



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR  
LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL  
DEPORTE DE AREQUIPA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**JULIACA - PERÚ**  
**2025**



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**


**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR**  
**LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL**  
**DEPORTE DE AREQUIPA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:


**Bach. YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE :   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO :   
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO MIEMBRO :   
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS :   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)



**RESOLUCIÓN N°145-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 13 de junio de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 15732, presentado por **YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : miércoles, 18 de junio de 2025
- \* Hora : 09:00 a.m.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*[Signature]*  
Dr. Sc.S. Licimaco Aguilar Pinto  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 045-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 18 de abril 2024

### VISTOS:

El Expediente: **2024-00571** de fecha **16 de enero de 2024**, del **Bach. YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023**; presentado por el (la) **Bach. YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:  
- Deconatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Firma]*  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## RESOLUCIÓN N° 1094-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 03 de noviembre de 2023

**VISTOS:** El proveído de fecha 31 de octubre del año en curso de la Dirección de la Unidad de Investigación y Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° 2023-CU-14369, presentado por el(la) bachiller: **YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**, en el cual comunica cambio de asesor de tesis intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023**.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) recurrente **YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**, comunica que ha realizado el cambio de asesor de tesis, por motivos que el docente ordinario Dra. Yenny Rosario Acero Apaza, no cuenta con disponibilidad de tiempo para el asesoramiento correspondiente según la solicitud del interesado.

Que el docente Dra. Yenny Rosario Acero Apaza, no cuenta con disponibilidad de tiempo para el asesoramiento correspondiente según la solicitud del interesado.

Que el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente aceptar el cambio de asesor de tesis.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe del Director de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR DE TESIS, por los considerandos expuestos.

**SEGUNDO.-** INCLUIR al docente permanente Dr. **ROBBINS FLORES AGUILAR** como asesor de la Propuesta de Investigación, intitulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023**.

**TERCERO.-** Dejar sin efecto la resolución N° 931-2023-D-FCA/UANCV-J de fecha 05 de octubre de 2023, en lo referente al asesor de tesis.

**CUARTO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Dirección de la Escuela Profesional de Administración Y Marketing, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurados (3)  
- Asesor (1)  
- Referencia (1)  
- Copia. Inv. (1)  
- Archivo (CA 1023/1)



## RESOLUCIÓN N.º 931-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de octubre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 077-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-1101, presentado por: YANQUI FLORES YSABEL ALEJANDRA, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) egresado(a): YANQUI FLORES YSABEL ALEJANDRA, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, de acuerdo al acta de supervisión y conformidad de fecha 18 de setiembre de 2023 realizado por el Vicerrectorado de Investigación en la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual, en el desarrollo del punto 2, indica:

*"El director de la Unidad de Investigación Dr. David Juan Gutiérrez Mayta informa integrar a 03 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas miembros del comité investigador a los docentes: - Dr. Roberto Payé Colquehuanca, Dr. Robbins Flores Aguilar, el Mgtr. Jhon Alex Quispe Mejía y accesitario el Dr. Juan Mauricio Pilco Churata; que bajo revisión del CV docente investigador de cada miembro se da conformidad de cumplir con el perfil investigador requerido por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación (...)"*.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-1101, presentado por: YANQUI FLORES YSABEL ALEJANDRA, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 28 de setiembre de 2023, por el docente: Dr. JUAN MAURICIO PILCO CHURATA, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023, presentado por: YANQUI FLORES YSABEL ALEJANDRA para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.



Juliaca, 05 de octubre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	YANQUI FLORES YSABEL ALEJANDRA
Título de la propuesta de investigación:	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
Asesorado por el docente:	Dra. YENNY ROSARIO, ACERO APAZA

**SEGUNDO:** La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

**TERCERO:** DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CERÓN PALACIOS"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Unidad de Investigación (1)  
- Asesor  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
BCQ/vnop.



### INFORME DE ORIGINALIDAD

**25%**

INDICE DE SIMILITUD

**21%**

FUENTES DE INTERNET

**18%**

PUBLICACIONES

**14%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

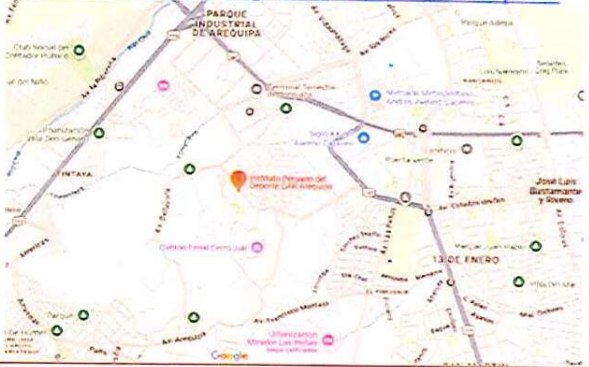
<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.escuelamilitar.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana de Las Americas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.clubensayos.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



## Metadatos Complementarios

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73489181
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0001-5528-6216">https://orcid.org/0009-0001-5528-6216</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6313-4052">https://orcid.org/0000-0002-6313-4052</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
<b>Datos de investigación</b>	



Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: José Luis Bustamante y Rivero</p> <p>Latitud: -16.42908 Longitud: -71.54627 <a href="https://maps.app.goo.gl/bvDGUGtm6xe7CqD59">https://maps.app.goo.gl/bvDGUGtm6xe7CqD59</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2024 - Junio 2025
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Economía, Negocios</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a></p> <p><b>Negocios, Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>
<a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a>	

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Dr. Benigno Calliata Quispe*  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES, identificado con DNI  
Nro. 73489181 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional  
 Programa de Segunda Especialidad,  
 Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico  
denominada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO  
PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 11 de Julio del 2025



Firma del Asesor  
(obligatoria)



Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

La presente tesis es dedicada a la Memoria de mi mamá por concluir mi carrera y lograr titularme y también es dedicada a mi padre por siempre apoyarme en mi educación y en mi crecimiento profesional, por haberme dado una segunda oportunidad.



### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los diferentes docentes que a lo largo de los 5 años me brindaron todo sus conocimientos y su especial apoyo para seguir avanzando, a la Filial Arequipa por ser mi seno formativo.

Agradezco al Dr. Robbins Flores por haberme aceptado como mi asesor de tesis y haberme permitido la oportunidad de recurrir a él y a sus conocimientos científico, permitiendo de esta manera haberme guiado durante el desarrollo de esta tesis.



## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	iii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	vii
CAPITULO I .....	1
EL PROBLEMA .....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	4
1.4. OBJETIVOS .....	5
1.4.1. Objetivo General .....	5
1.4.2. Objetivos Específicos.....	5
1.5. HIPÓTESIS .....	6
1.5.1. Hipótesis General .....	6
1.5.2. Hipótesis Especificas.....	6
1.6. VARIABLES.....	6
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL .....	8
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
2.2 BASES TEÓRICAS.....	15
2.3 MARCO CONCEPTUAL .....	26
CAPITULO III.....	30



PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
3.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN .....	30
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	32
3.6.1. Población .....	32
3.6.1. Muestra .....	32
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO .....	33
3.7.1 Técnica .....	33
3.7.2. Instrumento .....	33
3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTO .....	33
3.8.1. Confiabilidad .....	33
3.8.2. Validez .....	34
3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS .....	34
3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	35
CAPÍTULO IV .....	40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	40
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	40
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	46
CONCLUSIONES .....	49
RECOMENDACIONES .....	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	51
ANEXOS .....	59



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Cuadro de operacionalización de Variables de la Investigación .....	7
<b>Tabla 2</b> Contrastación de la Hipótesis general .....	36
<b>Tabla 3</b> Contrastación de la Hipótesis Especifica 1 .....	37
<b>Tabla 4</b> Contrastación de la Hipótesis Especifica 2 .....	38
<b>Tabla 5</b> Contrastación de la Hipótesis Especifica 3 .....	39
<b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov .....	40
<b>Tabla 7</b> Correlación entre Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral .....	41
<b>Tabla 8</b> Correlación entre Consideración Individualizada y Bienestar Laboral .....	42
<b>Tabla 9</b> Correlación entre Estimulación Intelectual y Bienestar Laboral .....	43
<b>Tabla 10</b> Correlación entre Liderazgo Inspiracional y Bienestar Laboral .....	44



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Diseño de investigación .....	32
<b>Figura 2</b> Diagrama de dispersión entre el Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral .....	41
<b>Figura 3</b> Diagrama de dispersión entre la Consideración Individualizada y Bienestar Laboral .....	42
<b>Figura 4</b> Diagrama de dispersión entre Estimulación Intelectual y Bienestar Laboral .....	43
<b>Figura 5</b> Diagrama de dispersión entre Liderazgo Inspiracional y Bienestar Laboral .....	45



## RESUMEN

La investigación actual se titula “liderazgo transformacional y bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte Arequipa”, se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023. Se trabajó con una muestra de 100 trabajadores del Instituto Peruano del Deporte. La investigación adoptó una metodología cuantitativa, hipotético – deductivo de tipo básico, empleando un diseño no experimental y de alcance correlacional. La técnica para la recopilación de los datos fue la encuesta y la herramienta empleada fue el formulario. Los hallazgos alcanzados revelaron que existe una relación moderadamente positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral tal como lo consta la correlación Rho de Spearman obteniendo un coeficiente de correlación de 0.615 con un valor p de 0.000. Significando que en tanto se mejora el liderazgo transformacional, el bienestar laboral también tiende a aumentar significativamente. Confirmando de esta manera que se acepta la hipótesis general que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte Arequipa, 2023.

**Palabras clave.** Liderazgo transformacional y bienestar laboral.



## ABSTRACT

The current research is titled "Transformational Leadership and Workplace Well-being at the Peruvian Sports Institute in Arequipa." The main objective was to determine the relationship between transformational leadership and workplace well-being at the Peruvian Sports Institute in Arequipa, 2023. The study was conducted with a sample of 100 employees from the Peruvian Sports Institute. The research adopted a quantitative, basic hypothetical-deductive methodology, employing a non-experimental, correlational design. The data collection technique was a survey, and the tool used was a form. The findings revealed a moderately positive and significant relationship between transformational leadership and workplace well-being, as evidenced by Spearman's Rho correlation, obtaining a correlation coefficient of 0.615 with a p-value of 0.000. This means that as transformational leadership improves, workplace well-being also tends to increase significantly. Thus confirming the acceptance of the general hypothesis that there is a significant relationship between transformational leadership and workplace well-being at the Peruvian Sports Institute, Arequipa, 2023.

**Keywords.** Transformational leadership and workplace well-being.



## INTRODUCCIÓN

El liderazgo y el bienestar laboral son dos componentes fundamentales en la gestión y el desarrollo de cualquier organización, ya que tienen influencia directa en la eficiencia, el rendimiento y el bienestar de sus empleados. En pleno siglo XXI, donde la dinámica laboral se ha vuelto cada vez más compleja y desafiante, el papel de los líderes y la atención al bienestar de los empleados se han convertido en temas de creciente interés y preocupación. Esta tesis se adentra en la intersección de estos dos elementos cruciales, centrándose en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.

Cuando se hace referencia al liderazgo transformacional, se hace hincapié a la manera en la que se inspira, motiva y estimula el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, esta forma de liderar ha demostrado impactar significativamente en la cultura organizativa y el rendimiento de los empleados. En contraste el bienestar laboral es crucial en una institución y se relaciona directamente con su satisfacción, salud y rendimiento del trabajador en el lugar de trabajo. En este contexto, el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa representa un caso de estudio particularmente relevante, dado su papel central es la promoción de la actividad deportiva y física en la región, así como su responsabilidad en el desarrollo de sus trabajadores.

El estudio cuyo propósito principal fue determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y el bienestar ocupacional en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa. Se realizó una búsqueda bibliográfica, la recopilación de datos empíricos y un análisis riguroso, se pretendió comprender cómo el llevar la práctica de un liderazgo transformacional puede influenciar en la felicidad de los trabajadores en esta institución deportiva de renombre.

Al abordar este tema, se expandió el entendimiento cuyo campo fue el manejo del liderazgo y la gestión de recursos humanos, se brindó recomendaciones prácticas



para optimizar el entorno de trabajo y promover el bienestar de los empleados en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa. A medida que el tiempo transcurre, se destaca cada vez más la importancia de un liderazgo transformacional efectivo como motor de un entorno laboral saludable y productivo.



## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Maraboto (2021) refiere que el liderazgo innovador es una modalidad en la cual despiertan, animan e impulsan a los miembros de su equipo con el fin de estimular la innovación y promover cambios significativos en la organización. Este enfoque de gestión busca fomentar un ambiente en el que los colaboradores experimenten empoderamiento para así aportar ideas creativas y soluciones novedosas a los desafíos que enfrenta la empresa. En lugar de limitarse a mantener el statu quo o seguir las prácticas habituales, el liderazgo transformacional impulsa a los empleados a pensar de manera audaz y visionaria, y establece metas desafiantes, al mismo tiempo que brinda el apoyo necesario para alcanzarlas. Esto no solo motiva a los empleados a superar sus propias limitaciones, sino que también les permite experimentar un sentido de propósito y logro en su trabajo.

