



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,  
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

**TESIS**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS  
DEL HOSPITAL DE HUAYCAN, ATE, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS  
GLOBALES**

**AUTORES:**

**Bach. LAGUADO CHOQUE AUGUSTA**

**Bach. COLLCCA PALOMINO JENNY**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **ASESOR DE TESIS**

.....  
**DRA. GIOVANNA TERESA CHIRINOS GASTELU**

# **JURADO EXAMINADOR**

---

**DR. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES**

**Presidente**

---

**MG. ERNESTO ARCE GUEVARA**

**Secretario**

---

**MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo a Dios por la vida, a nuestros familiares por el apoyo y comprensión que nos han brindado en todo momento y a nuestros maestros por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por mantenernos con salud.

Agradecemos a nuestra familia porque nos proporcionaron su apoyo total y su fe en que podíamos terminar.

Agradecimiento a los profesores quienes contribuyeron en el nivel de aprendizaje en mi formación.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, la población está constituido por 150 trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, la muestra censal consideró un tercio de la población, en los cuales se han empleado la variable: Liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Liderazgo transformacional, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, Casi siempre, Neutro, A veces, Nunca) y el cuestionario de Desempeño Laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, Casi siempre, Neutro, A veces, Nunca), a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán, Ate, 2020

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional y Desempeño laboral

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine how transformational leadership is related to the job performance of the administrative workers of the Huaycan Hospital, Ate, 2020, the population is made up of 150 administrative workers of the Huaycan Hospital, Ate, 2020, the census sample considered a third of the population, in which the variable: transformational leadership and job performance have been used.

The method used in the research was the hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of the transectional correlational level, which collected the information in a specific period, which was developed by applying the instrument: Transformational Leadership Questionnaire, which consisted of 20 questions on the scale of Likert (Always, Almost always, Neutral, Sometimes, Never), and the Labor Performance questionnaire, which consisted of 20 questions on the Likert scale (Always, Almost always, Neutral, Sometimes, Never), through of the evaluation of its different dimensions, the results of which are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: Transformational leadership is related to the work performance of the administrative workers of the Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**Keywords:** Transformational Leadership and Job Performance

# ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA .....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>16</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	16
1.2 Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3 Justificación .....	18
1.3.1. Justificación Teórica .....	18
1.3.2. Justificación Práctica .....	18
1.3.3. Justificación Metodológica .....	18
1.3.4. Justificación Social.....	19
1.3.5. Justificación Económica .....	19
1.4. Limitaciones .....	19
1.5. Objetivos de la investigación.....	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos .....	20
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	21
2.1.2 Antecedentes internacionales .....	24



2.2	Bases teóricas de las variables .....	27
2.2.1	Liderazgo transformacional.....	27
2.2.1.1	Dimensiones de liderazgo transformacional.....	29
2.2.2	Desempeño laboral.....	33
2.2.2.1	Dimensiones del desempeño laboral.....	34
2.3	Definición de términos básicos .....	35
III.	MÉTODOS Y MATERIALES.....	38
3.1	Hipótesis de la investigación .....	38
3.1.1	Hipótesis general .....	38
3.1.2	Hipótesis específicas.....	38
3.2	Variables de estudio .....	38
3.2.1	Definición conceptual.....	38
3.2.2	Definición operacional.....	39
3.3	Tipo y nivel de la investigación .....	40
3.3.1.	Tipo de Investigación .....	40
3.3.2.	Nivel de Investigación .....	41
3.4	Diseño de la investigación .....	41
3.5	Población y muestra .....	41
3.5.1	Población.....	41
3.5.2	Muestra .....	41
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	43
3.6.1	Técnicas de recolección de datos.....	43
3.6.2	Instrumento de recolección de datos.....	43
3.6.3	Validación del instrumento .....	43
3.6.4	Confiabilidad de instrumento .....	44
3.7	Métodos de análisis de datos .....	46
3.8	. Aspectos éticos.....	46
IV.	RESULTADOS.....	48
4.1	Resultado general de la investigación .....	48
4.2.	Prueba de hipótesis .....	58
V.	DISCUSIÓN.....	63
VI.	CONCLUSIONES.....	65
VII.	RECOMENDACIONES .....	67

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>70</b>
<b>Anexo 01: Matriz de Consistencia .....</b>	<b>71</b>
<b>Anexo N° 2: Matriz de Operacionalización.....</b>	<b>73</b>
<b>Anexo 03: Instrumentos .....</b>	<b>77</b>
<b>Anexo N° 4: Validez de instrumentos.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO 5 BASE DE DATOS .....</b>	<b>91</b>
<b>Anexo N° 6: PROPUESTA DE VALOR .....</b>	<b>95</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización Liderazgo transformacional.....	39
Tabla 2. Operacionalización Desempeño laboral.....	40
Tabla 3. Elementos de la fórmula de población finita.....	42
Tabla 4. Validez del instrumento.....	44
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad del primer instrumento.....	44
Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad del segundo instrumento.....	45
Tabla 7. Criterios de confiabilidad Alfa Coronbach.....	45
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable liderazgo transformacional.....	48
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión estimulación intelectual.....	49
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión consideración individualizada.....	50
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión motivación e inspiración.....	51
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión idealizada o carisma.....	52
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable desempeño laboral.....	53
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión Trabajo en equipo.....	54
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión Inteligencia emocional.....	55
Tabla 16. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión Habilidades.....	56
Tabla 17. Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión Productividad.....	57
Tabla 18. Nivel de correlación y significación de liderazgo transformacional y el desempeño laboral.....	58
Tabla 19. Nivel de correlación y significación de la influencia idealizada y el desempeño laboral.....	59

Tabla 20. Nivel de correlación y significación de consideración individual y desempeño laboral.....	60
Tabla 21. Nivel de correlación y significación de la estimulación intelectual y desempeño laboral.....	61
Tabla 22. Nivel de correlación y significación de motivación inspiración y desempeño laboral.....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable liderazgo transformacional. ....	48
Figura 2: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión estimulación intelectual.....	49
Figura 3: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión consideración individualizada .....	50
Figura 4: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión motivación e inspiración.....	51
Figura 5: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión motivación e inspiración.....	52
Figura 6: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable desempeño laboral.....	53
Figura 7: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Trabajo en equipo .....	54
Figura 8: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Inteligencia emocional.....	55
Figura 9: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Habilidades .....	56
Figura 10: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Productividad .....	57

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación es de mucha importancia porque nos permite reflexionar sobre el rol que desempeña el liderazgo transformacional en la actualidad de manera general y específicamente en el Hospital de Huaycan, Ate, 2020, con la finalidad de mejorarlo y que redunde en la buena organización del centro hospitalario. Para tal efecto se ha tomado en cuenta relacionarlo con el desempeño laboral y de esa manera que en el hospital exista un liderazgo que motive a todo el personal administrativo a seguir alcanzando las objetivos personales e institucionales.

Es cierto que cada uno de los trabajadores, tienen sus propias capacidades, talentos y habilidades, pero siempre debe haber un líder que comande, para alcanzar las metas de la organización. Y siendo el liderazgo transformacional la forma más usual de los últimos tiempos adoptada por empresas y organizaciones, entonces se ha tomado en cuenta para la presente investigación.

Justamente la importancia de la presente investigación está en abordar el tema del Liderazgo transformacional, desde una perspectiva de relación con el Desempeño Laboral. En tal sentido la presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020.

Entre las principales conclusiones de la presente investigación, se tiene que existe evidencia significativa para afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020.

Se ha utilizado el método Hipotético Deductivo para contrastar las hipótesis y comprobar los resultados favorables de la investigación propuesta.

Así entonces, con el propósito de hacer más entendible la presente tesis, se ha dividido en cinco capítulos, cuyos contenidos son los siguientes:

Capítulo I, se presenta el problema de investigación que comprende: Planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos.

Capitulo II, corresponde al marco teórico que abarca: Bases teóricas y

definiciones de términos básicos.

Capítulo III, precisa el marco metodológico que define: tipo de estudio y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables y operacionalización, métodos y técnicas de recolección de datos, descripción de los instrumentos utilizados y el análisis estadístico e interpretación de los mismos.

Capítulo IV, se da a conocer el análisis e interpretación de los resultados que consigna: análisis de confiabilidad de los instrumentos, resultados descriptivos, prueba de normalidad, gráfica correlacional y contrastación de hipótesis.

Capítulo V, se expone las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

Y, por último, se presenta las referencias bibliográficas empleadas en el presente estudio, así como también se detalla los anexos correspondientes.

# I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, los diferentes cambios sociales, económicos y políticos que se producen a nivel global, necesitan de nuevas formas de liderazgo que permitan no sólo dirigir las ideas y las acciones, sino también de plasmar nuevas estructuras de trabajo para hacer frente a los ambientes competitivos. (Fernández, Martínez y Roca, 2017).

A nivel internacional, el liderazgo transformacional está desarrollando cambios en las instituciones del mundo globalizado, de tal manera que muchas organizaciones deben tener mecanismos claros, orientados desde su misión y visión, esto favorece su firmeza. Asimismo, para dichas organizaciones se proyecten de manera competente y efectiva hacia el cumplimiento de objetivos establecidas. Las jefaturas dentro de las instituciones son las que, por su función, conducen a los diferentes sectores dentro de ellas.

Según Hutchinson (2018), señalo que las empresas deben desarrollarse de manera positivo hacia jefaturas con liderazgo, orientadas hacia una excelente combinación entre líder y jefe. De esta manera se garantiza, en alguna medida, una buena gerencia de los recursos humanos, logrando la formación de grupos de trabajo efectivos, en donde los integrantes se sientan comprometidos e identificados con la organización, aspirando a lograr de manera eficiente y eficaz los objetivos propuestos. Asimismo, Pirela y Loaiza (2017) mencionaron que las organizaciones habitualmente expresan modelos de liderazgo en las prácticas directivas, inducido a cambios económicos, políticos, sociales y demás factores, haciendo un impacto del talento humano que existía dentro de las mismas.

A nivel nacional, según Costa (2017), menciona que algunos empresarios del país esclavizan a sus trabajadores para conseguir el máximo beneficio económico. Son capataces con sabor de pasado, desde antes, el liderazgo empresarial se basaba en el control y la desconfianza hacia el subordinado, por eso se han creado estructuras de autoridad y control.

Asimismo, Hermosilla, Amutio, da Costa & Páez (2017) manifiestan que el liderazgo transformacional es considerado como el más idóneo para inducir los métodos de innovación en las instituciones, donde los líderes transformacionales informan una visión clara.



En el Perú el liderazgo transformacional ha ido bajando en las instituciones debidos a que los trabajadores no están motivados, esto se debe a la falta de aplicación de estrategias en las organizaciones.

A nivel local, según Costa (2017), señala que el desempeño laboral es la forma como los trabajadores de la organización trabajan eficazmente para alcanzar objetivos comunes, sujetas a las normas básicas. Luego de ser testigo del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán he podido verificar lo siguiente:

- Falta de motivación y entusiasmo del personal administrativo para lograr los objetivos propuestos.
- Falta de comunicación y coordinación en el personal administrativo.
- Los jefes no brindan confianza y seguridad a su equipo de trabajo, por lo que existe desconfianza por parte del trabajador.
- No hay equidad en la distribución de funciones.
- Falta de orientación por parte de los jefes al personal en el desarrollo de su trabajo.
- Existencia de favoritismos por parte de los jefes creando división y formación de grupos en el equipo de trabajo.
- Los jefes no hacen participar al personal en la toma de decisiones, ellos solos deciden.

Según lo mencionado líneas arriba podemos llegar a la conclusión, que todo esto sucede por falta de un liderazgo transformacional en los trabajadores administrativos. Actualmente, la institución se encuentra con todo este problema antes descrito.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate 2020?

¿Cuál es la relación entre la consideración individual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate 2020?

¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate 2020?

¿Cuál es la relación entre la motivación inspiración y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate 2020?

### **1.3 Justificación**

La importancia de esta investigación se encuentra en poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan.

#### **1.3.1. Justificación Teórica**

El presente proyecto de investigación del liderazgo transformacional resume la contribución teórica de las investigaciones más importantes de otros autores con respecto a nuestras variables estudiados, resultando un aporte al conocimiento y constituyéndose en antecedente a futuros estudios. Teóricamente será importante porque ayudará analizar el problema de investigación recurriendo a la revisión de trabajos similares que se hayan realizado con anterioridad.

