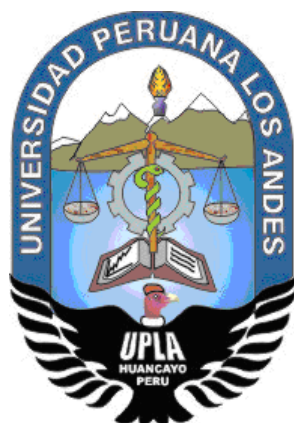


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES HUANCAYO – 2017”**

Para optar	: Título Profesional de Licenciado en administración
Autor (es)	: Bach. Paucar De La Cruz, Lisbeth Fiorela Bach. Rojas Vega, Pamela Winie
Asesor	: Mg. Kiko Richard López Coz
Línea de investigación	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de inicio	: 25-01-2018
Fecha de culminación	: 24-01-2019

Huancayo - Perú

2018

HOJA DE PROBACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES HUANCAYO – 2017”

PRESENTADO POR:

Bach. PAUCAR DE LA CRUZ, Lisbeth Fiorela

Bach. ROJAS VEGA, Pamela Winie

PARA OPTAR TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE

.....
DR. FREDI GUTIERREZ MARTINEZ

PRIMER MIEMBRO

.....
LIC. JULIANA VARGAS ARISTE

SEGUNDO MIEMBRO

.....
LIC. RUT JESUS PINCO VILLALTA

TERCER MIEMBRO

.....
LIC. PAUL DENIS MARTINEZ VITOR

Huancayo, dede 2018

ASESOR

Mg. LÓPEZ COZ, KIKO RICHARD

DEDICATORIA

A mi padre Luis Ángel
Rojas Moreno por su
comprensión, apoyo y
cariño incondicional.

DEDICATORIA

A mis padres Orlando y
Noemí por la paciencia,
confianza y consejos para
superar cualquier
dificultad.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Peruana los Andes, por darnos la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente. Al Mg. López Coz, Kiko Richard por compartir todos sus valiosos conocimientos y experiencias y su paciencia en todo el desarrollo de la investigación.

Al personal administrativo de la Universidad Peruana los Andes por brindarnos su apoyo para poder desarrollar el presente trabajo de investigación.

INDICE

ASESOR	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	14
CAPITULO I	16
PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción del problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Justificación de la investigación	19
1.4.1. Justificación teórica	19
1.4.2. Justificación práctica.....	19
1.4.3. Justificación metodológica	20
1.4.4. Justificación social.....	20
1.4.5. Justificación de conveniencia	20

1.5.	Delimitación de la investigación.....	20
1.5.1.	Delimitación espacial.....	20
1.5.2.	Delimitación temporal	21
1.5.3.	Delimitación conceptual o temática.....	21
CAPITULO II.....		22
MARCO TEÓRICO		22
2.1.	Antecedentes del estudio	22
2.2.	Bases teóricas.....	26
2.3.	Definición de términos.....	44
2.4.	Hipótesis y variables.....	46
2.4.1.	Hipótesis general.....	46
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	46
2.5.	Operacionalización de las variables.....	47
CAPITULO III		49
METODOLOGÍA.....		49
3.1.	Método de investigación.....	49
3.2.	Tipo de investigación.....	50
3.3.	Nivel de investigación	50
3.4.	Diseño de la investigación	51
3.5.	Población y muestra.....	52
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	53
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	53

CAPITULO IV	58
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	58
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	58
4.1. Tecnicas de procesamiento y analisis de datos	58
4.2. Presentación de resultados en tablas y graficos	72
4.3. Discusion de los resultados de la investigacion	80
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS	89

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Anexo 3: Elaboración del instrumento para Liderazgo Transformacional

Anexo 4: Elaboración del instrumento para Satisfacción Laboral

Anexo 5: Validación de expertos

Anexo 6: Base de datos por cada variable de investigación

Anexo 7: Cuestionario

Anexo 8: Consideraciones éticas

Anexo 7: Fotos

ÍNDICE DE TABLAS

Página

Tabla N°01: Correlación entre Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral-----58

Tabla N°02: Correlación entre Influencia Idealizada y Satisfacción Laboral-----60

Tabla N°03: Correlación entre Motivación Inspiracional y Satisfacción Laboral-----63

Tabla N°04: Correlación entre Estimulación Intelectual y Satisfacción Laboral-----65

Tabla N°05: Correlación entre Consideración Individual y Satisfacción Laboral-----68

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura N°01: Liderazgo Transformacional-----	71
Figura N°02: Influencia Idealizada-----	72
Figura N°03: Motivación Inspiracional-----	73
Figura N°04: Estimulación Intelectual-----	74
Figura N°05: Consideración Individual-----	75
Figura N°06: Satisfacción Laboral-----	76
Figura N°07: Factores Motivacionales-----	77
Figura N°08: Factores Higiénicos-----	78

RESUMEN

El objetivo con el que se presentó el trabajo de investigación fue el de determinar la relación que existe entre el “Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo – 2017”. La hipótesis, “Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017”

La investigación, por su naturaleza fue de tipo básico teórico descriptivo nivel correlacional y como métodos generales se utilizó el método científico, además del método específico el cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, para la muestra se tomó a 40 servidores del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario, sobre la variable Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral.

La investigación concluyó que existe relación directa media entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, con un coeficiente “rho” de Spearman 0,652, a un nivel de significancia de 5 %; a mejor liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral.

Palabras claves: Liderazgo Transformacional, satisfacción laboral, relación.

ABSTRACT

The purpose of the research work was to determine the relationship between Transformational Leadership and Work Satisfaction in the administrative staff of the Faculty of Health Sciences of the Universidad Peruana los Andes Huancayo - 2017. hypothesis, "There is a direct and significant relationship between Transformational Leadership and Work Satisfaction in the administrative staff of the Faculty of Health Sciences of the Universidad Peruana Los Andes in Huancayo-2017"

The research, by its nature was of basic theoretical type descriptive correlational level and as general methods the scientific method was used, in addition to the specific quantitative method, with a descriptive correlational design, for the sample was taken to 40 servers of the administrative staff of the Faculty of Health Sciences of the Universidad Peruana los Andes.

We used the survey technique and the instrument was the questionnaire, on the variable Transformational Leadership and Work Satisfaction.

The research concluded that there is a direct average relationship between Transformational Leadership and Work Satisfaction in the administrative staff of the Faculty of Health Sciences of the Universidad Peruana Los Andes in Huancayo-2017, with a "rho" Spearman coefficient of 0.652, a significance level of 5%; to better transformational leadership, greater job satisfaction.

Key words: Transformational Leadership, Job Satisfaction, relationship.

INTRODUCCIÓN

La presente indagación nace a partir de la necesidad de conocer el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral, que existe en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes.

Existen diversos estudios realizados en el entorno nacional e internacional, investigaciones que no solo muestra la preocupación con el que se enfrentan la mayoría de los líderes, es saber cómo desarrollar el capital humano en la organización, de tal manera que se pueda trabajar en equipo exitosamente y generar su propia creatividad; ya que hoy en día para competir exitosamente en un entorno competitivo y dinámico, las empresas deben aprender adaptarse a las nuevas tendencias del mercado.

De acuerdo con Bass y Avolio (1990), los líderes transformacionales logran estos resultados de la siguiente manera: son carismáticos a los ojos de sus seguidores e inspiración para ellos; trata a sus subordinados de manera individual para satisfacer las necesidades de cada uno de ellos; de igual manera los estimula intelectualmente para generar estrategias creativas, el cual les permita resolver cualquier obstáculo que se presente en el ámbito laboral y/o personal.

Las cuatro acciones que todo líder transformador tiene que tener en cuenta son: influencia Idealizada, consideración Individualizada, estimulación Intelectual y liderazgo Inspiracional.

Por otro lado, el psicólogo Frederick Herzberg (1959) propuso la teoría motivación – higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo bien puede determinar su éxito o fracaso.

De dicha investigación se lograron separar dos tipos de factores, a saber: factores higiénicos y factores motivacionales.

La indagación titulada “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017”, tuvo como propósito; analizar los aspectos negativos que estarían originando una falta de liderazgo dentro de la institución, perjudicando así la satisfacción laboral de los colaboradores.

En cuanto al contenido de la indagación, este se encuentra dividido en cuatro capítulos, de acuerdo a la metodología que se empleó.

En el Capítulo I, se mencionan los aspectos fundamentales del estudio conocido como planteamiento del problema, que resume la formulación del problema, objetivos, justificación y delimitación de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, en el cual se expone los antecedentes de la investigación, tanto internacionales, nacionales y locales, asimismo se da a conocer las bases teóricas que fundamentan cada variable de estudio: liderazgo transformacional y satisfacción laboral, citando a diversos autores, también se encuentra la definición de términos básicos, hipótesis de la investigación y Operacionalización de las variables del estudio.

En el Capítulo III, se detalla el proceso metodológico de la investigación, el método y tipo de investigación, diseño de la investigación, población y muestra. Además, se describe el procedimiento de recolección de datos y técnicas de análisis de los mismos.

En el Capítulo IV, se explica los resultados de la investigación, dentro de este se encuentra el análisis y discusión de resultados. Para finalizar con el trabajo de

investigación se exponen las conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Hoy en día se está exigiendo profesionales con capacidades para la competencia, ya que las organizaciones están en constantes cambios. Actualmente vivimos en un entorno en el que los cambios sociales y económicos se dan cada vez con más frecuencia y donde existe una fuerte lucha de las organizaciones por ser cada vez más competitivos. Por ello es importante la existencia de un líder en las organizaciones, ya que es quien guía y motiva a los empleados, para que estos se vean comprometidos con la visión de la empresa.

En el Perú las empresas privadas cuentan con la mayor capacidad para realizar cambios, porque hay allí una estructura de poder clara y de delegaciones. Es por ello que el tipo de liderazgo que predomina dentro de la organización es un aspecto relevante, ya que son los líderes quienes tienen la visión, toman la iniciativa, resuelven los problemas y asumen responsabilidades.

En la presente investigación se pudo apreciar que el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, se siente insatisfecho por las siguientes razones: los ambientes donde laboran no son las adecuadas a las actividades que desempeñan, no cuentan con todos los materiales necesarios para desarrollar sus actividades, otro problema es que muchos de ellos no están en los puestos que deberían estar.

Frente a este panorama la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, tiene la visión de crear líderes que tengan el compromiso real con el desarrollo sostenible de nuestra sociedad, así mismo tiene la preocupación de propiciar el desarrollo individual de sus miembros motivada en gran parte por un incremento sostenido y significativo de la satisfacción laboral.

Para ello es necesario que las autoridades jerárquicas que lideran y exigen el cambio sean capaces de asumir esa responsabilidad institucionalmente, y se hagan cargo no sólo del reconocimiento del éxito si no también de la culpa cuando algo fracase. De la misma manera es fundamental que la comunicación de las autoridades jerárquicas llegue de una manera clara a todo el personal administrativo que conforma la Facultad de ciencias de la salud, a fin de contribuir al desarrollo de un equipo de trabajo sólido y unificado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017?

1.2.2. Problemas específicos.

1 ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017?

2 ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo –2017?

3 ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo –2017?