El bienestar laboral en una entidad se refiere a la aplicación de tácticas orientadas a optimizar el bienestar de los trabajadores, abarcando aspectos relacionados con su desarrollo profesional, personal y familiar. Esto implica ofrecer oportunidades para el crecimiento en el ámbito laboral, brindar atención



a la salud física y mental, y respaldar la armonización entre el ámbito laboral y personal. En síntesis, el propósito es crear un ambiente donde los colaboradores experimenten un sentido de aprecio y tengan la posibilidad de alcanzar su máximo potencial, lo cual no solo favorece a los trabajadores, de igual manera puede tener un efecto favorable en el rendimiento y la prosperidad a largo plazo para la entidad (Rada, 2021).

Según la Organización de las Naciones Unidas (2020) refiere que, en el contexto internacional, el liderazgo transformador y el bienestar en el trabajo son dos factores de gran relevancia, la problemática asociada a estas dos variables radica en la búsqueda constante de entornos laborales más productivos, saludables y satisfactorios para los empleados. Según la ONU, el bienestar laboral es una preocupación creciente a nivel mundial a causa de sus impactos directos en el bienestar físico y emocional de los colaboradores, así como en la eficacia de las organizaciones. La falta de bienestar laboral puede dar lugar a altos niveles de estrés, agotamiento y descontento entre los trabajadores, lo que a su vez puede influir de manera desfavorable la efectividad del trabajo y la retención de talento.

En el contexto nacional el Perú no es ajeno a esta problemática según una publicación del Diario el Peruano el 70% de los trabajadores peruanos sufren de estrés laboral así mismo dio a conocer que muchas organizaciones enfrentan desafíos significativos para establecer acciones que fomenten el entusiasmo, la dedicación y el desarrollo integral de los colaboradores. Además, se detecta que el bienestar laboral no siempre es una prioridad en muchas empresas, lo que puede resultar en niveles de insatisfacción, estrés laboral y una falta de equilibrio entre la vida propia y profesional (Hurtado, 2020).



La problemática que se observó en el Instituto Peruano del Deporte radicó en la intersección del liderazgo innovador y el bienestar ocupacional. Existe una falta de perspectiva en la aplicación de acciones de liderazgo transformacional que promuevan la motivación, el bienestar y desarrollo integral de los empleados. Además, el bienestar laboral no está siendo abordado de manera integral, lo que resulta en niveles de estrés y descontento entre el personal. Esta situación afecta negativamente la calidad del ambiente laboral, la productividad y la retención de talento en la institución. Se hace necesario abordar esta problemática para lograr un entorno laboral más saludable y productivo.

## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023?

### *Formulación específica*

¿De qué forma la consideración individualista se relaciona con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte?

¿De qué forma la estimulación intelectual se relaciona con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte?

¿De qué forma el liderazgo inspiracional se relaciona con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

#### *Justificación Práctica*

La relevancia de este estudio radicó en el papel fundamental que desempeña el Instituto Peruano del Deporte en la promoción de la actividad deportiva en la sociedad. Para cumplir con esta misión, es esencial contar con líderes que no solo sean eficientes en su gestión, sino que también tengan la capacidad de proporcionar a los colaboradores la orientación y el estímulo necesarios para alcanzar su capacidad máxima y mantener una actitud positiva en su entorno laboral. Esta investigación pretendió arrojar luz sobre cómo este estilo de liderazgo puede generar un efecto favorable en la satisfacción laboral de los colaboradores en este contexto.

#### *Justificación Teórica*

Desde una perspectiva teórica, este estudio se fundamentó en las teorías del liderazgo transformacional, las cuales sostienen que el liderazgo efectivo trasciende la mera supervisión y se centra en animar e impulsar a los trabajadores para alcanzar un rendimiento excepcional. Asimismo, se respaldó en la teoría del bienestar laboral, que resalta la trascendencia de generar un entorno de trabajo saludable y satisfactorio como medio para impulsar la productividad y retener a los empleados. Esta investigación también tuvo como objetivo enriquecer la literatura académica al profundizar en la aplicación e interconexión de estas teorías en un contexto específico, lo que contribuye a mejorar nuestra comprensión de la gestión del talento humano en organizaciones.

#### *Justificación Metodológica*

La elección metodológica se centró exclusivamente en el enfoque cuantitativo y el uso de encuestas como la principal herramienta para recopilar



datos en esta investigación. Esta decisión se basó en razones específicas. En primer lugar, el enfoque cuantitativo brindó la capacidad de obtener datos objetivos y medibles relacionados con el impacto del liderazgo transformador en el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa. Mediante herramientas de medición de medición y preguntas estructuradas en las encuestas, se pudo recopilar datos cuantitativos que permitirán un análisis estadístico sólido y la identificación de patrones claros. En segundo lugar, las encuestas fueron una herramienta eficaz para obtener información de una muestra

representativa de empleados de la institución, la cual facilitó la generalización de los resultados a toda la población. Esto fue crucial para obtener una perspectiva completa de la correlación entre los factores estudiados y para asegurar que los hallazgos sean aplicables de manera más amplia.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la consideración individualizada y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.

Determinar la relación entre el liderazgo inspiracional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.



## 1.5. HIPÓTESIS

### 1.5.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023.

### 1.5.2. Hipótesis Especificas

La consideración individualizada se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

La estimulación intelectual se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

El liderazgo inspiracional se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

## 1.6. VARIABLES

Variable 1: Liderazgo Transformacional.

Variable 2: Bienestar Laboral.

### 1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Cuadro de operacionalización de Variables de la Investigación*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>V1: Liderazgo transformacional</b>	El liderazgo transformacional, según lo planteado por Varela (2021), se caracteriza por ser un estilo orientado a inspirar, motivar y movilizar a los colaboradores con el propósito de generar cambios sustanciales y positivos, tanto a nivel individual como organizacional. Este tipo de liderazgo responde a necesidades organizacionales vinculadas a la innovación y al desarrollo profesional. En consecuencia, el líder transformacional debe poseer la capacidad de influir positivamente en su entorno, de estimular el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores.	Consideración individualista	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Demostración de interés por las necesidades</li> <li>✓ Ofrecimiento de apoyo personalizado</li> <li>✓ Reconocimiento y valoración</li> </ul>	Ordinal
		Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fomento de la creatividad y la innovación</li> <li>✓ Estímulo a la búsqueda de soluciones novedosas</li> <li>✓ Promoción de un ambiente en el que se cuestionen las suposiciones</li> </ul>	Ordinal
		Liderazgo inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación efectiva</li> <li>✓ Inspiración de entusiasmo</li> <li>✓ Modelado de valores y comportamientos</li> </ul>	Ordinal
<b>V2: Bienestar Laboral</b>	Conforme a las ideas presentadas por Monroy (2019), Lo define como el estado en donde los colaboradores se sienten satisfechos, cómodos y equilibrados en el entorno donde realizan sus tareas. Asimismo, en la actualidad diversas empresas están proporcionando una variedad de ventajas a sus trabajadores que tienen la capacidad de mejorar su calidad de vida y establecer un entorno laboral favorable.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Oportunidad</li> <li>✓ Flexibilidad</li> <li>✓ Reconocimiento</li> <li>✓ Salario</li> </ul>	Ordinal
		Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autonomía</li> <li>✓ Desarrollo</li> <li>✓ Trabajo en equipo</li> </ul>	Ordinal

*Nota:* Elaboración Propia



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### *A nivel Internacional.*

Vera (2021) en su investigación tuvo el objetivo fundamental de determinar cuáles de las dimensiones del liderazgo transformacional ejercen una mayor influencia en la satisfacción laboral del personal que trabaja en la industria atunera de Manta. El propósito subyacente era recopilar información que pudiese contribuir a mejorar el rendimiento tanto en el ámbito laboral como empresarial en este sector. Este estudio utilizó el método cuantitativo, de corte transversal y de naturaleza descriptiva. La población y su muestra estuvo conformadas por un total de 350 empleados de las industrias atuneras de la región. El análisis de los resultados se enfocó en evaluar cómo el liderazgo transformador está vinculado con la satisfacción y el bienestar de los trabajadores en las diversas áreas laborales de la industria pesquera. Luego de realizar procesos y cálculos estadísticos, se concluyó que, efectivamente, existe una correlación entre estas dos variables. Esta conclusión se fundamentó en la utilización del índice de correlación Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0.274. Por lo tanto, dicho valor señala una relación lineal, positiva y de baja magnitud entre los



factores analizados. Además, se destacó que el umbral de significación fue de 0.000.

Según Herrera (2021) en su tesis tuvo el objetivo principal de investigar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo en estudiantes de educación superior del programa de psicología. El enfoque empleado en esta investigación fue de naturaleza mixta. La muestra estuvo conformada por 23 estudiantes donde se aplicó una entrevista y un cuestionario. Finalmente, los resultados que obtuvo de la comparación de los grupos fue que presentan el liderazgo transformacional, marcado por comportamientos que fortalecen la motivación.

En su investigación Xuan et al. (2025), tuvo como objetivo analizar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral, considerando el papel mediador del compromiso laboral, la motivación laboral y la cultura organizacional. El enfoque empleado fue cuantitativo, y la muestra estuvo conformada por 341 participantes del Delta del Mekong, Vietnam, quienes respondieron cuestionarios previamente distribuidos. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional tiene un efecto directo limitado sobre el desempeño y el compromiso laboral, aunque mostró un impacto moderado en la motivación laboral y una influencia significativa en la cultura organizacional. Asimismo, se evidenció que el compromiso, la motivación y la cultura organizacional median la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño.

Conforme Ahmed et al. (2023), en su investigación se propusieron analizar el efecto del liderazgo transformacional sobre el bienestar de los empleados del sector hotelero, enfocándose además en el papel mediador que

desempeñan el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, tanto de manera individual como secuencial. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, con una muestra compuesta por 403 trabajadores de hoteles cinco estrellas en Arabia Saudita, a quienes se aplicó un cuestionario en línea. De los resultados obtenidos revelaron que el liderazgo transformacional incide positivamente en el bienestar psicológico de los empleados. Asimismo, se evidenció que tanto el compromiso como la satisfacción laboral actúan como variables mediadoras significativas en dicha relación, siendo el compromiso el mediador más influyente.

De acuerdo a Sun et al. (2025), su investigación tuvo como objetivo general analizar la influencia del liderazgo transformacional ejercido por los rectores universitarios sobre el bienestar ocupacional del profesorado. El enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo, y la muestra estuvo conformada por 555 docentes pertenecientes a distintas instituciones de educación superior de la provincia de Shandong, en China, quienes participaron mediante una encuesta aplicada en línea. Los hallazgos evidenciaron que el liderazgo transformacional tiene un efecto directo y positivo sobre el bienestar del profesorado, además que tanto la redefinición de puestos de trabajo como la percepción de eficacia docente funcionan como mecanismos de mediación parciales en esta relación.

#### *A Nivel Nacional*

De acuerdo a Guibovich (2019) en su tesis, se propuso establecer una correlación entre el liderazgo transformacional y el nivel de motivación laboral del personal médico que trabaja en el hospital de Huaycán. La metodología fue básica cuantitativa, La población la conformó 50 médicos empleados en el hospital, y



para la obtención de datos, se utilizó un formulario estructurado. Finalmente, se obtuvo un índice de correlación de Rho de Spearman de 0.412 determinando este hallazgo una vinculación relevante entre las variables.

Siguiendo a Guevara (2019) en su tesis se propuso identificar la conexión entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L en Lambayeque. El estudio fue descriptivo relacional, estando la muestra conformada por 30 trabajadores. La recolección y obtención de datos se realizó a través de un formulario. Al final, los hallazgos indicaron que efectivamente existe una conexión entre el liderazgo transformador y el rendimiento en el trabajo.

De acuerdo a Landa (2022) en su tesis tuvo como propósito fundamental de investigación examinar la evidencia empírica que se halla en publicaciones académicas vinculadas al liderazgo y su impacto en el bienestar de los subordinados. De la revisión bibliográfica con fuentes de información consultadas incluyeron las plataformas de datos Scopus y EBSCOhost. Se eligieron específicamente 10 publicaciones científicas que trataban la conexión entre el liderazgo y el bienestar de los empleados en el contexto organizacional. Los resultados de revisión evidenciaron que el comportamiento de los líderes hacia sus subordinados conlleva a una influencia significativa en el bienestar, el impulso y la complacencia de los empleados en el contexto organizacional.