#### **1.3.2. Justificación Práctica**

El presente proyecto de investigación del liderazgo transformacional está dirigido al personal de la organización en su conjunto, con la finalidad de analizar la relación entre las variables de estudio, de esta manera saber, los factores que lo afectan y como mejorarlo.

Por otro lado, la investigación servirá como base para futuras investigaciones que se realicen tanto en la misma entidad u otras. Asimismo, se busca dar aporte para la mejora de los problemas que aún tiene el hospital por falta de liderazgo.

#### **1.3.3. Justificación Metodológica**

El presente trabajo de investigación se justifica porque ha sido desarrollado en base a los protocolos de la investigación científica y también porque contribuye a validar un diagnóstico situacional de cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del

Hospital de Huaycan. Además, los resultados obtenidos en la presente investigación, permiten ser considerados para las futuras investigaciones.

#### **1.3.4. Justificación Social**

El presente trabajo de investigación se justifica porque tiene como finalidad brindar al área de personal un estudio detallado y proponer recomendaciones al hospital para lograr un mejor Liderazgo lo cual influirá directamente en el Desempeño Laboral, beneficiando no sólo a la institución sino también al público en general, puesto que ayudará al personal a brindar un servicio de calidad para lograr los objetivos finales del hospital.

#### **1.3.5. Justificación Económica**

El presente trabajo de investigación se justifica porque va a, permitir que el hospital optimice sus principales servicios y tareas, mejorando el tiempo de atención al público en general, permitiendo al personal del hospital desempeñar su función de acuerdo a sus áreas.

### **1.4. Limitaciones**

#### **Limitación bibliográfica**

La bibliografía ha sido un poco escasa, ya que no se pudo acceder a las bibliotecas de manera presencial por motivos de la pandemia que estamos pasando.

#### **Limitación temporal**

Poco tiempo para poder realizar la presente investigación en el hospital, ya que cuentan con un horario de trabajo poco factible para el investigador, a pesar de ello se hubo colaboración de parte de los trabajadores administrativos del hospital.

### **1.5. Objetivos de la investigación**

#### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

Determinar la relación entre la consideración individual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

Determinar la relación entre la motivación inspiración y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Antecedentes nacionales

**Serafin (2021)** El autor en su investigación titulada: “el liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP LTDA; 2020”. De la universidad particular San Martín de Porres. Para optar título profesional de licenciado en administración. El objetivo general planteado por el autor Serafin, identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda. 202. los objetivos generales son: a) Identificar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda; 2020. b) Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda; 2020. c) Identificar la relación entre la Consideración individualizada y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda; 2020.

Describimos la importancia de los valores que aporta en nuestra investigación, el presente antecedente referenciado, El autor desarrollo una investigación de enfoque cuantitativo, cuyo nivel de alcance de la investigación es descriptivo correlacional, el tipo de investigación que desarrollo es aplicada, el diseño de investigación de la presente referencia es no experimental, además cuenta en el capítulo de resultados con los siguientes hallazgos, la muestra de los instrumentos es altamente confiable que exponemos el hallazgo de los resultados del modelo de Alfa de Cronbach liderazgo transformacional 0,973 y del instrumento desempeño laboral con alfa de 0,989, cuenta con resultados descriptivos en tablas y gráficos, sin embargo por resaltar la importancia de los resultados inferenciales también mencionamos el hallazgo mediante el uso de Rho 0.826 y un P valor significativo de 0, 000 la correlación significativa de la dependencia de las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral; la presente investigación resalta y sostiene la connotación de nuestra investigación con enfoque hacia la

comunidad científica y hacia los futuros investigadores de nuestra universidad y otros universidades nacionales.

**Guevara (2019)** La autora nacional de la investigación titulada: “liderazgo transformacional y desempeño laboral en la peladora de arroz el marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018”. De la universidad Señor de Sipan. Para optar grado académico de licenciado en administración. El autor nacional planteo su objetivo general, Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018. Los objetivos específicos son: Diagnosticar el nivel de liderazgo transformacional en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque. Identificar el nivel de desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque. Calcular el coeficiente de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque.

La presente referencia aporta valores muy importantes como antecedente de nuestra investigación por lo que destacamos la importancia en el desarrollo de la esquema, asimismo en el capítulo de la metodología y el logro de los hallazgos significativos en el capítulo de resultados, por lo que precisamos, la investigación desarrollada por la autora es de enfoque cuantitativo, de tipo aplica, de nivel de alcance descriptivo correlacional, cuyo diseño de investigación es no experimental, la técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, el indicador de Alfa de Cronbach es altamente confiables de 0,909, de los instrumentos, además cuenta con el capítulo de resultados descriptivos e inferenciales de un coeficiente de correlación de Pearson Significativo.

**Rojas (2017)** realizó la siguiente investigación para optar el título el grado académico de magister en gestión pública: Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016. Realizado en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo principal de esta investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016.

En cuanto a su metodología la presente investigación es de naturaleza no experimental, de nivel correlacional. El proceso aplicado en el estudio fue el hipotético-deductivo. La población es de 331 colaboradores administrativos y la muestra estuvo conformada por 2 grupos muestra 1 (50 trabajadores administrativos) y muestra 2 (15 jefes inmediatos). El instrumento empleado fue el cuestionario. El resultado principal pudo afirmar que las variables de estudio no se relacionan entre sí. Para concluir, que la primera variable (liderazgo transformacional) no tiene relación con la segunda variable (desempeño laboral de los colaboradores administrativos).

**Alvarado (2017)** realizó la siguiente investigación para optar el título de licenciado en administración: *“El clima laboral y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa SEDALIB S.A. 2015”*. Realizado en la Universidad Nacional de Trujillo. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral del personal operativo de la Empresa SEDALIB S.A

La metodología en la que se enmarca este estudio es de naturaleza no experimental, de nivel correlacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Para la presente investigación se consideró una población de 400 operarios. La muestra estuvo conformada por 196 operarios. A la conclusión que llegó el investigador fue demostrar que el clima laboral influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal operativo de la empresa SEDALIB S.A.

**Yarleque (2018)** Realizó la siguiente investigación para optar el grado académico de maestro en ciencias de la gestión educativa, con mención en pedagogía: *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018*. Realizado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental (transversal - correlacional. La población estuvo

formada por 20 docentes nombrados del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20321 “Santa Rosa”. A la conclusión que llego el investigador fue demostrar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Es decir, que se requiere tener un buen liderazgo dentro de la institución para dirigir y mejorar el desempeño al personal.

### **2.1.2 Antecedentes internacionales**

**Duran (2020)** La investigadora en su tesis titulada: “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar” Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Para optar Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano. La autora planteo su objetivo general. Investigar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar. Los objetivos Específicos Es: Diagnosticar como incide el liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar. Describir la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar. Identificar los elementos del liderazgo transformacional que aportan a mejorar el desempeño laboral en los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar.

La presente referencia de antecedente connota y aporta valor en nuestra investigación, por lo que describimos todo los valores relevantes a continuación, el enfoque de investigación científico es de estructura cuantitativo, el tipo de investigación es aplicada, cuyo nivel de profundidad es descriptivo correlacional, la autora utilizo diseño de investigación científica no experimental transversal, así mismo connotamos el instrumento utilizado fue el cuestionario para medir el peso valor del factor de expansión de los instrumentos, continuando con la metodología la presente cuenta con la validación de los instrumentos y la confiabilidad de los instrumentos de Alfa de Cronbach de 0,803 y 0,799, los Modelos fueron calculados mediante el paquete spss versión 25, cuenta también con la presentación de los



resultados descriptivos en tablas y gráficos por lo que su aporte internacional resaltara el valor en nuestra investigación de tipo aplicada.

**Ordóñez (2021)** La autora de investigación científica titulada: *“liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena”*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Para optar grado académico de Magister de gestión de talento Humano. El objetivo general que planteo el autor es, Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral, mediante la verificación de la hipótesis para el desarrollo de un plan de mejoramiento de liderazgo que permita la mejora del desempeño laboral en los docentes de bachillerato de las instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena. Los objetivos específicos planteados por el autor son: Caracterizar a los directivos de unidades educativas fiscales, de acuerdo al tipo de liderazgo y su influencia en el personal docente que dirigen. Describir el desempeño laboral de docentes de las instituciones fiscales que ofertan bachillerato. Proponer un plan de acción para el mejoramiento del liderazgo y el desempeño laboral de docentes de bachillerato de las instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena.

El valor que aporta el presente antecedente del estudio es de suma importancia en nuestra investigación, porque en el capítulo de marco teórico define la autora todos los tipos de investigación, además destaca la precisión en capítulo I y el sub capítulo 1.1.2.6.2 Liderazgo transformacional, El estudio fue desarrollado de enfoque cuantitativo, con nivel de investigación descriptivo correlacional, el diseño de investigación es no experimental de tipo transversal, la técnica de recolección de datos es la encuesta y cuyo instrumento de investigación es el cuestionario, finalizando la importancia del capítulo de métodos y materiales detallaremos el rango de la confiabilidad del coeficiente de Cronbach del instrumento Liderazgo 0,87 y el instrumento desempeño laboral con confiabilidad de 0,91; finalmente destacamos el capítulo de resultados que cuenta con los resultados descriptivos y los resultados inferenciales con el modelo del estadístico Pearson.

**Villalón (2017)** realizó la siguiente investigación para optar al grado de magister en educación con mención en currículo y comunidad educativa: *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Realizado en la Universidad de Chile. El objetivo principal de esta investigación fue conocer las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal.

En cuanto a su metodología la presente investigación es de tipo cualitativo y de carácter exploratorio, descriptivo, de manera que se adaptó a las preguntas y objetivos de la investigación. El proceso aplicado en el estudio fue el hipotético-deductivo. La población está conformada por 97 docentes. El instrumento empleado fue el cuestionario. A la conclusión que llegó el investigador fue demostrar que se ha podido conocer la experiencia de docentes en torno al proyecto educativo del colegio Simón Bolívar, el tipo de liderazgo predominante, y las diferentes dimensiones presentes en el discurso de los actores.

Calderón (2017) realizó la siguiente investigación para optar el título de licenciado en administración: *Gestión, liderazgo y valores en la unidad educativa Gran Colombia de la ciudad de Alamor, durante el periodo 2014-2015*. Realizado en la Universidad técnica particular de Loja. El objetivo principal de esta investigación fue orientar en los aspectos pedagógico, humano y espiritual a los padres de familia, para que ejerzan liderazgo en la crianza de sus hijos acorde a los cambios actuales y retos de la globalización.

La metodología en la que se enmarca este estudio es de naturaleza no experimental, de nivel correlacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Para la presente investigación se consideró una población de 58 docentes. La muestra estuvo conformada por 30 docentes. A la conclusión que llegó el investigador fue demostrar que, no hay un correcto desarrollo de competencias de gestión de liderazgo, así lo demuestra el presente trabajo de investigación.

**Ganga (2018)** Realizo la siguiente investigación para optar el grado académico de maestro en ciencias de la gestión educativa, con mención en pedagogía: *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el Norte de Chile*. Realizado en la Universidad Nacional de Chile. El objetivo principal de esta investigación fue identificar algunas

características del LTF presentes en los docentes directivos y docentes de aula a partir de un instrumento adaptado al contexto chileno. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental (transversal - correlacional). La población estuvo formada por 64 profesores pertenecientes a los tres niveles educativos. Se concluyó que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva y significativa, directa e indirectamente, a través de la variable mediación empatía organizacional con la intimidad organizacional.

## **2.2 Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1 Liderazgo transformacional.**

Salas (2017) manifestó que el liderazgo transformacional es la capacidad de influir en los demás; es decir motiva directamente el desarrollo de los colaboradores e indirectamente el desempeño de los seguidores.

Además, Bass, Avolio, Jung, y Berson (2003) citado en Costa (2017) definió al transformacional como:

Aquel que persuade a los individuos a hacer más de lo que ellas mismas se proponen y como consecuencia, se dan cambios en los equipos, las instituciones y la sociedad, los que representan a su vez, un beneficio para el grupo.

### **Estilo de liderazgo transformacional**

Según Bass et al. (2003) citado en Costa (2017) señaló los siguientes estilos: El estilo de liderazgo transformacional se basa en las siguientes premisas: 1) El líder comparte la misión y la visión con sus seguidores; 2) Los seguidores comparten y siguen con entusiasmo los objetivos del líder; 3) Los seguidores comparten y siguen con entusiasmo la visión de largo plazo del líder; 4) Los seguidores aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales que les plantea el líder, y 5) Los seguidores comparten y aceptan con entusiasmo el papel que les corresponde jugar en la organización.

