, tenemos a la evaluación que es ejecutada por los usuarios o clientes al titular del puesto de trabajo, siendo muy oportuno en distintas situaciones.

Y de forma general se presenta la evaluación denominada 360° que incluye a todas las antes mencionadas, y pese a que es de aplicación un poco compleja, resulta ser de gran utilidad la relación que guarda con la filosofía de la gestión de calidad total y el nivel más alto en cuanto a la satisfacción de los que son evaluados (Rivero, 2019).

2.3. Definición de Términos Básicos.

De otra parte, es significativo definir algunos términos concernientes a las variables de estudio:

Consideración individualizada: “El grado en que el líder se preocupa por las necesidades individuales de los colaboradores y la trata de manera única”.

Estimulación intelectual: Fomentar la creatividad y el pensamiento crítico en los colaboradores a través de desafíos y oportunidades.

Influencia idealizada: La capacidad del líder para ser un modelo a seguir y generar respeto y admiración.

Influencia, “hace referencia al poder de una persona para realizar alguna actividad” (Hordos, 2018).

Inspiración y motivación: “La capacidad del líder para inspirar y motivar a los colaboradores a lograr metas y objetivos más allá de sus propios intereses”.

La eficacia: “es la habilidad de lograr los fines de la organización, sin importar si se usa o no recursos para ello”.

La eficiencia: “es la forma más óptima para hacer uso de los recursos de la organización, con el objetivo de alcanzar un equilibrio entre los recursos que se han empleado y los resultados que se obtienen”.

La estrategia, “es el instrumento que con el que una persona u organización

buscan el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales” (Bayón, 2019).

Liderazgo, “Viene a ser la influencia sobre los individuos, la misma que los motiva a trabajar por un fin común” (Keiser, 2016).

2.4. Formulación de Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis General

El liderazgo transformacional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

2.4.2. Hipótesis Específicos.

- a. La influencia idealizada tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.
- b. La motivación inspiracional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.
- c. La estimulación intelectual tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.
- d. La consideración individualizada tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

2.5. Identificación de Variables.

Variable independiente:

Liderazgo transformacional

Variable dependiente

Desempeño laboral

2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Variable Independiente Liderazgo Transformacional	Liderazgo transformacional que evalúa las características del líder para cambiar su realidad (Lussier y Achua, 2015).	Se refiere a la forma de liderazgo en el cual los líderes inspiran y motivan a sus seguidores a alcanzar niveles más altos de desempeño y desarrollo personal.	Influencia idealizada.	1-7
			Motivación inspiracional.	8-15
			Estimulación intelectual.	16-23
			Consideración individualizada.	24-30
Variable Dependiente Desempeño Laboral	Snell (2013) refieren que el desempeño laboral "es un método por el cual se puede evaluar al trabajador en el área de trabajo y como desarrolla su trabajo. Esto sujeto a determinar las falencias para luego mejorarlos, con el objetivo de obtener resultados positivos para la empresa".	Manera de actuar del colaborador con el fin de cumplir las metas y objetivos institucionales.	Conocimiento del trabajo	1-5
			Habilidades Interpersonales	6-8
			Trabajo en equipo	9-13
			Iniciativa	14-18

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de indagación a ser utilizado para esta investigación es Básica.

3.2. Nivel de Investigación

El nivel de exploración será relacional causal.

3.3. Métodos de Investigación.

El método que utilizaremos en la presente investigación es deductivo inductivo con carácter científico.

3.4. Diseño de Investigación.

De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y para ello se utiliza el diseño no experimental de Corte Transversal, cuyo objetivo es la recolección de datos para averiguar la explicación, y el interés es medir la influencia de la variable independiente sobre la dependiente:

De acuerdo al subsiguiente esquema:

$$M = \text{O V. D en } f(\text{O V. I})$$

Donde:

M : Muestra de estudio

O : Observaciones obtenidas en cada una de las variables

V.I: Liderazgo Transformacional

V.D: Desempeño Laboral

F: Función explicativa de las variables de estudio

3.5. Población y Muestra.

3.5.1. Población

La población está compuesta por administrativos e inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023, compuesta por Pasco 12 administrativos y 6 personales de inspección; 10 administrativos y 18 inspectores por Junín; Huánuco 8 administrativos y 10 inspectores conformando en total 64 personales. Como se aprecia en la tabla de abajo.

Tabla 1 Población de estudio

N°	Región	Personal		Total
		Administrativo	Inspectores	
01	Pasco	12	06	18
02	Huánuco	08	10	18
03	Junín	10	18	28
Total		30	34	64

Fuente: Sunafil

3.5.2. Muestra

La muestra estará conformada por 55 personas entre administrativos e inspectores de las tres regiones tal como se aprecia en la tabla 2.

Tabla 2 Muestra.

N°	Región	Personal Administrativo	Inspectores	Total
01	Pasco	12	06	16
02	Huánuco	08	10	16
03	Junín	10	18	23
Total		30	34	55

Fuente: Sunafil

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Para recabar los datos necesarios, se empleará la técnica de encuesta en línea con el grupo de muestra adecuado. Esto se llevará a cabo con el propósito de obtener información relacionada con las variables e indicadores de la investigación. El instrumento utilizado será una escala que los participantes responderán de forma electrónica por sí mismo.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La selección del instrumento a utilizar fue el cuestionario, el mismo que se seleccionó en función a las variables estudiadas, las mismas que se muestran en el anexo 01.

La validación fue sometida al juicio de expertos de la zona, al respecto Hernández Sampieri et al. (2014), menciona que la validez del instrumento se refiere al grado en que un instrumento mide efectivamente la variable que se pretende calcular. Para ello hechos los instrumentos fueron consultados a juicio de 3 expertos tal como se aprecia en el anexo 02.

La confiabilidad del instrumento, según Hernández Sampieri et al. (2014), menciona que el instrumento de medición es confiable cuando su diligencia repetida a la misma persona u objeto causa resultados iguales.

Para ello el cuestionario fue sometido a un proceso de confiabilidad, y se aplicó a un grupo piloto de 11 personas, considerando que se tomó el 20% de

la muestra. Manejando el software SPSS, se aplicó el método de consistencia interna a nivel de las variables estudiadas, aplicando el Alpha de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 3 Confiabilidad del instrumento Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	30

Como se aprecia en la tabla 3, el método estadístico alfa de Cronbach nos da un resultado con un nivel de confiabilidad de 0,891 equivalente al 89,1%, siendo un nivel altamente confiable, que respaldan la fiabilidad del instrumento.

Tabla 4 Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	18

Como se visualiza en la tabla 4, el método estadístico alfa de Cronbach nos da un resultado con un nivel de confiabilidad de 0,902 equivalente al 90,2%, siendo un nivel altamente confiable, que defienden la fiabilidad del instrumento.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos para realizar el análisis estadístico con el paquete de SPSS 26 realizando los siguientes pasos:

- a) Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b) Construcción de tablas para cada dimensión
- c) Elaboración de gráficos para cada dimensión
- d) Análisis inferencial con la prueba Pearson y regresión logística binaria

e) Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas y probabilísticas.

3.9. Tratamiento Estadístico.

Para el análisis y el proceso de los datos; utilizaremos la estadística descriptiva e inferencial, para lo cual emplearemos el cálculo estadístico inferencial, a fin de establecer si los ítems de las escalas correspondientes guardaran relación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestra investigación trato en todo momento que los resultados estén confidenciales, no admitiendo el manejo de las respuestas de nuestros encuestados, del mismo modo se respetó en todo instante la confidencialidad de sus respuestas y se mantiene el anonimato de sus nombres.

Se evito influenciar en los resultados, para que los mismos sean los más confiables posibles y estén de acuerdo a los objetivos diseñados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó en primera instancia identificando nuestra unidad de análisis, que está conformada por personal administrativo e inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro (Huánuco, Junín y Pasco), la muestra empleada fue de 55 personas a las que se aplicó el instrumento de recolección de datos “el cuestionario” con preguntas cerradas por cada variable estudiada.