De acuerdo a Rodríguez y Cruz (2024), en el estudio que desarrollo se estableció como objetivo principal analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de desempeño laboral del área administrativa de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, durante el año 2023. La investigación se basó en un diseño no experimental con enfoque cuantitativo y



de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 204 colaboradores seleccionados mediante un procedimiento de muestreo aleatorio simple. En cuanto a la recolección de datos se empleó dos cuestionarios. Los datos obtenidos fueron procesados a través de la prueba estadística Rho de Spearman, arrojando una correlación positiva de magnitud moderada, equivalente al 45 %, lo que condujo a la validación de la hipótesis general planteada.

El autor Vera (2021) su investigación tuvo como objeto principal establecer una conexión entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la empresa de contrata minera New Horus en el año 2021. Fue de tipo relacional no experimental. La muestra incluyó a 105 participantes, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario para recopilar los datos. Los hallazgos del estudio revelaron que se presenta una vinculación relevante entre el liderazgo transformador y el bienestar laboral de los colaboradores de la empresa minera (Chi-cuadrado,  $p < 0.001$ ), estableciendo un nivel de significancia menor a 0.05.

#### *A Nivel Local*

De acuerdo a Larico (2022), en su tesis se planteó analizar cómo el liderazgo y los procesos de toma de decisiones inciden en el fortalecimiento del clima organizacional en una universidad. El enfoque metodológico empleado fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental. La población muestral estuvo conformada por 27 docentes de dicha facultad evaluados a través de una encuesta. Los resultados obtenidos permitieron concluir que la implementación de estrategias de liderazgo integrales, combinadas con mecanismos participativos de toma de decisiones, influyen positivamente en la consolidación



de un clima organizacional saludable y colaborativo en el contexto universitario analizado.

De acuerdo a Loja (2023), en su tesis se planteó como objetivo principal analizar el efecto que ejerce el liderazgo transformacional sobre el trabajo en equipo del personal de enfermería en una clínica. El estudio se enmarcó dentro de una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo básico de nivel correlacional causal explicativo y de diseño no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo integrada por 53 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó el instrumento de dos cuestionarios. Se concluyó que el liderazgo transformacional incide significativamente en la calidad del trabajo colaborativo entre los miembros del equipo de enfermería, resaltando que la estimulación intelectual, la consideración individual y motivación inspiracional tienen un efecto significativo en el trabajo en equipo de dicho personal.

Según Montenegro (2018) en su tesis tuvo como objetivo general analizar la relación entre el liderazgo transformacional, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores del Poder Judicial. En cuanto a la metodología usada fue de nivel correlacional. La muestra consistió en 108 colaboradores diseñándose un cuestionario específico para medir las cuatro variables de interés. De los resultados del estudio arrojaron las siguientes relaciones: Conexión favorable entre liderazgo transformador y confianza en el líder: Los colaboradores tienden a confiar más en líderes que adoptan un enfoque transformacional. Relación positiva entre liderazgo transformacional y bienestar psicológico: Un liderazgo transformacional está asociado con un mayor bienestar emocional y mental de los trabajadores. Correlación negativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.



Según Ortiz (2024), en su tesis se planteó como objetivo examinar la asociación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Hunter durante el año 2024. La investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño observacional de carácter prospectivo y un análisis bivariado. La población del estudio estuvo constituida por 121 trabajadores de salud, quienes fueron evaluados mediante la aplicación de una escala. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional fue percibido como elevado por la mayoría del personal, especialmente en dimensiones como la motivación inspiradora, consideración individualizada e influencia idealizada, superando el 68 % en cada caso. Evidenciando también la relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción.

De acuerdo a Yallercco y Umire (2020), en su investigación se planteó como objetivo general analizar la relación existente entre el estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería. La metodología a usar en la investigación fue bajo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de alcance correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 120 enfermeros, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado. El análisis estadístico indicó una correlación positiva media y estadísticamente significativa (Coeficiente de Rho Spearman 0.478,  $p=0.00<0.05$ ). Concluyéndose, que el liderazgo transformacional influye de manera relevante en la percepción de satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería en dicha red de salud.



## 2.2 BASES TEÓRICAS

### *Liderazgo Transformacional*

Según Varela (2021) el liderazgo transformador se presenta como un tipo de liderazgo enfocado en inspirar y motivar a los individuos, con el propósito de lograr cambios sustanciales y positivos, tanto a nivel individual como en el seno de la organización. A diferencia de meramente supervisar tareas, este enfoque implica la creación de una visión compartida y estimulante del futuro, promoviendo la creatividad y capacitando a los integrantes del equipo para que logren su máximo desarrollo. Los líderes transformacionales se dedican a elevar el ánimo, fomentar la motivación intrínseca y cultivar un sentimiento de propósito y dedicación en sus colaboradores, con la meta de alcanzar objetivos ambiciosos y generar un impacto duradero en la organización y en las personas que la integran. Este enfoque demuestra ser especialmente eficaz en contextos que buscan la innovación, el cambio organizacional y una participación activa de los empleados.

Para John Kotter citado en Gómez (2018) lo describe como un enfoque de liderazgo en el que un líder promueve una motivación significativa, con el propósito de generar un cambio positivo tanto a nivel personal como en el contexto de la organización. Este enfoque implica la formulación de una visión inspiradora y compartida, fomentando la colaboración y la creatividad, así como empoderando a los integrantes del grupo para que logren su mayor rendimiento. Los líderes transformacionales buscan elevar la moral, fomentar la motivación interna y promover un sentido de propósito y compromiso en sus colaboradores, con el fin de alcanzar metas ambiciosas. De esta manera, generan un impacto duradero en la organización y sus miembros.



Jiménez (2020), hace referencia al estado de salud mental y emocional de una persona. Implica lograr un equilibrio y satisfacción en las emociones y estados mentales, lo que se traduce en la capacidad de manejar el estrés, mantener relaciones saludables, afrontar desafíos con resiliencia y experimentar una sensación general de bienestar. El bienestar emocional también incluye la comprensión y manejo de las propias emociones, así como la exploración de formas saludables para enfrentar el estrés y mantener una actitud positiva. Es un componente fundamental para llevar una vida plena y productiva, influyendo en el bienestar general en diversas áreas como el laboral, las relaciones personales y el bienestar físico.

### ***Importancia del Liderazgo Transformacional***

Benavides et. al. (2019), señalan que la relevancia del liderazgo transformacional se caracteriza por inspirar a los miembros de una organización, lo que resulta en equipos de trabajo más comprometidos y productivos, un entorno laboral más positivo y una mayor capacidad de innovación. Este estilo de liderazgo no solo contribuye al éxito a corto plazo de una organización, asimismo, desempeña un rol clave en el crecimiento de líderes futuros y en la adaptabilidad de la organización ante cambios y desafíos, lo que asegura un éxito sostenible a largo plazo.

El liderazgo transformacional es esencial en el contexto organizacional debido a su capacidad para motivar, comprometer y elevar el rendimiento de los empleados. Los guías transformadores inspiran a sus colaboradores al comunicar una visión inspiradora, fomentando la innovación y el desarrollo de habilidades, lo que contribuye a un clima laboral positivo y a una cultura de respeto. Además, en tiempos de cambio, estos líderes son cruciales para dirigir la organización

hacia nuevas direcciones. También desempeñan un papel en la responsabilidad social corporativa y la ética empresarial, lo que puede generar un efecto favorable en la sociedad en general (Varela, 2021).

### ***Componentes del Liderazgo Transformacional***

Los elementos que componen el liderazgo transformacional incluyen los siguientes:

#### **a) Consideración Individualizada**

De acuerdo a García (2022), refiere a estilo de liderazgo que se enfoca en prestar atención y tomar en cuenta las necesidades, capacidades y características individuales de los miembros de un grupo o equipo. En lugar de tratar a todos de la misma manera, los líderes que practican la consideración individualizada reconocen las diferencias entre las personas y adaptan su liderazgo en función de esas diferencias.

Esto implica comprender las fortalezas y debilidades de cada individuo, ofrecer apoyo personalizado y crear un entorno que fomente el crecimiento y desarrollo de cada miembro del equipo. La consideración individualizada busca empoderar a los empleados al valorar sus contribuciones únicas y ayudarles a alcanzar su máximo potencial.

#### **b) Estimulación Intelectual**

Según los autores Navia y Ramírez (2020), indican que es un aspecto del liderazgo transformacional que involucra incitar y motivar a los seguidores a reflexionar de forma innovadora y a desafiar las normas establecidas. Los líderes que aplican la estimulación intelectual crean un entorno en el cual se fomenta el pensamiento crítico, la innovación y la generación de nuevas ideas. Su objetivo es ampliar las perspectivas de los seguidores,

alentándolos a explorar soluciones novedosas, abordar desafíos desde diversas perspectivas y superar las limitaciones tradicionales.

**c) Liderazgo Inspiracional**

El autor Rojero (2019), define el liderazgo inspiracional como una forma de liderazgo que tiene una influencia constructiva en los demás. Los líderes inspiracionales buscan crear un impacto emocional y motivacional en sus seguidores al comunicar una visión convincente, sólidos valores y un propósito significativo.

Su objetivo es generar entusiasmo y compromiso en el equipo, impulsando a los individuos a superar desafíos y a esforzarse por alcanzar metas más allá de lo común. Mediante su ejemplo, habilidades de comunicación efectiva y capacidad de conexión emocional, los líderes inspiracionales fomentan una cultura de colaboración, crecimiento personal y logros compartidos en la organización.

***Principios del Liderazgo Transformacional***

Para Maxwell (2009) citado por Romero y Campana (2022) argumenta que se apoya en una serie de principios que se expresan de la siguiente manera:

- a) Reconocer y apreciar las capacidades de los seguidores, lo que implica valorar sus habilidades y contribuciones individuales.
- b) Promover el desarrollo individual de cada integrante del equipo de trabajo, lo que significa brindar oportunidades y apoyo para que cada persona alcance su máximo potencial.
- c) Asignar a cada miembro del personal a roles que capitalicen sus fortalezas, asegurando que estén trabajando en áreas donde son más competentes y efectivos.

- d) Servir como un modelo de comportamiento deseado, demostrando con acciones la conducta que se espera de los demás.
- e) Comunicar y transmitir una perspectiva inspiradora que impulse a los seguidores a alcanzar objetivos compartidos.
- f) Reconocer y recompensar los logros y resultados, lo que incentiva el esfuerzo y la excelencia en el rendimiento de los integrantes del grupo.

### ***Proceso del Liderazgo Transformacional***

Lussier y Achua citados por Rojas et. al. (2020) describen un proceso de liderazgo transformacional compuesto por cuatro etapas esenciales:

- a) **Análisis de la situación:** En esta fase inicial, el guía transformacional emplea una evaluación exhaustiva del estado actual de la organización, identificando áreas de interés. Durante esta etapa, se establecen objetivos y se planifican acciones concretas para implementar cambios en el contexto organizacional.
- b) **Detección de causas:** Después de evaluar la circunstancia, el guía identifica las probables razones que han llevado a la organización a su situación presente. Es crucial que el líder muestre empatía y escuche activamente a los miembros del equipo, especialmente cuando surgen problemas dentro de los grupos, para comprender las raíces de los desafíos.
- c) **Estimulación y participación:** El líder transformacional fomenta la participación activa de todo su equipo de trabajo, promoviendo un ambiente en el que los miembros puedan intercambiar ideas y contribuir al proceso de cambio. Se reconoce que el exceso de autoridad puede disminuir la motivación de los seguidores, por lo que se busca involucrar a todos en el proceso de toma de decisiones.

d) **Generación de cambios:** Una vez superados los pasos previos, el líder transformador sugiere respuestas a los problemas identificados. En esta etapa, es fundamental lograr un consenso entre los miembros del equipo para garantizar que el cambio sea aceptado y que no surjan obstáculos en el futuro.

### ***Características del Líder Transformacional***

Conforme a Maraboto (2021), se pueden identificar las cualidades distintivas de un líder transformacional que lo diferencian de otros estilos de liderazgo. Un líder transformacional:

- a) Estimula la motivación y promueve el desarrollo positivo en sus seguidores.
- b) Modela elevadas normas éticas dentro de la organización y promueve esos mismos principios entre los demás integrantes.
- c) Se distingue por establecer un entorno laboral basado en la ética, con valores, prioridades y estándares claramente definidos.
- d) En el contexto de la cultura organizacional, este tipo de líder anima a los empleados a pasar de un enfoque individual a uno orientado al bien común.
- e) Valora la honestidad, la colaboración y la comunicación transparente dentro de la organización.
- f) A pesar de brindar orientación y mentoría, otorga a los trabajadores libertad para decidir y afrontar responsabilidades.

### ***Bienestar Laboral***

Según el autor Monroy (2019) en la actualidad, diversas organizaciones están ofreciendo una gama de beneficios a sus empleados que ayudan a optimizar su calidad de vida y a crear un ambiente laboral positivo. Teniendo un impacto

significativo en la productividad, ya que promueve un sentido de pertenencia hacia la empresa y facilita su crecimiento y desarrollo.