### **Definiciones de liderazgo.**

Existen distintas definiciones para definir este concepto.

García (2017) definió que “el liderazgo es la capacidad de predominar sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden predominar sobre otros según sus funciones”.

Según Hutchinson (2018) manifestó que el liderazgo es visto como el arte de influir y guiar a grupo personas, captando devotos y seguidores, influenciando de manera positiva en las conductas, actitudes y comportamientos; además de trabajar en equipo para lograr un objetivo común.

Asimismo, Alfonso (2016) definió que el liderazgo es la facultad de comunicarse con un grupo de individuos, influir en sus sensaciones para ser guiados, que compartan las ideas del trabajo en equipo, permanezcan en el mismo y realicen sus funciones para lograr el objetivo propuesto.

En definitiva, podemos mencionar que en la actualidad el liderazgo juega un papel fundamental dentro de las organizaciones, ya que las personas siguen a su líder, especialmente las que están comprometidas con los objetivos y metas propuestas.

Liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización.

“El significado original de la palabra “liderar” la cual viene de laed, que es un vocablo común en las antiguas lenguas del norte de Europa y que significa senda, ruta, curso de un barco en el mar o trayecto” (Gómez (2008) citado por Rojas (2017, pág. 20).

Certo (2001) citado por Rojas (2017) señaló que “el liderazgo es el proceso de dirigir la conducta del otros hacia el alcance de algún objetivo” (pág. 20).

El liderazgo es el conjunto de habilidades-destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas (Hutchinson, s.f., pág. 29).

En conclusión, el liderazgo es un conjunto de características personales de un individuo basada en la habilidad de saber conducir y de inducir a un cambio de mentalidad a un grupo hacia un objetivo común. Este liderazgo es necesario que

en todo grupo exista para que los esfuerzos y las potencialidades de los miembros del grupo se utilicen al máximo y por el contrario, no se desperdicien.

### **Definiciones de líder.**

Según Hutchinson (2018) definió que “un líder es el ejemplo a seguir, es un modelo para todo el grupo o equipo de trabajo dentro de la organización, o empresa.”

Piqueras (2016) manifestó que el líder es el individuo capaz de persuadir a un grupo de personas, para dirigirlos y conducirlos en busca de los objetivos y metas propuestos”.

Además, López (2017) manifiesta que el líder, es la persona que tiene toda la capacidad de coordinar, organizar y motivar a un grupo de personas para que sigan sus objetivos y metas propuestos.

Por lo tanto, el líder se caracteriza por tener ciertas técnicas, entre las que destacan, el poder de guiar a un grupo de personas y ganarse el aprecio de los demás como el esfuerzo que le pone al trabajo.

### **Características del líder.**

El Instituto Europeo de Posgrado (2017) refirió que todos los líderes deben cumplir las características siguientes:

Las cualidades de todo líder es buscar objetivos, hacer equipo y motivar a los seguidores. Además, debemos tener en cuenta que un líder es un soporte y guía para un conjunto de colaboradores, lo más importante radica en que un líder es capaz de motivar e influir en sus seguidores.

#### **2.2.1.1 Dimensiones de liderazgo transformacional.**

Las dimensiones del liderazgo transformacional son cuatro: a) Estimulación intelectual b) Consideración individualizada c) Motivación e inspiración y d) Influencia idealizada o carisma.

#### **Dimensión 1: Estimulación intelectual**

Daft (2016) definió que el “liderazgo que se caracteriza por la capacidad para producir cambios sustantivos en los seguidores y en la organización”.

Según Bass et al. (2003) citado en Costa (2017) señaló que la estimulación intelectual considerada como la motivación del líder en innovación y creatividad asumida por cada seguidor al enfrentar un problema. Las nuevas ideas de solución son solicitadas a los seguidores quienes se comprometen con el proceso de encontrar una solución.

Según lo citado la estimulación intelectual fomenta la creatividad y la innovación, es decir es decir promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. A la vez, estimula intelectualmente al grupo hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores.

### **Indicadores de la Dimensión Estimulación Intelectual:**

- ❖ Creatividad: Capacidad para crear nuevas ideas, conceptos. Sinónimos de pensamiento Original.
- ❖ Intuición: “La intuición es un proceso de conocimiento tan real como el conocimiento racional. Es común a todas las personas, se apoya en toda la información inconsciente que recibimos y se manifiesta en forma de impresiones, sensaciones e imágenes”, indica Isabel García Méndez, autora de “Piensa, intuye y acertarás.
- ❖ Innovación: Ampliación de nuevas ideas, que se desarrollan con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad.
- ❖ Autonomía: Capacidad de una persona que se da órdenes a sí mismo.
- ❖ Competencia: Capacidad para el desarrollo de algo nuevo lo cual distingue a una persona con un desempeño superior.
- ❖ Habilidades: Son capacidades que un agente desempeña de una manera correcta y con facilidad.
- ❖ Conocimiento: Facultad que tiene uno mismo por medio de la razón.
- ❖ Eficacia: Capacidad en su máxima expresión para producir algo.

### **Dimensión 2: Consideración individualizada.**

Según Bass et al. (2003) citado en Costa (2017) manifestó que los líderes ayudan a sus seguidores en las necesidades individuales mediante la asesoría. Las nuevas oportunidades de aprendizajes son creadas en un ambiente de crecimiento

atendiendo las necesidades y deseos reconocidos en cada adepto.

López (2016) señaló que el líder es un escucha activo y es buen comunicador. Se preocupa por el equipo, la simpatía y la motivación. Se interesa porque los seguidores se desarrollen profesionalmente y hagan línea de carrera en la organización.

Además, Piqueras (2016) señaló que el líder actúa como un guía; las tareas son revisadas con el fin de evaluar si los seguidores necesitan más apoyo para el cumplimiento de metas.

Según lo citado la consideración individualizada se desarrolla cuando los líderes transformacionales atienden al desarrollo de los seguidores, le dan soporte y asesoría a cada uno de ellos. En otras palabras, implica preocupación por los demás y compromiso.

#### **Indicadores de la Consideración Individualizada:**

- ❖ Entrenamiento: Es la preparación para desarrollar una actividad.
- ❖ Empatía: Capacidad para percibir los sentimientos y pensamientos de los demás.
- ❖ Diagnóstico de Necesidades: Es el proceso de identificar áreas de oportunidad de conocimientos, desarrollo de habilidades y/o actitudes que adquieren los empleados de una organización y que afectan su desempeño en las actividades asignadas.
- ❖ Diagnósticos de capacidades: es un análisis de las capacidades que se desea tener con las capacidades existentes.
- ❖ Desarrollo Personal: Es un proceso por el cual los individuos se enfocan en descubrir ciertos aspectos para ponerlos en práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y habilidades.
- ❖ Responsabilidad: Valor que estudia la ética en ase a la moral de la persona.

#### **Dimensión 3: Motivación e inspiración.**

Según Bass et al. (2003) citado en Costa (2017) señaló que en la inspiración motivacional el adepto atribuye una motivación en el logro de retos al líder. Además, se atribuye al líder el entusiasmo y optimismo desarrollado por todos los adeptos. Además, Piqueras (2016) señaló que el trabajo en equipo es importante; fervor y

optimismo se presentan al implicar a los seguidores en la visión del futuro. Según lo citado la inspiración motivacional aumenta cuando el líder les compromete un futuro atractivo en el cual articula cómo dicho futuro puede ser obtenido, establece un guía a seguir, una muestra de alto desempeño y demuestra determinación y confiabilidad en sus actos con sus adeptos.

#### **Indicadores de Motivación e inspiración:**

- ❖ Optimismo: Es un valor que nos ayuda a afrontar las dificultades con humor y perseverancia, descubriendo en todo momento lo positivo.
- ❖ Espíritu de Equipo: Capacidad de una persona para contribuir en el alcance e los objetivos trazados.
- ❖ Comunicación Fluida: Es un medio de comunicación entre emisor y receptor, en el que el primer medio transmite el mensaje y el segundo medio interpreta y produce una respuesta.
- ❖ Compromiso: Un acuerdo formal es firmado por dos o más partes después de que cada una haya hecho ciertas concesiones.

#### **Dimensión 4: Influencia idealizada**

Según Bass et al. (2003) citado en Costa (2017) manifestó que los líderes enfatizan la confianza, toman decisiones en circunstancias complicadas, están comprometidos con la institución. Se relacionan con sus seguidores a nivel emocional. Son conscientes de sus decisiones que toman para bien la institución. Según lo citado la influencia idealizada se desarrolla cuando los líderes enfatizan confianza a sus seguidores y a la vez son determinantes en la toma de decisiones para bien de la organización.

#### **Indicadores de Influencia Idealizada:**

- ❖ Respeto: Es un valor fundamental que los seres humanos deben de practicar al momento de interactuar con personas.
- ❖ Confianza: es la seguridad que uno tiene al tomar decisiones.
- ❖ Seguridad: Sensación e confianza



- ❖ Conducta Ética y moral: La ética queda reservado para estudiar la conducta moral desde un punto de vista racional tal como se estudia en la filosofía o en la teología.

### **2.2.2 Desempeño laboral**

Existen distintas definiciones para definir este concepto

Según Chiavenato (2017) manifestó que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador dentro de las organizaciones en la búsqueda de los metas fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos propuestos.

Para Toro (2002) citado en Sanín y Salanova (2017) señaló que, el desempeño laboral es toda acción que un trabajador realiza con la voluntad de hacer las actividades de la manera correcta. Asimismo, es la capacidad que un trabajador tiene de cumplir sus funciones en relación al medio donde se desarrolla.

Ghiselli (2017) sostuvo que el desempeño laboral está determinado por cuatro factores que son: las habilidades, motivación, rasgos personales y oportunidades para realizarse.

En resumen, el desempeño laboral viene hacer el rendimiento laboral que el trabajador manifiesta al desarrollar sus funciones dentro de las organizaciones donde labora, lo cual permite demostrar su idoneidad.

### **Características del desempeño laboral**

Según Chiavenato (2017) manifestó que hay cuatro características individuales, entre las cuales son: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades. Sin embargo, las instituciones consideran la acción y efecto de percibir del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo.

### **Responsabilidades en la evaluación del desempeño**

Según Chiavenato (2017) señaló que la evaluación de desempeño laboral como un procedimiento continuo y sistemático del desempeño de cada trabajador, en relación a las funciones que desempeña dentro de las organizaciones. Para llevar a cabo la evaluación de desempeño laboral se requiere tener en conocimientos las funciones del puesto a evaluar.

Por otro lado, Robbins y Judge (2018) manifestaron que existen tres tipos de conductas que conforman el desempeño laboral, las cuales son:

**El desempeño de la tarea:** Esta referido al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades del trabajador que desempeña sus funciones en el entorno de su propio ambiente de labor.

**Civismo:** Esta referido a las contribuciones del ambiente psicológico de la institución que realiza el gerente, como ayudar a otros colaboradores de la empresa, brindar respaldo a los objetivos organizacionales, hablar positivamente de la organización.

**Falta de productividad:** Considera acciones como la falta de planificación para la realización de tareas; falta de compromiso; reacción negativa que dañan activamente a la empresa.

#### **2.2.2.1 Dimensiones del desempeño laboral.**

##### **Dimensión 1: Trabajo en equipo**

Según Chiavenato (2017) manifestó que el trabajo en grupo obtiene mejores resultados en razón del beneficio extra y el apoyo mutuo de las personas.

Indicadores de Trabajo en Equipo:

- ❖ **Comunicación:** La comunicación es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información.
- ❖ **Sinergia:** Significa trabajar juntos para desarrollar algo de valor.
- ❖ **Coordinación:** Podemos definirla como el control nervioso de los diferentes grupos musculares para sincronizar y realizar una acción en el momento preciso y con un buen control.

##### **Dimensión 2: Inteligencia emocional**

Según Robbins y Judge (2018) señalo que la inteligencia emocional es un conjunto de capacidades, competencias y habilidades que una persona posee para ser consciente de sí mismo. Las personas que conocen sus propias emociones pueden identificar sus propias emociones.

Indicadores de la Inteligencia Emocional:

- ❖ Autogestión: Sistema de organización de una empresa en el que los trabajadores participan activamente en las decisiones sobre su desarrollo o funcionamiento.
- ❖ Empatía: Es la intención e comprender a la otra persona.
- ❖ Asertividad: Es una forma de comportamiento caracteriza por una declaración firme.