Los resultados de los datos fueron registrados en forma de frecuencias y porcentajes, en tablas y gráficos. Para efectuar esto, se calcularon medidas de tendencia central (promedios) y de dispersión (Desviación Estándar) mediante el empleo del Software SPSS versión 26.

La evaluación de los resultados se realizó considerando cada variable junto con sus respectivas dimensiones. Se empleó la prueba de Rho de Spearman para determinar el nivel de influencia existente.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Resultados de la variable liderazgo transformacional

Tabla 5 Variable liderazgo transformacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,6
En desacuerdo	6	10,9
Indeciso	36	65,5
De acuerdo	7	12,7
Totalmente de acuerdo.	4	7,3
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

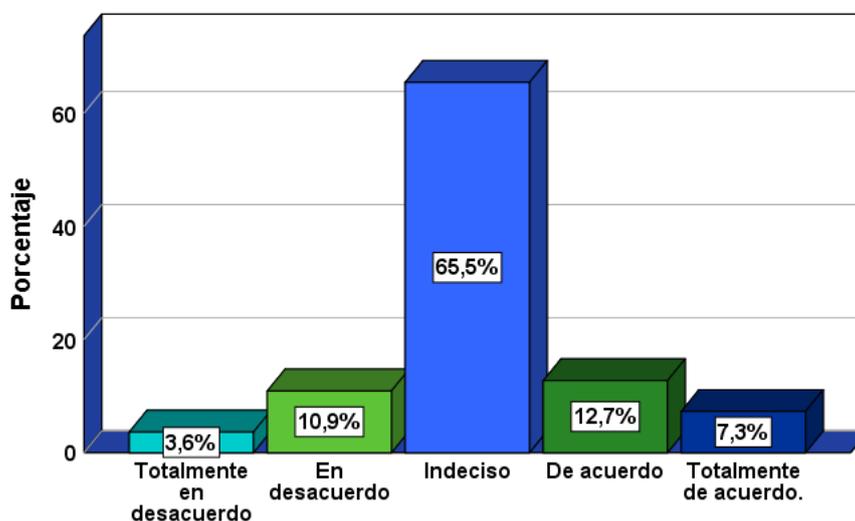


Figura 1 Variable liderazgo transformacional

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 5 y figura 1, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 65,5% se muestra indeciso respecto a la utilización del liderazgo transformacional, 12,7% muestran estar de acuerdo, 10,9% revelan su desacuerdo, 7,3% expresan estar totalmente de acuerdo y el 3,6% manifiestan estar totalmente en desacuerdo, es decir el mayor porcentaje se muestra indeciso con respecto a su liderazgo.

Tabla 6 Dimensión influencia idealizada

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5,5
En desacuerdo	6	10,9
Indeciso	18	32,7
De acuerdo	22	40,0
Totalmente de acuerdo.	6	10,9
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

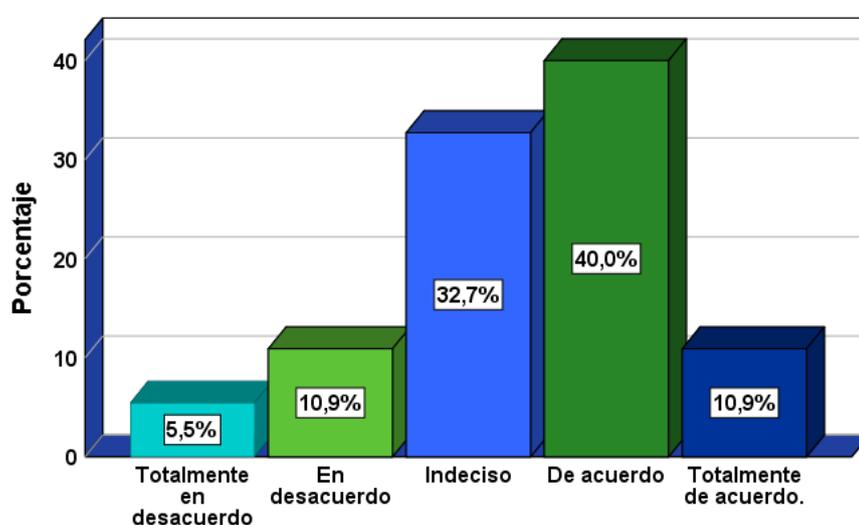


Figura 2 Dimensión influencia idealizada

Interpretación:

De lo que se verifica en la tabla 6 y figura 2, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 40% se muestra estar de acuerdo con su influencia idealizada, 32,7% se muestran estar indeciso, 10,9% revelan su desacuerdo, igual que el 10,9% expresan estar totalmente de acuerdo y el 5,5% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran de acuerdo con su influencia idealizada.

Tabla 7 Dimensión motivación inspiracional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	9,1
En desacuerdo	13	23,6
Indeciso	25	45,5
De acuerdo	6	10,9
Totalmente de acuerdo.	6	10,9
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

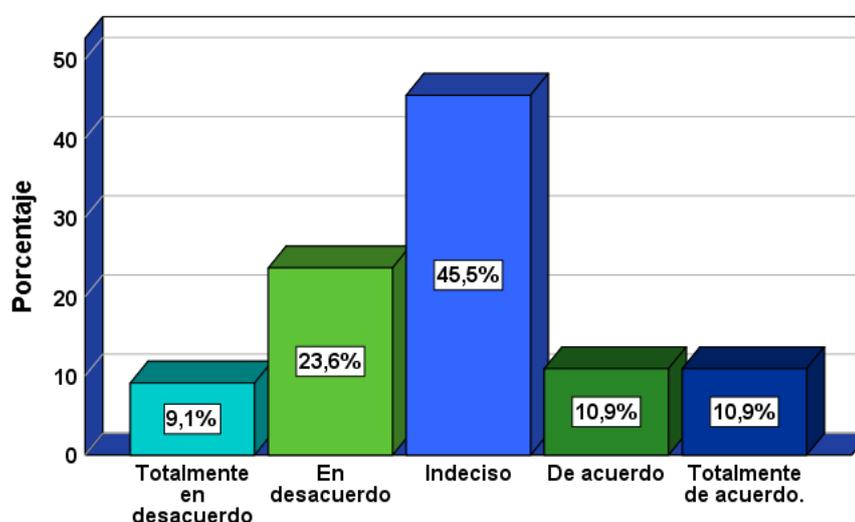


Figura 3 Dimensión motivación inspiracional

Interpretación:

De lo que se visualiza en la tabla 7 y figura 3, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 45,5% cree estar indeciso con su motivación inspiracional, 23,6% se muestran estar en desacuerdo, 10,9% revelan su acuerdo, igual que el 10,9% expresan estar totalmente de acuerdo y el 9,1% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran indeciso respecto a su motivación inspiracional.

Tabla 8 Dimensión estimulación intelectual

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,8
En desacuerdo	12	21,8
Indeciso	31	56,4
De acuerdo	8	14,5
Totalmente de acuerdo.	3	5,5
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

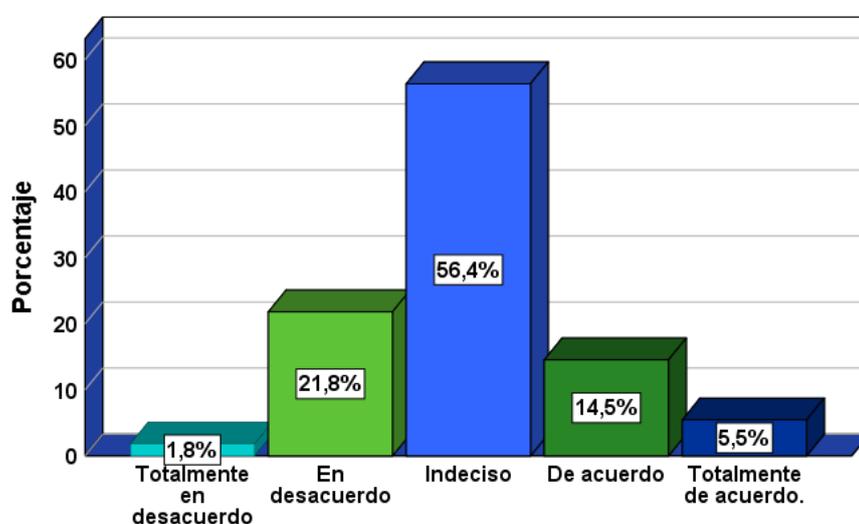


Figura 4 Dimensión estimulación intelectual

Interpretación:

De lo que se concibe en la tabla 8 y figura 4, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 56,4% cree estar indeciso con su estimulación intelectual, 21,8% se muestran estar en desacuerdo, 14,5% revelan su acuerdo, 5,5% expresan estar totalmente de acuerdo y el 1,8% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran indeciso respecto a su estimulación intelectual.