El bienestar laboral se define como el estado en el que los trabajadores se sienten satisfechos, cómodos y equilibrados en el entorno en el que realizan sus tareas. Engloba diversos elementos corporales, emocionales, sociales y mentales que afectan el nivel de vida de los empleados en su lugar de trabajo. El bienestar laboral involucra aspectos como la seguridad en el trabajo, la salud mental y física, la satisfacción laboral, las relaciones con los compañeros, la armonía entre la vida personal y laboral, y las oportunidades para crecer profesionalmente.

En cuanto al Bienestar laboral Abraham Maslow citado en Miranda (2019), en su teoría de la pirámide de necesidades, donde afirma que las personas tienen diversas necesidades que deben cubrir para lograr su máximo desarrollo, para Maslow es crucial comprender y atender las necesidades de los empleados con el fin de fomentar un entorno laboral saludable y eficiente.

Dentro del ámbito del bienestar laboral, la teoría de Maslow propone que es esencial comprender y atender las demandas de los colaboradores para promover un entorno laboral sano y eficiente.

Su jerarquía de necesidades se compone de cinco niveles:

- a) **Necesidades Fisiológicas:** Estas son fundamentales para la supervivencia, como el alimento, agua, refugio y descanso. En el contexto laboral, proveer condiciones adecuadas para cumplir con estas necesidades (salarios justos, pausas adecuadas, entorno de trabajo seguro) contribuye al bienestar de los empleados.

- b) **Necesidades de Seguridad:** Este tipo de necesidades abarca la seguridad física y emocional, así como la estabilidad en el trabajo. Los empleados necesitan sentir que están protegidos en su entorno laboral y tener confianza en su futuro dentro de la organización.
- c) **Necesidades Sociales o de Pertenencia:** Las relaciones sociales y el sentido de pertenencia son esenciales para el bienestar en el trabajo. Un ambiente que fomente la colaboración, el apoyo y relaciones positivas entre colegas puede mejorar el bienestar emocional de los empleados.
- d) **Necesidades de Estima:** Esto involucra el reconocimiento y apreciación tanto propia como de los demás. Los empleados que perciben que su trabajo es valorado y respetado tienden a tener una mayor autoestima y satisfacción laboral.
- e) **Necesidades de Autorrealización:** Las necesidades de autorrealización comprenden la expresión creativa, el logro personal, la autoestima, la moralidad, la aceptación de la realidad y la apreciación de la belleza, según la perspectiva de Maslow. Aquellas personas que satisfacen estas necesidades experimentan una sensación de cumplimiento y armonía consigo mismas. Suelen ser más creativas, productivas y enfocadas en el logro de sus objetivos.

### ***Componentes del Bienestar Laboral***

Los componentes que comprenden el bienestar laboral y sus implicancias son los siguientes:

#### **a) Satisfacción Laboral**

La satisfacción según Delgado y Gahona (2022) la definen como una sensación de bienestar y contento que surge cuando se cumplen las



necesidades, deseos o expectativas de una persona. Este estado emocional y mental se manifiesta cuando alguien se siente complacido en relación con diferentes aspectos de su vida, ya sea en el ámbito laboral, en las relaciones personales, en los logros individuales y otros elementos relevantes. En síntesis, se refiere a la actitud que tienen los empleados antes las experiencias diarias en el trabajo la cual está relacionada con su compromiso y motivación.

La satisfacción está estrechamente ligada al punto en que se alcanzan las metas y propósitos individuales, así como a la visión global del bienestar general. Su intensidad y duración pueden variar, y este sentimiento se nutre tanto de factores internos (como valores y aspiraciones personales) como externos (como logros concretos y reconocimiento).

Asimismo, se define como la respuesta emocional que los trabajadores tienen en su entorno laboral, y esta puede variar de persona a persona. La evaluación, ya sea positiva o negativa, está determinada tanto por factores internos de la organización como por la habilidad de los trabajadores para realizar sus tareas de manera eficiente. (Gómez, 2022).

#### **b) Entorno Laboral**

Conforme al entorno laboral para Perilla y Gómez (2018), hacen referencia al contexto en el cual las personas desarrollan sus actividades laborales en una organización. Engloba todos los aspectos físicos, sociales, culturales y psicológicos que afectan la vivencia de los empleados mientras llevan a cabo sus responsabilidades laborales. Esto abarca desde la estructura de las instalaciones y la disposición de los espacios de trabajo, hasta la interacción

entre compañeros, el clima organizacional, las políticas de la organización y la manera en que se gestionan las relaciones laborales.

### ***Enfoques para el Estudio de la Satisfacción Laboral***

Desde el inicio del siglo XX, la comunidad científica ha mostrado un claro interés en investigar enfoques para poder estudiar la satisfacción laboral, a continuación, se describirán estos enfoques (Pujol, 2018):

#### **a) El Enfoque Situacional**

El enfoque situacional se centra en la creencia de que la satisfacción laboral de los empleados se deriva principalmente de factores ambientales y situacionales en el lugar de trabajo. Según esta perspectiva, la satisfacción laboral está influenciada por elementos como la remuneración, las circunstancias laborales, las interacciones con colegas y supervisores, las posibilidades de ascenso y otros aspectos del entorno laboral. La investigación que adopta este enfoque busca identificar los elementos específicos del contexto laboral que tienen un impacto en la satisfacción de los empleados y, a partir de esta comprensión, propone mejoras en las condiciones laborales para aumentar la satisfacción.

#### **b) El Enfoque Disposicional**

El enfoque disposicional se enfoca en la idea de que las características individuales de los empleados, como rasgos de personalidad, actitudes y valores personales, son los principales determinantes de su satisfacción en el trabajo. En este contexto, las diferencias personales, como el optimismo, la autoestima y la orientación hacia el logro, son consideradas factores clave en la determinación de la satisfacción laboral. Los estudios que siguen esta

perspectiva buscan comprender cómo estas diferencias individuales influyen en la satisfacción laboral de los empleados.

**c) El Enfoque Interaccionista**

El enfoque interaccionista argumenta que tanto los factores situacionales como los disposicionales interactúan para influir en la satisfacción laboral. Según esta perspectiva, la satisfacción en el trabajo resulta de una compleja interacción entre las condiciones laborales y las características personales de los empleados. Se reconoce que no existe una única explicación para la satisfacción laboral y que las personas pueden reaccionar de manera diferente a las mismas situaciones laborales debido a sus diferencias individuales. La investigación basada en este enfoque busca identificar cómo las características personales y las condiciones laborales se combinan para determinar la satisfacción en el trabajo, teniendo en cuenta la naturaleza multifacética y dinámica de este fenómeno.

***Importancia de la Satisfacción y Bienestar Laboral***

Radica en su influencia directa en la retención del personal, la productividad y el rendimiento en el lugar de trabajo. Los trabajadores satisfechos y motivados son más propensos a permanecer en sus puestos, desempeñarse de manera eficiente y contribuir al éxito de la empresa, lo que crea un ambiente laboral más saludable y productivo. La satisfacción laboral también puede mejorar la calidad de vida de los empleados, fomentar un balance entre la vida personal y laboral, reducir el estrés laboral (Hernández V. , 2021).

## 2.3 MARCO CONCEPTUAL

### *Burnout Laboral*

Según la definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (2022), el síndrome de desgaste emocional, comúnmente conocido como Burnout, se caracteriza por la combinación de agotamiento físico y mental, que se deriva de una exposición prolongada al estrés laboral. A partir del año 2022, esta condición ha recibido oficialmente el reconocimiento como una enfermedad ocupacional. Este síndrome conlleva la manifestación de fatiga emocional en los empleados, lo que se traduce en un aumento significativo de los niveles de estrés laboral, así como en la aparición de sentimientos de apatía, desinterés y una disminución en la eficacia en sus tareas.

### *Clima Organizacional*

Según Powell et al. (2021), en el ámbito organizacional, el clima puede entenderse como una construcción intersubjetiva que refleja cómo los trabajadores interpretan su entorno laboral, a partir de las experiencias vividas frente a políticas, prácticas, normas y comportamientos institucionales, especialmente aquellos que son reconocidos, fomentados o esperados por la organización. La relevancia de esta variable radica en su capacidad para influir directamente en procesos clave del desempeño organizacional, en vista que se ha evidenciado su incidencia sobre la calidad de los servicios, la planificación en la toma de decisiones, la aceptación de enfoques basados en evidencia, la estabilidad del personal y los resultados vinculados al bienestar psicológico.

### *Coaching Transformacional*

De acuerdo con Hummelhttps et al. (2023), el coaching transformacional representa una forma de liderazgo orientada al crecimiento personal de los

individuos, cuya esencia radica en la construcción de vínculos significativos entre quienes ejercen la guía y aquellos a quienes se orienta. Este enfoque promueve un entorno en el que el desarrollo de los seguidores se potencia a través de una relación basada en el respeto, la confianza y la atención a sus necesidades. En términos de impacto, se ha evidenciado que los líderes que incorporan este estilo de coaching no solo potencian el rendimiento a través de la motivación intrínseca, sino que también contribuyen significativamente al fortalecimiento de habilidades personales, sociales y cognitivas.

### ***Confiabilidad***

La confiabilidad en la gestión de servicios se refiere a la capacidad de ofrecer de manera constante y cuidadosa el servicio que se ha prometido a los clientes. Esto implica cumplir fielmente con los compromisos y acuerdos que la empresa ha establecido con sus clientes en lo que respecta a la calidad y las características del servicio que se proporciona. La confiabilidad desempeña un papel fundamental en la satisfacción y fidelización de los clientes, ya que les brinda la seguridad de que la empresa siempre cumplirá de manera consistente y confiable con lo prometido (Pertierra, 2021).

### ***Cultura Organizacional***

Dentro del contexto de una organización, la cultura institucional comprende un conjunto profundo de creencias compartidas, valores arraigados, normas aceptadas y prácticas establecidas que configuran la identidad y la dirección de dicha organización. Esta cultura tiene un impacto significativo en cómo los miembros de la organización perciben, interactúan y reaccionan ante su entorno, y, en última instancia, influye en las decisiones y acciones que toman a todos los niveles. Más que simples reglas superficiales, la cultura organizacional se

convierte en la fuerza cohesionadora que une a los individuos en la búsqueda de metas comunes. (Pursell, 2023).

### ***Empoderamiento***

En el ámbito del empoderamiento organizacional, esto significa una gestión y un liderazgo que permitan a los empleados tomar decisiones importantes y tener libertad para ejecutar su trabajo. Como resultado, los equipos de trabajo ganan autonomía para controlar áreas importantes que los impactarán, lo que permite una mejor coordinación de sus tareas y, por ende, resultados mucho más eficientes para la empresa (Rodríguez J. , 2021).

### ***Influencia idealizada***

De acuerdo con Duran et al. (2019), la influencia idealizada constituye una dimensión fundamental del liderazgo transformacional y se refiere a la capacidad del líder para articular una visión clara y metas colectivas que movilicen e inspiren a los miembros de una organización. Esta forma de influencia se manifiesta cuando el líder actúa como un modelo a seguir, generando admiración, respeto y confianza entre sus seguidores. Los colaboradores no solo se sienten identificados con estos líderes, sino que también tienden a emular sus comportamientos, adoptando sus valores y actitudes como propios.

### ***Motivación Extrínseca***

La motivación extrínseca engloba una variedad de comportamientos impulsados por la búsqueda de recompensas y estímulos que provienen del exterior de la persona. Aunque generalmente se asocia con recompensas económicas, su logro es mucho más extenso, abarcando el reconocimiento social y gratificaciones concretas. Esta clase de motivación proviene de influencias externas al individuo y se caracteriza por su dependencia de la validación y aceptación de los demás.



Se refleja en el esfuerzo y dedicación que las personas invierten en actividades y tareas, esperando recibir algún tipo de recompensa material o reconocimiento externo. Este fenómeno se observa en distintas áreas de la vida, como el ámbito laboral, educativo y en las relaciones sociales. (Santander, 2021).

### ***Motivación Intrínseca***

La motivación intrínseca se basa en el placer y el interés por las propias actividades, y proporciona beneficios internos que contribuyen a mejorar el bienestar y el desarrollo personal. Se trata de una ganancia de autoestima a través de los sentimientos de competencia, el placer derivado de superar un reto y el refuerzo de la confianza. La motivación intrínseca no depende de factores externos como la motivación extrínseca, que incluye premios o reconocimientos, sino que se desarrolla debido a los valores internos, la pasión y el deseo de crecer y encontrarse a uno mismo (Azogue & Barrera, 2020).

### ***Resiliencia***

La resiliencia en el ámbito empresarial se refiere a la capacidad de una empresa para adaptarse y recuperarse de manera efectiva en situaciones adversas que puedan afectar su funcionamiento, eficiencia o estrategia comercial. Esta capacidad implica no solo la supervivencia durante momentos difíciles, sino también la capacidad de mantener y mejorar la calidad de sus servicios y lograr un mejor posicionamiento en el mercado. En resumen, la resiliencia empresarial se trata de la habilidad de una organización para sobrevivir y destacar en contextos críticos, actuando de manera inteligente y desarrollando planes de contingencia efectivos. Esto involucra no solo resistir los impactos negativos, sino también aprovechar las oportunidades que puedan surgir en medio de la adversidad (Concur, 2022).



## CAPITULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue de carácter cuantitativo, basado en la obtención y el análisis de datos numéricos. Su principal propósito fue describir, explicar o prever fenómenos o variables de importancia en un estudio específico. Este método según Hernández et. al. (2010) se destaca por su fuerte énfasis en la imparcialidad, la precisión en la medición y la transformación de los resultados en números.

#### 3.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Se aplicó el método hipotético deductivo, según Hernández et. al. (2010) este método permite tener muchos pasos indispensables como el de poder observar el fenómeno de estudio, el poder crear una hipótesis de nuestro estudio, así mismo deducir las posibles conclusiones al finalizar el estudio y el poder comprobar los resultados obtenidos de este.



### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo básico o fundamental, de acuerdo con Hernández et. al. (2010) , este tipo de estudio tiene como principal objetivo de la investigación básica es expandir el entendimiento de conceptos y teorías, sin necesariamente pensar en aplicaciones prácticas inmediatas. Este tipo de investigación busca ahondar en el conocimiento en lugar de solucionar problemas específicos en el corto plazo.

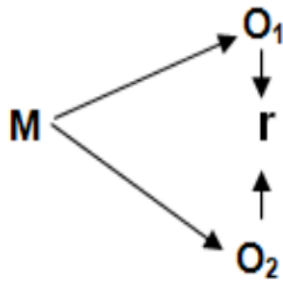
### 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel utilizado fue correlacional porque se analizó, a partir de la información y datos extraídos, la relación entre el liderazgo transformacional y bienestar laboral; aquí, siguiendo lo indicado por Hernández et. al. (2010) se busca examinar viabilidad de una correlación estadística entre las variables.

### 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó un diseño no experimental ya que se distinguió por la observación de fenómenos en sus contextos naturales sin la intervención planificada de variables por parte del investigador. En este tipo de enfoque, Hernández et. al. (2010) mencionan que el propósito principal es lograr una comprensión y describir un fenómeno tal como se da en la vida real, en lugar de buscar establecer conexiones causales directas.

Figura 1 Diseño de investigación



Donde:

M= Muestra.

O1= primera variable.

O2= segunda variable.

r= Relación entre las variables.

### 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.6.1. Población

Estuvo conformada por 160 trabajadores del Instituto Peruano del Deporte.

#### 3.6.1. Muestra

La muestra fue representativa y proporcionó resultados precisos y generalizables sobre la población de interés.

n = tamaño de muestra

N = tamaño de población o universo = 160

Z = parámetro estadístico que depende del nivel de confianza = 1.96

e = error de estimación máximo aceptado = 6%

p = probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito) = 50%

q = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado = 50%

$$n = \frac{160 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.06^2 \times (160-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 100$$

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTO

#### 3.7.1 *Técnica*

En el proceso de investigación, se utilizó la técnica de encuesta, la cual, según lo descrito por Hernández (2010), se emplea como un medio para adquirir información y obtener opiniones de un conjunto de individuos con el propósito de recopilar datos relacionados con un tema concreto.

#### 3.7.2. *Instrumento*

Se utilizó el cuestionario, el cual, de acuerdo con la definición proporcionada por Hernández (2018), constituye una herramienta de amplio uso en las investigaciones, permitiendo la recopilación de datos de manera sistemática y estructurada.

El instrumento fue aplicado mediante Google Form, enviándoles y explicándoles en todo momento el llenado del cuestionario a los trabajadores.

### 3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTO

#### 3.8.1. *Confiabilidad*

En el proceso de evaluación de la confiabilidad del cuestionario, se utilizó una métrica conocida como el coeficiente Alfa de Cronbach. Esta herramienta estadística desempeñó un papel fundamental al analizar la coherencia interna de las preguntas. En esencia, lo que el coeficiente Alfa de Cronbach hizo es evaluar qué tan consistente y relacionadas están las respuestas a las distintas preguntas

que componen nuestra escala de medición. Esto nos proporcionó una estimación importante sobre cuán confiable es nuestro instrumento y cuán consistente es en su capacidad de medir lo que el instrumento evalúa.

El cuestionario de la variable Liderazgo Transformacional, tiene un Alfa de Cronbach de 0,909 lo que confirma la confiabilidad en el instrumento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	20

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

El cuestionario de la variable Bienestar Laboral, tiene un Alfa de Cronbach de 0,801 lo que también confirma la confiabilidad en el instrumento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	17

*Nota Base de datos procesada en IMB SPSS*

### **3.8.2. Validez**

El instrumento se sometió a evaluación mediante la opinión de expertos en el campo relevante. En este procedimiento, se buscó la perspectiva de personas con un amplio conocimiento y experiencia en la materia de estudio, con el fin de determinar si los resultados que hemos obtenido son coherentes y merecen ser considerados como fiables.

## **3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS**

Para garantizar la confiabilidad del estudio, se recurrió a la experiencia y conocimiento de expertos en el campo relevante. En esta etapa, se buscó la retroalimentación de personas con amplia experiencia y conocimientos en

nuestra área de estudio para asegurarnos de que los resultados que se obtuvieron sean consistentes y fiables.

### 3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para contrastar las hipótesis, se utilizó el software estadístico SPSS. El proceso comenzó con las pruebas de normalidad que refirieron el estadígrafo más apropiado para nuestro estudio. Luego, se procedió a realizar las correlaciones pertinentes como parte de nuestro análisis.

Se desarrollará a través de la prueba estadística Tau-b de Kendall, debido a que se hará uso de tabulaciones cruzadas para la medición entre dos variables ordinales.

#### *Planteamiento de la Hipótesis general*

##### **Hipótesis general**

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023.

**H<sub>a</sub>:** Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023.

##### **Nivel de significancia**

Si el valor encontrado tiene un nivel de significancia menor a 0.05 se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>a</sub>.

## Prueba Estadística

**Tabla 2**

*Contrastación de la Hipótesis general*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.607	.074	7.199	.000
N de casos válidos		100			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

## Resultado P – Valor

Como se observa en la tabla 2, a través de la prueba estadística Tau b de Kendall, se pudo contrastar la hipótesis general, obteniendo un p-valor de 0.000, siendo este valor menor al nivel de significancia establecido ( $p=0.000 < 0.05$ ).

## Decisión

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023.

## *Planteamiento de la Hipótesis Específica 1*

### Hipótesis Específica 1

**H<sub>0</sub>:** La consideración individualizada no se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

**H<sub>a</sub>:** La consideración individualizada se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

### Nivel de significancia

Si el valor encontrado tiene un nivel de significancia menor a 0.05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

### Prueba Estadística

**Tabla 3**

*Contrastación de la Hipótesis Específica 1*

Medidas simétricas					
		Error estandarizado		Significación	
		Valor	asintótica	T aproximada	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.372	.084	4.203	.000
N de casos válidos		100			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

### Resultado P – Valor

Como se evidencia en la tabla 3, a través de la prueba estadística Tau b de Kendall, se pudo contrastar la hipótesis específica 1, obteniendo como resultado un p-valor de 0.000, siendo este valor menor al nivel de significancia establecido ( $p=0.000 < 0.05$ ).

### Decisión

De acuerdo al resultado obtenido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que la consideración individualizada se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

### *Planteamiento de la Hipótesis Específica 2*

#### Hipótesis Específica 2

**H<sub>0</sub>:** La estimulación intelectual no se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

**Ha:** La estimulación intelectual se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

### Nivel de significancia

Si el valor encontrado tiene un nivel de significancia menor a 0.05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

### Prueba Estadística

#### Tabla 4

##### *Contrastación de la Hipótesis Específica 2*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótica	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.478	.083	5.592	.000
N de casos válidos		100			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

### Resultado P – Valor

Como se evidencia en la tabla 4, a través de la prueba estadística Tau b de Kendall, se pudo contrastar la hipótesis específica 2, obteniendo como resultado un p-valor de 0.000, siendo este valor menor al nivel de significancia establecido ( $p=0.000 < 0.05$ ).

### Decisión

De acuerdo al resultado obtenido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que la estimulación intelectual se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

### *Planteamiento de la Hipótesis Específica 3*

#### **Hipótesis Específica 3**

**H0:** El liderazgo inspiracional no se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

**Ha:** El liderazgo inspiracional se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

#### **Nivel de significancia**

Si el valor encontrado tiene un nivel de significancia menor a 0.05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .

#### **Prueba Estadística**

#### **Tabla 5**

##### *Contrastación de la Hipótesis Específica 3*

		Medidas simétricas		
		Valor	Error estandarizado asintótico	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.537	.077	6.172
N de casos válidos		100		.000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

#### **Resultado P – Valor**

Como se evidencia en la tabla 5, a través de la prueba estadística Tau b de Kendall, se pudo contrastar la hipótesis específica 3, obteniendo como resultado un p-valor de 0.000, siendo este valor menor al nivel de significancia establecido ( $p=0.000 < 0.05$ ).

#### **Decisión**

De acuerdo al resultado obtenido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que el liderazgo inspiracional se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

##### Resultados inferenciales

Tabla 6

*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Liderazgo Trasformacional	Bienestar Laboral
N		100	100
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2.56	2.44
	Desviación estándar	.556	.592
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.376	.318
	Positivo	.253	.282
	Negativo	-.376	-.318
Estadístico de prueba		.376	.318
Sig. asintótica (bilateral)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

En la tabla 6, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, los datos no siguen una distribución normal, por ello, se optó por utilizar la prueba estadística Rho de Spearman para determinar la relación de las variables de la presente investigación.

**Tabla 7**

*Correlación entre Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral*

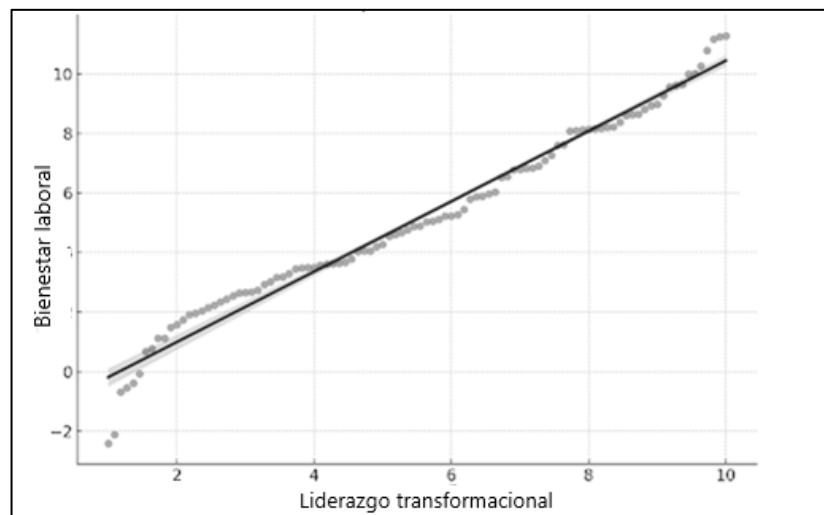
			Liderazgo Transformacional	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	.615**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	.615**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión entre el Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral*



*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

En la tabla 7, se puede evidenciar que mediante el análisis de la prueba estadística Rho de Spearman ( $r_s=0.615$ ), el valor presente en la tabla indica un coeficiente de relación positiva, cuyo valor demuestra que, en base a la tabla de valoración, la correlación entre el liderazgo transformacional y el bienestar

laboral es moderadamente positiva. Por tanto, si se mejora el liderazgo transformacional, también se incrementa el bienestar laboral, ya que un liderazgo basado en la motivación, el reconocimiento y el desarrollo individual contribuye directamente a un ambiente laboral más satisfactorio y favorable para los trabajadores.

**Tabla 8**

*Correlación entre Consideración Individualizada y Bienestar Laboral*

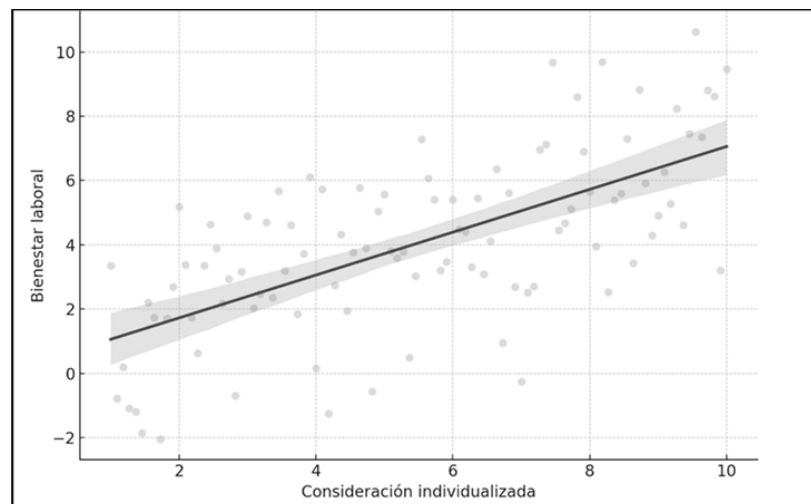
			Consideración Individualizada	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	.621**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	.621**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión entre la Consideración Individualizada y Bienestar Laboral*



*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

En la tabla 8, se puede observar que mediante el análisis de la prueba estadística Rho de Spearman ( $rs=0.621$ ), el valor presente en la tabla indica un coeficiente de relación positiva, cuyo valor demuestra que, en base a la tabla de valoración, la correlación entre la dimensión “Consideración Individualizada” y el bienestar laboral es moderadamente positiva. Por tanto, si se mejora la consideración individualizada, también se incrementa el bienestar laboral, ya que un liderazgo que prioriza las necesidades y el desarrollo personal de cada trabajador fomenta un ambiente más satisfactorio y favorable para ellos.