### **Dimensión 3: Habilidades**

Según Cuesta (2016) manifestó que la habilidad es entendida como la capacidad que una persona puede desempeñarse de manera correcta en sus funciones, es decir que los empleados pueden aceptar nuevos roles y puestos de trabajo según sea necesario.

#### **Indicadores de Habilidades:**

- ❖ Liderazgo: Capacidad que tiene una persona para poder influir.
- ❖ Cooperación: Resultado de una estrategia aplicada a un objetivo.
- ❖ Motivación: Es algo que mantiene a los individuos en acción.

### **Dimensión 4: Productividad**

Según Cuesta (2016) señala que la productividad del trabajo se caracteriza por la medida de eficiencia en el trabajo; es decir es la relación entre el trabajo desempeñado por una persona en su centro laboral.

#### **Indicadores de Productividad:**

- ❖ Satisfacción Laboral: Es la actitud general de la persona en relación con su trabajo y depende de diversos factores psicosociales.
- ❖ Eficiencia: capacidad para cumplir los objetivos
- ❖ Eficacia: Capacidad para producir lo deseado.

## **2.3 Definición de términos básicos**

**Administración:** Es la forma de gestionar, planificar, controlar y de lograr que las cosas se hagan de la mejor forma posible, con los recursos disponibles, a fin de

alcanzar los objetivos. (Chiavenato, 2017)

**Ambiente:** Sistema de percepción sobre la organización y sus líderes, directamente atribuido al liderazgo y estilo de gestión de los líderes. (Akio, 2018)

**Eficacia:** Capacidad para determinar los objetivos apropiados. (Piqueras, 2016)

**Eficiencia:** Capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la empresa. (Piqueras, 2016)

**Evaluación del desempeño:** Instrumento para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. (Chiavenato, 2017)

**Gerente:** Persona responsable de dirigir las funciones que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus objetivos. (Alfonso, 2016)

**Grupo humano:** Conjunto de dos o más personas que se unen para alcanzar determinados objetivos propuestos dentro una organización. (Chiavenato,2017)

**Metas:** Son propuestas futuras que los individuos y grupos desean y luchan por alcanzar lo prometido. (Hutchinson, 2018)

**Organización:** Conjunto de elementos que, coordinada en forma consciente de dos o más personas, que funciona con continuidad para lograr un objetivo en común. (Alfonso, 2016)

**Productividad:** Medición del desempeño que incluye la eficacia y eficiencia. (Alfonso, 2016)

**Liderazgo transformacional:** Es aquel que se encarga de fortalecer y reconocer el valor de todas las personas. Asimismo, de ayudar a establecer metas y crear un ambiente participativo en el cual los demás puedan cumplir con éxito las actividades laborales de la organización. (Akio, 2018)

**Equidad interna:** El concepto de equidad interna se refiere a la justicia relativa entre los salarios de los empleados, desempeñándose en igualdad de condiciones de puesto, jornada y condiciones de eficiencia. (Juárez, 2017)

**Trabajo en equipo:** Conjunto de personas que realizan un trabajo de manera conjunta, donde todos tienen un objetivo en común. (Ghiselli, 2017)

**Comunicación:** La comunicación se define como la forma de intercambiar información entre dos o más individuos con el fin de transmitir información con el objetivo de contribuir para lograr un fin común. (Juárez, 2017)

**Cooperación:** La cooperación es el conjunto de esfuerzos y acciones de individuos que permiten trabajar para un objetivo en común. (Hutchinson, 2018)

**Empatía:** La empatía es la capacidad de entender y compartir los sentimientos y emociones con los demás. En otras palabras, es imaginarte a ti mismo en la piel de otro. (Ghiselli, 2017)

**Liderazgo:** El liderazgo es la capacidad que tiene un individuo de motivar, organizar e influir y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y metas de una organización. (López, 2016)

**Satisfacción laboral:** Es el estado de emocional de una persona en relación al desempeño de su trabajo. (Salas, 2017)

**Motivación:** Es la voluntad de hacer las cosas bien dentro de una organización, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos. (Akio, 2018)

**Trabajo:** Es la actividad física e intelectual que las personas realizan con el objetivo de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de los demás. (García, 2017)

**Relaciones Humanas:** Son los vínculos que se generan entre dos o más personas a través de formas de comunicación. (Ghiselli, 2017)

**Dirigir:** Es la acción o acto de llevar a cabo las operaciones hacia un objetivo propuesto. (López, 2016)

**Estrategia:** Es un plan que se compone de una serie de acciones para la toma de decisiones frente a un determinado escenario. (Ghiselli, 2017)

**Función:** Son las tareas y obligaciones que un individuo tiene que desarrollar dentro de una organización. (García, 2017)

**Puesto:** Dentro del ámbito organizacional se refiere a las funciones que desempeña un individuo en una posición asignada. (Akio, 2018)

**Actividad:** Es el conjunto de acciones que nos permiten ejecutar los programas trazados. (López, 2016)

**Administración pública:** Organización social generada por voluntad del estado para actuar a su servicio, en el contexto de la realidad nacional y en el orden a los intereses que define el poder político. (Salas, 2017)

**Autoridad:** Es la facultad o el derecho de actuar, de mandar o exigir acción a otras personas. (López, 2016)

**Capacitación:** Es el proceso sistemático de perfeccionamiento o adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para una mejor calificación. (López, 2016)

### **III. MÉTODOS Y MATERIALES**

#### **3.1 Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1 Hipótesis general**

El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

##### **3.1.2 Hipótesis específicas**

La influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

La consideración individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

La estimulación intelectual se relaciona con desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

La motivación inspiración se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

#### **3.2 Variables de estudio**

Para la presente investigación se va a trabajar con dos variables: Liderazgo transformacional y desempeño laboral.

##### **3.2.1 Definición conceptual**

###### **Liderazgo transformacional**

Según Akio (2018) definió que “el liderazgo transformador incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa. Tiene un efecto unificador positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mensurables. El método de transformación impacta simultáneamente en el desarrollo personal y la productividad organizativa de todos los involucrados.”

###### **Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2017), definió que el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

### 3.2.2 Definición operacional

#### Liderazgo transformacional

La variable liderazgo transformacional se define como aquel individuo que impacta en sus seguidores; ya que dicho líder transmite confianza, respeto y admiración dentro de la organización. Tienen la capacidad de tomar en cuenta las necesidades individuales relacionadas al crecimiento y desarrollo de sus seguidores.

La variable liderazgo transformacional se ha operacionalizado a partir del concepto planteado por (Bass et al, 2016), descomponiéndose en cuatro dimensiones, 23 indicadores y 20 ítems que permite recoger datos de la variable de estudio.

**Tabla 1**

#### *Operacionalización Liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Categorías	Nivel Rango
Estimulación intelectual	Creatividad.	1, 2, 3, 4, 5	Escala Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Buena (90 – 120)  Regular (57 – 89)
	Intuición.			
	Innovación.			
	Autonomía			
	Competencia			
	Habilidades			
	Conocimiento			
	Eficacia			
Consideración Individualizada	Entrenamiento	6, 7, 8, 9,10		Mala (24 – 56)
	Empatía			
	Valoración única			
	Diagnóstico de necesidades			
	Diagnóstico de capacidades			
	Desarrollo personal			
	Responsabilidad			
Motivación e inspiración	Optimismo	11, 12, 13,14,15		
	Espíritu de equipo			
	Comunicación fluida			
	Compromiso			
Influencia idealizada o carisma	Respeto	16, 17, 18,19, 20		
	Confianza			
	Seguridad			
	Conducta ética y moral			

**Fuente:** Elaboración propia del autor

## Desempeño laboral

El desempeño laboral corresponde al desarrollando que tiene un trabajador dentro de una organización haciendo uso de sus habilidades, conocimientos y experiencias en el logro de los objetivos dentro de la organización.

La variable desempeño laboral se ha operacionalizado a partir del concepto planteado por (Cuesta, 2017), descomponiéndose en cuatro dimensiones, 12 indicadores y 20 ítems que permite recoger datos de la variable de estudio.

**Tabla 2**

### Operacionalización Desempeño laboral

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Nº ítems</i>	<i>Categorías</i>	<i>Nivel Rango</i>
Trabajo en equipo	Comunicación	1, 2, 3, 4, 5,	Escala Likert:	Bajo:11-20 Medio:21-30 Alto:31-34
	Sinergia			
Inteligencia emocional	Coordinación	6, 7, 8, 9, 10	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Bajo:16-20 Medio:21-25 Alto:26-30
	Autogestión			
	Empatía			
	Asertividad			
Habilidades	Liderazgo	11,12,13, 14,15		Bajo:20-25 Medio:26-32 Alto:33-36
	Cooperación			
	Motivación			
Productividad	Satisfacción laboral	16, 17, 18,19,20		Bajo:17-25 Medio:26-31 Alto:32-35
	Eficiencia			
	Eficacia			

Fuente: Elaboración propia del autor

## 3.3 Tipo y nivel de la investigación

### 3.3.1. Tipo de Investigación

El tipo de estudio para la presente investigación es aplicado porque los resultados obtenidos servirán para establecer mejoras en el hospital de Huaycan. Según Carrasco (2016), señala que la investigación aplicada se diferencia por tener objetivos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar y producir cambios en un determinado sector de la realidad.



### **3.3.2. Nivel de Investigación**

El nivel de estudio para la presente investigación es correlacional debido a que se estudió la relación entre las variables, liderazgo transformacional y desempeño laboral. Tales características respecto a la investigación correlacional son consideradas por Hernández, Fernández y Baptista (2019), quienes afirman que el estudio correlacional tiene como propósito conocer la relación de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

### **3.4 Diseño de la investigación**

Esta investigación corresponde al diseño no experimental de corte transversal o transeccional., debido a que las variables no serán manipuladas, solamente serán analizadas tal como se encuentran en el entorno.

Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista, (2019), afirman que este tipo de investigación, son aquellos que se realizan sin manipular ninguna de las variables. Es decir, se trata de investigaciones que se realizan sin variar en forma intencional las variables independientes.

### **3.5 Población y muestra**

#### **3.5.1 Población**

Según Hernández et al. (2017) definió que la población es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

La población objetivo para el presente estudio estuvo constituido por 150 trabajadores administrativos del hospital de Huaycan que realizan la labor en diversas áreas.

#### **3.5.2 Muestra**

Según Hernández et al. (2017) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (p.175).

Para proceder a calcular el tamaño de muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, utilizando la siguiente formula:

$N, Z^2, (p, q)$

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

Donde:

**Tabla N° 3**

**Elementos de la fórmula de población finita**

<b>Población (N)</b>	<b>80</b>
Nivel de confianza ( <b>p</b> )	95 %
Coeficiente de confianza ( <b>z</b> )	1.96
Margen de error ( <b>e</b> )	5 %
Porcentaje de aceptación ( <b>p</b> )	5 %
Porcentaje de no aceptación ( <b>q</b> )	5 %

Fuente: Elaboración propia del autor

eemplazando:

$$n = \frac{80 \times 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(80 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)} = 50$$

De acuerdo al cálculo realizado se debe encuestar a 50 trabajadores.

**Criterio de inclusión.**

- Trabajadores administrativos que laboran en las oficinas administrativas, tales como: logística, economía, recursos humanos, personal, planeamiento, administración, asesoría jurídica, y administración de archivo.
- Trabajadores administrativos que tengan disposición para el llenado de los cuestionarios.

**Criterio de exclusión.**

- Trabajadores que se encuentren de licencia con goce y sin goce de haber.

- Trabajadores administrativos que se encuentren de vacaciones.

### **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1 Técnicas de recolección de datos**

La técnica a emplear para el presente trabajo de investigación es la encuesta.

Según Hernández et al. (2017) la técnica de encuesta, es la recolección de datos que se obtiene a través de cuestionarios, son llenados de manera anónimo; con el propósito de conocer comportamientos y conocer tendencias de los encuestados sobre el hecho o fenómeno a estudiar.

#### **3.6.2 Instrumento de recolección de datos**

Para las mediciones de datos serán utilizados dos cuestionarios, para cada una de las variables de estudio.

Al respecto Hernández et al., (2017) señalaron que el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.310). Los cuestionarios serán adaptados para poder ser aplicados en el trabajo de investigación.

Los cuestionarios utilizaran las escalas de tipo Likert con los siguientes valores: (5) siempre, (4) casi siempre, (3) neutro, (2) a veces y (1) nunca.