4 ¿Qué relación existe entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo –2017?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

1.3.2. Objetivos específicos.

1 Determinar la relación existente entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

2 Determinar la relación existente entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

3 Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y satisfacción en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

4 Determinar la relación existente entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica.

En la siguiente exploración, se realizó una síntesis de investigación existente con respecto a la relación que hay entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, el cual ha sido ordenado de forma lógica y coherente, que permitirá enriquecer sus conocimientos, asimismo podrá ser usado como antecedente para los futuros indagadores.

1.4.2. Justificación práctica.

Se consideró justificada esta indagación porque en el área de Administración es obligatorio aplicar los estilos del liderazgo para mejorar la

satisfacción laboral del personal administrativo y de esta manera cumplir con los objetivos y metas propuestos.

1.4.3. Justificación metodológica.

Resulta de mucho valor investigar este tema que mucha falta hace para mejorar la calidad de servicio en las Universidades, aplicando un conjunto de procedimientos e instrumentos para recolectar y analizar datos de la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral y de esta forma poder contribuir con una propuesta técnicamente estructurada y que sea aplicable a la institución y a otras de similares características.

1.4.4. Justificación social

Gracias a los resultados de la investigación, los principales beneficiarios son el personal administrativo de la facultad de ciencias de la salud de la universidad peruana los andes, ya que en función a los resultados se debe formular propuestas que mejoren la satisfacción laboral de los mismos.

1.4.5. Justificación de conveniencia

La presente investigación se llevó a cabo en el área administrativa de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes, puesto que se contaba con la información necesaria para poder realizar dicha investigación.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación espacial.

La presente investigación se realizó especialmente en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo – Junín.

1.5.2. Delimitación temporal.

El periodo de estudio de la presente investigación estuvo comprendido desde el periodo 2017.

1.5.3. Delimitación conceptual o temática.

En esta investigación por la naturaleza de la información, existe acceso a la información que puede ser proporcionada por las diferentes páginas web y no solo ello, sino que también hay tesis similares, asimismo existen libros que me permiten ahondar más sobre mi tema de investigación.

Liderazgo Transformacional:

Según (Bernal, 2001, págs. 7,8) señala que:

(...) el liderazgo transformacional implica formar personas con capacidades para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y/o retos que se puedan presentar dentro de la organización, de esta manera se promueve la toma de decisiones, la creatividad, el trabajo en equipo, la adaptabilidad a los cambios, etc.

Satisfacción Laboral:

Según, (Robbins & Coulter, 2014, pág. 450) señala que:

“la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo”. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. En contraste, quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general están haciendo referencia a su satisfacción laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Herrera (2014), Magister en Ingeniería Administrativa, graduada con la tesis: *“Liderazgo transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia”*, sustentada en la Universidad Nacional de Colombia; tuvo como objetivo: Caracterizar el liderazgo transformacional en los docentes de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín de acuerdo a la percepción de los estudiantes de pregrado. Su muestra está conformada por: 155 entre docentes y alumnos. A las conclusiones que llego la autora fue: Que el líder guía las acciones a objetivos relevantes originando compromiso para que se materialicen los cambios, esto se da cuando el líder promueve y extiende el interés de sus

seguidores, también cuando los seguidores son motivados a mirar más allá de su propio interés a un interés general.

Villalón (2014), graduada como Magister en Educación con la tesis titulada: *“El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal”*, sustentada en la Universidad de Chile; donde su objetivo fue: Comprender las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal. En ésta indagación se empleó el discurso de los docentes y directivos, además del estudio y análisis del contenido del Proyecto Educativo Institucional del Colegio Simón Bolívar, a las conclusiones que llegó la autora fue: Que la sociedad Educativa del colegio Simón Bolívar requiere de identidad y determinación hacia un objetivo claro. Se argumenta que esta meta se materializara siempre y cuando se propicie una comunicación efectiva, ya que es un componente esencial para el éxito de cualquier organización. Ambos elementos estudiados, tanto docentes como directivos, poseen rasgos y buenas actitudes para transformar la cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar. Sin embargo, si no existe comunicación entre las partes, seguirá existiendo un liderazgo Transaccional.

Cruz y Rodea (2014), han sustentado la tesis titulada: *“Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados”* (caso: empresa textilera, Municipio Ixtapaluca), en la Universidad Autónoma del estado de México; donde su objetivo fue: Evaluar los factores del Liderazgo Transformacional con el deseo de proponer cambios efectivos en la productividad de los colaboradores en la organización, su muestra está conformada por: 12 empleados de la Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca y a las conclusiones que llegaron las autoras fueron: Comunicar a los colaboradores que aplicando el liderazgo transformacional en la

organización, el provecho bilateral, tanto para la compañía como para el trabajador y así se podrá cumplir con todos los objetivos planteados por la organización.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Cervera (2012), ha sustentado la tesis titulada: *“Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*; tuvo como objetivo: Establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, su muestra está conformada por: 171 docentes de los niveles; inicial, primaria y secundaria de cinco Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, a las conclusiones que llegó la autora fue: Que en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, los directores no han logrado desarrollar un liderazgo transformacional, el cual origina que los docentes no tengan un desempeño favorable en sus labores.

Huerta y Padilla (2016), han sustentado la tesis titulada: *“Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brando’s Chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016”, en la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo*; tuvo como objetivo: Aplicar el taller de liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral en la empresa “Brando’s Chichén E.I.R.L.”, su muestra está conformada por: 10 colaboradores de la empresa Brando’s Chicken E.I.R.L. de Trujillo, año 2016, y a las conclusiones que llegó la autora fue: Que el taller de liderazgo transformacional fue un éxito, ya que tuvo un impacto positivo entre los compañeros de trabajo y se

observó una empatía con el cliente, asimismo hubo un cambio entre los colaboradores ya que trabajaban en equipo, originando un buen clima laboral.

Mino (2016), graduada como Doctora en Administración en su tesis titulada: *“Liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo y docente en la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”*, sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo; tuvo como objetivo determinar la relación de ambas variables; donde su muestra está conformada por: 30 entre Personal Docente y Administrativo ULADECH Católica – Chimbote y a las conclusiones que llegó la autora fue: Que el estilo de liderazgo encontrado en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote con mayor influencia y dominio fue el Liderazgo Transaccional seguidamente del Liderazgo Transformacional, y menos destacado el Liderazgo Laissez Faire.

2.1.3. Antecedentes Locales

Espejo (2016), graduada como Licenciada en Administración con la tesis titulada: *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín – 2014”*, sustentada en la Universidad Peruana Los Andes; tuvo como objetivo: Determinar la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, donde la muestra está conformada por: 52 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Junín-2014 las conclusiones a las que llegó la autora fue: Que el clima organizacional predomina directa y

significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, se notó que el clima organizacional es deficiente en el desenvolvimiento de sus labores, y esto hace que en los colaboradores el nivel de desempeño disminuya así como también su productividad, a la vez se sienten desmotivados, generando todo ello a que el colaborador no se sienta identificado con la empresa y por ende no se implica en el logro de los objetivos y metas propuestos por la empresa.

Estoy de acuerdo con las conclusiones relacionados al tema de investigación a las que llegaron los investigadores, pues un líder hoy en día debe motivar e inspirar a sus empleados a que sean personas emprendedoras y aprovechen las oportunidades que les pueda brindar la empresa como por ejemplo cursos, capacitaciones, talleres, seminarios, etc., para que en un futuro no muy lejano estos sean dueños de su propia empresa. Por otro lado, un personal que este satisfecho laboralmente por recibir reconocimientos, incentivos, recompensas, etc., realizará las actividades que demanda su puesto trabajo de manera eficiente y esto repercutirá a que los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con la institución.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo.

(Kotter, 1992), citado por (Arbaiza, 2010, pág. 201) menciona “(...) el liderazgo tiene que ver con el cambio. Los líderes son las personas que crean visiones de futuro e inspiran a los demás miembros”

(Gardner, 1998), citado por (Arbaiza, 2010, pág. 201) define a los “líderes como aquellas personas que mediante la palabra y el ejemplo personal, influyen

acusadamente en las conductas, pensamientos y sentimientos de un número importante de sus congéneres humanos (llamados seguidores)”.

Cabe mencionar que el liderazgo se enfoca en incrementar las capacidades de cada uno de sus seguidores, para conseguir el cambio anhelado. Los líderes poseen cualidades que los hacen sobresalir ante cualquier dificultad, es así que se convierten en ejemplos a seguir y son admirados por sus seguidores, así lo indica (Kotter, 1992), citado por (Arbaiza, 2010).

Así mismo el liderazgo promueve el compromiso de tener una visión compartida para un bien común, mediante el establecimiento de objetivos claros, así lo indica (Stogdill, 1948), citado por (Arbaiza, 2010).

(Bass, 1990), menciona que: El liderazgo tiene que ver con la interacción entre dos o más individuos, asimismo sirve como modelo o ejemplo para otros, no va en busca de sus intereses propios ya que busca orientar, motivar e inspirar al hombre a la consecución de las metas y objetivos que tiene propuesto la organización; más nunca manipularlos.

En definitiva, existe una infinidad de definiciones acerca del liderazgo estudiado por diversos autores, a la fecha no se tiene una definición exacta. Pero cabe destacar que cada enfoque del liderazgo tiene una repercusión positiva en el mundo empresarial.

2.2.1.1. Tipo de liderazgo.

(Bass), citado por (Fischman, El líder transformador 1, 2010, págs. 19,20,21) considera diversos tipos de liderazgo que se movilizan a distintas velocidades y que brindan mayor o menor efectividad.

a) El liderazgo transformador

(...) imaginemos a un gerente de la tienda por departamentos dando su discurso, pero con un contenido más completo. Donde propone incentivos, y manifiesta a sus colaboradores lo siguiente: “los he convocado hoy día porque quiero plantearles una visión: ser la mejor tienda por departamentos. No solo en cuanto a las ventas, sino también en cuanto al servicio al cliente, a la calidad ofrecida y al clima laboral. Quiero que me ayuden a crear un entorno de aprendizaje, de crecimiento para todos y, principalmente, de servicio y ayuda al prójimo. Quiero que cada cliente salga de esta tienda sintiendo que valió la pena venir a comprar, quizá motivado por una sonrisa o por una muestra de cariño de parte nuestra. No quiero sonar idealista: tenemos metas que cumplir y objetivos que lograr, pero estos no contradicen la finalidad de crear una diferencia en la vida de nuestros clientes y en nuestras propias vidas. Señores solo depende de nosotros”.

Este gerente no solo ofrece un discurso, sino que enseña con sus acciones que tiene fe en sus palabras, dando el ejemplo en todo lo que dijo. Se preocupa por el bienestar de sus empleados organizando todo tipo de capacitaciones, los motiva a dar el máximo de sí mismos, les otorga autoridad, conversa constantemente con cada uno de ellos y los reta a buscar caminos ingeniosos e innovadores para agradar al cliente y aumentar la eficiencia. En conclusión, desarrolla el liderazgo transformador.

Se puede decir que un líder transformacional debe predicar con el ejemplo, así mismo motiva a sus colaboradores reconociendo el esfuerzo que hacen

cada uno de ellos a fin de obtener mejores resultados, así mismo este tipo de líder escucha todas las sugerencias y aportes que puedan dar los colaboradores para el buen funcionamiento de la empresa; para ello es importante que el trabajador le ponga pasión en sus actividades.