Tabla 9 Dimensión consideración individualizada

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,6
En desacuerdo	15	27,3
Indeciso	22	40,0
De acuerdo	13	23,6
Totalmente de acuerdo.	3	5,5
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

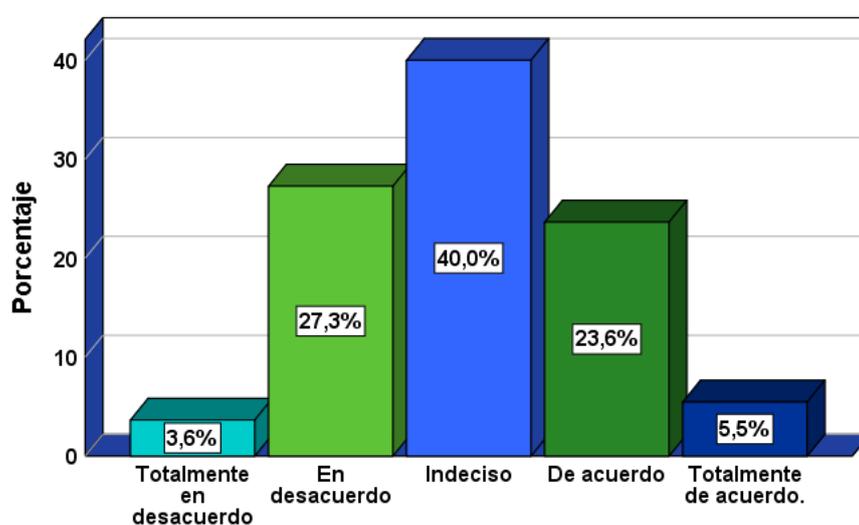


Figura 5 Dimensión consideración individualizada

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 9 y figura 5, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 40% cree estar indeciso con su consideración individualizada, 27,3% se muestran estar en desacuerdo, 23,6% revelan su acuerdo, 5,5% expresan estar totalmente de acuerdo y el 3,6% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran indeciso respecto a su estimulación intelectual.

Tabla 10 Variable desempeño laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,6
En desacuerdo	4	7,3
Indeciso	27	49,1
De acuerdo	17	30,9
Totalmente de acuerdo.	5	9,1
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

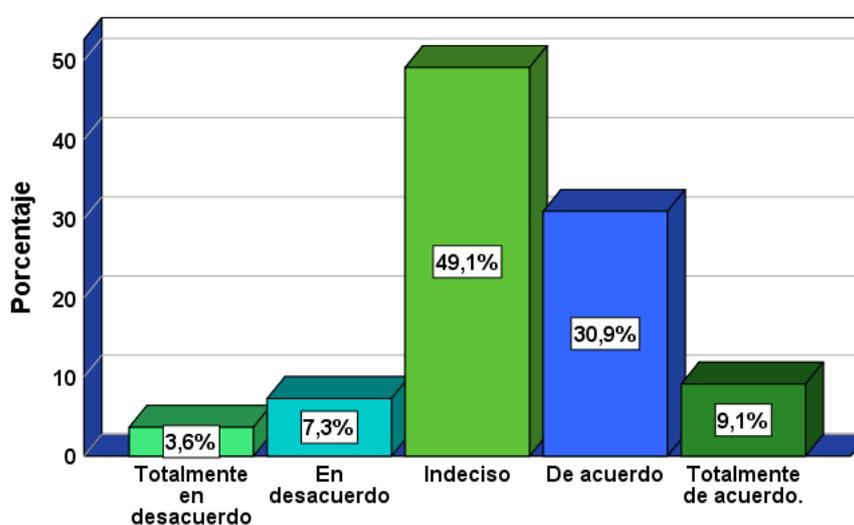


Figura 6 Variable desempeño laboral

Interpretación:

De lo que se visualiza en la tabla 10 y figura 6, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 49,1% cree estar indeciso respecto a su desempeño laboral, 30,9% se muestran estar de acuerdo, 9,1% declaran estar totalmente de acuerdo, 7,3% expresan estar en desacuerdo y el 3,6% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran indeciso respecto a su desempeño laboral.

Tabla 11 Dimensión conocimiento del trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	9,1
En desacuerdo	8	14,5
Indeciso	20	36,4
De acuerdo	8	14,5
Totalmente de acuerdo.	14	25,5
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

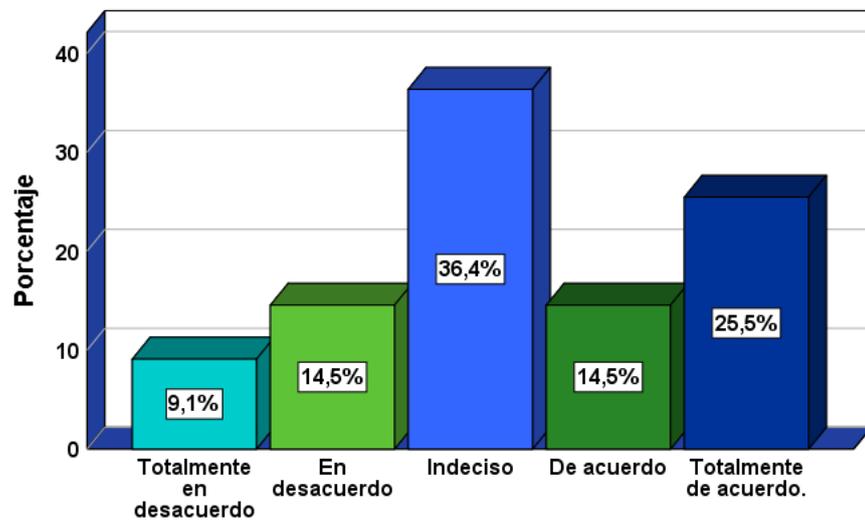


Figura 7 Dimensión conocimiento del trabajo

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 11 y figura 7, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 36,4% cree estar indeciso respecto a su conocimiento del trabajo que realiza, 25,5% se muestran estar totalmente de acuerdo, 14,5% declaran estar de acuerdo, igual al 14,5% expresan estar en desacuerdo y el 9,1% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran indeciso respecto a su desempeño laboral.

Tabla 12 Dimensión habilidades interpersonales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,6
En desacuerdo	10	18,2
Indeciso	15	27,3
De acuerdo	12	21,8
Totalmente de acuerdo.	16	29,1
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

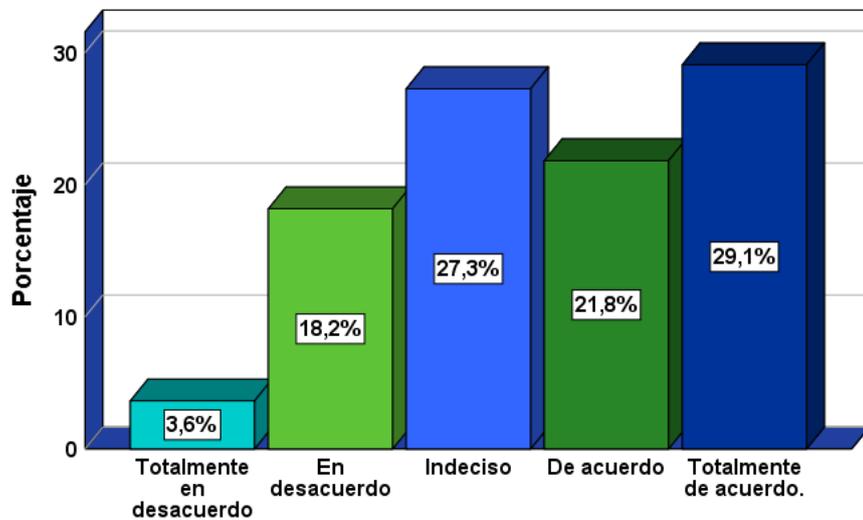


Figura 8 Dimensión habilidades interpersonales

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 12 y figura 8, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 29,1% cree estar totalmente de acuerdo con sus habilidades interpersonales, 27,3% se muestran estar indeciso, 21,8% declaran estar de acuerdo, igual al 18,2% expresan estar en desacuerdo y el 3,6% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran indeciso respecto a su desempeño laboral.