#### **3.6.3 Validación del instrumento**

Para la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos. Según Ñaupas et al. (2017) señaló que:

La validez, es la pertinencia de un instrumento de medición, para medir lo que se quiere medir; se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir, es decir es la eficacia de un instrumento para representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al examinador. (p.215)

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la confiabilidad de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos. (Ver Tabla 3)

**Tabla 4**

***Validez del instrumento***

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Dr. Luis Alberto Lujan Campos	Aplicable
Mgtr. John Peter Castillo Mendoza	Aplicable
Mgtr. Ayala Villanueva Nicanor	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Fuente: Propia

**3.6.4 Confiabilidad de instrumento**

Según Ñaupas et al. (2017) afirmó que “un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación de diferentes personas” (p.216).

La confiabilidad del instrumento se determinó por medio de la estadística de fiabilidad coeficiente alfa de Cronbach mediante los resultados que se obtuvieron en la encuesta fue aplicada a 12 colaboradores del hospital de Huaycan, donde se arribó a los siguientes resultados.

**Variable Independiente:** Liderazgo transformacional

**Tabla 5**

***Estadísticos de fiabilidad del primer instrumento***

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de Ítems</b>
<b>,934</b>	<b>20</b>

Fuente: Propia

*Nota:* Resultado obtenido en base al primer cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

En el resultado de ha obtenido un valor de 0,934 lo cual nos indica que estamos dentro del rango 0,81 a 1,00 esto significa que el presente instrumento muestra un nivel de magnitud alta.

Se concluye que el análisis de confiabilidad para la variable “Liderazgo

transformacional” es de 93,40%, significando que el instrumento puede ser utilizado para futuros trabajos de investigación siempre y cuando tengan idéntica finalidad de estudio.

### **Variable Independiente: Desempeño laboral**

**Tabla 6**

#### ***Estadísticos de fiabilidad del segundo instrumento***

Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
,983	20

Fuente: Propia

*Nota:* Resultado obtenido en base al segundo cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

En el resultado de ha obtenido un valor de 0.983, lo cual nos indica que estamos dentro del rango 0,81 a 1,00 entonces esto significa que el presente instrumento muestra un nivel de magnitud alta.

Se concluye que el análisis de confiabilidad para la variable “Desempeño laboral” es de 98,30%, significando que el instrumento puede ser utilizado para futuros trabajos de investigación siempre y cuando tengan idéntica finalidad de estudio.

Tabla 7

#### ***Criterios de confiabilidad Alfa De Cronbach***

<b>Coefficiente alfa &gt; 0.9</b>	<b>Excelente</b>
<b>Coefficiente alfa &gt; 0.8</b>	Bueno
<b>Coefficiente alfa &gt; 0.7</b>	Aceptable
<b>Coefficiente alfa &gt; 0.6</b>	Cuestionable
<b>Coefficiente alfa &gt; 0.5</b>	Pobre
<b>Coefficiente alfa &lt; 0.5</b>	Es inaceptable

Fuente: Tomado de George y Maller (2017)

### **3.7 Métodos de análisis de datos**

La recolección de datos de la investigación se realizará de la siguiente manera:

- Se gestionará el permiso para aplicar el instrumento a los trabajadores administrativos.
- Se realizará la coordinación correspondiente con el director del hospital.
- Se procederá a la aplicación de los instrumentos que en este caso cada cuestionario consta de 21 ítems, en el cual se hallan las preguntas de las variables independiente y dependiente.
- La información recogida será tabulada utilizando una hoja electrónica (Excel); posteriormente será ingresada a una base de datos haciendo uso del programa estadístico SPSS v25.

Se hará uso de la estadística descriptiva donde los datos serán tabulados en una tabla de frecuencia.

Se hará uso de la estadística inferencial para hallar el coeficiente de comprobación de hipótesis. El estudio es de tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, con variables cualitativas.

### **3.8. Aspectos éticos**

Históricamente hablando y según el Informe Belmont, elaborado por la Comisión Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación, formuló un código ético con el objetivo de brindar un marco de análisis para que guíe la resolución de los problemas éticos, que surgen de la investigación con seres humanos, destacando tres principios básicos:

Respeto a las personas. Exige que los sujetos entren en la investigación voluntariamente y con la información adecuada.

Beneficio. Se respete la decisión de la población en estudio protegiéndola de perjuicio alguno con la preocupación en su bienestar.

Justicia. La selección de sujetos de investigación se realice de manera sistemática.

Para nuestra investigación nos hemos regido bajo el Código de Ética y Deontológico del Colegio de Administración del Perú.

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la autorización correspondiente (director de la institución). Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejujuamiento.

## IV. RESULTADOS

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primer lugar, se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva y correlacional.

### 4.1 Resultado general de la investigación

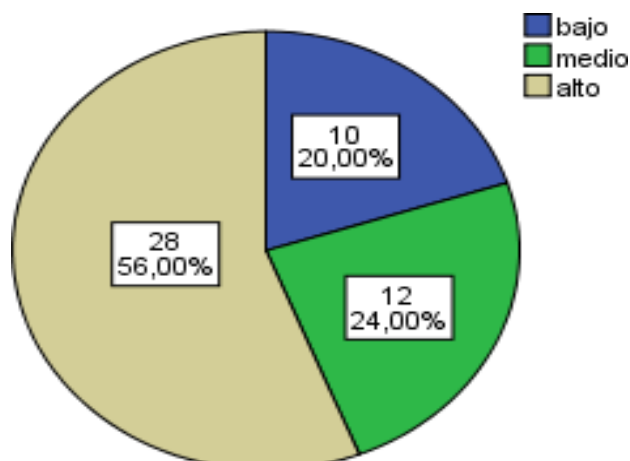
#### Liderazgo transformacional.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable liderazgo transformacional*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	10	20,0	20,0	20,0
	medio	12	24,0	24,0	44,0
	alto	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 1:** Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable liderazgo transformacional.

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 8 y figura 1, el 10 (20%) de los trabajadores encuestados perciben el liderazgo transformacional como bajo, por otro lado, 12 (24%) de los trabajadores perciben el liderazgo transformacional como medio y finalmente, 28 (56%) de los trabajadores perciben el liderazgo transformacional como alto.



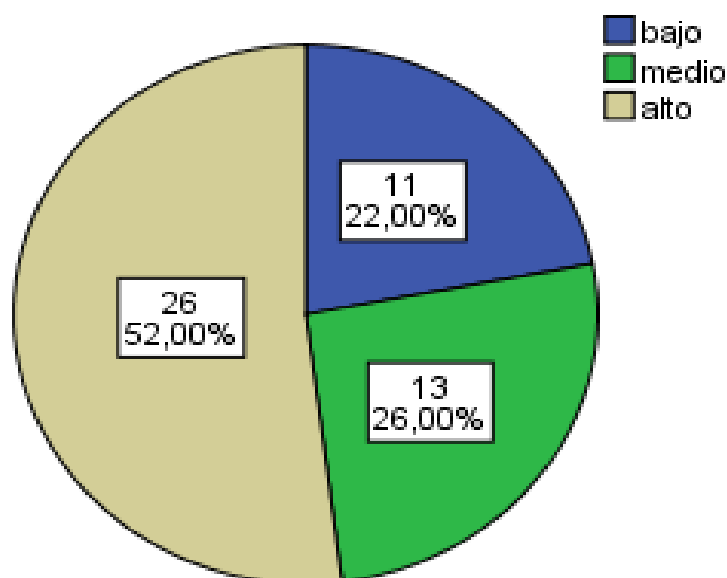
## Estimulación intelectual.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión estimulación intelectual*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	11	22,0	22,0	22,0
	medio	13	26,0	26,0	48,0
	alto	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 2:** Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión estimulación intelectual

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 9 y figura 2, el 11 (22%) de los trabajadores encuestados perciben la estimulación intelectual como bajo, por otro lado, 13 (26%) de los trabajadores perciben la estimulación intelectual como medio y finalmente, 26 (52%) de los trabajadores perciben la estimulación intelectual como alto.

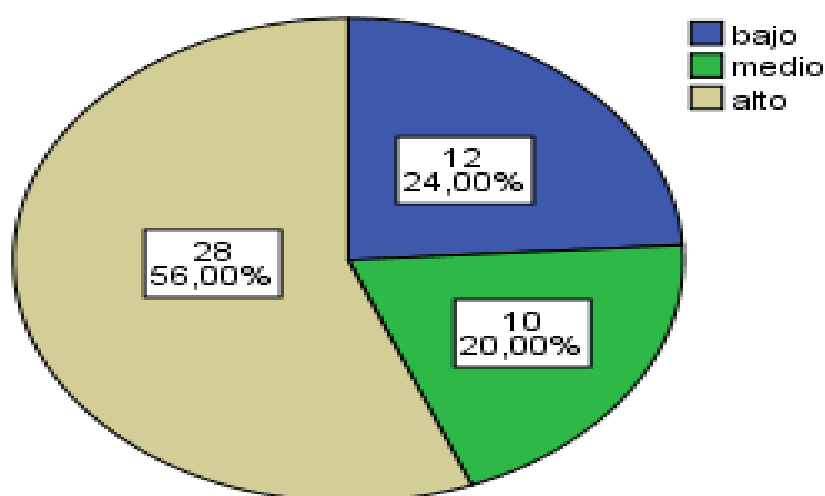
## Consideración individualizada.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión consideración individualizada*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	12	24,0	24,0	24,0
	medio	10	20,0	20,0	44,0
	alto	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 3: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión consideración individualizada**

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 10 y figura 3, el 12 (24%) de los trabajadores encuestados perciben la consideración individualizada como bajo, por otro lado, 10 (20%) de los trabajadores perciben la consideración individualizada como medio y finalmente, 28 (56%) de los trabajadores perciben la consideración individualizada como alto.

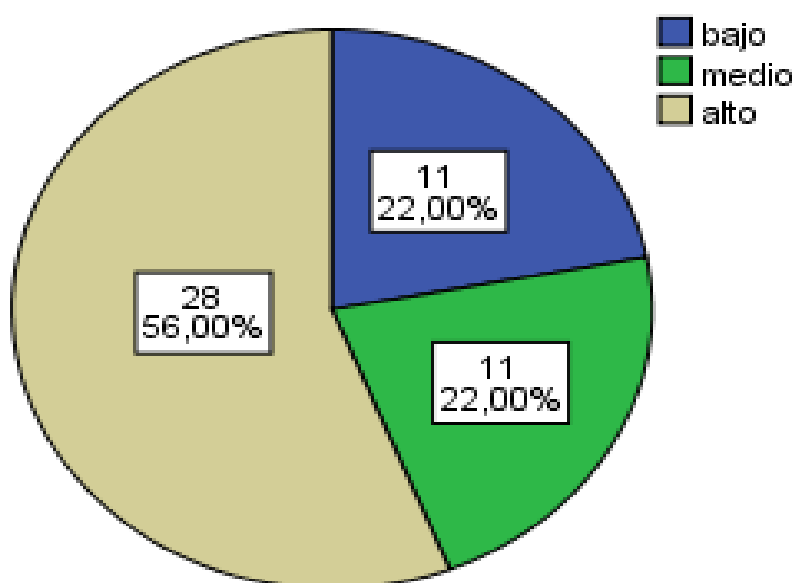
## Motivación e inspiración.

Tabla 11

***Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión motivación e inspiración***

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	11	22,0	22,0	22,0
	medio	11	22,0	22,0	44,0
	alto	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 4: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión motivación e inspiración**

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 11 y figura 4, el 11 (22%) de los trabajadores encuestados perciben la motivación e inspiración como bajo, por otro lado, 11 (22%) de los trabajadores perciben la motivación e inspiración como medio y finalmente, 28 (56%) de los trabajadores perciben la motivación e inspiración como alto.