(Fischman, 2010, pág. 34) Señala que:

El liderazgo transformador es una teoría probada totalmente, existe una gran cantidad de estudios que demuestran que orientarse hacia causas trascendentales es efectivo, vale decir, que orientarse hacia ideales notables-como mejorar el servicio a nuestro cliente y brindar bienestar a nuestra empresa y a la sociedad no contradice que seamos rigurosos con nuestros indicadores de resultados.

(Maslow) citado por (Fischman, 2010, pág. 34) menciona que:

(...) El liderazgo transformador no implica movilizar a las personas hacia cualquier meta. Esta debe significar, sin duda, un cambio una ruptura de esquemas y, sobre todo, tiene que ser trascendental. Al líder le corresponde apoyar a sus seguidores a romper las cadenas del egoísmo y motivarlos a luchar por una causa al servicio de los demás.

(MacGregor, 1978), citado por (Fischman, El líder transformador 1, 2010, pág. 21) introdujo:

La definición de liderazgo transformador: Es aquel líder que posee los más altos valores morales e inteligencia emocional para guiar a sus seguidores

hacia un plan o propósito beneficioso. De acuerdo con el autor, el líder incide de manera directa en el cambio y se preocupa por sus seguidores, así mismo los valores que toma este modelo son los de la honradez y motivación.

Se hizo otras investigaciones para entender un poco más el concepto del líder transformador, planteado por (Bass, 1985) citado por (Fischman, El lider transformador 1, 2010):

- El líder ayuda a que sus colaboradores desarrollen y potencien sus capacidades para poder afrontar retos y/o problemas que se pueda presentar en el camino.
- También apoya a que los integrantes de su equipo superen el egoísmo individualista y por el contrario los conduce a optar por el bienestar de la organización.

Del mismo modo, Bass definió las cuatro acciones que todo líder transformador debe llevar a cabo:

- a) Estimulación intelectual, conlleva a incrementar en sus colaboradores la creatividad y romper con los esquemas.
- b) Motivación inspiracional, aquí el jefe impulsa optimismo, motiva y comunica sus expectativas a sus empleados a fin de crear seguidores comprometidos hacia una visión compartida.
- c) Consideración individual, implica tomar en cuenta las necesidades de cada persona, y tener la responsabilidad de estimularlas, motivarlas y ayudar en su desarrollo, creando así un clima de apoyo.

d) Influencia idealizada, aquí el líder busca que el colaborador sienta admiración por su persona asimismo que tenga confianza en él, de tal forma que esté dispuesto a asumir riesgos y metas. Esto conlleva a que el líder trabaje honestamente, con entusiasmo, transmita confianza y respeto a cada uno de sus seguidores.

En tal sentido (Fischman, 2010, pág. 23), muestra la rueda que tiene como eje al liderazgo interior que representa al liderazgo transformacional con sus correspondientes dimensiones que fue propuesto por Bass.



FUENTE: (Fischman, 2010, pág. 23)

Hoy en día para cualquier empresa el capital humano es un factor muy importante, ya que de sus conocimientos y destrezas depende el éxito o fracaso de la misma. Por lo tanto, es necesaria la presencia de un líder quien los guíe e inspire a dar lo mejor de sí mismos y así puedan crear

estrategias que los ayuden a superar algunos retos y/o problemas que se presenten dentro de la organización.

2.2.1.2. Modelos de liderazgo.

(Arbaiza, 2010, págs. 212,213), refiere que “existen modelos emergentes de liderazgo: liderazgo transaccional, el líder carismático y el líder transformacional”.

El líder transformacional

(Bass, 1985), citado por (Arbaiza, 2010, pág. 214) habla sobre:

Liderazgo transformacional que modifica la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales aumentan los deseos de éxito de los colaboradores y paralelamente impulsan el desarrollo conjunto de la organización.

Como aporte a esta cita se puede mencionar que los cambios no se generan en las compañías, sino que se irán generando en los colaboradores que las integran a fin de obtener los resultados esperados.

Asimismo, Burns (1978, p. 214) refiere que:

Los líderes transformacionales estimulan en el individuo un elevado conocimiento de temas claves para guiar al equipo y a la organización, mientras incrementan la confianza de los colaboradores, aleja gradualmente aquellos intereses propios del

egoísmo y por el contrario vela por la existencia de un interés común, para así poder alcanzar el éxito, crecimiento y progreso.

Como aporte a la mencionada cita se puede decir que este tipo de líder transmite sus ideas y busca contagiar su pasión por el trabajo a sus colaboradores, de la misma forma cuida de cada uno de los integrantes que conforman el equipo de trabajo con la finalidad de que se sientan motivados y satisfechos haciendo que cada uno de ellos asuman el proyecto como propio.

(Bass & Avolio, 1994), menciona que estos líderes obtienen resultados de la siguiente manera: son carismáticos hacia sus seguidores y sirven como fuente de inspiración, admiración y como ejemplo para ellos, pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados y pueden estimularlos ya sea mediante reconocimientos, recompensas; asimismo otorgándoles capacitaciones, seminarios, cursos de actualización gratis entre otros, que ayudaran a enriquecer sus conocimientos.

Según (Bernal, 2001, págs. 7,8) señala que:

(...) el liderazgo transformacional implica formar personas con capacidades que le permitan resolver de manera colectiva o individual los diferentes problemas y/o retos que se puedan presentar dentro de la organización, de esta manera se promueve la toma de decisiones, la creatividad, el trabajo en equipo, la adaptabilidad a los cambios, etc.

Asimismo, explica aquellos factores que abarca el liderazgo transformacional (Bass, 1985):

- Carisma: Es aquel don despertar el interés de los demás, de transmitir respeto y confianza.
- Consideración individual: A cada individuo se le presta atención, actúa como entrenador, da formación y aconseja.
- Estimulación intelectual: fomenta la innovación, la creatividad y el cuestionamiento para antiguos problemas, resalta la racionalidad, la inteligencia y solución de problemas, además propicia la ruptura de esquemas ya estructurados.
- Inspiración: incrementa el entusiasmo y optimismo en el logro de los objetivos establecidos.

Por consiguiente, un buen líder predica con el ejemplo de tal manera que inspire y estimule a sus seguidores a romper esquemas y tomar decisiones sin temor al fracaso, del mismo modo se preocupa por la satisfacción laboral de sus empleados dentro de la organización.

Actualmente la lucha de las organizaciones por ser cada vez más competitivas, requiere de un líder que este a la cabeza del equipo, quien explote de manera correcta las capacidades intelectuales de los miembros que lo conforman. Para ello es necesario que el líder sea capaz de conocerse a sí mismo, para luego entender y guiar a los demás a conseguir el éxito de los objetivos planteados.

Habría que decir también que el liderazgo transformacional, se considera como el verdadero liderazgo, por la mayoría de autores de las teorías de liderazgo, ya que es una fuente de inspiración para sus seguidores, dando

lugar a crear nuevas estrategias para poder superar algún problema y/o reto que se presente dentro y fuera de la organización.

2.2.1.3. Dimensiones del liderazgo transformacional.

Según (Bass, 1985) señala que las dimensiones son:

- **Influencia idealizada (liderazgo carismático):** Aquí el líder posee el comportamiento y las capacidades que generan el respeto, la confianza y la seguridad por quién es y no por el cargo que ocupa; es así por lo que adquieren una admiración de sus seguidores y lo toman como un modelo a seguir. Los líderes que presentan estas características son capaces de garantizar el éxito de la organización a través de la conexión de los personales de cada colaborador con el de la empresa para así generar niveles óptimos de desarrollo y desempeño.
- **Motivación inspiracional:** los líderes animan a sus seguidores, incrementando en ellos pasión y optimismo, donde comunican sus visiones realistas de futuro. (Bass, 1995; Burns, 1978).

De acuerdo a lo expuesto por el autor se dice que la motivación inspiracional es cuando el líder lidera con el ejemplo infundiendo confianza entre los integrantes de su organización asimismo los motiva y compromete a cumplir con los objetivos establecidos del mismo modo les ayuda en su desarrollo profesional.

- **Estimulación intelectual:** los líderes impulsan un nuevo enfoque a problemas pasados promoviendo la creatividad y enfatizando una re-examinación de los problemas. Este tipo de líder busca desarrollar un seguidor que ataque los problemas usando sus propias perspectivas

únicas e innovadoras. Los colaboradores se convierten en solucionadores de problemas más efectivos.

De acuerdo a lo expuesto por el autor se puede decir que la estimulación intelectual busca fomentar en los subordinados a pensar una y otra vez en el modo en que tienen que realizar las cosas con la finalidad de solucionar los problemas de forma innovadora e ingeniosa aportando nuevas ideas a los viejos problemas.

- Consideración individualizada: el líder se encarga de determinar las exigencias y carencias de los subordinados para complacerlas de forma personal, además otorgan poder y orientan a los discípulos. Incrementan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para obtener mayores niveles de responsabilidad.

En concordancia con el autor, podemos mencionar que el desarrollo del liderazgo transformacional dentro de la empresa es importante ya que se puede crear un ambiente laboral agradable donde exista los reconocimientos, la delegación de poder, las buenas relaciones interpersonales y la implementación necesaria para el desenvolvimiento, porque es el lugar donde se pasa la mayor parte de nuestras vidas.

2.2.2. Satisfacción laboral.

Según, (Robbins & Coulter, 2014, pág. 450) señala que:

La satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. En contraste, quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes

de los empleados, por lo general están haciendo referencia a su satisfacción laboral.

(Villagra, 2007), citado por (Arbaiza, 2010, pág. 181) señala:

Que existen algunos factores que nos pueden dar a conocer la satisfacción o insatisfacción que pueda haber en el trabajo y que por lo general son externos al colaborador, tales como el ambiente de trabajo, la infraestructura, incentivos y salario, etc. Así mismo cabe señalar que el grado satisfacción laboral que tenga un colaborador, influirá a comportarse de una determinada manera. Por lo tanto, si un colaborador está insatisfecho habrá ausentismo, rotación y descuido en sus labores. Por esta razón, las organizaciones actuales deben estar al tanto de las necesidades que experimentan los trabajadores y crear las vías necesarias para alcanzar la satisfacción.

De acuerdo a lo mencionado por el autor la satisfacción laboral tiene mucho que ver con la actitud del colaborador es decir lo que piensa, ya sean afirmaciones favorables o desfavorables acerca de la gente con los que trabaja entre otros, alguien que se siente satisfecho dirá me gusta mi trabajo; mientras que uno que se siente insatisfecho será todo lo contrario. También es necesario recalcar que un buen líder debe tener un manejo emocional ante un problema que se pueda presentar con algunos de sus colaboradores, y no dejarse ganar por aquellos impulsos de ira, por el contrario, debe saber escuchar a su colaborador, para conocer cuáles son sus debilidades y fortalezas, de tal manera que el líder pueda plantear estrategias para explotar al máximo las capacidades y habilidades que beneficiaran al empleado y a la empresa en un futuro, también podrá trabajar objetivos de mejoramiento para aquellas debilidades que posea su colaborador.

También Hodson (1991) plantea “la satisfacción laboral es un sentimiento positivo resultante de la evaluación de las características del que se desempeña.”

De la misma forma Handy (1989, P.183), propone la siguiente lista de factores laborales y sus efectos sobre la satisfacción de los empleados.