Tabla 13 Dimensión trabajo en equipo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,8
En desacuerdo	13	23,6
Indeciso	21	38,2
De acuerdo	15	27,3
Totalmente de acuerdo.	5	9,1
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

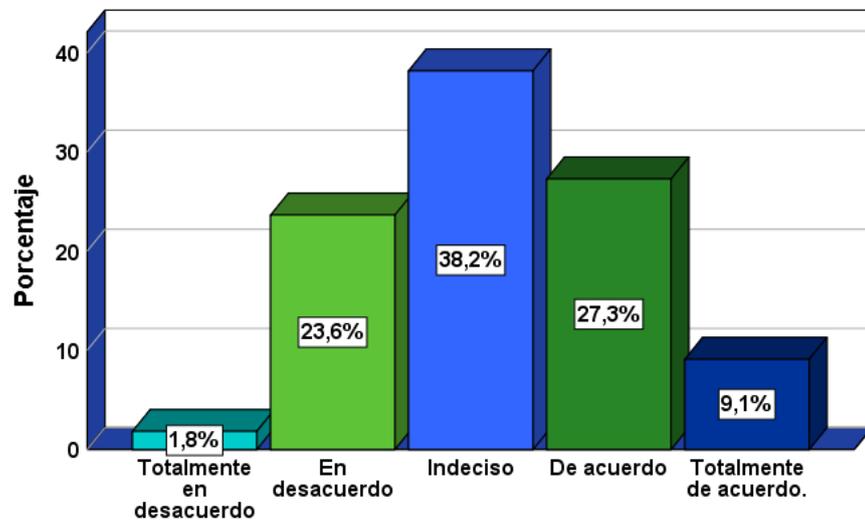


Figura 9 Dimensión trabajo en equipo

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 13 y figura 9, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 38,2% cree estar indeciso respecto al trabajo en equipo, 27,3% se muestran estar de acuerdo, 23,8% declaran estar en desacuerdo, el 9,1% expresan estar en totalmente de acuerdo y el 1,8% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran indeciso respecto a su trabajo en equipo.

Tabla 14 Dimensión iniciativa

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7,3
En desacuerdo	9	16,4
Indeciso	5	9,1
De acuerdo	11	20,0
Totalmente de acuerdo.	26	47,3
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado

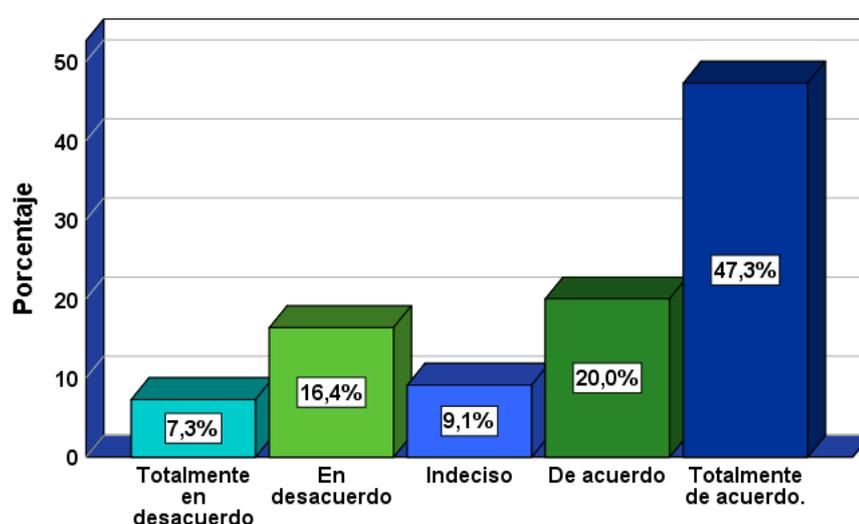


Figura 10 Dimensión iniciativa

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 14 y figura 10, podemos mencionar que del 100% de los encuestados, el 47,3% cree estar totalmente de acuerdo respecto a su iniciativa, 20% se muestran estar de acuerdo, 16,4% declaran estar en desacuerdo, el 9,1% expresan estar indeciso y el 7,3% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Es decir, el mayor porcentaje de los colaboradores de la SUNAFIL, Intendencias Regionales del Centro se muestran totalmente de acuerdo con la iniciativa que tienen.

4.3. Prueba de Hipótesis

a) *Establecemos nuestro estadístico*

Tabla 15 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Tomado de internet

En nuestro caso utilizaremos la correlación Rho de Spearman de acuerdo a los valores estadísticos de la tabla 15.

b) *Nivel de significancia:*

5% = 0,05

c) *Regla de decisión*

Si el p valor > 0,05 se aceptan la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechazan la Hipótesis Nula.

4.3.1. Hipótesis General

Establecemos nuestras hipótesis de estudio:

Hipótesis Nula (H₀)

El liderazgo transformacional no tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Hipótesis de Investigación (H1)

El liderazgo transformacional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Tabla 16 Correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral

		liderazgo transformacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,590**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

De los datos de la tabla 16, podemos declarar que los resultados nos muestran que el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral tienen una correlación de 0,590 lo cual de acuerdo a nuestra tabla 15 es una correlación positiva moderada, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Por lo que podemos manifestar que: El liderazgo transformacional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

a) Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H0)

La influencia idealizada no tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Hipótesis de Investigación (H1)

La influencia idealizada tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Tabla 17 Correlación entre influencia idealizada y desempeño laboral

		Influencia idealizada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	,539**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

De los datos de la tabla 16, podemos declarar que los resultados nos muestran que la influencia idealizada y la satisfacción laboral tienen una correlación de 0,539 lo cual de acuerdo a nuestra tabla 15 es una correlación positiva moderada, del mismo modo el nivel de significancia

bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Por lo que podemos manifestar que: La influencia idealizada tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

b) Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (H0)

La motivación inspiracional no tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Hipótesis de Investigación (H1)

La motivación inspiracional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Tabla 18 Correlación entre motivación inspiracional y desempeño laboral

		Motivación inspiracional	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	,517**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	55	
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

De los datos de la tabla 18, podemos expresar que los resultados nos muestran que la motivación inspiracional y la satisfacción laboral tienen una correlación de 0,517 lo cual de acuerdo a nuestra tabla 15 es una correlación positiva moderada, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Por lo que podemos manifestar que: La motivación inspiracional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

c) Prueba de hipótesis específica 3**Hipótesis Nula (H0)**

La estimulación intelectual no tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Hipótesis de Investigación (H1)

La estimulación intelectual tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Tabla 19 Correlación entre estimulación intelectual y desempeño laboral

		Estimulación intelectual	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,600**
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,600**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N		55
	N		55
N		55	

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

De los datos de la tabla 16, podemos declarar que los resultados nos muestran que la estimulación intelectual y la satisfacción laboral tienen una correlación de 0,600 lo cual de acuerdo a nuestra tabla 15 es una correlación positiva moderada, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Por lo que podemos manifestar que: La estimulación intelectual tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

d) Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis Nula (H0)

La consideración individualizada no tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Hipótesis de Investigación (H1)

La consideración individualizada tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

Tabla 20 Correlación entre consideración individualizada y desempeño laboral

		Consideración individualizada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	,619**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,619**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Fuente: Cuestionario aplicado, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

De los datos de la tabla 16, podemos declarar que los resultados nos muestran que la consideración individualizada y la satisfacción laboral tienen una correlación de 0,619 lo cual de acuerdo a nuestra tabla 15 es una correlación positiva moderada, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Por lo que podemos manifestar que: La consideración individualizada tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

4.4. Discusión de resultados

En relación a nuestro objetivo general, Los resultados obtenidos a través del análisis con el coeficiente de Spearman (ρ) arrojaron un valor de 0,590. El mismo que sugiere una obtención positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en las Intendencias Regionales del Centro de la SUNAFIL. Este vínculo positivo indica que a medida que el nivel de liderazgo transformacional aumenta, existe una tendencia concurrente al incremento y la mejora del desempeño laboral en los colaboradores.