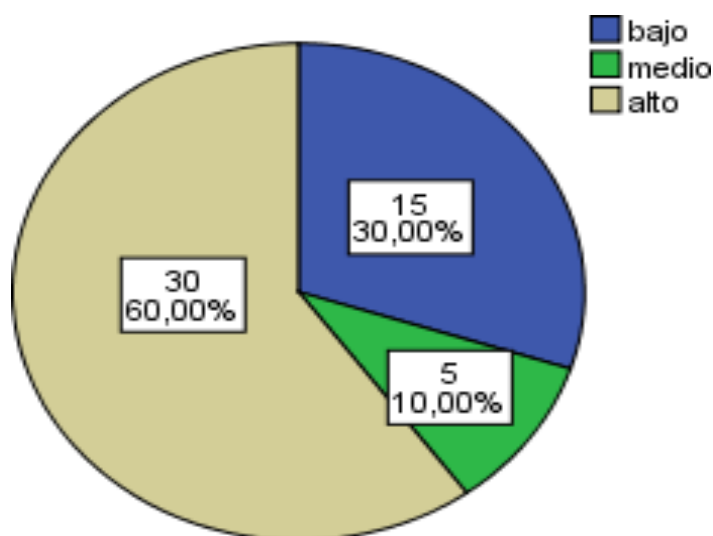
## Influencia idealizada o carisma.

Tabla 12

**Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión idealizada o carisma**

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	15	30,0	30,0	30,0
	medio	5	10,0	10,0	40,0
	alto	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 5: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión motivación e inspiración**

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la 12 y figura 5, el 15 (30%) de los trabajadores encuestados perciben la influencia idealizada o carisma como bajo, por otro lado, 5 (10%) de los trabajadores perciben la influencia idealizada o carisma como medio y finalmente, 30 (60%) de los trabajadores perciben la influencia idealizada o carisma como alto.

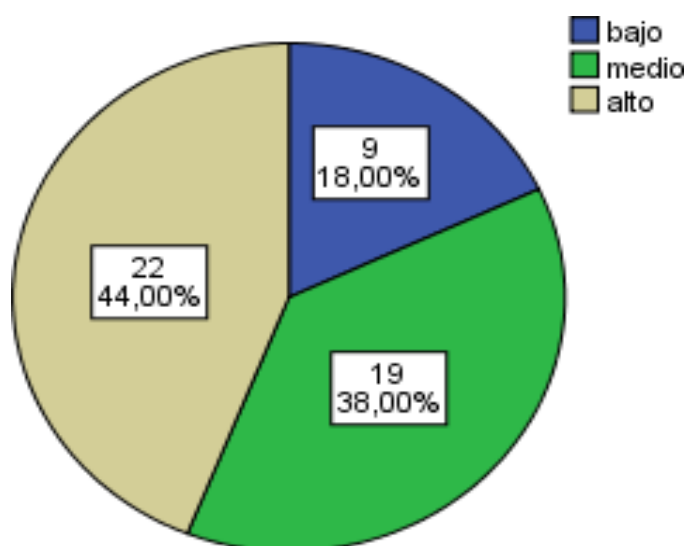
## Desempeño laboral.

Tabla 13

***Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable desempeño laboral***

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	9	18,0	18,0	18,0
	medio	19	38,0	38,0	56,0
	alto	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 6: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable desempeño laboral**

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 13 y figura 6, el 9 (18%) de los trabajadores encuestados perciben el desempeño laboral como bajo, por otro lado, 19 (38%) de los trabajadores perciben el desempeño laboral como medio y finalmente, 22 (44%) de los trabajadores perciben el desempeño laboral como alto.

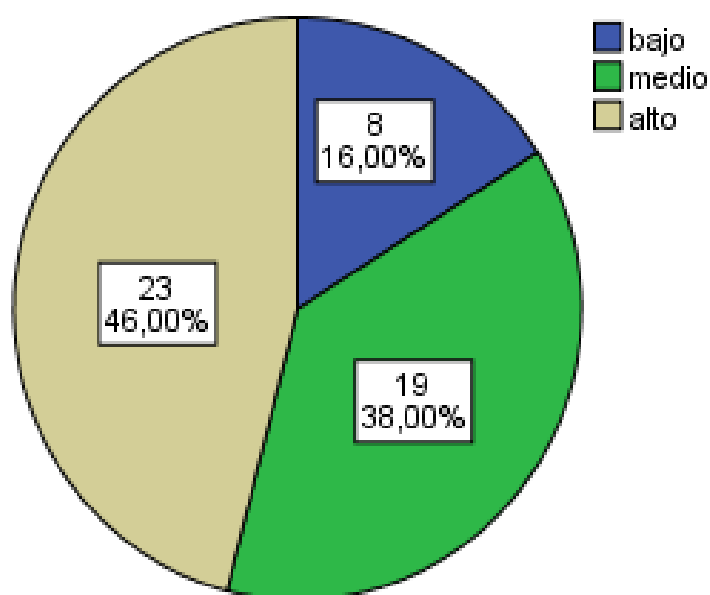
## Trabajo en equipo

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión Trabajo en equipo*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	8	16,0	16,0	16,0
	medio	19	38,0	38,0	54,0
	alto	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 7: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Trabajo en equipo**

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 14 y figura 7, el 8 (16%) de los trabajadores encuestados perciben el Trabajo en equipo como bajo, por otro lado, 19 (38%) de los trabajadores perciben el Trabajo en equipo como medio y finalmente, 23 (46%) de los trabajadores perciben el Trabajo en equipo como alto.

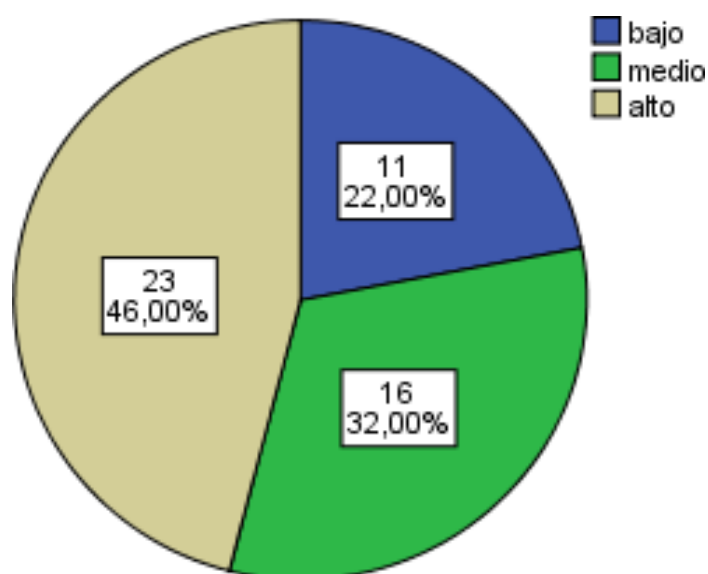
## Inteligencia emocional

Tabla 15

***Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión Inteligencia emocional***

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	11	22,0	22,0	22,0
	medio	16	32,0	32,0	54,0
	alto	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 8: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Inteligencia emocional**

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 15 y figura 8, el 11 (22%) de los trabajadores encuestados perciben la Inteligencia emocional como bajo, por otro lado, 16 (32%) de los trabajadores perciben la Inteligencia emocional como medio y finalmente, 23 (46%) de los trabajadores perciben la Inteligencia emocional como alto.

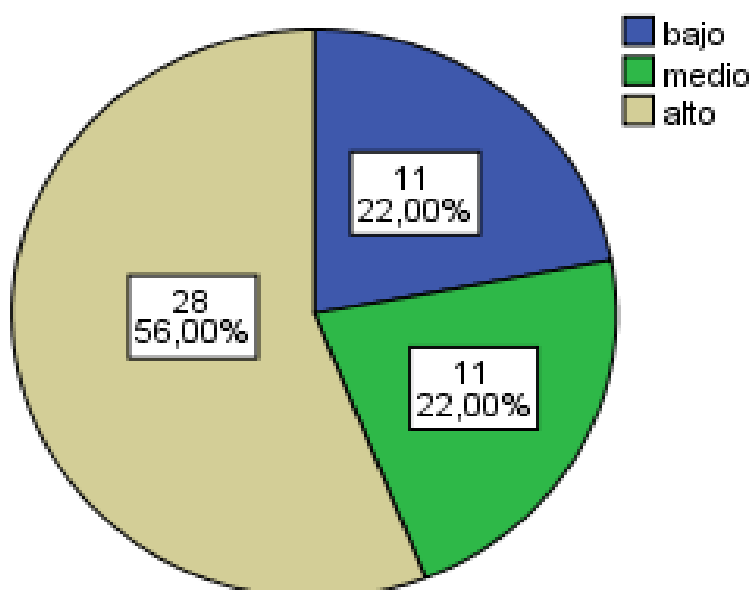
## Habilidades

Tabla 16

**Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión Habilidades**

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	11	22,0	22,0	22,0
	medio	11	22,0	22,0	44,0
	alto	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Propia



**Figura 9: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Habilidades**

Fuente: Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 11 y figura 4, el 11 (22%) de los trabajadores encuestados perciben las Habilidades como bajo, por otro lado, 11 (22%) de los trabajadores perciben las Habilidades como medio y finalmente, 28 (56%) de los trabajadores perciben las Habilidades como alto.



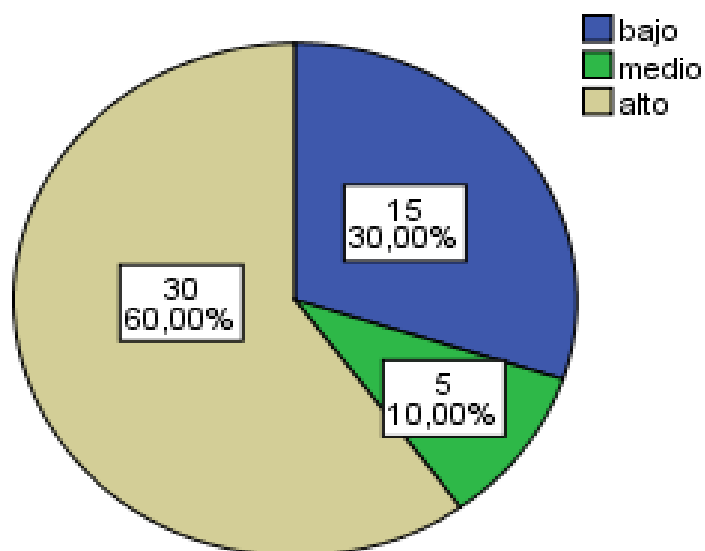
## Productividad

Tabla 17

**Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión Productividad**

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	15	30,0	30,0	30,0
	medio	5	10,0	10,0	40,0
	alto	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Propia



**Figura 10: Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Productividad**

**Fuente:** Propia

Interpretación: Como se observa en la tabla 12 y figura 5, el 15 (30%) de los trabajadores encuestados perciben la Productividad como bajo, por otro lado, 5 (10%) de los trabajadores perciben la Productividad como medio y finalmente, 30 (60%) de los trabajadores perciben la Productividad como alto.

## 4.2. Prueba de hipótesis

Para el análisis de la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros:

Prueba de rho Spearman

95% nivel de confianza

5% nivel de significancia

Regla de decisión

Ho.  $\rho > ,05$

Hi.  $\rho < ,05$

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

**Ho:** El liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**H1:** El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

Tabla 18

#### ***Nivel de correlación y significación de liderazgo transformacional y el desempeño laboral***

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1.000	,693**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
	Desempeño laboral	,693**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

**Fuente:** Propia

Como se aprecia en la tabla 18 con un coeficiente de correlación rho = ,693 y un valor p = 0,000 menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, esta relación es de magnitud moderada

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específico 1

**Ho:** La influencia idealizada no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**H1:** La influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**Tabla 19**

***Nivel de correlación y significación de la influencia idealizada y el desempeño laboral***

		Influencia idealizada	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	1.000	,587**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	50 50
	Desempeño laboral	,587**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	50 50

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

**Fuente:** Propia

Como se aprecia en la tabla 19 con un coeficiente de correlación rho = ,587 y un valor p = 0,000 menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, esta relación es de magnitud moderada

#### 4.2.3. Prueba de hipótesis específico 2

**Ho:** La consideración individual no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**H1:** La consideración individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**Tabla 20*****Nivel de correlación y significación de consideración individual y desempeño laboral***

		Consideración individual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,527**
		N	.000
			50
		Coeficiente de correlación	,527**
		Sig. (bilateral)	1.000
	Desempeño laboral		,000
			.
		N	50
			50

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

**Fuente:** Propia

Como se aprecia en la tabla 20 con un coeficiente de correlación rho = ,527 y un valor p = 0,000 menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, esta relación es de magnitud moderada

#### **4.2.4. Prueba de hipótesis específico 3**

**Ho:** La estimulación intelectual no se relaciona con desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**H1:** La estimulación intelectual se relaciona con desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**Tabla 21**

***Nivel de correlación y significación de la estimulación intelectual y desempeño laboral***

		Estimulación intelectual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,647**
		N	. 50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,647** 1.000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	50 50

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

**Fuente:** Propia

Como se aprecia en la tabla 21 con un coeficiente de correlación rho = ,647 y un valor p = 0,000 menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, esta relación es de magnitud moderada.