FACTORES LABORALES	EFFECTOS
1. El trabajo en si <ul style="list-style-type: none"> • Implica retos. • Implica exigencias físicas. • Implica interés personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo es desafiante y el empleado lo realiza con éxito, es satisfactorio. • El trabajo agobiante es insatisfactorio. • El trabajo interesante es satisfactorio.
2. La estructura de gratificaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Las gratificaciones son equitativas, es satisfactorio.
3. Las condiciones de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Físicas • Logro de objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si las condiciones de trabajo son iguales a las necesidades físicas, es satisfactorio. • Si las condiciones de trabajo promueven el logro de objetivos, es satisfactorio.
4. La propia persona	<ul style="list-style-type: none"> • Si la persona mantiene alta su autoestima, es satisfactorio.
5. Otras personas	<ul style="list-style-type: none"> • Si los supervisores, colegas y subordinados, ven las cosas igual que uno mismo, es satisfactorio.
6. Organización y Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Si la organización posee políticas que ayudan a los empleados a obtener gratificaciones, es satisfactorio.
7. Prestaciones adicionales	<ul style="list-style-type: none"> • Las prestaciones no tienen mayor influencia en la satisfacción de los empleados.

*Basado en fuente: Landy, F.J. (1989): Psychology of work behavior. Pacific Grove, C.A: Brooks/Cole.

2.2.2.1. Jerarquía de necesidades de Maslow.

(Maslow), citado por (Chiavenato, 2001, págs. 72,73,74,75)

señala que las carencias del ser humano están divididas en una pirámide,

de acuerdo al valor y la relevancia que tiene. En el cimiento de la pirámide se hallan las necesidades primordiales (denominadas necesidades primarias), por el contrario, en la cima se hallan las de carácter superior llamadas (necesidades secundarias).

PIRÁMIDE DE LA JERARQUIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

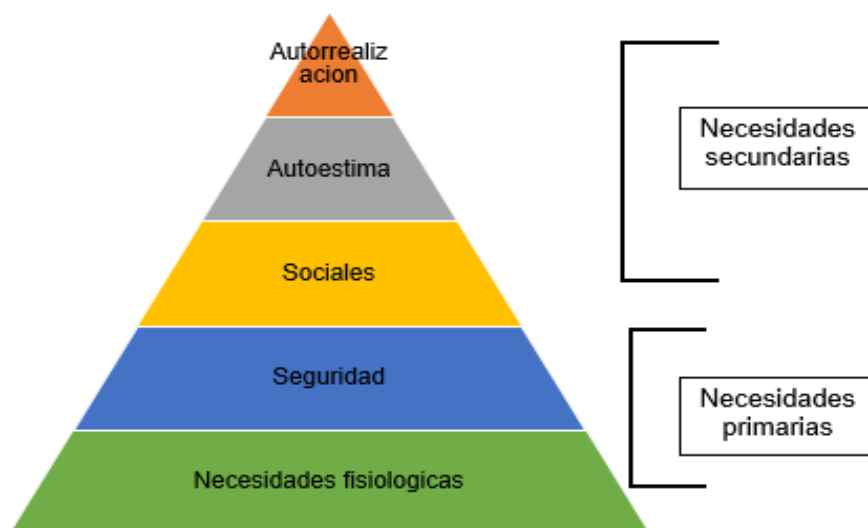


Figura 2.7 Jerarquía de las necesidades humanas, según Maslow.

Por consiguiente, Maslow menciona las siguientes necesidades:

- a. Necesidades Fisiológicas: forma parte del nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades propias del ser humano tales como la necesidad de abrigo (contra el frío y el calor), alimentación (hambre y sed), el deseo sexual (reproducción de la especie) o el sueño y reposo (cansancio).

De acuerdo a lo mencionado por el autor este tipo de necesidades son las primeras en manifestarse desde el momento que nacemos por ello es imposible pasarlas por alto puesto que son necesidades básicas que deben ser cubiertas para que nuestro cuerpo este equilibrado y de esa forma cumplir con cada una de nuestras metas.

- b. Necesidades de Seguridad: incluyen una amplia necesidad de las personas por defenderse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto, muchas veces expresadas por el miedo a sentirse vulnerables ante cualquier circunstancia que los pueda sacar de su estado de confort. La búsqueda de amparo y defensa frente a la amenaza, el escape ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado, son manifestaciones típicas de estas necesidades.

También se puede mencionar que dentro de la necesidad de seguridad el ser humano busca estar protegido contra todo tipo de amenazas ya sean en temas de trabajo donde busque su estabilidad laboral y evitar daños físicos.

- c. Necesidades Sociales: están relacionadas con el sentimiento de pertenencia a un grupo ya sea social, de pareja, familia, amigos, etc. Son las necesidades de asociación, forma de interacción, compañerismo y llevar un mejor trabajo en equipo hacia el logro de objetivos.
- d. Necesidades de Autoestima: están relacionados con la necesidad de estima es aquí donde el colaborador quiere obtener un reconocimiento propio de sus logros en el trabajo.
- e. Necesidades de Autorrealización: estas necesidades humanas se encuentran en la cima de la jerarquía. Llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y alcanzar el éxito personal. Se puede decir que esta necesidad está satisfecha solo cuando las demás necesidades han sido alcanzadas de manera exitosa. Las necesidades de autorrealización se vinculan con la independencia, autocontrol,

autonomía, resolución de problemas y plena realización del potencial de cada persona.

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la ARH un valioso modelo del comportamiento de las personas.

Tal como señala el autor se puede decir que hoy en día cada ser humano necesita satisfacer sus necesidades, desde las más básicas hasta las de mayor importancia, para ello es necesario descubrir que necesidades son insatisfechas por cada uno de ellos para luego ir satisfaciéndolas y mejorar su comportamiento.

2.2.2.2. *Teoría de los dos factores de Herzberg*

(Herzberg), citado por (Chiavenato, 2001, págs. 76,77) señala en su teoría que el ser humano tiene dos tipos de necesidades una de ellas el querer evitar una situación desagradable y por el contrario la necesidad de crecer intelectual y emocionalmente por lo que cada una de estas necesidades al ser diferentes en el desarrollo de las labores requiere de incentivos diferentes por ello el autor habla de estos dos factores:

- a. Factores higiénicos: o también factores extrínsecos están relacionados con la insatisfacción. Estos factores se enfocan en el contexto en donde se desarrolla en trabajo y las condiciones que lo rodean; ello se refiere al ambiente de trabajo a las condiciones y comodidades que tiene el trabajador, salarios, relaciones con el supervisor, relaciones con los colegas, estabilidad en el cargo, entre otros.

Cuando estos factores higiénicos se deterioran a un nivel inferior del que los empleados consideran aceptable entonces se produce insatisfacción laboral los factores de higiene afectan directamente las actitudes laborales principalmente la insatisfacción.

Tal como lo menciona el autor los factores higiénicos están relacionados con la insatisfacción y por ende el individuo no tiene control de este.

b. Factores motivacionales: Están bajo el control del individuo ya que se refieren a las tareas del cargo que desempeñan. La motivación es aquel estímulo que tiene una persona conseguir el crecimiento, la realización y reconocimiento profesional. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción y originan el compromiso del colaborador a cumplir con los objetivos de la empresa, por el contrario, cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen:

- Empowermet.
- Ascensos.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos.
- Utilización plena de las habilidades personales. Ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).
- Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)

En conclusión, la teoría de los dos factores asegura que:

La satisfacción en el cargo depende de las actividades desafiantes y estimulantes, llamados factores motivadores.

La insatisfacción en el cargo depende del ambiente, del contexto general del cargo, de la supervisión, y de los colegas: estos son los llamados factores higiénicos.

Frente a todo esto, las conclusiones de Herzberg coinciden con la teoría de Maslow, ya que se demostró que si hay trabajadores satisfechos existirá mayor compromiso y desempeño en sus labores. Los enfoques de Herzberg y de Maslow presentan algunos puntos de concordancia y diferencias importantes en el comportamiento del ser humano, como se p



Figura 2.10 Comparación de los modelos de motivación de Maslow y Herzberg.

la siguiente figura.

En esta parte el autor menciona que los factores motivacionales o de satisfacción se encuentran bajo el control de la persona ya que se relaciona con la actividad que hace o desempeña.

2.3. Definición de términos

El liderazgo

Según, (Kotter, 1992) indica que un líder no manda, sino es aquel que busca que los colaboradores den más de sí mismos, ya que han sido orientados correctamente haciendo que se sientan comprometidos con la empresa; pero sobre todo hacen que su trabajo no sea una obligación más por el contrario quieren que disfruten de sus actividades.

El liderazgo transformacional

Según, Burns (1978) refiere que los líderes transformacionales despiertan en el individuo el hecho de comprometerse con la organización asimismo desean que el colaborador le tenga confianza, este tipo de liderazgo toma en cuenta que el trabajador no es una herramienta que hará que ganes dinero, sino que lo ve como una persona el cual tiene necesidades y deben ser satisfechas para su mejor rendimiento.

Asimismo, se puede decir que este tipo de líder busca fomentar la participación ingeniosa e inventiva de sus colaboradores mediante aportes con ideas u opiniones que ayuden al logro de los objetivos de la organización.

Bass (p.21, 22) menciona las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional:

Estimulación intelectual, busca impulsar en sus colaboradores la creatividad e imaginación incentivándolos a romper con los esquemas o paradigmas.

Motivación inspiracional, se vincula con la capacidad que tiene el líder para comunicar una visión convincente con palabras y con sus propios actos, el cual origine un compromiso de los demás.

Consideración individual, se toma en cuenta las necesidades de cada individuo, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo.

Influencia idealizada, habilidad para captar la admiración de sus seguidores de tal forma que estos se sientan identificados con dichos ideales. Esto implica que el líder actúe en forma honesta, con entusiasmo, transmita confianza y respeto a cada uno de sus seguidores.

Satisfacción laboral

Según Locke (1976, P.182) considera: “la satisfacción en el trabajo es un estado emocional agradable o positivo que resulta de la evaluación que realiza una persona sobre su trabajo o sus experiencias en el trabajo.”

Según Herzberg (p. 76,77) define:

Factores higiénicos:

Se refiere a cubrir las necesidades básicas que rodean a la persona cuando trabaja, tales como, el salario, la seguridad laboral, los beneficios sociales, las relaciones con los compañeros, las políticas de la empresa, etc. Cuando estos factores son óptimos evita la insatisfacción de los trabajadores.

Factores motivacionales:

Tienen que ver con el desarrollo personal, reconocimiento por una labor bien hecha, responsabilidad de realizar nuevas tareas, etc. Es la motivación del trabajador que permite que la empresa pueda alcanzar sus objetivos.

2.4. Hipótesis y variables

2.4.1. Hipótesis general.

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo-2017.

2.4.2. Hipótesis específicas.

1. Existe una relación directa y significativa entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

2. Existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

3. Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017.