**Tabla 9**

*Correlación entre Estimulación Intelectual y Bienestar Laboral*

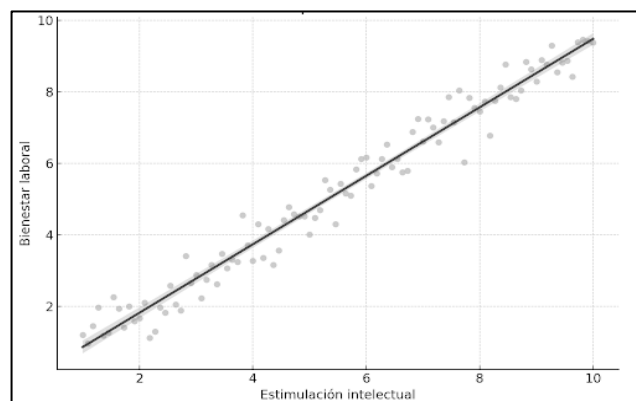
			Estimulación Intelectual	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	.899**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	.899**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión entre Estimulación Intelectual y Bienestar Laboral*



*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

En la tabla 9, se puede observar que mediante el análisis de la prueba estadística Rho de Spearman ( $r_s=0.899$ ), el valor presente en la tabla indica un coeficiente de relación altamente positiva, cuyo valor demuestra que, en base a la tabla de valoración, la correlación entre la dimensión “Estimulación Intelectual” y el bienestar laboral es altamente positivo. Por tanto, si se fomenta la estimulación intelectual, también se incrementa significativamente el bienestar laboral, ya que promover el cuestionamiento de supuestos, pensamiento crítico y la resolución de problemas en los trabajadores contribuye a un ambiente laboral más satisfactorio y enriquecedor.

**Tabla 10**

*Correlación entre Liderazgo Inspiracional y Bienestar Laboral*

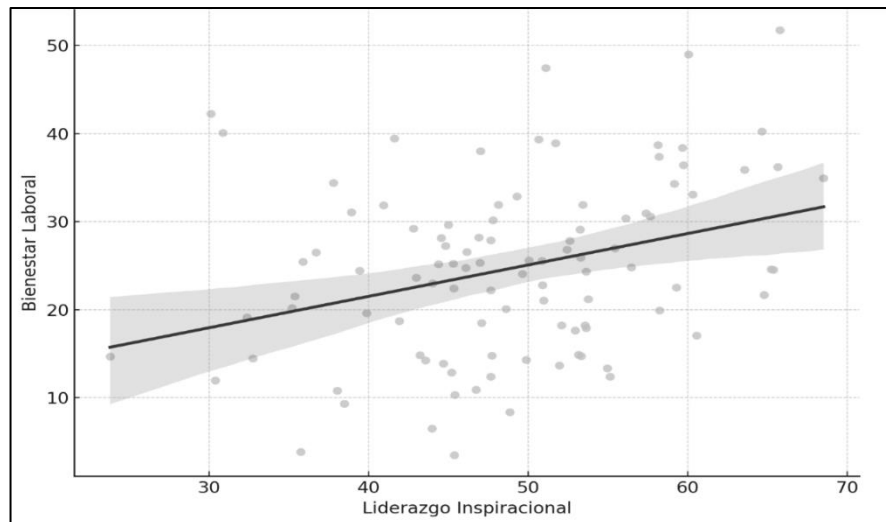
			Liderazgo Inspiracional	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Inspiracional	Coeficiente de correlación	1.000	.551**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Bienestar Laboral	Coeficiente de correlación	.551**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

**Figura 5**

*Diagrama de dispersión entre Liderazgo Inspiracional y Bienestar Laboral*



*Nota: Base de datos procesada en IMB SPSS*

En la tabla 10, se puede observar que mediante el análisis de la prueba estadística Rho de Spearman ( $r_s=0.551$ ), el valor presente en la tabla indica un coeficiente de relación positiva, cuyo valor demuestra que, en base a la tabla de valoración, la correlación entre la dimensión “Liderazgo Inspiracional” y el bienestar laboral es moderadamente positiva. Por tanto, si se fortalece el liderazgo inspiracional, también se incrementa el bienestar laboral, ya que un liderazgo que motiva y transmite una visión clara y positiva contribuye a un ambiente laboral más satisfactorio y motivador para los trabajadores.

## 4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa en el 2023, en la cual se encontró según los datos obtenidos en el estudio que existe una relación positiva altamente significativa entre ambas variables, en donde a través de las pruebas estadísticas Tau b de Kendall ( $p=0.000<0.05$ ) y Rho de Spearman (0.615) se confirma la hipótesis alterna, que señala que si existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de bienestar laboral. Este descubrimiento es respaldado por Landa (2022) quien encontró que el trato de los jefes hacia los trabajadores influye de manera significativa en los niveles de bienestar, motivación y satisfacción de los mismos dentro de la organización, considerando al liderazgo transformacional como un factor determinante que mantiene influencia directa en el bienestar laboral.

Los resultados obtenidos guardan gran similitud con lo encontrado por Montenegro (2018) quien halló una relación positiva entre el liderazgo transformacional, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, no obstante, también los resultados revelaron que, si bien existe una correlación entre las variables, el efecto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral es moderadamente negativo, por lo tanto la relación entre ambas variables puede llegar a ser más compleja.

En referencia al primer objetivo específico, el cual busco determinar la relación entre la consideración individualizada y el bienestar laboral se obtuvo como resultado que existe una relación moderadamente positiva y significativa entre ambas variables, lo que demuestra que los jefes directos guardan interés por las necesidades de los trabajadores, así como reconocimiento y valoración al



desempeño de los mismos, brindándoles un apoyo individualizado. Lo observado por Guibovich (2019) se relaciona a lo mencionado anteriormente debido a que se encontró que el liderazgo transformacional efectivo puede verse involucrado en la mejora de la motivación laboral de los trabajadores, evidenciándose entre ambas variables una relación directa y moderada.

Por otra parte, en lo que respecta al segundo objetivo específico, el cual busco determinar la relación entre la estimulación intelectual y el bienestar laboral, se comprueba que existe una relación positiva altamente significativa, en donde se puede evidenciar la promoción de la creatividad y la innovación, el incentivo de búsqueda de soluciones innovadoras y el fomento de un espacio en el que se cuestionen diversos temas de parte de los jefes hacia los trabajadores del Instituto. Al respecto, Guevara (2019) en su investigación encontró que efectivamente existe una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores, no obstante, esta relación se dio de manera negativa ya que los participantes de la misma mostraron una percepción negativa frente al liderazgo transformacional que se desarrollaba en la empresa en la que estos trabajaban, la principal causa a este suceso fue la falta de claridad y comprensión respecto a la misión y visión de la organización.

Finalmente, como último tercer objetivo, se busco determinar la relación entre el liderazgo inspiracional y el bienestar laboral, obteniéndose como resultado que existe una relación moderadamente positiva y significativa, enfatizando en áreas como la comunicación eficiente y asertiva jefe – trabajador; la capacidad de inspirar entusiasmo y ejemplificar valores y comportamientos. Herrera (2021), confirma este hallazgo, ya que en su estudio encontró que el liderazgo transformacional mantiene relación directa con los niveles de inspiración en



pequeños grupos de trabajadores, destacando aspectos como índices altos de confianza, claridad frente a los objetivos de la organización, auto enseñanza, entusiasmo, estimulación continua al momento de trabajar.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Tras el procesamiento estadístico, se obtuvo como resultado general que existe una relación moderadamente positiva y significativa con un valor  $p$  de 0.000 y el coeficiente de relación Rho Spearman fue de 0.615 entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa. Esto significa que, si se mejora el liderazgo transformacional también habrá una mejora o aumento en el bienestar laboral, confirmando de esta manera la hipótesis alterna de la presente investigación.

**SEGUNDA.** Respecto a la dimensión “consideración individualizada” y su relación con el bienestar laboral se logró determinar que existe una relación moderadamente positiva y significativa entre ambas variables ( $r_s=0.621$ ;  $p=0.000$ ). Esto significa que, a medida que aumenta la percepción de consideración individualizada en los empleados tiende a aumentar también el bienestar laboral.

**TERCERA.** Respecto a la dimensión “estimulación intelectual” y su relación con el bienestar laboral, se evidenció que la relación entre ambas variables es positiva y altamente significativa con un coeficiente de correlación Spearman de 0.899. Es decir, A medida que se fomenta la estimulación intelectual existirá un incremento significativo en el bienestar laboral.

**CUARTA.** Por último, en referencia a la dimensión “liderazgo inspiracional” y su relación con el bienestar, el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.551 demostrando que existe una relación moderadamente positiva pero significativa entre ambas variables. Por tanto, a medida que se fortalece el liderazgo inspiracional también se reforzará el bienestar laboral.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Se recomienda al Presidente del Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, diseñar e implementar un programa de formación integral en liderazgo transformacional dirigido a los directivos con el objetivo de mejorar progresivamente la calidad del ambiente laboral y, con ello, el bienestar de los trabajadores.

**SEGUNDA.** Se recomienda a los directivos del Instituto Peruano del Deporte; que se adopten estrategias específicas de gestión personalizada a cada colaborador, como el establecimiento de planes de desarrollo individual y sesiones de retroalimentación personalizadas, con el objeto de atender las necesidades específicas de cada trabajador y se fomente un entorno de trabajo más humano, cercano y satisfactorio.

**TERCERA.** Se recomienda al Presidente del Instituto Peruano del Deporte promover activamente proyectos innovadores y espacios de participación creativa, donde los trabajadores puedan aportar ideas y resolver problemas. Estas acciones contribuirán directamente a fortalecer su compromiso, satisfacción y crecimiento profesional dentro de la organización.

**CUARTA.** Finalmente, se recomienda al Presidente del Instituto Peruano del Deporte, implementar espacios de comunicación interna efectivos. Estos espacios permitirán a los directivos a transmitir de manera clara y entusiasta la visión institucional, los objetivos y los logros colectivos alcanzados, generando así un ambiente motivador, haciendo posible que los trabajadores se sientan inspirados, valorados y alineados con el propósito organizacional, elevando así su bienestar general.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmed, M., Hassan, A., Hassan, T., & Salem, A. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Azkue, I. (febrero de 2023). *concepto*. Obtenido de Marketing: <https://concepto.de/marketing/>
- Azogue, P. J., & Barrera, E. H. (2020). La motivación intrínseca en el aprendizaje significativo. *Polo del Conocimiento*, 99-116. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0003-0712-2919>
- Benavides, C., Perez, F., Sanchez, A., & Bosh, M. (12 de agosto de 2019). How Editors and Publishers Perceive their Leadership Behavior. An approach from Transformational Leadership. *Revista de Comunicación*, 18(2), 1-21. doi:<https://doi.org/10.26441/RC18.2-2019-A3>
- Concur. (marzo de 2022). Obtenido de Resiliencia en el ámbito laboral: <https://www.concur.pe/blog/article/resiliencia-personas-caracteristicas>
- Delgado, C., & Gahona, O. (9 de diciembre de 2022). Impacto del Liderazgo Transformacional en la Satisfacción Laboral y la Intención de Abandono: Un Estudio desde el Contexto Educativo. *Información Tecnológica*, 33(6), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Duran, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Espacios*, 40(40). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>