**4.2.5. Prueba de hipótesis específico 4**

**Ho:** La motivación inspiración no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**H1:** La motivación inspiración se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

**Tabla 22**

***Nivel de correlación y significación de motivación inspiración y desempeño laboral***

			Motivación inspiración	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiración	Coeficiente de correlación	1.000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,527**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Propia

Como se aprecia en la tabla 22 con un coeficiente de correlación rho = ,527 y un valor p = 0,000 menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre la motivación inspiración y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, esta relación es de magnitud moderada.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral. Para comprobar ello se contrastaron las hipótesis generales y específicas, para verificar su aceptación o rechazo.

En cuanto a hipótesis general, el resultado encontrado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.693 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta, concluyéndose que el liderazgo transformacional se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, dicha conclusión concuerda con la conclusión de Rojas (2017), para quien sostiene, que a mayor liderazgo transformacional del gerente del hospital de Huaycan, mejor será el desempeño laboral del personal administrativo. En relación a los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha obtenido un grado de correlación moderada y positiva (0,687), es decir que, a mayor liderazgo transformacional, mejor desempeño laboral del personal administrativo del hospital de Huaycan. Igualmente se corrobora lo planteado por Alvarado (2017), puesto que como lo sostiene el autor, existe una relación muy estrecha entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral, puesto que un buen trato dentro de la institución facilitará un buen desempeño de parte de cada uno de los trabajadores de la institución se sentirán motivados por realizar un trabajo eficiente buscando el logro de las metas institucionales.

En cuanto a hipótesis específica 1, el resultado encontrado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.587, indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta, concluyéndose que la dimensión de la influencia idealizada se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, lo que corrobora lo planteado por Yarleque (2018), puesto que el liderazgo transformacional adecuado en las instituciones constituye un elemento indispensable para el buen desempeño del personal de cada una de las áreas de la institución. Por consiguiente, en cada uno de los ambientes debe existir una

influencia idealizada que motive a los trabajadores hacer un trabajo eficiente y de calidad.

La consideración individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

En cuanto a hipótesis específica 2, el resultado encontrado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.865, indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta, concluyéndose que la dimensión de consideración individual se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, lo que corrobora lo planteado por Villalón (2017), puesto que un liderazgo transformacional adecuado favorece las relaciones interpersonales entre cada uno de los trabajadores que trabajan en la institución.

En cuanto a hipótesis específica 3, el resultado encontrado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.647, indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta, concluyéndose que la estimulación intelectual se relaciona significativa y positivamente con desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, lo que corrobora lo planteado por Calderón (2017), puesto que un adecuado liderazgo transformacional favorece el logro de los objetivos institucionales con mayor eficiencia, mejorando de esta manera la prestación de servicios por parte de cada trabajador.

En cuanto a hipótesis específica 4, el resultado encontrado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.527, indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta, concluyéndose que la dimensión de motivación inspiración se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, lo que corrobora lo planteado por Ganga (2018), puesto que concluyó en la importancia que tiene el liderazgo transformacional dentro de una institución, favorece el desempeño del personal de obtener los objetivos propuestos.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El liderazgo transformacional está relacionada con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación  $\rho = ,693$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, esta relación es de magnitud moderada, dicho aspecto permite inferir que las características del liderazgo transformacional precisan una actitud visionaria lo que implica en este estudio la condición de relación con el desempeño laboral.

**Segunda:** La dimensión consideración individual está relacionada con la gestión institucional con un coeficiente de correlación  $\rho = ,527$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, esta relación es de magnitud moderada. El resultado permite inferir que las condiciones democráticas de un líder transformacional permiten el buen desempeño del personal administrativo.

**Tercera:** La dimensión estimulación intelectual está relacionada con la gestión institucional con un coeficiente de correlación  $\rho = ,647$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, Los resultados indican que el liderazgo transformacional es un soporte para el personal administrativo.

**Cuarta:** La dimensión motivación inspiración está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020 con un coeficiente de correlación  $\rho = ,527$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel previsto de  $\alpha = 0,05$ , se cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna. Por lo tanto, se confirma que Existe relación significativa entre la motivación inspiración y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020, El resultado corrobora algunas de las acciones de los líderes que actúan solo en los momentos que se presentan problemas institucionales.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Como consecuencia de los resultados obtenidos, es de suma importancia se adopten las medidas de desempeñar el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020. Que permita optimizar el desempeño de los trabajadores.
- Segunda:** Se sugiere al hospital de Huaycan a mantener líneas de comunicación abiertas con el personal administrativo, tanto de forma individual como colectiva. De este modo se asegura que se compartan nuevas ideas. A su vez, estos mismos canales de comunicación permiten a los líderes transformacionales un reconocimiento directo a sus seguidores, motivándolos y fomentando la proactividad.
- Tercera:** Fomentar la participación del personal administrativo, para que todos puedan comprender las decisiones que se tomen dentro del hospital. Todo el equipo de trabajo debe sentirse motivado en el desempeño de sus funciones.
- Cuarta:** A los directivos del hospital de Huaycan fomentar la comunicación y los valores de la institución en cada interacción con un empleado. Ellos son los encargados de enfatizar el trabajo en equipo. Los líderes inspiradores comunican claramente las expectativas y prestan atención a las necesidades de sus empleados. Llegan a conocer a los miembros de su equipo a un nivel más personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, M. y Guerra, M. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Vol.4 (2ª ed.). Recuperado de <http://bit.ly/2e8SRxD>
- Akio, P. (2018) *Desarrollo de liderazgo*, Disponible en <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Alfonso, A. (2016). *Liderar desde la Seguridad y Salud*. Editorial FREMAP. Disponible en <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.022%20-%20Liderar%20desde%20la%20Seguridad%20y%20Salud.pdf>
- Costa, A. (2017) *Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI*, Recuperado el 23 de noviembre, 2020 de: <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/40121/6/acostamaT FG0115memoria.pdf>
- Chiavenato, I., (2017). *Gestión del Talento Humano*, 3ª ed., Edit. McGraw-Hill México
- Cuesta, S. A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Chiavenato, I. (2017) *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. 10mo Edición. España.
- Daft, R. (Ed.). (2017). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- Fernández, S., Martínez, M. y Roca, E. (2017). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar. Ponencia presentada en el XXXII Seminario Interuniversitario de teoría de la Educación Liderazgo y Educación*. Recuperado el 20 de noviembre, 2020 de: <http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/Documentos cursos/Lic%20Pedagogia%20Infantil/Octavo%20semestre/Gestion educativa II/LIDERA ZGO Y EDUCACION Ponencia 3.pdf>
- Ganga, F. (2016). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile*. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/142902>

- García, M. (2017). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- Ghiselli, A. (2017). *El liderazgo en la organización empresarial*. (2ª ed.) Trillas: México.
- Hutchinson, S. (2018), *El liderazgo, un desempeño efectivo*, Recuperado el 23 de noviembre, 2020 de: <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Instituto Europeo de Posgrado. (2017). *Liderazgo: Características de un líder*. Obtenido de [http://campusiep.com/recursos/extra/recursos\\_aula/programa-habilidades/Motivacion\\_liderazgo/contenido/liderazgo\\_caracteristicas.pdf](http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programa-habilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/liderazgo_caracteristicas.pdf)
- Loaiza, C., y Pirela, L. (2017). *Liderazgo en organizaciones venezolanas*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69). Recuperado el 16 de noviembre, 2020 de: <https://doi.org/10.31876/revista.v20i69.19707>
- López, E. (2017). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Disponible en [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG\\_elopezmartinez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Piqueras, C. (2016). *Manual para líderes de equipos*. Disponible en <https://www.excelitas.es/wp-content/ebooks/2-manual-lideres.pdf>
- Salas, A. (2017). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Universidad de Valencia, Departamento de Dirección de Empresas. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Sanín, J., y Salanova, M., (2017). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-23.

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b> ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consideración individual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiración y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiración y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> El liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> La influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p>La consideración individual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p>La motivación inspiración se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p>	Estimulación intelectual	- Creatividad. - Intuición. - Innovación. - Autonomía - Competencia - Habilidades - Conocimiento - Eficacia	1 - 5	Buena (90 – 120)
			Consideración Individualizada	- Entrenamiento - Empatía - Valoración única - Diagnóstico de necesidades - Diagnóstico de capacidades - Desarrollo personal - Responsabilidad	6 - 10	Regular (57 – 89)
			Motivación e inspiración	- Optimismo - Espíritu de equipo - Comunicación fluida - Compromiso	11 - 15	Mala (24 – 56)
			Influencia idealizada o carisma	- Respeto - Confianza - Seguridad - Conducta ética y moral	16 - 20	
			Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Trabajo en equipo	- Comunicación - Sinergia - Coordinación	1 - 5	Bajo:11-20 Medio:21-30 Alto:31-34
			Inteligencia emocional	- Autogestión - Empatía - Asertividad	6 - 10	Bajo:16-20 Medio:21-25 Alto:26-30
			Habilidades	- Liderazgo - Cooperación - Motivación	11 - 15	Bajo:20-25 Medio:26-32 Alto:33-36
			Productividad	- Satisfacción laboral - Eficiencia - Eficacia	16 - 20	Bajo:17-25 Medio:26-31 Alto:32-35

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO: APLICADA</b></p> <p>Según Carrasco (2018), señala que la investigación aplicada se diferencia por tener objetivos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar y producir cambios en un determinado sector de la realidad.</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p>El diseño no experimental, de corte transaccional, según Hernández. (2017, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.</p>	<p><b>POBLACION:</b></p> <p>Constituido por 150 trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 50</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Probabilístico aleatorio simple</p> <p><b>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Cuantitativo</p>	<p><b>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Liderazgo transformacional</p> <p>Autores: - Laguado Choque Agusta - Ccollcca Palomino Jenny</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital de Huaycan, 2020</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p><b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Desempeño Laboral</p> <p>Autores: - Laguado Choque Agusta - Ccollcca Palomino Jenny</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: 2021</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital de Huaycan, 2020</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas de contingencia, Figuras</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p><b>Prueba hipótesis</b></p> <p>Para Torres (2017) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema" p.(129)</p> <p><b>Nivel de Significación:</b></p> <p>Si s es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445).</p> <p><b>Rho spearman:</b></p> <p>En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, <math>\rho</math> (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular <math>\rho</math>, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>



## Anexo N° 2: Matriz de Operacionalización

**VARIABLE 1:** Liderazgo transformacional

*Operacionalización Liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Categorías	Nivel Rango
Estimulación intelectual	Creatividad.	1, 2, 3, 4, 5	Escala Likert:  (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Buena (90 – 120)
	Intuición.			
	Innovación.			
	Autonomía			
	Competencia			
	Habilidades			
	Conocimiento			
	Eficacia			
Consideración Individualizada	Entrenamiento	6, 7, 8, 9,10	Escala Likert:  (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Regular (57 – 89)
	Empatía			
	Valoración única			
	Diagnóstico de necesidades			
	Diagnóstico de capacidades			
	Desarrollo personal			
	Responsabilidad			
Motivación e inspiración	Optimismo	11, 12, 13,14,15	Escala Likert:  (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Mala (24 – 56)
	Espíritu de equipo			

	Comunicación fluida			
	Compromiso			
Influencia idealizada o carisma	Respeto	16, 17, 18,19, 20		
	Confianza			
	Seguridad			
	Conducta ética y moral			

**Fuente: Elaboración propia de los autores**

**VARIABLE 2:** Desempeño laboral  
*Operacionalización Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Categorías	Nivel Rango
Trabajo en equipo	Comunicación	1, 2, 3, 4, 5,	Escala Likert:  (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca	Bajo:11-20 Medio:21-30 Alto:31-34
	Sinergia			Bajo:16-20 Medio:21-25 Alto:26-30
	Coordinación			Bajo:20-25 Medio:26-32 Alto:33-36
Inteligencia emocional	Autogestión	6, 7, 8, 9, 10		Bajo:17-25 Medio:26-31 Alto:32-35
	Empatía			
	Asertividad			
Habilidades	Liderazgo	11,12,13, 14,15		
	Cooperación			
	Motivación			

Productividad	Satisfacción laboral	16, 17, 18,19,20		
	Eficiencia			
	Eficacia			

**Fuente:** Elaboración propia de los autores

## Anexo 03: Instrumentos

### ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CUESTIONARIO N° 1

#### Estimado trabajador:

El cuestionario tiene como objetivo evaluar la variable **Liderazgo transformacional**, como parte de un trabajo de investigación que estamos llevando a cabo. Por este motivo le solicitamos a Ud. que colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación. Marque con una cruz o aspa (x) la respuesta que más se acomode a su apreciación.