La contribución positiva moderada obtenida respalda la hipótesis planteada en la investigación, la misma que nos sugiere que un liderazgo transformacional mejor efectivo está asociado con un desempeño laboral. Los resultados proponen que los líderes que practican el liderazgo transformacional, que inspiran y motivan a los colaboradores, estimulan su desarrollo individual y fomentan una visión compartida, contribuyen a un ambiente laboral en el cual los colaboradores experimentan un mayor nivel de satisfacción y productividad.

Este hallazgo encontró respaldo en la teoría del liderazgo transformacional, que expone que los líderes que inciden en la inspiración y motivación personal, así como en la consideración individualizada, tienen un efecto positivo en la actitud y el desempeño de sus colaboradores. Además, el enfoque en la innovación y la creación de un sentido de propósito compartido se relaciona con un aumento en la satisfacción laboral y la identificación con los objetivos de la organización.

No obstante, es significativo considerar que, si bien se observa una confirmación positiva, otros factores también consiguen influir en el desempeño laboral, como el ambiente laboral, las políticas organizacionales y las capacidades individuales. Además, los resultados no indican una relación de

causalidad directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, sino más bien una asociación directa entre las variables.

En conclusión, los resultados obtenidos en términos de confirmación fortifican la idea de que el liderazgo transformacional ejercita un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores en las Intendencias Regionales del Centro de la SUNAFIL. Estas resoluciones resaltan la importancia de fomentar un liderazgo que inspire, motive y promueva el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, lo que a su vez puede contribuir a la mejora de la productividad, la satisfacción y la calidad del trabajo en el entorno laboral estudiado.

Nuestros resultados encontrados nos sugieren que guardan relación con los de Guevara (2019) quien manifiesta “Acerca de la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, se determinó que, si existe relación entre ambas variables, por lo cual si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño laboral”. (p. 114) Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018

CONCLUSIONES

- a) De los resultados encontrados en cuanto a la correlación entre Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral es ($\rho = 0.590$): Los que nos indican una influencia positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro - 2023.
- b) El nivel de correlación encontrada entre Influencia Idealizada y Desempeño Laboral es ($\rho = 0.539$): Los resultados revelan una evidencia positiva sustancial entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.
- c) En cuanto a nivel de correlación entre Motivación Inspiracional y Desempeño Laboral los resultados encontrados de ($\rho = 0.517$): confirman una relación positiva moderada encontrada entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.
- d) Concerniente a la correlación encontrada entre estimulación Intelectual y Desempeño Laboral los resultados son ($\rho = 0.600$): Los mismos que muestran una influencia positiva significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro - 2023.
- e) En relación al nivel de correlación entre consideración individualizada y desempeño laboral los resultados nos manifiestan que ($\rho = 0.619$): Lo cual confirman una relación positiva considerable entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro - 2023.

RECOMENDACIONES

A los encargados de las Intendencias Regionales del Centro, se les recomienda:

- a) Fortalecer el Liderazgo Transformacional: Toda vez que se encontró una relación positiva moderada entre el liderazgo y el desempeño laboral, se recomienda que la organización inicie un proceso de capacitación y el desarrollo de habilidades de liderazgo de sus colaboradores, las mismas que se centren en inspirar, motivar y fomentar un sentido de propósito compartido entre los líderes y los colaboradores.
- b) Promover Modelos a Seguir: Dado que la influencia idealizada logra una consecuencia positiva con el desempeño laboral, se sugiere la identificación de líderes ejemplares dentro de sus oficinas y promover la adopción de sus comportamientos y valores entre sus compañeros de trabajo.
- c) Estimular la Inspiración y Motivación: La confirmación positiva moderada entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral marca la importancia de brindar oportunidades para que los líderes desplieguen habilidades de comunicación efectiva y motivación que generen un impacto positivo en la actitud y el rendimiento de sus colaboradores.
- d) Fomentar la Creatividad y Pensamiento Crítico: Dada la significativa relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral, se recomienda la ejecución de programas que fomenten la innovación y el pensamiento crítico en el entorno de trabajo, admitiendo a los colaboradores desarrollar su creatividad y aportar nuevas perspectivas.
- e) Apoyar la Consideración Individualizada: Dado que se encontró una conexión considerable entre la consideración individualizada y el desempeño laboral, se recomienda que los líderes adopten un enfoque personalizado hacia sus colaboradores, atendiendo a sus necesidades y necesidades oportunidades de desarrollo que se alineen con sus objetivos personales y profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alcázar Cruz, Pedro. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. Revista de coyuntura y perspectiva [en línea]., vol.5, n.4, pp.89-122. ISSN 2415-0622.
- Bass, B., & Avolio, B. (1997). Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Mind Garden.
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Bayón, J. (2019). Fundamentos de estrategia. España: Editorial Elearning, S.L.
- Calheira, S. (2016). The Impact of Evaluation Use on Accounting Programs' Performance: An Exploratory Study. RAC - Revista de Administração Contemporânea, Vol. 20, 733-752.
- Campbell, J. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. (M. D. Hough, Ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Campos Atahumán, S. A. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un colegio privado, Huánuco, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97010>
- Casquina Alca, E. (2019). Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral. Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 2017.[Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15745>

- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., & Hernández, I. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Revista de Ingeniería Industrial*, Vol. 39, 11-24.
- Dessler, G., & Varela. (2017). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (6ta ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- Díaz-Gómez, Eduardo Raúl. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*, 22 (39), 69-89. Epub 18 de abril de 2021. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador II*. Lima, Perú: Orbis Ventures.
- Gálvez, Madeleine Irma Tirado & Llatas, Flor Delicia Heredia. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18 (85), 246-251. Epub 02 de abril de 2022. Recuperado en 21 de febrero de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200246&lng=es&tlng=en.
- Gómez Barrios, S. A. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Científica "Conecta Libertad"* ISSN 2661-6904, 4(1), 75–81. Recuperado a partir de <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114>
- Guevara Torres, C. I. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez S., R. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ta ed.). Mexico:

Granw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. DE CV.

Hordos, L. (2018). What is the Definition of Job Performance? Obtenido de <https://bizfluent.com/>

Jaramillo, V., & Fierro, I. (2016). Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempo de crisis. PODIUM.

Keiser, A. (2016). What is Leadership. Journal of Business Studies Quarterly, Vol. 8, 2-6.

Kurian, L. (2017). Performance Evaluation and Benchmarking (1st Edition). Boca Raton: CRC Press.

Lussier, R. , & Achua, C. (2015). Leadership: Theory, Application & Skill Development (6ta ed.). California, Estados Unidos: Prentice Hall.

Mendoza, M., Ortiz, M., & Parker, H. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. Revista del centro de Investigación, 25 - 41.

Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. Psicothema, 22°.

Pashanasi Amasifuen, Beto, Gárate Ríos, Jhonny, & Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, Vol. 13, 11-22.
- Rojas, Oscar, Vivas, Amely, Mota, Katuska & Quiñónez, Jennifer (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia*, colección de Filosofía de la Educación, 28(1), pp. 237-262.
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Ruiz Gómez, N. E. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (16° ed.). Mexico: Cengage Learning.
- Spagnoli, P., Haynes, N., Kovalchuk, L., Clark, M., & Buono, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *Int J Environ Res Public Health*, Vol. 17, 312-332.