4. Existe una relación directa y significativa entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia Idealizada	Clima de respeto.	Expone los principales valores de la organización.	Ordinal Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
			Trata con respeto a sus colaboradores para mantener la calma.	
			Enfatiza la importancia de una misión común para mantener un clima laboral óptimo.	
		Confianza.	Demuestra un sentido de autoridad y confianza en sus colaboradores.	
			Cuenta con el respeto de sus colaboradores por su forma de actuar.	
			Manifiesta especial interés por el bienestar del grupo.	
	Motivación Inspiracional	Optimismo en el trabajo	Se expresa con entusiasmo sobre las metas a lograr.	
			Contribuye a desarrollar un sentido de pertenencia e identidad en sus colaboradores.	
		Trabajo en equipo.	Se compromete en la solución de problemas y genera nuevas ideas.	
			Presenta una convincente visión del futuro a sus colaboradores del equipo de trabajo.	
	Estimulación Intelectual	Innovación, creatividad.	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos para lograr sus objetivos.	
			Los jefes de área proporcionan formas nuevas de enfocar los problemas.	
			Considera diferentes estrategias cuando intenta solucionar los problemas.	
		Proactividad en el trabajo.	Motiva a asumir los retos sin temor al fracaso.	
			Genera un ambiente atractivo al grupo de trabajo.	
			Demuestra actitudes positivas hacia la crítica y reflexión.	
	Consideración Individual	Atención a necesidades y diferencias.	Considera las necesidades y aspiraciones de sus colaboradores.	
			Dedica tiempo suficiente para enseñar y orientar las actividades.	
			Escucha atentamente las inquietudes de sus colaboradores.	
		Desarrollo individual.	Se preocupa por la mejora de capacidades de sus colaboradores.	
Fortalece las capacidades reconociendo el esfuerzo de sus colaboradores.				
Se interesa por el autodesarrollo de sus colaboradores.				

2.5. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Motivacionales	Responsabilidad en el trabajo.	Me siento a gusto con las actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	Ordinal Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
			El trabajo que desempeño tiene un alto nivel de responsabilidad.	
		Progreso y Crecimiento.	Estoy satisfecho con las posibilidades de ascenso que me brinda la institución.	
			Estoy satisfecho con las oportunidades de progreso que he logrado durante la permanencia en mi área de trabajo.	
		Realización y Reconocimiento.	El trabajo que desempeño me permite desarrollar al máximo mis capacidades.	
			Me siento complacido por los premios y estímulos otorgados.	
	Higiénicos	Relaciones interpersonales.	Existe una buena relación laboral con el personal jerárquico.	
			Existe una buena relación laboral con sus colaboradores.	
		Supervisión y Colegas subordinados.	Mi jefe supervisa la calidad de mi trabajo para hacer una retroalimentación.	
			Me siento contento por el ambiente de trabajo.	
		Políticas administrativas, empresariales y Estabilidad en el cargo.	Estoy de acuerdo con las políticas establecidas por la institución.	
			Tengo oportunidades en la institución para realizar línea de carrera.	
		Condiciones y compensaciones	Me proporcionan los recursos y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo.	
			Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se utilizó el método científico en la investigación con el fin de comprender la verdad de los hechos. “El método científico es un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr la adquisición, organización y exposición del conocimiento, tanto en su aspecto teórico como en su aspecto experimental”. (Hernández, 2010).

El método científico fue empleado siguiendo los diferentes procedimientos, en primer lugar, se identificó la problemática: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes? Una vez estudiado y haber identificado la realidad, se pasó a investigar y recopilar toda información sobre las variables de estudio: liderazgo transformacional y satisfacción laboral, luego se formuló la hipótesis de la investigación en base al marco teórico, así mismo se elaboró instrumentos de investigación, teniendo en cuenta las normas y criterios de confiabilidad y validez, seguidamente se aplicó los mismos y en base al análisis

estadístico se comparó la hipótesis de investigación, y como resultado se obtuvo las conclusiones del presente trabajo de investigación.

Para la actual investigación se hará uso del método específico el Descriptivo; donde en la indagación se recogieron, procesaron y se verificaron los datos a través de cuadros estadísticos para detallar minuciosamente las características, de cada variable.

“El método Descriptivo, según Hernández, (2010) busca especificar propiedades, características y riesgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (Describe tendencias de un grupo o población).

3.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica teórica, puesto que daremos a conocer los antecedentes y la relación entre las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral que nos permitirá sugerir una propuesta que contribuya a mejorar la situación actual del tema estudiado. Al respecto Hernández, Fernández Y Baptista (2006 p. 135) señala que el estudio buscó crear un nuevo conocimiento mediante el estudio de distintas teorías. Sin modificarse de ningún modo la realidad, tan solo describiendo lo ocurrido.

3.3. Nivel de investigación

El trabajo tuvo un alcance correlacional, tal como lo señala Hernández, Fernández Y Baptista (2006) se emplea “cuando se tiene como propósito conocer la relación que existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

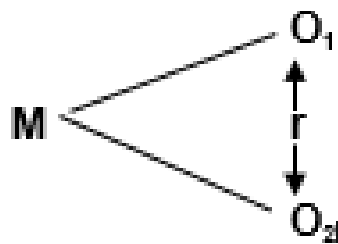
Con este nivel de investigación se pudo observar que existe relación entre ambas variables ya que un colaborador que no se encuentra satisfecho en la organización

donde labora va tener bajo nivel de productividad y ello se debe a que el líder no los guía y orienta de mejor forma para lograr cumplir con todos los objetivos propuestos.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño que se utilizó en la investigación es de tipo no experimental transaccional correlacional “este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Los diseños transaccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y valores en que se manifiesta una o más variables”. (Sampieri,20012 pag.188).

Siguiendo lo expuesto por James MacGregor Burns (1978), Bernad M. Bass (1995) y Avolio (1993); la investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Es no experimental porque que no se realizó ninguna manipulación de las variables. Hay que mencionar, además que es transversal, debido a que la medición de las variables, y aplicación de instrumentos, se hizo en un solo momento. El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1: Liderazgo Transformacional

O2 = Observación de la variable 2: Satisfacción Laboral

r = Correlación entre las variables.

3.5. Población y muestra

Población

Según Oseda, (2011) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” p. 143.

La población estuvo constituida por el total de unidades de análisis, es decir 40 colaboradores que conforman el personal administrativo de ambos sexos, entre ellos nombrados y contratados que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

Muestra

La siguiente investigación desde el punto de vista del objeto de estudio es censal, puesto que la población es reducida se cogerá toda la población para el estudio y esta se llama muestreo censal, López (1998), sostiene que “la muestra es censal a aquella porción que representa toda la población”. (p.123).

En el caso particular para la presente investigación se trabajó con la totalidad de la población por ser pequeña, estuvo constituida por el total de los 40 colaboradores que conforman el personal administrativo que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes, a quienes se les aplicó los dos instrumentos de cuestionario de encuesta, para recoger información acerca del Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recabar la información sobre el total de la población de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes se utilizó las siguientes técnicas con sus respectivos instrumentos, previa elaboración y evaluación.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La Encuesta.

Al respecto, Mayntz et al., (1976:133) citados por Díaz de Rada (2001:13), describen a la encuesta como “la exploración meticulosa de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener la evaluación datos”.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”, (Chasteauneuf, 2009). “Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis”, (Brace, 2013).

Validez

Para que el instrumento de investigación sea aplicado requiere su validez por profesionales expertos tal como lo recomienda el reglamento de la universidad.

Para este caso se recurrió al servicio de tres validadores expertos en la disciplina teniendo el grado de doctor y magister quienes recomendaran su aplicación:

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	OPINION
Validador N° 1	Mg. Doris Alvarado Canturín	Muy pertinente
Validador N° 2	Dr. Fredy Jesús López Quilca	Muy pertinente
Validador N° 3	Dr. Máximo Osera Lazo	Muy pertinente

Según los resultados de los expertos cuya opinión es Muy pertinente se procede a su aplicación.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010 p. 201) expone que “la validez se refiere al grado en que un instrumento en verdad mide la variable que busca medir”

Coefficiente de confiabilidad

En la investigación científica, un instrumento para que sea aplicado a la muestra no solo debe ser válido si no también confiable. Para el caso de la presente investigación la confiabilidad de consistencia se efectuó mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, para probar si el instrumento es fiable, es así que se aplicó a una muestra piloto de 15 colaboradores que forman parte del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

El mismo Hernández, Fernández y Baptista (2010 p. 201) expresa “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de que su aplicación repetida al mismo individuo o sujeto produce resultados iguales”.

La fórmula estadística del coeficiente de Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Para la investigación se utilizó los valores de la escala de confiabilidad del instrumento según (Herrera, 1998) establecidos en la siguiente tabla:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Variable Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	22

En la variable Liderazgo Transformacional el coeficiente de Alfa de Cronbach al 95% de intervalo de confianza fue de 0,981; según los valores establecidos en la escala de confiabilidad, se halla en un intervalo de 0,72 a 0,99, es así que entre más cerca de 1 este α , mayor será el grado de confiabilidad, para el caso el resultado está ubicado en la categoría de excelente confiabilidad. Esto quiere decir que el instrumento que se aplicó es confiable, y permitió un adecuado análisis de los resultados.

Variable Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	14

Para la variable Satisfacción Laboral el coeficiente de Alfa de Cronbach al 95% de intervalo de confianza fue de 0,910; según los valores de la escala de confiabilidad, se halla en un intervalo de 0,72 a 0,99 ubicándola en la categoría de excelente confiabilidad.

3.7. Procedimiento de recolección de datos

- Para el estudio descriptivo se usó la técnica de encuesta a través del empleo de dos instrumentos:

Instrumento 1 para evaluar la variable Liderazgo Transformacional, elaborado sobre la base de 4 dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

Sobre esta base el cuestionario se elaboró con 22 preguntas que corresponden a las 4 dimensiones indicadas. Cada dimensión con 5 o 6 preguntas fijas de respuesta.

Instrumento 2 para evaluar la variable Satisfacción Laboral, elaborado sobre la base de 2 dimensiones: motivacionales e higiénicos.

Sobre esta base el cuestionario se elaboró con 14 preguntas que corresponden a las 2 dimensiones indicadas. Cada dimensión con 6 y 8 preguntas fijas de respuesta.

- En el estudio correlacional, para el estudio y análisis de los datos conseguidos se hizo con la ayuda del software estadístico Statistical Páctate Ford the Social Sciencies (SPSS) versión 22, con el cual se ha elaborado las figuras y tablas asimismo se compararon las pruebas de hipótesis respectivas. Se elaboró tablas de

doble entrada y gráficos de barra con la finalidad de realizar una descripción de la población.

- Con respecto a las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, así como para lograr los objetivos establecidos en la investigación se utilizó el estadígrafo “rho” de Spearman por ser la más recomendada para datos ordinales no paramétricos en las ciencias sociales. Esta prueba nos permitió determinar que las variables estudiadas tienen relación entre sí.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.1.1. Estudio correlacional.

4.1.1.1. Correlación entre la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo-2017.

Se ha podido verificar las propuestas de los diferentes autores, optando por uno de ellos para ser aplicado en la investigación y se usó el estadígrafo “rho” de Spearman por ser la más recomendada para evaluar la relación entre dos variables donde los datos procesados provienen de variables cuantitativas con un nivel de medición ordinal no paramétrico. Procesados los datos por el programa SPSS versión 22 de las variables generales da como resultado el coeficiente correlativo siguiente:

Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Rho de Spearman =0,652

Para los resultados de las pruebas de correlación se utilizó el siguiente cuadro de equivalencia de Hernández y otros (2006, p.453).

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

El resultado de la “rho” de Spearman para la hipótesis general es de 0,652, y esta cifra es considerado en la tabla como una correlación positiva media: La contrastación de la hipótesis general se planteó del siguiente modo:

Prueba de hipótesis para la correlación entre la V1 y V2

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: $r_s = 0$

H_0 No existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo – 2017.