- García Rivera , B. (2022). Liderazgo transformacional y Agotamiento Profesional en el Personal Hospitalario . Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782022000100008](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782022000100008)
- Gómez, D. (26 de octubre de 2022). *HubSpot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
- Guevara Torres, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L. Lambayeque ,2018*. Pimentel: 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>
- Guibovich, E. (2019). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral del personal médico en un Hospital del MINSA*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113658>
- Hammond, M. (mayo de 2023). Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/calidad-del-servicio>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología*. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lcp/texson\\_a\\_gg/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf)
- Hernández, V. (07 de diciembre de 2021). Importancia de la Satisfacción y Bienestar de los Trabajadores en una Empresa. *Universidad Tecnológica de San Juan del Río*, 5(8), 1-10. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Vanessa-Hernandez-Mercado/publication/356818080\\_Importancia\\_de\\_la\\_satisfaccion\\_y\\_bienestar\\_de\\_los\\_trabajadores\\_en\\_una\\_empresa/links/61aee969c11c10383697323b/Importancia-de-la-satisfaccion-y-bienestar-de-los-trabajadore](https://www.researchgate.net/profile/Vanessa-Hernandez-Mercado/publication/356818080_Importancia_de_la_satisfaccion_y_bienestar_de_los_trabajadores_en_una_empresa/links/61aee969c11c10383697323b/Importancia-de-la-satisfaccion-y-bienestar-de-los-trabajadore)



- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodologia de la Investigacion. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill Eduaction.
- Herrera Castaño, R. (2021). *Liderazgo transformacional y motivacion hacia el trabajo en equipo en los Estudnates de educacion Superior del programa de Psicologia*. Colombia: Uniminuto. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13379/1/TM.ED\\_Herrera Robert\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13379/1/TM.ED_Herrera_Robert_2021)
- Hummellhttps, C., Herbison, J., Turnnidge, J., & Côté, J. (2023). Assessing the effectiveness of the transformational coaching workshop using behavior change theory. *Inaternational Journal od Sports Science and Coaching*, 18(1). doi:10.1177/17479541221122435
- Hurtado. (4 de 05 de 2020). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/113840-la-salud-mental-en-el-trabajo>
- Jiménez Sierra, D. (2020). Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>
- Landa Melgar, A. (2022). *Relacion entre el liderazgo y el bienestar en los colaboradores*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15778/Landa-Melgar\\_Relacion-Liderazgo-Bienestar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15778/Landa-Melgar_Relacion-Liderazgo-Bienestar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Larico, H. (2022). *Liderazgo y proceso de decisión para fortalecer el clima organizacional, facultad de educación, universidad andina, Nestor Cáceres Velásquez, Juliaca, 2019*. Lambayeque. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG\\_9f53b1c7cf15897ae972732db5c00f48](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_9f53b1c7cf15897ae972732db5c00f48)



- Loja, L. (2023). *Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121092/Loja\\_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121092/Loja_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maraboto, J. (febrero de 2021). *Egade*. Obtenido de Liderazgo transformacional: <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20es%20un,%C3%A9xito%20futuro%20de%20la%20empresa>.
- Maraboto, J. (10 de febrero de 2021). *Egade Ideas: Thought Leadership in Action*. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20es%20un,%C3%A9xito%20futuro%20de%20la%20empresa>.
- Miranda. (15 de agosto de 2019). Bienestar Laboral y Talento Humano: La Clave del Éxito de una Empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&nrm=iso)
- Monroy Suarez, D. (2019). Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35888/MonroySuarezDeicyViviana2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montenegro Cabrera, J. (2018). *Relación del estilode liderazgo transformacional con el bienestar Psicologico y satisfacción laboral bajo el rol mediador de la confianza en los colaboradores administrativos del poder judicial - Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1447/1/TL\\_MontenegroCabreraJavier.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1447/1/TL_MontenegroCabreraJavier.pdf)



- Navia , A., & Ramirez Plazas, J. (2020). El efecto del liderazgo transformacional sobre la perfeccion de justicia en organizaciones cooperativas del sur Colombiano. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33962521006/33962521006.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (15 de marzo de 2020). *La Organización Internacional del Trabajo debe Defender la Salud Laboral como un Derecho Fundamental*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2019/06/1457681>
- Organización Mundial de la Salud. (24 de febrero de 2022). *La OMS Reconoce el Síndrome de Burnout como Enfermedad Profesional*. Obtenido de <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o%20s%C3%ADndrome%20del%20trabajador%20quemado%20suele,en%20el%20que%20haya%20conflictos.>
- Ortiz, C. (2024). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD HUNTER AREQUIPA 2024*. Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/35c93a3f-88c6-4f24-8435-720d324b6733/content>
- Pantoja, M., & Garza, J. (19 de junio de 2019). Etapas de la Administración: Hacia un Enfoque Sistémico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87(12), 1-16. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Perilla, L., & Gómez, V. (18 de mayo de 2018). Relación del Estilo de Liderazgo Transformacional con la Salud y el Bienestar del Empleado: El Rol mediador de la Confianza en el Líder. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>



- Pertierra, I. (abril de 2021). *Aleph*. Obtenido de qué es la confiabilidad en una empresa.
- Powell, B., Mettert, K., Dorsey, C., Weiner, B., Stanick, C., Hall, R., . . . Lewis, C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2(1). doi:10.1177/26334895211018862
- Pujol, L. (18 de marzo de 2018). Satisfacción Laboral: Una Revisión de la Literatura Acerca de sus Principales Determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(146), 1-16. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pursell, S. (junio de 2023). *Hubspot*. Obtenido de Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Rada, F. (febrero de 2021). *doctoraki*. Obtenido de ¿qué es el bienestar laboral y por qué es tan importante?: <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/>
- Rodriguez , E., & Cruz, E. (2024). *El liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión -2023*. Cerro de Pasco. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/4696/1/T026\\_70764788\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/4696/1/T026_70764788_T.pdf)
- Rodriguez, J. (marzo de 2021). *hubspot*. Obtenido de Qué es el empowerment (y ejemplos para inspirarte): <https://blog.hubspot.es/sales/empowerment>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (15 de junio de 2020). El Liderazgo Transformacional desde la Perspectiva de la Pedagogía Humanista. *Sophia*



- Colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 1-26.  
doi:<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojero Jimenez, R. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes . Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/212/21261362003/html/>
- Romero, R., & Campana, A. (10 de septiembre de 2022). Liderazgo Transformacional Directivo y Clima Organizacional en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(5), 1-12.  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3336](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3336)
- Santander. (abril de 2021). *Motivación intrínseca y extrínseca*. Obtenido de <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html>
- Sun, T., Luo, Y., & Yoon, M. (2025). The impact of presidents' transformational leadership on faculty occupational well-being—parallel mediating roles of teaching efficacy and job crafting. *Front. Psychol.*  
doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1468563>
- Varela, N. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. una revision literaria. Obtenido de <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3993>
- Vera Londoño, H. (2021). *Liderazgo Transformacional en el Bienestar Laboral del Talento Humano en la Industria*. Repositorio. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24172/1/T-ESPE-044409.pdf>
- Vera, H. (2021). *Liderazgo Transformacional en el Bienestar Laboral del Talento Humano en la Industria*. Universidad de las Fuerzas Armadas .
- Xuan, L., Dung, M., Huan, D., & Dinh, H. (2025). How transformational How transformational leadership affects job performance among hospital



performance among hospital employees: Does power distance matter?  
*Problems and Perspectives in Management*. Obtenido de  
[https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-485/how-transformational-leadership-affects-job-performance-among-hospital-employees-does-power-distance-matter?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-485/how-transformational-leadership-affects-job-performance-among-hospital-employees-does-power-distance-matter?utm_source=chatgpt.com)

Yallercco, L., & Umire, Y. (2020). *Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca*, 2020. Juliaca. Obtenido de  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c5918b8-6ff0-4145-bce3-7cd50ac5647c/content>



# ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023.</p>	<p><b>A. VARIABLE 1:</b> <b>Liderazgo transformacional</b> DIMENSIÓN: Consideración individualista INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostración de interés por las necesidades</li> <li>• Ofrecimiento de apoyo personalizado</li> <li>• Reconocimiento y valoración</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: Estimulación intelectual INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento de la creatividad y la innovación</li> <li>• Estímulo a la búsqueda de soluciones novedosas</li> <li>• Promoción de un ambiente en el que se cuestionen las suposiciones</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: Liderazgo inspiracional INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Inspiración de entusiasmo</li> <li>• Modelado de valores y comportamientos</li> </ul>	<p><b>Enfoque de investigación:</b> Cuantitativo <b>Diseño de investigación:</b> No experimental <b>Tipo de investigación:</b> Básico <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional <b>Población:</b> 160 trabajadores <b>Muestra:</b> 100 participantes <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué forma la consideración individualista se relaciona con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023?</li> <li>• ¿De qué forma la estimulación intelectual se relaciona con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023?</li> <li>• ¿De qué forma el liderazgo inspiracional se relaciona con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa, 2023?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la consideración individualizada y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.</li> <li>• Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa</li> <li>• Determinar la relación entre el liderazgo inspiracional y el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La consideración individualizada se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.</li> <li>• La estimulación intelectual se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.</li> <li>• El liderazgo inspiracional se relaciona positivamente con el bienestar laboral en el Instituto Peruano del Deporte de Arequipa.</li> </ul>	<p><b>B. VARIABLE 2:</b> <b>Bienestar laboral</b> DIMENSIÓN: Satisfacción laboral INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidad</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Salario</li> </ul> <p>DIMENSIÓN: Entorno Laboral INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Desarrollo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	



### ANEXO 2. MATRIZ DE DATOS

Edad	Sexo	P1	P2	P3	Consideracion Individualizada	P4	P5	P6	Estimulacion intelectual	P7	P8	P9	Liderazgo inspiracional	LIBERAZGO TRANSFORMACIONAL	P10	P11	P12	P13	Satisfaccion laboral	P14	P15	P16	Entorno laboral	BIENESTAR LABORAL
30	1	3	4	4	11	2	4	2	8	2	4	2	8	27	2	4	4	1	11	4	2	4	10	21
37	1	3	4	4	11	4	3	3	10	3	3	4	10	31	3	4	4	2	13	3	3	3	9	22
27	2	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	2	10	33	2	2	3	4	11	4	3	4	11	22
32	1	3	4	3	10	4	4	2	10	3	4	4	11	31	4	5	4	2	15	4	3	3	10	25
21	1	2	5	3	10	5	5	4	14	5	5	4	14	38	5	5	4	3	17	5	3	5	13	30
27	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	3	4	15	4	3	4	11	26
34	2	4	3	4	11	4	5	5	14	4	3	4	11	36	4	4	4	3	15	4	3	4	11	26
36	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
29	2	3	4	4	11	3	5	3	11	4	4	3	11	33	4	5	4	4	17	2	3	4	9	26
30	2	3	4	5	12	5	4	2	11	4	4	4	12	35	4	4	5	5	18	5	5	5	15	33
27	1	4	4	5	13	5	4	5	14	4	4	4	12	39	4	3	5	2	14	4	4	5	13	27
32	1	3	4	3	10	2	3	3	8	2	2	3	7	25	3	4	2	2	11	4	3	2	9	20
27	1	2	3	3	8	4	3	3	10	3	3	3	9	27	3	3	3	3	12	3	3	3	9	21
35	1	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	2	10	33	4	4	4	2	14	4	4	3	11	25
24	2	4	3	3	10	4	3	3	10	4	4	4	12	32	3	4	3	4	14	3	4	3	10	24
38	2	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	27	4	3	3	2	12	4	4	3	11	23
35	2	4	3	5	12	5	5	5	15	5	5	5	15	42	5	5	5	2	17	5	5	5	15	32
33	2	3	4	3	10	4	4	3	11	4	4	4	12	33	4	4	3	3	14	4	4	4	12	26
32	2	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	35	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
24	2	4	3	2	9	3	4	4	11	3	3	4	10	30	3	4	4	3	14	4	3	3	10	24
23	2	4	5	3	12	3	4	3	10	4	4	4	12	34	3	3	3	3	12	4	4	4	12	24
31	2	4	4	2	10	4	4	4	12	2	4	4	10	32	2	4	2	2	10	4	2	4	10	20
34	1	5	4	5	14	5	4	4	13	5	4	4	13	40	3	4	4	3	14	4	4	4	12	26
31	2	2	2	2	6	2	4	3	9	3	4	3	10	25	4	4	2	2	12	2	4	4	10	22
63	2	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	12	34	2	4	2	1	9	4	2	4	10	19
42	2	5	4	4	13	5	5	4	14	5	5	4	14	41	4	5	5	4	18	5	5	5	15	33
55	2	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	4	12	41	4	4	4	5	17	4	4	4	12	29
45	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	4	2	14	4	4	4	12	26
55	2	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	37	4	4	4	5	17	4	4	4	12	29
46	2	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	35	4	4	4	4	16	3	4	4	11	27
23	2	4	5	4	13	5	4	4	13	5	4	5	14	40	4	5	3	4	16	3	5	5	13	29
25	1	3	4	4	11	4	4	4	12	3	5	4	12	35	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
20	2	3	4	3	10	4	3	2	9	2	4	3	9	28	2	2	3	3	10	4	4	4	12	22
23	1	4	5	5	14	5	4	3	12	3	5	4	12	38	3	3	4	4	14	5	3	2	10	24
43	2	2	3	3	8	4	4	4	12	3	3	3	9	29	4	3	3	2	12	3	4	3	10	22
34	1	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	3	9	26	3	4	3	1	11	3	3	3	9	20
24	1	3	4	1	8	3	2	2	7	4	4	3	11	26	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
38	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
29	1	4	3	4	11	2	3	3	8	5	4	4	13	32	3	4	3	3	13	3	3	3	9	22
32	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
30	2	3	4	5	12	3	2	3	8	4	4	1	9	29	4	1	5	4	14	1	1	4	6	20
40	2	2	2	4	8	3	4	4	11	2	4	4	10	29	3	4	4	3	14	4	4	2	10	24
44	2	1	1	2	4	1	2	2	5	3	2	2	7	16	2	3	2	1	8	2	2	3	7	15
27	1	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	37	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
27	2	4	2	4	10	4	4	4	12	5	4	4	13	35	5	2	4	2	13	4	5	4	13	26
27	1	1	5	4	10	5	5	5	15	4	5	5	14	39	5	5	5	5	20	5	5	4	14	34
24	2	3	4	3	10	3	3	4	10	4	4	4	12	32	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
31	2	3	4	5	12	5	4	4	13	5	4	4	13	38	5	5	4	3	17	4	4	5	13	30
33	1	2	4	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	29	4	2	2	2	10	3	2	3	8	18
38	2	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	3	10	31	4	3	2	2	11	2	3	3	8	19
24	1	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	3	9	28	3	3	3	3	12	3	3	3	9	21
32	2	3	2	3	8	3	4	4	11	3	4	4	11	30	4	4	3	3	14	4	4	4	12	26
33	2	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	4	12	33	4	5	4	2	15	3	3	3	9	24