ANEXOS

Anexo 01:

CUESTIONARIO 1

Estimado:

En seguida presentamos unas proposiciones sobre las características del líder en su centro de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No existe respuestas buenas ni malas, sólo son percepciones y confidenciales.

(5) Totalmente en desacuerdo (4) En desacuerdo (3) Indeciso (2) De acuerdo (1) Totalmente de acuerdo.

VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA.		1	2	3	4	5
1	Es un profesional competente y con valores.					
2	Es admirado por los trabajadores de su entorno.					
3	Es modelo a seguir en el entorno profesional.					
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
5	Comparte los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
6	Considera las consecuencias morales y éticas en las decisiones que toma.					
7	Demuestra sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
8	Motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.					
9	Realiza reuniones o charlas motivacionales.					
10	Demuestra su entusiasmo en el trabajo.					
11	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
12	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas.					
13	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer.					
14	Centra la atención sobre lo que se tiene que hacer para ser exitoso.					
15	Construye una visión motivante del futuro.					
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
16	Promueve ideas creativas para la solución de problemas.					
17	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
18	Ayuda a mirar los problemas desde diferentes puntos de vista.					
19	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.					
20	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.					

21	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas.					
22	Estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas.					
23	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones.					
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA.						
24	Dedica tiempo a enseñar y orientar al equipo de trabajo.					
25	Está abierto a un dialogo constructivo respecto al entorno laboral.					
26	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los demás.					
27	Enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de los demás.					
28	Ayuda a mejorar mis capacidades.					
29	Provee consejo útil para mi desarrollo.					
30	Promueve el autodesarrollo.					

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Cerro de Pasco, enero del 2023

CUESTIONARIO 2

Estimado:

En seguida recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: Desempeño Laboral. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa. Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente:

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
1	Cumplo con las tareas antes del tiempo estipulado					
2	Hago uso racional de los recursos					
3	Cumplo con el perfil profesional para el área que desempeño.					
4	Tengo idea de hacia dónde va la organización					
5	Resuelvo los problemas de las funciones que realiza, sin recurrir a los demás					
DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES						
6	La organización me motiva para que pueda contribuir en mayor medida de lo esperado					
7	Me siento motivado(a) para desempeñar las responsabilidades formales de su puesto					
8	Recomendaría la organización a familiares y amigos como un buen lugar para trabajar					
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO						
9	Me siento orgulloso(a) de trabajar en la institución					
10	Evito las barreras significativas en la organización para realizar mi trabajo correctamente					
11	Las condiciones de trabajo existentes en la organización me permiten ser tan productivo en mi trabajo					
12	En mi trabajo hago un buen uso de mis capacidades y habilidades					
13	Mi puesto me ofrece la oportunidad de realizar un trabajo retador e interesante					
DIMENSIÓN: INICIATIVA						
14	Los objetivos del equipo son claros y aceptados por todos					
15	Las acciones precisas están bien definidas para alcanzar los objetivos					
16	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales					
17	La Organización ha establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los					

	objetivos						
18	Se desarrollan planes alternativos de trabajo						

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Cerro de Pasco, enero del 2023.



Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad



HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA
Grado Académico:	Doctor
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
Cargo que desempeña:	Docente
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Bach. Karol Cecilia MARCELO ESPINOZA
Título de la Tesis	Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro - 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					x	
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable.				x		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.					x	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				x		
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.					x	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.					x	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					x	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.					x	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					x	
SUBTOTAL						8	40
PUNTAJE TOTAL						48	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Buena	41-50	Excelente
0%-10%		11%-20%		21%-30%		31%-40%		41%-50%	

Promedio de valoración porcentual es: 96%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 48 puntos, valorado en 96% cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Esto significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, enero del 2023.



Dr. Iván Bruno POMALAZA BUENDIA
DNI N° 19976218

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Mg. Miguel Ángel CARHUAMACA CUELLAR
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo que desempeña:	Director General de Administración
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Bach. Karol Cecilia MARCELO ESPINOZA
Título de la investigación:	Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems está expresado en capacidad observable.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X		
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X		
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X		
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X		
SUBTOTAL						40	5
PUNTAJE TOTAL						45	

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

8-10	Muy deficiente	11-20	Deficiente	21-30	Aceptable	31-40	Buena	41-50	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 90%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 45 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.



Mg. Miguel Ángel CARHUAMACA CUELLAR
DNI N° 04083058

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Juez:	Dr. Paulo CALLUPE CUEVA
Grado Académico:	Maestro
Institución donde Labora:	Universidad Nacional Juan Santos Atahualpa
Cargo que desempeña:	Director de la Escuela de Administración
Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario
Autor del instrumento:	Bach. Karol Cecilia MARCELO ESPINOZA
Título de la investigación:	Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENO (4) EXCELENTE (5)

CATEGORÍA	INDICADOR	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems esta expresado en capacidad observable.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre las variables.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems son adecuados para valorar aspectos de contenido.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems están basados en los aspectos teóricos científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.				X	
SUBTOTAL					32	10
PUNTAJE TOTAL		42				

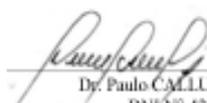
Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100
0%-20%	Muy deficiente	21%-40%	Deficiente	41%-60%	Aceptable	61%-80%	Buena	81%-100%	Excelente

Promedio de valoración porcentual es: 84%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 42 puntos, cuyo resultado es de **EXCELENTE**. Lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Cerro de Pasco, enero del 2018.


 Dr. Paulo CALLUPE CUEVA
 DNI N° 42137798

Procedimiento de confiabilidad

Tabla 3 Confiabilidad del instrumento Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	30

Tabla 4 Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	18

ANEXO 03: Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro - 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el liderazgo transformacional impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?	Explicar el impacto del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.	El liderazgo transformacional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
Pe₁ ¿Cómo la influencia idealizada impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?	Oe₁ Determinar el impacto de la influencia idealizada sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.	He₁ La influencia idealizada tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.	VARIABLE INDEPENDIENTE: <i>Liderazgo Transformacional</i> DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada. • Motivación inspiracional. • Estimulación intelectual. • Consideración individualizada. VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral DIMENSIONES <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo • Habilidades Interpersonales • Trabajo en equipo • Iniciativa 	TIPO DE INVESTIGACIÓN: <i>Básica</i> NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Correlacional causal</i> MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método deductivo.</i> DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: <i>De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación con enfoque cuantitativo, y se utilizará el diseño no experimental de Corte Transversal.</i> POBLACIÓN La población está compuesta por administrativos e inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023, compuesta por Pasco 12 administrativos y 6 personales de inspección; 10 administrativos y 18 inspectores; Huánuco 8 administrativos y 10 inspectores conformando en total 64 personales. MUESTRA La muestra estará conformada por 55 personas entre administrativos e inspectores de las tres regiones. TÉCNICAS: Encuestas. INSTRUMENTOS:
Pe₂ ¿En qué medida la motivación inspiracional impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?	Oe₂ Establecer el impacto de la motivación inspiracional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.	He₂ La motivación inspiracional tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.		
Pe₃ ¿Cómo la estimulación intelectual impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?	Oe₃ Determinar el impacto de la estimulación intelectual sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.	He₃ La estimulación intelectual tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.		
Pe₄ ¿Cómo la consideración individualizada impacta en el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023?	Oe₄ Establecer el impacto de la consideración individualizada sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.	He₄ La consideración individualizada tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Intendencias Regionales del Centro – 2023.		