Hipótesis alterna: $r_s \neq 0$

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo – 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue $\alpha = 0,05$; que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95% de que la correlación sea verdadera y el 5% de probabilidad de error tal como señala, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

c) Decisión estadística:

Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0,652 y se halla en el intervalo de 0,50 a 0,74 expresando una correlación positiva media.

Asimismo, para los criterios de decisión se toma en cuenta lo siguiente:

- Si $p\text{-valor} > 0,05$ se acepta la hipótesis nula.
- Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Dado que el valor $p = 0,000$ es menor $P < 0,01$ Se rechaza la hipótesis nula H_0 : y se acepta la hipótesis alterna H_1 : Existe relación directa y

significativa entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo – 2017.

d) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo – 2017.

4.1.1.2. Correlación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01

Correlaciones				
			INFLUENCIA IDEALIZADA	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

“rho” de Spearman =0,636

Para los resultados de las pruebas de correlación se utilizó el siguiente cuadro de equivalencia de Hernández y otros (2006, p.453).

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

El resultado de la “rho” de Spearman para la hipótesis específica N°1 es de 0.636, y esta cifra es considerado en la tabla como una correlación positiva media. A continuación, se muestra la contrastación de la hipótesis específica N°1.

Prueba de hipótesis para la correlación entre la Influencia idealizada y Satisfacción laboral.

a) Planteamiento de la hipótesis específica 01.

Hipótesis nula: $r_s = 0$

H₀: No existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

Hipótesis alterna: $r_s \neq 0$

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue $\alpha = 0,05$; que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95% de que la correlación sea verdadera y el 5% de probabilidad de error tal como señala, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

c) Decisión estadística:

Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0,636 y se halla en el intervalo de 0,50 a 0,74 expresando una correlación positiva media.

Asimismo, para los criterios de decisión se toma en cuenta lo siguiente:

- Si $p\text{-valor} > 0,05$ se acepta la hipótesis nula.
- Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Dado que el valor $p = 0,000$ es menor $P < 0,01$ Se rechaza la hipótesis nula H_0 : y se acepta la hipótesis alterna H_1 : Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

d) Conclusión estadística:

En conclusión, existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

Hipótesis específica N° 02:

Correlaciones

			MOTIVACION INSPIRACION AL	SATISFACCIÓN N LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION INSPIRACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

“rho” de Spearman =0,680

Para los resultados de las pruebas de correlación se utilizó el siguiente cuadro de equivalencia de Hernández y otros (2006, p.453).

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

El resultado de la “rho” de Spearman para la hipótesis específica N°2 es de 0.680, y esta cifra es considerado en la tabla como una correlación positiva media. A continuación, se muestra la contrastación de la hipótesis específica N°2.

Prueba de hipótesis para la correlación entre la Influencia idealizada y Satisfacción laboral.

a) Planteamiento de la hipótesis específica 02.

Hipótesis nula: $r_s = 0$

H₀: No existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

Hipótesis alterna: $r_s \neq 0$

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue $\alpha = 0,05$; que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95% de que la correlación sea verdadera y el 5% de probabilidad de error tal como señala, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

c) Decisión estadística:

Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0,680 y se halla en el intervalo de 0,50 a 0,74 expresando una correlación positiva media.

Asimismo, para los criterios de decisión se toma en cuenta lo siguiente:

- Si $p\text{-valor} > 0,05$ se acepta la hipótesis nula.
- Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Dado que el valor $p = 0,000$ es menor $P < 0,01$ Se rechaza la hipótesis nula H_0 : y se acepta la hipótesis alterna H_1 : Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

d) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

Hipótesis específica N° 03

Correlaciones

			ESTIMULACION INTELLECTUAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	ESTIMULACION INTELLECTUAL	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

“rho” de Spearman =0,619

Para los resultados de las pruebas de correlación se utilizó el siguiente cuadro de equivalencia de Hernández y otros (2006, p.453).

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

El resultado de la “rho” de Spearman para la hipótesis específica N°3 es de 0.619, y esta cifra es considerado en la tabla como una correlación positiva media. A continuación, se muestra la contrastación de la hipótesis específica N°3.

Prueba de hipótesis para la correlación entre la Influencia idealizada y Satisfacción laboral.

a) Planteamiento de la hipótesis específica 03.

Hipótesis nula: $r_s = 0$

H₀: No existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017.

Hipótesis alterna: $r_s \neq 0$

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal

administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue $\alpha = 0,05$; que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95% de que la correlación sea verdadera y el 5% de probabilidad de error tal como señala, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

c) Decisión estadística:

Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0,619 y se halla en el intervalo de 0,50 a 0,74 expresando una correlación positiva media.

Asimismo, para los criterios de decisión se toma en cuenta lo siguiente:

- Si $p\text{-valor} > 0,05$ se acepta la hipótesis nula.
- Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Dado que el valor $p = 0,000$ es menor $P < 0,01$ Se rechaza la hipótesis nula H_0 : y se acepta la hipótesis alterna H_1 : Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017.

d) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017.

Hipótesis específica N° 04

Correlaciones

			CONSIDERACION INDIVIDUAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CONSIDERACION INDIVIDUAL	Coefficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

“rho” de Spearman =0,533

Para los resultados de las pruebas de correlación se utilizó el siguiente cuadro de equivalencia de Hernández y otros (2006, p.453).

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

El resultado de la “rho” de Spearman para la hipótesis específica N°4 es de 0.533, y esta cifra es considerado en la tabla como una correlación positiva media. A continuación, se muestra la contrastación de la hipótesis específica N°4.

Prueba de hipótesis para la correlación entre la consideración individual y Satisfacción laboral.

a) Planteamiento de la hipótesis específica 04.

Hipótesis nula: $r_s = 0$

H₀: No existe relación directa y significativa entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

Hipótesis alterna: $r_s \neq 0$

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

b) Nivel de significancia o riesgo:

El nivel de significancia utilizado en el diseño descriptivo correlacional fue $\alpha = 0,05$; que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95% de que la correlación sea verdadera y el 5% de probabilidad de error tal como señala, Hernández, Fernández y Baptista (2006).

c) Decisión estadística:

Realizada la comparación, se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0,533 y se halla en el intervalo de 0,50 a 0,74 expresando una correlación positiva media.

Asimismo, para los criterios de decisión se toma en cuenta lo siguiente:

- Si $p\text{-valor} > 0,05$ se acepta la hipótesis nula.
- Si $p\text{-valor} < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Dado que el valor $p = 0,000$ es menor $P < 0,01$ Se rechaza la hipótesis nula H_0 : y se acepta la hipótesis alterna H_1 : Existe relación directa y significativa entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

d) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la consideración individual y satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y GRAFICOS

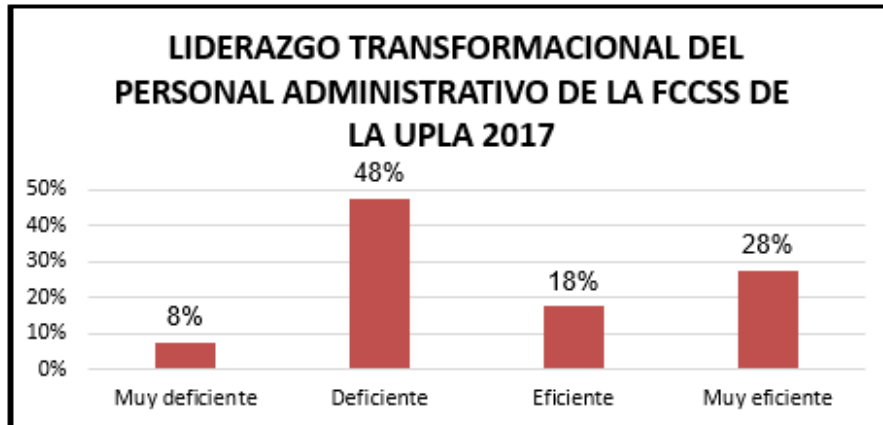
Tabla Nro.01

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FCCSS DE LA UPLA 2017		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	3	8%
Deficiente	19	48%
Eficiente	7	18%
Muy eficiente	11	28%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de instrumento.

Figura Nro. 01



Fuente: Tabla Nro.01

Observando la Tabla y Figura N°1, se muestra que del total de los 40 colaboradores encuestados que conforman el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, 11 colaboradores que representa el 28% perciben el Liderazgo Transformacional como muy eficiente, luego 7 colaboradores que representa el

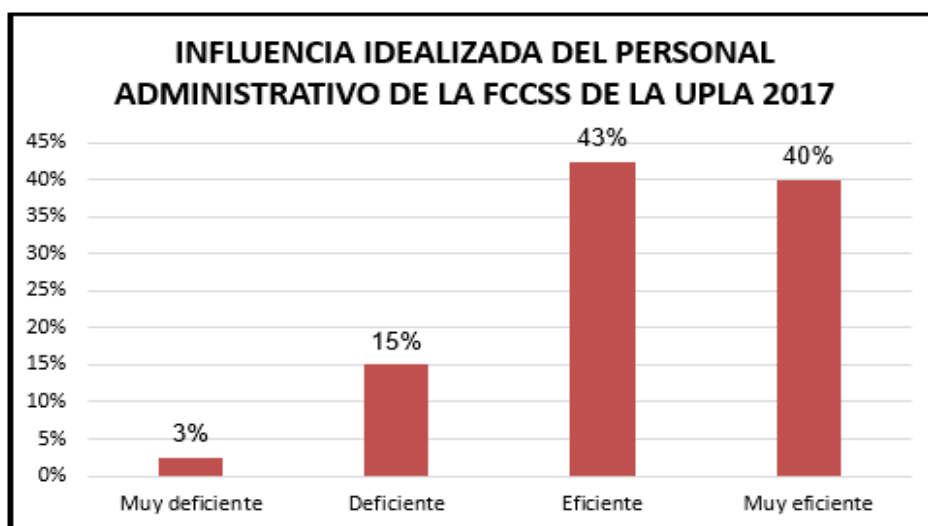
18% perciben al liderazgo transformacional como eficiente, luego 19 colaboradores que representan el 48% perciben como deficiente y por ultimo 3 colaboradores que representa el 8% percibe como muy deficiente.

Tabla Nro.02

INFLUENCIA IDEALIZADA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FCCSS DE LA UPLA 2017		
Categorias	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	3%
Deficiente	6	15%
Eficiente	17	43%
Muy eficiente	16	40%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de instrumento.