38	2	3	4	2	9	1	1	1	3	3	3	2	8	20	4	3	4	4	15	4	4	4	12	27
24	1	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	5	14	37	5	4	4	4	17	5	4	5	14	31
23	2	3	3	3	9	4	4	3	11	4	4	4	12	32	4	4	3	3	14	5	4	4	13	27
22	1	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	35	5	4	4	4	17	3	4	4	11	28
18	2	3	2	2	7	2	2	2	6	1	2	2	5	18	2	2	2	2	8	2	2	2	6	14
27	2	4	3	4	11	4	2	3	9	3	4	3	10	30	3	4	3	5	15	5	3	4	12	27
25	1	4	4	3	11	4	4	4	12	2	4	4	10	33	4	4	3	4	15	2	4	4	10	25
20	2	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	2	9	27	3	3	3	3	12	3	4	2	9	21
19	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
23	2	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	3	11	32	4	4	3	3	14	4	4	4	12	26
25	2	3	2	4	9	5	4	4	13	3	4	3	10	32	3	3	4	5	15	4	3	3	10	25
23	1	5	3	2	10	2	3	3	8	2	3	2	7	25	2	1	2	1	6	3	3	1	7	13
28	1	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	11	32	3	2	3	2	10	4	3	4	11	21
21	1	3	2	2	7	3	3	4	10	5	3	3	11	28	3	3	3	3	12	3	3	3	9	21
21	2	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	35	3	4	3	3	13	4	4	4	12	25
34	1	4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	4	12	39	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
60	2	4	4	1	9	1	1	1	3	1	1	2	4	16	1	4	1	2	8	1	1	1	3	11
35	2	4	4	4	12	1	3	3	7	2	2	2	6	25	2	4	4	2	12	4	2	4	10	22
43	1	3	2	2	7	2	3	3	8	3	3	3	9	24	2	2	2	2	8	4	2	2	8	16
21	2	4	4	4	12	3	4	3	10	5	3	1	9	31	1	4	2	2	9	5	2	5	12	21
27	2	3	3	3	9	4	1	1	6	3	1	3	7	22	2	4	3	2	11	5	1	3	9	20
46	2	4	2	3	9	2	2	2	6	2	3	2	7	22	3	3	2	2	10	4	2	2	8	18
37	1	4	2	1	7	1	2	3	6	3	3	4	10	23	2	4	3	2	11	4	2	4	10	21
56	1	1	1	4	6	2	3	3	8	4	3	1	8	22	2	4	4	1	11	2	2	5	9	20
35	1	1	2	5	8	2	4	5	11	4	4	4	12	31	1	4	4	1	10	4	3	4	11	21
61	2	2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	4	12	30	2	2	2	2	8	4	4	4	12	20
30	1	3	4	5	12	5	4	3	12	4	4	2	10	34	2	4	4	1	11	4	4	4	12	23
46	2	4	2	2	8	3	2	3	8	3	3	2	8	24	2	4	3	4	13	4	3	4	11	24
51	2	4	4	4	12	4	4	3	11	5	4	3	12	35	2	4	4	3	13	2	2	4	8	21
62	2	5	3	5	13	4	4	2	10	4	4	4	12	35	3	4	4	2	13	2	3	4	9	22
61	2	2	2	4	8	4	4	4	12	4	3	2	9	29	3	4	2	3	12	3	2	4	9	21
41	2	2	3	4	9	2	2	3	7	3	2	3	8	24	1	4	3	2	10	4	2	4	10	20
56	2	4	2	2	8	2	2	2	6	4	2	3	9	23	2	4	2	2	10	4	2	4	10	20
51	2	4	2	4	10	2	2	2	6	4	2	2	8	24	2	3	2	2	9	4	2	3	9	18
43	1	3	3	3	9	2	4	3	9	4	3	4	11	29	3	4	4	4	15	4	2	3	9	24
28	1	4	3	3	10	4	2	4	10	3	2	4	9	29	2	2	4	4	12	4	2	4	10	22
21	2	4	4	4	12	4	3	5	12	1	4	1	6	30	1	1	2	1	5	4	1	5	10	15
38	2	3	4	4	11	3	4	3	10	4	4	3	11	32	4	3	4	4	15	3	3	4	10	25
32	2	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	4	11	30	4	4	4	4	16	3	3	4	10	26
29	1	4	4	4	12	3	4	4	11	3	4	4	11	34	4	4	4	3	15	4	4	4	12	27
27	2	3	3	3	9	3	4	3	10	3	4	3	10	29	3	3	3	3	12	3	3	4	10	22
29	1	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	35	4	4	4	4	16	3	4	4	11	27
26	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28
43	2	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	4	11	34	4	4	4	3	15	3	4	4	11	26
39	1	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	9	28	3	4	3	4	14	5	3	4	12	26
41	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	4	4	16	5	4	4	13	29
27	1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	36	4	4	4	4	16	4	4	4	12	28



ANEXO 3. INSTRUMENTOS

Instrumento de Investigación

Por favor, responde a cada afirmación según tu experiencia. Tu opinión es valiosa y nos ayudará.

Escala de valoración.

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

Edad: ..... Sexo (M) (F)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. Liderazgo transformacional	Dimensión 1. Consideración individualizada					
	1. La dirección de trabajo muestra interés genuino por mis necesidades y preocupaciones laborales.					
	2. Recibo apoyo personalizado para abordar mis desafíos laborales y metas profesionales.					
	3. Mi contribución al trabajo es reconocida y valorada por la organización.					
	Dimensión 2. Estimulación intelectual					
	4. Se fomenta activamente la creatividad y la innovación en mi entorno de trabajo.					
	5. Se me anima a buscar y proponer soluciones novedosas para los desafíos laborales.					
	6. Se fomenta el cuestionamiento de suposiciones y la exploración de nuevas ideas.					
	Dimensión 3. Liderazgo inspiracional					
	7. En su entorno de trabajo la comunicación es efectiva y transparente.					
8. Se fomenta el entusiasmo y la motivación para alcanzar metas y objetivos.						
9. Se observa coherencia entre los valores promovidos y los comportamientos de los colaboradores.						
Vr. 2. Bienestar laboral	Dimensión 1. Satisfacción laboral					
	10. Siento que tiene oportunidades adecuadas de crecimiento y desarrollo en mi trabajo.					
	11. Su trabajo ofrece la flexibilidad necesaria para equilibrar mi vida personal y laboral.					
	12. Su contribución en el trabajo es reconocida y valorada.					
	13. Está satisfecho con su salario actual en relación con sus responsabilidades y contribuciones.					
	Dimensión 2. Entorno laboral					



14. Tiene suficiente autonomía en mi trabajo para tomar decisiones y realizar tareas de manera independiente.					
15. Siento que tiene oportunidades de desarrollo y aprendizaje en mi entorno laboral.					
16. El trabajo en equipo es fomentado y efectivo en mi lugar de trabajo.					



**ANEXO 4. VALIDEZ DE INSTRUMENTO**  
**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

---

**Dr.**  
**Roberto Paye Choquehuanca**

**ASUNTO: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE  
EXPERTO DE LA(S) VARIABLE(S)**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y solicitarle su valiosa colaboración en la validación del instrumento que será utilizado para recabar información esencial en el marco de mi investigación titulada: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023”**, y resulta imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos. Adjunto a la presente encontrará la hoja de evaluación en la que le agradezco califique cada uno de los ítems, según los criterios señalados. De ser necesario, le solicito que realice las observaciones que crea conveniente.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

**Atentamente,**

**Ysabel Alejandra Yanqui Flores**  
**Bachiller de Administración y Marketing**



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. REFERENCIA:

EXPERTO: ROBERTO PAYÉ COQUEHUANCA

ESPECIALIDAD: Lic. Adm.

CARGO ACTUAL: DIRECTOR E.P.A.M.

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

**CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL**

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

**YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

Nota: para cada criterio considerar la escala de 0.0 a 2.0 en donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	Muy deficiente 0.0	Deficiente 0.1	Regular 1.0	Buena 1.5	Muy buena 2.0
1. CLARIDAD. Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD. Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. ACTUALIDAD. Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN. La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de indicadores que se quiere medir.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL. La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de					X



indicadores QUE se quiere medir.					
6. COHERENCIA SEMÁNTICA. Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA. Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGÍA. Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL. El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
10. ORIGINALIDAD. El instrumento es elaborado por el autor o de lo contrario se menciona la fuente.				X	

### III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

- a. Aprobado (C= 75%) (X)
- b. Desaprobado (C= 25%) ( )

N° DE DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° DE CELULAR	LUGAR Y FECHA
02145441		996-993377	Juliaca. 29/05/24



**ANEXO 4. VALIDEZ DE INSTRUMENTO**  
**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

---

**Dr.**  
**Jhon Alex Quispe Mejía**

**ASUNTO: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE  
EXPERTO DE LA(S) VARIABLE(S)**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y solicitarle su valiosa colaboración en la validación del instrumento que será utilizado para recabar información esencial en el marco de mi investigación titulada: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023”**, y resulta imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos. Adjunto a la presente encontrará la hoja de evaluación en la que le agradezco califique cada uno de los ítems, según los criterios señalados. De ser necesario, le solicito que realice las observaciones que crea conveniente.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

**Atentamente,**

**Ysabel Alejandra Yanqui Flores**  
**Bachiller de Administración y Marketing**



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

---

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

- IV. REFERENCIA:**  
 EXPERTO: *Juan Pablo Guispe Mejía*  
 ESPECIALIDAD: *Lic. Adm. d. Empresas*  
 CARGO ACTUAL: *Docente*  
 GRADO ACADÉMICO: *Magister*  
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
**CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL**  
 AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
**YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES**
- V. ASPECTO DE EVALUACIÓN**

Nota: para cada criterio considerar la escala de 0.0 a 2.0 en donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	Muy deficiente 0.0	Deficiente 0.1	Regular 1.0	Buena 1.5	Muy buena 2.0
<b>11. CLARIDAD.</b> Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				<i>✓</i>	
<b>12. OBJETIVIDAD.</b> Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				<i>✓</i>	
<b>13. ACTUALIDAD.</b> Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				<i>✓</i>	
<b>14. ORGANIZACIÓN.</b> La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de indicadores que se quiere medir.				<i>✓</i>	
<b>15. COHERENCIA ESTRUCTURAL.</b> La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores QUE se quiere medir.					<i>✓</i>



16. <b>COHERENCIA SEMÁNTICA.</b> Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.					
17. <b>CONSISTENCIA TEÓRICA.</b> Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					
18. <b>METODOLOGÍA.</b> Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					
19. <b>ESTRUCTURA FORMAL.</b> El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.					
20. <b>ORIGINALIDAD.</b> El instrumento es elaborado por el autor o de lo contrario se menciona la fuente.					

### VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

c. Aprobado (C= 75%)

d. Desaprobado (C= 25%)

Nº DE DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº DE CELULAR	LUGAR Y FECHA
02426891		951402062	Peru/lima 04/12/2023



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 11/07/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YSABEL ALEJANDRA YANQUI FLORES

Dirección: Calle Los Ángeles 113 Paucarpata, Arequipa

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73489181

Teléfono: 939327582 email: ysabelyanquif@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y BIENESTAR LABORAL EN EL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE DE AREQUIPA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Liderazgo transformacional y bienestar laboral.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional Nacional

Nacional

Línea de investigación: **Administración Pública (5909-UNESCO)**

Firma de Autor



huella digital

11 de julio del 2025

Fecha