Anexo 04:

RESULTADOS DEL SPSS

Sin título1

	VAR1P1	VARP2	VARP3	VARP4	VARP5	VARP6
1	1	3	3	3	5	5
2	2	3	3	2	5	5
3	2	2	3	2	5	5
4	3	2	4	4	3	5
5	3	3	3	4	4	4
6	1	3	1	1	5	3
7	3	2	4	5	5	5
8	2	4	4	1	5	5
9	4	4	3	3	3	1
10	2	3	1	1	1	1
11	2	2	2	1	1	2
12	4	2	2	1	3	1
13	3	2	1	2	4	5
14	1	2	3	1	1	3
15	3	3	3	3	5	4
16	3	5	3	2	1	5
17	5	4	3	4	5	5
18	5	5	4	4	5	5
19	5	3	3	5	5	5
20	3	1	3	1	2	3
21	4	1	2	2	2	1
22	3	3	3	4	4	4
23	3	2	4	4	3	5
24	4	4	4	5	5	5
25	5	2	1	2	4	5
26	2	2	2	1	1	2
27	4	3	5	3	5	4
28	3	4	4	5	5	5
29	4	2	2	1	1	2
30	3	3	3	3	5	4
31	4	4	3	3	3	1
32	5	4	5	1	1	3
33	5	3	3	2	5	1
34	5	2	3	2	5	5
35	4	2	4	5	5	5
36	5	2	1	4	4	2

Sin título1

	VARP7	VARP8	VARP9	VARP10	VARP11	VARP12
1	5	5	1	3	5	5
2	5	5	3	3	4	4
3	4	3	1	1	5	5
4	4	4	2	2	3	4
5	4	4	3	1	4	2
6	3	3	1	1	5	4
7	3	5	4	4	5	4
8	5	3	1	1	5	5
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	2	1	1
11	4	4	2	2	4	4
12	5	5	1	2	5	5
13	1	5	1	1	5	5
14	4	5	2	2	5	5
15	5	2	1	1	4	5
16	3	3	2	2	5	5
17	4	3	1	2	2	5
18	5	5	1	2	5	5
19	2	5	1	2	2	5
20	4	5	3	3	1	1
21	5	5	2	2	5	5
22	4	4	1	1	4	2
23	2	4	2	2	3	4
24	5	5	4	4	5	4
25	1	5	1	1	5	5
26	1	1	2	2	1	1
27	5	2	1	1	4	5
28	3	5	4	4	5	4
29	4	4	2	2	4	4
30	5	2	3	1	4	5
31	1	1	5	1	1	1
32	4	5	2	2	5	5
33	5	5	3	3	4	4
34	4	5	1	1	1	5
35	3	2	4	4	5	4
36	1	2	1	1	2	5

Sin título1

	VARP13	VARP14	VARP15	VARP16	VARP17	VARP18
1	1	1	5	5	5	5
2	2	2	1	3	3	4
3	3	3	3	2	3	5
4	2	3	3	4	3	5
5	2	4	3	4	4	4
6	2	3	1	3	2	5
7	2	3	4	5	4	5
8	3	3	1	3	1	5
9	1	4	4	2	3	1
10	1	1	1	2	1	1
11	2	2	3	3	2	4
12	5	3	5	4	3	5
13	1	5	1	1	5	1
14	2	3	2	3	3	3
15	1	1	2	5	4	3
16	2	2	3	3	2	5
17	4	5	5	4	4	3
18	4	5	4	4	5	5
19	2	4	2	3	1	5
20	1	3	3	1	3	1
21	1	5	1	2	3	5
22	5	4	3	4	4	4
23	2	3	3	3	3	5
24	5	5	5	5	4	5
25	1	5	1	1	5	1
26	2	2	2	2	2	2
27	1	1	2	5	4	5
28	2	3	4	1	4	2
29	2	2	3	3	2	4
30	1	1	2	5	4	5
31	1	4	4	2	3	1
32	2	3	2	3	3	3
33	5	2	1	3	3	4
34	3	3	3	2	3	5
35	2	3	4	1	4	3
36	1	5	1	1	5	1

Sin título1

	VARP19	VARP20	VARP21	VARP22	VARP23	VARP24
1	1	3	3	3	3	3
2	2	2	2	1	2	2
3	1	1	3	2	4	5
4	3	3	2	3	3	5
5	3	3	3	2	1	2
6	1	3	5	5	4	4
7	2	5	3	3	3	3
8	2	3	2	1	2	2
9	4	3	3	2	4	5
10	1	1	1	1	1	2
11	3	2	2	2	2	1
12	3	3	2	2	2	1
13	5	1	3	2	4	5
14	3	3	3	1	3	1
15	1	1	1	2	3	1
16	2	4	1	2	3	1
17	4	5	5	5	4	4
18	3	4	2	4	4	1
19	1	3	3	3	3	4
20	1	3	2	1	3	2
21	3	1	2	2	2	1
22	3	3	1	3	2	1
23	3	3	2	2	3	2
24	5	5	3	5	5	5
25	5	1	4	4	3	3
26	3	2	1	2	1	1
27	1	1	2	2	3	2
28	2	5	3	2	4	4
29	3	2	2	1	2	2
30	1	1	3	2	4	5
31	4	3	5	3	3	4
32	3	3	4	3	1	2
33	2	2	5	4	3	4
34	1	1	2	2	2	1
35	2	5	3	4	3	3
36	5	1	3	2	4	5

Sin título1

	VARP25	VARP26	VARP27	VARP28	VARP29	VARP30
1	5	4	5	2	1	1
2	2	5	5	5	2	2
3	5	5	3	5	4	4
4	5	3	2	5	1	2
5	4	5	1	5	1	1
6	5	3	5	5	1	2
7	5	5	5	3	1	3
8	2	5	5	5	2	2
9	5	5	3	5	4	4
10	2	1	1	1	1	1
11	1	2	4	4	2	2
12	3	1	5	5	1	2
13	5	5	3	5	4	4
14	2	3	4	3	3	3
15	1	3	4	5	2	2
16	1	1	4	3	2	5
17	5	5	5	5	1	2
18	5	5	5	3	1	1
19	4	4	4	4	1	1
20	2	5	5	5	2	2
21	1	2	4	4	5	2
22	1	2	4	4	2	2
23	5	5	4	5	1	1
24	5	5	5	3	1	1
25	3	1	1	1	1	1
26	1	1	2	3	1	2
27	5	5	4	5	1	1
28	3	5	4	4	2	2
29	2	5	5	5	2	2
30	5	5	3	5	4	4
31	5	5	4	5	1	2
32	1	3	5	1	4	2
33	5	5	4	5	1	2
34	3	1	5	5	1	2
35	3	1	1	1	1	1
36	5	5	3	5	4	4

Sin título1

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6
1	1	1	1	1	2	5
2	5	5	1	5	1	2
3	5	4	2	3	4	5
4	5	5	2	4	2	3
5	5	5	1	5	1	1
6	5	5	4	5	4	4
7	5	5	1	1	5	5
8	5	5	1	5	1	2
9	5	4	2	3	4	5
10	1	1	1	1	2	2
11	4	4	2	2	3	3
12	5	5	5	3	5	4
13	5	4	2	5	4	5
14	1	1	1	3	3	1
15	5	5	2	3	2	3
16	5	5	5	5	5	4
17	5	5	4	5	4	4
18	5	5	3	3	1	3
19	4	2	2	4	3	4
20	5	5	1	5	1	2
21	4	4	2	2	3	3
22	4	4	2	2	3	3
23	5	5	3	3	3	2
24	5	5	3	3	5	5
25	1	1	1	4	4	2
26	5	5	4	5	4	4
27	5	5	3	3	3	2
28	3	4	2	3	3	4
29	5	5	1	5	1	2
30	5	4	2	3	4	5
31	5	5	4	5	5	4
32	3	5	2	2	1	2
33	5	5	4	5	5	4
34	5	5	5	3	5	4
35	1	1	1	4	4	2
36	5	4	2	3	4	5