Figura Nro. 02



Fuente: Tabla Nro.02

Observando la Tabla y Figura N°2, se muestra que del total de los 40 colaboradores encuestados que conforman el personal administrativo de la

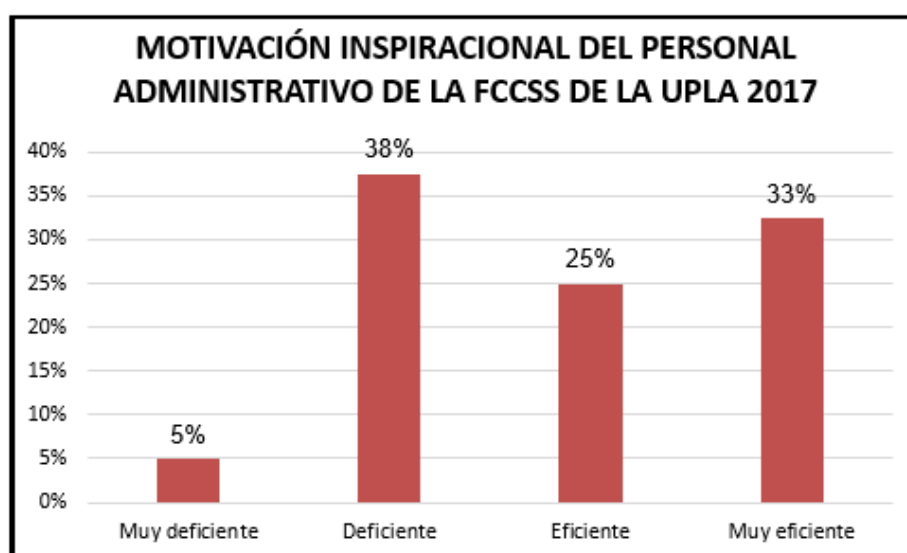
Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, 16 colaboradores que representa el 40% perciben la Influencia Idealizada como muy eficiente, luego 17 colaboradores que representa el 43% perciben como eficiente, luego 6 colaboradores que representan el 15% perciben como deficiente y por ultimo 1 colaborador que representa el 3% percibe como muy deficiente.

Tabla Nro.03

MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FCCSS DE LA UPLA 2017		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	5%
Deficiente	15	38%
Eficiente	10	25%
Muy eficiente	13	33%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de instrumento.

Figura Nro.03



Fuente: Tabla Nro.03

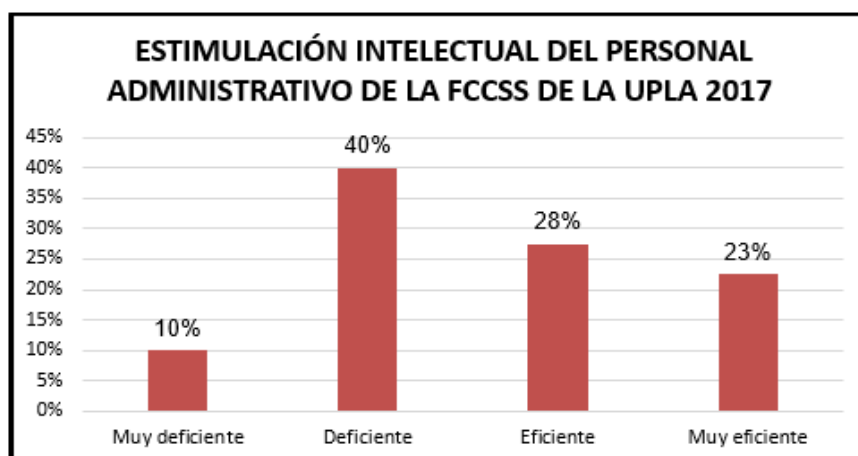
Observando la Tabla y Figura N°3, se muestra que del total de los 40 colaboradores encuestados que conforman el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, 13 colaboradores que representa el 33% perciben la Motivación Inspiracional como muy eficiente, luego 10 colaboradores que representa el 25% perciben como eficiente, luego 15 colaboradores que representan el 38% perciben como deficiente y por ultimo 2 colaboradores que representan el 5% percibe como muy deficiente.

Tabla Nro.04

ESTIMULACIÓN INTELECTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FCCSS DE LA UPLA 2017		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	4	10%
Deficiente	16	40%
Eficiente	11	28%
Muy eficiente	9	23%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de instrumento

Figura Nro.04



Fuente: Tabla Nro.04

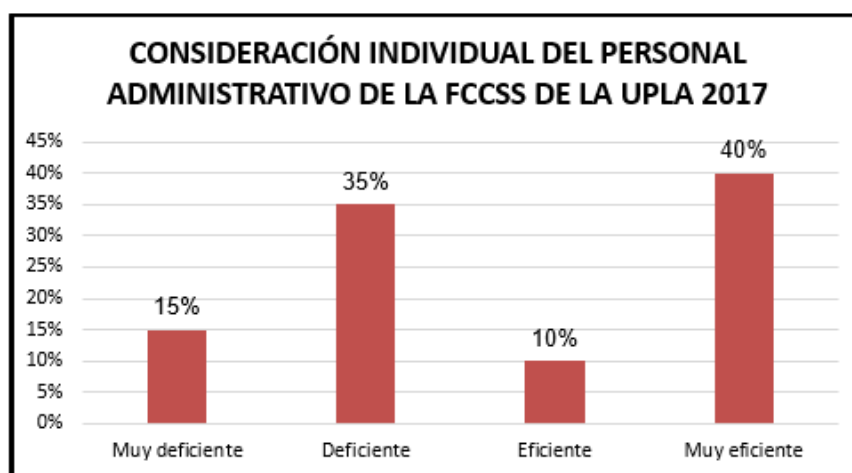
Observando la Tabla y Figura N°4, se muestra que del total de los 40 colaboradores encuestados que conforman el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, 9 colaboradores que representa el 23% perciben la Estimulación Intelectual como muy eficiente, luego 11 colaboradores que representa el 28% perciben como eficiente, luego 16 colaboradores que representan el 40% perciben como deficiente y por ultimo 4 colaboradores que representan el 10% perciben como muy deficiente.

Tabla Nro.05

CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FCCSS DE LA UPLA 2017		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	6	15%
Deficiente	14	35%
Eficiente	4	10%
Muy eficiente	16	40%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de instrumento.

Figura Nro.05



Fuente: Tabla Nro.05

Observando la Tabla y Figura N°5, se muestra que del total de los 40 colaboradores encuestados que conforman el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, 16 colaboradores que representa el 40% perciben la Consideración Individual como muy eficiente, luego 4 colaboradores que representa el 10% perciben como eficiente, luego 14 colaboradores que representan el 35% perciben como deficiente y por ultimo 6 colaboradores que representa el 15% percibe como muy deficiente.

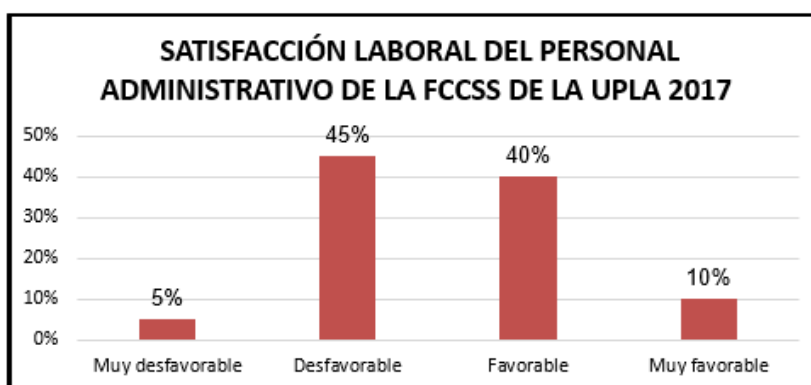
Tabla Nro. 06

SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FCCSS DE LA UPLA 2017		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	2	5%
Desfavorable	18	45%
Favorable	16	40%
Muy favorable	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de instrumento.

Figura Nro.06



Fuente: Tabla Nro.06

Observando la Tabla y Figura N°6, se muestra que del total de los 40 colaboradores encuestados que conforman el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, 4 colaboradores que representa 10% perciben la Satisfacción Laboral como muy favorable, luego 16 colaboradores que representa el 40% perciben como favorable, luego 18 colaboradores que representan el 45% perciben como desfavorable y por ultimo 2 colaboradores que representa el 5% percibe como muy desfavorable.

Tabla Nro.07

FACTORES MOTIVACIONALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FCCSS DE LA UPLA 2017		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	3	8%
Desfavorable	15	38%
Favorable	16	40%
Muy favorable	6	15%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de instrumento

Figura Nro.07



Fuente: Tabla Nro.07

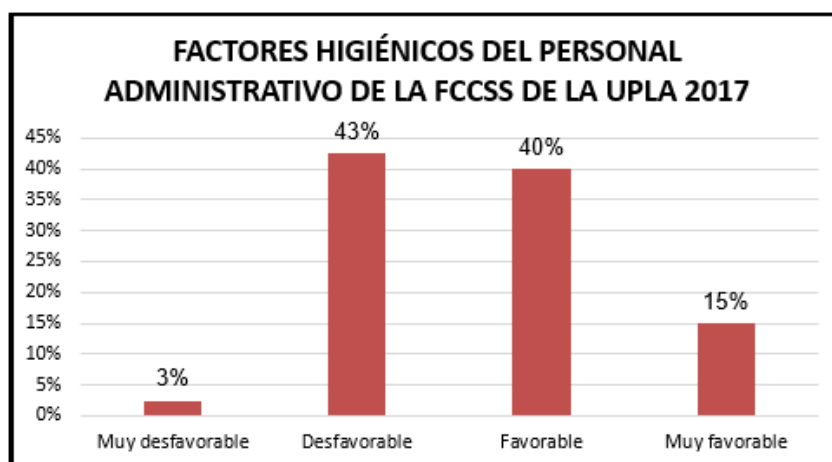
Observando la Tabla y Figura N°7, se muestra que del total de los 40 colaboradores encuestados que conforman el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, 6 colaboradores que representa el 15% perciben las dimensiones Motivacionales como muy favorable, luego 16 colaboradores que representa el 40% perciben la dimensión motivacional como favorable, luego 15 colaboradores que representan el 38% perciben como desfavorable y por ultimo 3 colaboradores que representa el 8% percibe como muy desfavorable.

Tabla Nro.08

FACTORES HIGIÉNICOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FCCSS DE LA UPLA 2017		
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	1	3%
Desfavorable	17	43%
Favorable	16	40%
Muy favorable	6	15%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de instrumento

Figura Nro.08



Fuente: Tabla Nro.08

Observando la Tabla y Figura N°8, se muestra que del total de los 40 colaboradores encuestados que conforman el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, 6 colaboradores que representa 15% percibe la dimensión Higiénicos como muy favorable, luego 16 colaboradores que representa el 40% perciben la dimensión higiénico como favorable, luego 17 colaboradores que representan el 43% perciben como desfavorable y por ultimo 1 colaborador que representa el 3% percibe como muy desfavorable.

4.3. DISCUSION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

El objetivo de la investigación fue la siguiente *Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017*. Los resultados obtenidos de la aplicación y análisis de datos del instrumento se tuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0,652 con un nivel de significancia propuesto de 0,05; lo que significa una correlación positiva media entre ambas variables.

Los resultados se amparan bajo el marco teórico de (Maslow) Citado por (Fischman, 2010, pág. 34) menciona que (...) “El liderazgo transformador no implica movilizar a las personas hacia cualquier meta. Esta debe significar, sin duda, un cambio una ruptura de esquemas y, sobre todo, tiene que ser trascendental. Al líder le corresponde ayudar a sus seguidores a romper las cadenas del egoísmo e impulsarlos a luchar por una causa al servicio de los demás”.

Así mismo (Bass), citado por (Fischman, El lider transformador 1, 2010, págs. 21,22) realizo otras investigaciones que concluyeron en sistematizar el concepto del líder transformador, que es el que:

Eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de las metas idealizadas.

Ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándolos a elegir una causa noble como el bienestar del equipo o el de la empresa.