N°	Items	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	Neutro	A veces	Nunca
<b>Dimensión: Estimulación intelectual</b>						
1	El director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas en el hospital.					
2	Toma acciones antes de que surja un problema dentro del hospital.					
3	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.					
4	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.					
5	Tiene la habilidad de hablar en público.					
6	Logra los resultados según lo planificado.					
<b>Dimensión: Consideración individualizada</b>						
7	El director me atiende con amabilidad y paciencia.					
8	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.					
9	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.					
10	El director sabe asignar a las personas adecuadas en los grupos de trabajo					
11	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.					
12	El director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.					
<b>Dimensión: Motivación e inspiración</b>						
13	El director también ve y juzga las cosas de forma optimista.					
14	El director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.					
15	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.					
16	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					
<b>Dimensión: Influencia idealizada o carisma</b>						
17	El director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.					
18	El director me inspira confianza.					
19	Con el director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.					
20	El director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.					

**ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL  
CUESTIONARIO Nº 2**

**Estimado trabajador:**

El cuestionario tiene como objetivo evaluar la variable **Desempeño laboral**, como parte de un trabajo de investigación que estamos llevando a cabo. Por este motivo le solicitamos a Ud. que colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación. Marque con una cruz o aspa (X) la respuesta que más se acomode a su apreciación.

Nº	Items	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	Neutro	A veces	Nunca
<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>						
01	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta					
02	La comunicación interpersonal en su área funciona correctamente					
03	Usted está enterado de los acuerdos y decisiones que toman sus superiores					
04	El trato de sus superiores es equitativo con todos los colaboradores de la empresa					
05	Siente que forma parte de su equipo de trabajo					
<b>Dimensión: Inteligencia emocional</b>						
06	Siente que maneja de la mejor manera sus emociones y sentimientos de ira					
07	Ha sabido manejar y controla sus miedo, tristeza y adversidades en horas de trabajo					
08	Cree que se ha integrado a su equipo de trabajo					
09	Se considera una persona empática					
10	Sus compañeros se expresan de manera amable					
<b>Dimensión: Habilidades</b>						
11	Considera usted a su director un líder					
12	Siente que el director abusa de su poder					
13	Ha percibido que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo					
14	Participa en reuniones que organiza el hospital					
15	Respeto los acuerdos que se dan a cabo en las reuniones					
<b>Dimensión: Productividad</b>						
16	Se siente cómodo con sus compañeros de trabajo					
17	El ambiente en su trabajo influye en la buena realización de sus funciones					
18	Tiene la voluntad de dar lo mejor de usted para cumplir con los objetivos del hospital					
19	Utiliza los recursos del hospital (materiales, económicos) de manera adecuada					
20	Considera que el hospital ahorra y reducen los recursos al mínimo					

#### Anexo N° 4: Validez de instrumentos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas en el hospital.	✓		✓		✓		
2	Toma acciones antes de que surja un problema dentro del hospital.	✓		✓		✓		
3	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
4	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
5	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
6	Logra los resultados según lo planificado.	✓		✓		✓		
	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
8	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
9	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
10	El director sabe asignar a las personas adecuadas en los grupos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
12	El director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>Motivación e inspiración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
14	El director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
15	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
16	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		
	<b>Influencia idealizada o carisma</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	El director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓		
18	El director me inspira confianza.	✓		✓		✓		
19	Con el director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓		

20	El director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Rosales Domínguez, Ediht Geobana

DNI: 25703679

Especialidad del validador: Maestra en Finanzas

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

10 de diciembre de 2021




---

Firma del Experto Informante  
Rosales Domínguez, Ediht Geobana  
DNI: 25703679



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>							
	<b>Trabajo en equipo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas en el hospital.	✓		✓		✓		
2	Toma acciones antes de que surja un problema dentro del hospital.	✓		✓		✓		
3	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
4	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
5	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
6	Logra los resultados según lo planificado.	✓		✓		✓		
	<b>Inteligencia emocional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
8	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
9	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
10	El director sabe asignar a las personas adecuadas en los grupos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
12	El director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>Habilidades</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
14	El director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
15	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
16	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		
	<b>Productividad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓		

18	El director me inspira confianza.	✓		✓		✓	
19	Con el director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓	
20	El director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Rosales Domínguez, Edih Geobana

DNI: 25703679

Especialidad del validador: Maestra en Finanzas

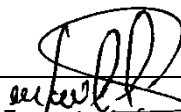
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

10 de diciembre de 2021




---

Firma del Experto Informante  
Rosales Domínguez, Edih Geobana  
DNI: 25703679

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas en el hospital.	✓		✓		✓		
2	Toma acciones antes de que surja un problema dentro del hospital.	✓		✓		✓		
3	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
4	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
5	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
6	Logra los resultados según lo planificado.	✓		✓		✓		
	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
8	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
9	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
10	El director sabe asignar a las personas adecuadas en los grupos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
12	El director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>Motivación e inspiración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
14	El director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
15	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
16	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		
	<b>Influencia idealizada o carisma</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	El director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓		
18	El director me inspira confianza.	✓		✓		✓		
19	Con el director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓		
20	El director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable (x)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Ayala Villanueva Nicanor

DNI: 42810458

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de Tecnologías de Información

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

10 de diciembre de 2021



---

Firma del Experto Informante

Ayala Villanueva Nicanor

DNI: 42810458

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>							
	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas en el hospital.	✓		✓		✓		
2	Toma acciones antes de que surja un problema dentro del hospital.	✓		✓		✓		
3	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
4	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
5	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
6	Logra los resultados según lo planificado.	✓		✓		✓		
	<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
8	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
9	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
10	El director sabe asignar a las personas adecuadas en los grupos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
12	El director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>Habilidades</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
14	El director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
15	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
16	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		
	<b>Productividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

17	El director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓	
18	El director me inspira confianza.	✓		✓		✓	
19	Con el director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓	
20	El director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Ayala Villanueva Nicanor

DNI: 42810458

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de Tecnologías de Información

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

10 de diciembre de 2021

---

Firma del Experto Informante

Ayala Villanueva Nicanor

DNI: 42810458

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>Estimulación intelectual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas en el hospital.	✓		✓		✓		
2	Toma acciones antes de que surja un problema dentro del hospital.	✓		✓		✓		
3	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
4	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
5	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
6	Logra los resultados según lo planificado.	✓		✓		✓		
	<b>Consideración individualizada</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
8	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
9	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
10	El director sabe asignar a las personas adecuadas en los grupos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
12	El director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>Motivación e inspiración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
14	El director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
15	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
16	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		
	<b>Influencia idealizada o carisma</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	El director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓		
18	El director me inspira confianza.	✓		✓		✓		
19	Con el director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓		
20	El director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable (x)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Mendoza, John Peter

DNI: 21119555

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de Tecnologías de Información

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

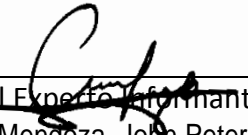
<sup>2</sup>Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

10 de diciembre de 2021

---



Firma del Experto Informante  
Castillo Mendoza, John Peter  
DNI: 21119555



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>							
	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas en el hospital.	✓		✓		✓		
2	Toma acciones antes de que surja un problema dentro del hospital.	✓		✓		✓		
3	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.	✓		✓		✓		
4	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.	✓		✓		✓		
5	Tiene la habilidad de hablar en público.	✓		✓		✓		
6	Logra los resultados según lo planificado.	✓		✓		✓		
	<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El director me atiende con amabilidad y paciencia.	✓		✓		✓		
8	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.	✓		✓		✓		
9	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
10	El director sabe asignar a las personas adecuadas en los grupos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.	✓		✓		✓		
12	El director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.	✓		✓		✓		
	<b>Habilidades</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El director también ve y juzga las cosas de forma optimista.	✓		✓		✓		
14	El director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	✓		✓		✓		
15	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
16	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	✓		✓		✓		
	<b>Productividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	El director respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	✓		✓		✓		

18	El director me inspira confianza.	✓		✓		✓	
19	Con el director tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	✓		✓		✓	
20	El director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Mendoza, John Peter

DNI: 21119555

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de Tecnologías de Información

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

10 de diciembre de 2021

---

  
 Firma del Experto Informante  
 Castillo Mendoza, John Peter  
 DNI: 21119555

**ANEXO 5 BASE DE DATOS**

**VARIABLE 1: Liderazgo transformacional**

	Estimulación intelectual						Consideración individualizada						Motivación e inspiración				Influencia idealizada o carisma			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4
2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5	5
3	1	1	2	1	2	5	1	2	3	1	1	3	5	1	2	2	3	4	5	5
4	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
6	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
7	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5
8	3	3	1	2	5	3	2	5	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4
9	3	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5	5
10	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	2	2	3	4	5	5
11	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5
12	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
13	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
14	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	2	2	1	1	1	5
15	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	5	5	3	4	5	5
16	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	5	5	3	4	5	5
17	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1	5
18	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	3	3	2	2	2	4
19	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5
20	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
21	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5
22	3	3	1	2	5	3	2	5	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4
23	3	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5	5
24	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	2	2	3	4	5	5
25	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5
26	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
27	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
28	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5

29	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	
30	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5	5	
31	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	2	2	3	4	5	5	
32	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5	
33	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	
34	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
35	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	
36	3	3	1	2	5	3	2	5	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	
37	3	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5	5	
38	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	2	2	3	4	5	5	
39	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5	
40	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	
41	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	
42	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	2	2	1	1	1	5	
43	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	5	5	3	4	5	5	
44	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	5	5	3	4	5	5	
45	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1	5	
46	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	3	3	2	2	2	4	
47	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5	
48	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	
49	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	
50	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	

**VARIABLE 2: Desempeño laboral**

	Trabajo en equipo						Inteligencia emocional						Habilidades				Productividad			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4
2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5	5
3	1	1	2	1	2	5	1	2	3	1	1	3	5	1	2	2	3	4	5	5
4	2	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	5	3	4	5	5
6	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	3
7	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5
8	3	3	1	3	5	3	2	5	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	4
9	3	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5	5
10	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	2	2	3	4	5	5
11	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5
12	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	
13	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
14	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	2	2	1	1	1	5
15	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	4	5	5
16	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	5	5	3	4	5	5
17	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1	5
18	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	3	3	2	3	2	4
19	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5
20	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
21	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5
22	3	3	1	2	5	3	2	5	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4
23	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	5	3	2	2	3	4	5	5
24	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	2	2	3	4	5	5
25	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5
26	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
27	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
28	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5
29	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4

30	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	4	5	5
31	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	2	2	3	4	5	2
32	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5
33	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
34	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
35	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	5	
36	3	3	1	2	5	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	
37	3	2	1	2	2	4	2	2	1	2	3	4	5	2	2	2	3	4	5	5
38	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	2	2	3	4	5	5
39	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	5
40	3	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
41	2	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
42	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	2	2	1	1	1	5
43	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	5	5	3	4	5	5
44	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	5	5	3	4	5	5
45	3	5	2	5	2	5	5	2	3	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1	5
46	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	4	1	1	3	3	2	2	2	4
47	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	2	3	4	5	5
48	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5
49	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5
50	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3

## **Anexo N° 6: PROPUESTA DE VALOR**

Esta investigación tiene como finalidad determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan, Ate, 2020

Esta investigación se realizó para conocer si el rol del liderazgo transformacional es un elemento esencial que motive e inspire a los trabajadores administrativos a lograr los objetivos del hospital de Huaycan.

En la actualidad el liderazgo transformacional juega un rol muy importante dentro de una organización, motivo por el cual se recomienda realizarse cambios dentro del hospital de Huaycan con la finalidad de brindar un mejor servicio a los usuarios. De otro lado se busca ser una institución competitiva y de prestigio.

Específicamente, se ha realizado la investigación en el hospital de Huaycan , por lo que los resultados servirán de referencia a las demás instituciones nacionales y privadas.

Por otro lado, la investigación servirá como base para futuras investigaciones que se realicen tanto en la misma entidad u otras. Asimismo, se busca dar aporte para la mejora de los problemas que aún tiene el hospital por falta de liderazgo.