Sin título1

	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12
1	4	5	1	5	5	5
2	3	5	1	1	4	4
3	4	5	2	5	1	2
4	1	5	1	3	3	2
5	5	1	5	1	5	4
6	5	5	3	4	2	2
7	5	5	1	3	3	2
8	3	5	1	1	3	3
9	4	5	2	5	2	2
10	1	1	1	3	1	1
11	2	4	3	2	4	4
12	3	5	3	3	3	2
13	4	5	2	5	3	3
14	3	1	4	3	3	3
15	3	3	3	3	3	2
16	3	5	5	5	5	5
17	5	5	3	4	5	5
18	1	5	2	3	4	4
19	4	4	3	3	3	2
20	3	5	1	1	3	2
21	2	4	3	2	5	5
22	2	4	3	2	3	2
23	3	5	1	1	3	3
24	5	5	5	3	5	4
25	3	1	4	3	1	5
26	5	5	3	4	2	2
27	3	5	5	1	3	3
28	3	5	3	3	3	4
29	3	5	1	1	3	2
30	4	5	2	5	4	3
31	4	5	4	5	2	4
32	4	3	5	2	2	2
33	4	5	4	5	3	2
34	3	5	3	3	3	5
35	3	1	4	3	5	4
36	4	5	2	5	3	3

Sin título1

	VAR13	VAR14	VAR15	VAR16	VAR17	VAR18
1	4	4	1	1	1	1
2	3	3	3	1	1	1
3	3	1	1	3	4	5
4	1	2	4	5	1	5
5	3	4	5	5	4	5
6	2	1	1	2	4	4
7	4	5	5	5	3	5
8	3	3	5	5	5	5
9	3	2	5	5	4	5
10	1	2	1	1	2	1
11	3	3	3	1	1	1
12	3	2	1	5	3	3
13	3	3	5	4	5	2
14	3	3	5	4	5	2
15	4	4	3	5	4	4
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	4
18	3	3	3	1	1	1
19	4	5	5	5	3	5
20	4	5	5	5	3	5
21	4	4	5	5	5	5
22	4	5	5	5	3	5
23	3	3	5	5	5	5
24	3	4	5	5	4	5
25	3	1	1	3	4	5
26	2	1	1	2	4	4
27	3	3	5	5	5	5
28	4	4	3	5	4	4
29	4	5	5	5	3	5
30	1	2	1	3	5	1
31	4	1	5	5	5	3
32	2	1	3	1	5	5
33	4	5	5	5	3	5
34	4	5	5	5	3	5
35	4	4	3	5	4	4
36	3	3	5	5	5	5

Sin título1

	VAR1P1	VARP2	VARP3	VARP4	VARP5	VARP6
37	5	4	3	4	5	5
38	5	3	3	5	5	5
39	5	2	3	1	1	3
40	4	3	4	4	3	5
41	4	4	3	3	3	1
42	5	1	2	2	2	5
43	5	3	3	3	5	4
44	5	1	5	1	1	2
45	3	5	1	2	4	5
46	5	3	3	3	5	2
47	2	4	4	1	5	5
48	5	2	2	1	3	1
49	3	1	4	4	3	5
50	5	2	2	1	1	2
51	5	5	4	4	5	5
52	5	2	3	1	1	3
53	5	4	3	5	5	5
54	1	1	1	1	2	1
55	3	2	4	1	5	3

Sin título1

	VARP7	VARP8	VARP9	VARP10	VARP11	VARP12
37	4	5	5	2	5	5
38	2	5	1	2	1	5
39	2	3	2	2	3	5
40	4	4	2	2	3	4
41	1	1	1	1	1	1
42	5	5	2	2	5	5
43	5	2	1	1	4	5
44	4	4	2	2	4	4
45	1	3	1	1	5	5
46	5	2	1	1	4	5
47	5	3	4	1	5	5
48	5	5	1	2	5	5
49	4	4	2	2	3	4
50	4	4	2	2	4	4
51	5	3	5	5	5	5
52	2	2	2	2	3	5
53	4	5	5	5	5	5
54	1	1	1	2	1	1
55	3	4	4	4	1	4

Sin título1

	VARP13	VARP14	VARP15	VARP16	VARP17	VARP18
37	4	5	5	2	2	3
38	2	4	2	3	1	4
39	2	3	2	3	3	3
40	2	3	3	4	3	5
41	1	4	4	2	3	1
42	1	5	1	2	3	5
43	1	1	2	5	4	3
44	2	2	3	3	2	4
45	1	5	1	1	5	1
46	5	1	2	5	4	3
47	3	3	1	3	1	5
48	5	3	5	4	3	5
49	2	3	3	4	3	5
50	2	2	3	3	2	4
51	4	5	5	4	5	5
52	2	3	2	3	3	3
53	3	5	5	5	3	5
54	1	1	1	1	1	2
55	2	3	4	5	4	5

Sin título1

	VARP19	VARP20	VARP21	VARP22	VARP23	VARP24
37	4	5	3	3	3	4
38	1	3	4	2	4	4
39	3	3	5	4	3	4
40	3	4	2	3	3	2
41	4	3	3	3	3	3
42	1	1	2	2	2	1
43	1	1	3	2	2	1
44	3	2	2	2	2	1
45	5	1	5	5	4	4
46	1	1	4	4	5	3
47	2	3	1	2	3	1
48	3	3	3	2	1	2
49	3	4	1	4	3	4
50	3	2	2	2	2	1
51	3	4	5	5	4	5
52	3	3	3	3	3	3
53	5	5	5	5	3	5
54	1	3	2	2	1	3
55	2	5	4	4	3	3

Sin título1

	VARP25	VARP26	VARP27	VARP28	VARP29	VARP30
37	4	4	4	4	1	1
38	3	5	4	4	2	2
39	5	5	4	5	1	2
40	5	5	5	5	3	3
41	5	4	5	2	1	1
42	3	1	5	5	3	2
43	3	1	5	5	1	5
44	1	2	4	4	2	2
45	5	5	5	5	5	2
46	3	1	1	1	1	1
47	1	3	4	3	2	2
48	4	5	1	5	1	1
49	5	5	4	5	1	2
50	1	2	3	4	2	5
51	5	5	5	5	4	4
52	5	5	5	3	1	3
53	5	5	4	3	5	4
54	1	2	2	1	1	2
55	3	1	1	1	1	1

Sin título1

	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6
37	4	2	2	4	3	4
38	3	4	2	3	3	4
39	5	5	4	5	5	4
40	4	4	2	2	1	3
41	4	5	1	1	2	5
42	5	5	5	3	5	4
43	5	5	5	3	1	1
44	4	4	2	2	3	3
45	5	5	4	5	4	4
46	1	1	1	4	4	2
47	5	5	2	3	2	3
48	5	5	1	5	1	1
49	5	5	4	5	5	4
50	4	4	2	2	3	3
51	5	4	2	3	4	5
52	5	5	1	1	5	5
53	5	5	3	3	3	4
54	1	1	1	1	1	2
55	1	1	1	4	4	2

Sin título1

	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12
37	4	4	5	3	4	1
38	3	5	3	3	4	2
39	4	5	4	5	3	2
40	3	4	2	2	5	4
41	4	5	1	1	3	2
42	3	5	3	3	5	4
43	1	1	3	2	2	1
44	2	4	3	2	2	1
45	5	5	3	4	2	5
46	3	1	4	3	5	5
47	3	3	3	3	2	1
48	5	1	5	1	2	5
49	4	5	4	5	2	2
50	2	4	3	2	5	4
51	4	5	2	5	5	4
52	5	5	1	3	1	2
53	3	5	4	4	3	5
54	1	2	1	1	1	2
55	3	1	4	3	3	3

Sin título1

...	VAR13	VAR14	VAR15	VAR16	VAR17	VAR18
37	2	2	2	5	5	5
38	2	1	1	2	4	4
39	4	5	5	5	3	5
40	3	4	5	5	4	5
41	4	5	5	5	3	5
42	3	4	5	5	4	5
43	2	2	2	2	2	1
44	2	2	2	5	5	5
45	2	2	2	5	5	5
46	4	4	5	5	5	5
47	2	2	2	5	5	5
48	4	1	5	5	5	3
49	2	1	3	1	5	5
50	3	4	5	5	4	5
51	4	5	5	5	5	5
52	3	1	1	3	4	5
53	4	3	4	5	4	5
54	2	1	1	1	1	3
55	3	3	5	5	5	5