Esto puede interpretarse de que en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes hace falta del liderazgo transformacional puesto que no funciona de forma positiva con respecto a la satisfacción laboral generando que los colaboradores no se sientan identificados con las metas de la organización más por el contrario solo ven su interés propio. asimismo, del total de los encuestados el 48% indica que el liderazgo transformacional se ubica en la categoría deficiente y en el caso de la variable satisfacción laboral alcanza un nivel desfavorable que representa el 45% el cual indica que los trabajadores se sienten insatisfechos con el liderazgo y ambiente donde laboran.

Esto concuerda con la tesis de Cervera (2012), titulada: “*Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos*”, en la *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*; donde la exploración y estudio de los resultados nos muestra que las múltiples áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diferentes áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

El primer objetivo específico formulado fue *determinar el grado de relación existente entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana*

Los Andes Huancayo – 2017. Como resultado obtenido del análisis de datos del instrumento se tiene como coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0,636 con un nivel de significancia propuesto de 0,05; lo que significa una correlación positiva media entre ambas variables. Esto nos permite afirmar que a mayor desarrollo de la influencia idealizada en igual medida se expresa la satisfacción laboral.

Al respecto (Bass), citado por (Fischman, El líder transformador 1, 2010, págs. 21,22) definió la Influencia idealizada, relacionada con la capacidad y facultad para captar la admiración y respeto de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales. Esto implica que el líder actúe en forma íntegra e intachable, lo cual genera una elevada confianza en él.

Esto puede interpretarse de que en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes la influencia idealizada está funcionando de manera positiva media con respecto a la satisfacción laboral. Ya que del total de los encuestados el 43% señala que la influencia idealizada se encuentra en una categoría eficiente y en el caso de la variable satisfacción laboral alcanza una categoría desfavorable que representa el 45% de ello se puede decir que hay un cierto grado de compromiso de los colaboradores con la institución.

Esto concuerda con la tesis de Herrera (2014), titulada: “*Liderazgo transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia*”, en la *Universidad Nacional de Colombia*, el liderazgo dirige las acciones a objetivos importantes generando compromiso y cambios, esto se da cuando los líderes con sus actos y palabras impulsan y motivan a sus seguidores a que estos miren más allá de su propio interés.

El segundo objetivo específico formulado fue *Determinar el grado de relación existente entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017*. El resultado obtenido luego del análisis de datos del instrumento nos muestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0,680 con un nivel de significancia propuesto de 0,05; lo que indica una correlación positiva media entre ambas variables. Esto nos permite confirmar que a mayor desarrollo de la influencia idealizada en igual medida se expresa la satisfacción laboral.

Al respecto (Bass), citado por (Fischman, El líder transformador 1, 2010, págs. 21,22) definió “la Motivación inspiracional, que se relaciona con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucren a los demás”

Esto puede interpretarse de que en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes la motivación inspiracional no está funcionando de manera positiva con respecto a la satisfacción laboral. Ya que del total de los encuestados el 38 % indica que la motivación inspiracional se encuentra en una categoría deficiente y en el caso de la variable satisfacción laboral alcanza una categoría desfavorable que representa el 45%.

Esto concuerda con la tesis de Huerta y Padilla (2016), titulada: “*Aplicación de un taller Chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016*”, en la *Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo*, Este proceso se constató con la empatía entre compañeros de trabajo y el cliente, asimismo se observó un cambio entre los colaboradores en lo que se refiere a trabajo en equipo. *de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brando’s*

El tercer objetivo específico formulado fue *Determinar el grado de relación existente entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017*. Los resultados obtenidos de la aplicación y análisis de datos del instrumento se tuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $=0,619$ con un nivel de significancia propuesto de $0,05$; lo que significa una correlación positiva media entre ambas variables. Esto nos permite afirmar que a mayor desarrollo de la influencia idealizada en igual medida se expresa la satisfacción laboral.

Al respecto (Bass), citado por (Fischman, El líder transformador 1, 2010, págs. 21,22) definió “la Estimulación intelectual, que implica fomentar en sus empleados la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas”

Esto puede interpretarse de que en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes la estimulación intelectual no está resultando de manera positiva con relación a la satisfacción laboral. Ya que del total de los encuestados el 40 % señala que la estimulación intelectual se encuentra en una categoría deficiente y en el caso de la variable satisfacción laboral alcanza una categoría desfavorable que representa el 45%.

Esto concuerda con la tesis de Cruz y Rodea (2014), titulada: “*Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados*” (caso: empresa textilera, Municipio Ixtapaluca), en la Universidad Autónoma del estado de México, dar a conocer a los empleados que aplicando el liderazgo transformacional el beneficio será mutuo, empresa-empleado y así se podrá cumplir con todos los objetivos planteados por la organización.

El cuarto objetivo específico formulado fue *Determinar el grado de relación existente entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017*. Los resultados obtenidos de la aplicación y análisis de datos del instrumento se tuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0,533 con un nivel de significancia propuesto de 0,05; lo que significa una correlación positiva media entre ambas variables. Esto nos permite afirmar que a mayor desarrollo de la influencia idealizada en igual medida se expresa la satisfacción laboral.

Al respecto (Bass), citado por (Fischman, El lider transformador 1, 2010, págs. 21,22) definió “la Consideración individual, que implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo”

Esto puede interpretarse de que en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes la consideración individual está funcionando de manera positiva con respecto a la satisfacción laboral. Ya que del total de los encuestados el 40 % señala que la consideración individual se encuentra en una categoría muy eficiente y en el caso de la variable satisfacción laboral alcanza una categoría desfavorable que representa el 45%.

Esto concuerda con la tesis de Villalón (2014), titulada: “*El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*”, en la *Universidad de Chile*, Se sabe que este objetivo se logrará si se propicia una comunicación efectiva, ya que es un componente esencial para el éxito de cualquier organización.

CONCLUSIONES

1. La investigación determino que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017; con una correlación de Rho de Spearman de 0,652, con un nivel de significancia de 0,05. Esto significa que existe una correlación positiva media entre ambas variables.
2. La investigación determino que existe una relación directa y significativa entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017; con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,636, con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que a mayor influencia idealizada mayor satisfacción laboral.
3. La investigación determino que existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017; con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,680, con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que a mayor motivación inspiracional mayor satisfacción laboral.

4. La investigación determino que existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,619, con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que a mayor estimulación intelectual mayor satisfacción laboral.
5. La investigación determino que existe una relación directa y significativa entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,533, con un nivel de significancia de 0,05 lo que significa que a mayor consideración individual mayor satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

1. Dado que los resultados de una correlación positiva media en cuanto al Liderazgo Transformacional se recomiendan a la autoridad jerárquica de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, fortalecer el liderazgo implementando políticas de gestión que permita una mejor orientación a los trabajadores y lograr mayor satisfacción laboral en el personal administrativo.
2. Se recomienda a la autoridad jerárquica de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes predicar con el ejemplo de tal manera que sus colaboradores lo tomen como un modelo a seguir, además se sientan motivados a cumplir con los objetivos de la institución y el trabajo en equipo.
3. Se sugiere a la autoridad jerárquica de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes motivar a sus colaboradores, para que puedan mejorar de manera continua su desempeño y asimismo integrar sus objetivos personales con los objetivos organizacionales.
4. Implementar estrategias que permitan a sus colaboradores explorar nuevas formas para desarrollar sus actividades, así como la solución de problemas que se suscitan en el día a día.

5. Desarrollar estrategias en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes para fortalecer la comunicación, tanto de forma individual y colectiva. De esta manera asegurar que se compartan nuevas ideas pudiendo surgir así innovaciones que hubieran quedado sin desarrollar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Arbaiza. (2010). comportamiento organizacional: bases y fundamentos. Perú: Quad Graphics. Pag. 212,213.*
- Bass. citado por Fischman (2010), El Lider Transformador 1, 1ra Edicion, Lima Peru, Planeta peru S.A Pag. 19,20,21.*
- Bass. citado por Fischman (2010), El Lider Transformador 1, 1ra Edicion, Lima Peru, Planeta peru S.A Pag. 21,22.*
- Bass. (1985) citado por Arbaiza Fermini Lydia (2010), Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edicion, Buenos Aires, pag 214.*
- Bass. (1990), Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edicion, Buenos Aires.*
- Bass, & Avolio. (1994) Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edicion, Buenos Aires.*
- Bernal. (2001). Liderar el cambio: El liderasgo transformacional. Anuario de educaciòn. Departamento Ciencias de la Educaciòn. Universidad de Zaragoza., 7,8.*

Cervera (2012), ha sustentado la tesis titulada: “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Chiang, M., Martin, J., & Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Chiavenato. (2001). Administración de recursos humanos. Colombia: Nòmos S.A.

Conger, & Kanungo. (1998).

Cruz y Rodea (2014), han sustentado la tesis titulada: “Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados” (caso: empresa textilera, Municipio Ixtapaluca), en la Universidad Autónoma del estado de México.

Espejo (2016), graduada como Licenciada en Administración con la tesis titulada: “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín – 2014”, sustentada en la Universidad Peruana Los Andes.

Fischman. (2010). El líder transformador I. Lima: Planeta Perú S.A., Pag. 34

Fischman. (2010). El líder transformador I. Lima: Planeta Perú S.A.

Gardner. (1998), citado por Arbaiza Fermini Lydia (2010), Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edición, Buenos Aires, pag 201.

Herzberg. (s.f.). .citado por Idalberto Chiavenato (2001), Administración de recursos humanos, 5ta Edición, Colombia, pag. 76,77.

Herrera (2014), graduada como Magister en Ingeniería Administrativa con la tesis titulada: “Liderazgo transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia”, sustentada en la Universidad Nacional de Colombia

Huerta y Padilla (2016), han sustentado la tesis titulada: Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brando's Chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016., en la Universidad Privada Antenor Orrego.

kotter. (1992), Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edición, Buenos Aires.

Lawler, & Porter. (1967), citado por Arbaiza Fermini Lydia (2010), Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edición, Buenos Aires, pag 185,186

MacGregor. (1978), citado por Fischman (2010), El Líder Transformador 1, 1ra Edición, Lima Peru, Planeta peru S.A Pag. 21.

Maslow. (s.f.).citado por Idalberto Chiavenato (2001), Administración de recursos humanos, 5ta Edición, Colombia, pag. 72,73,74,75.

Mino (2016), graduada como Doctora en Administración con la tesis titulada: Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo.

Ouchi. (1982) citado por Arbaiza Fermini Lydia (2010), Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edición, Buenos Aires, pag 186,187.

Robbins, & Coulter. (2014). Administración Decimo segunda edición. México: Edamsa impresiones S.A de C.V, pag, 450.

Stogdill. (1948), citado por Arbaiza Fermini Lydia (2010), Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edición, Buenos Aires, pag 202.

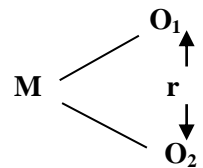
Villagra. (2007), citado por Arbaiza Fermini Lydia (2010), Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos, 1ra Edición, Buenos Aires, pag 181.

Villalón (2014), graduada como Magister en Educación con la tesis titulada: “El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal”, sustentada en la Universidad de Chile.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:” LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES HUANCAYO – 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo – 2017	Hipótesis General Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo-2017	V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia Idealizada	Clima de respeto.	Método General: Método científico Específico: Descriptivo Tipo de Investigación: Básica Teórica Nivel de Investigación: Correlacional Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal. 
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Motivación inspiracional.	Optimismo en el trabajo. Trabajo en equipo.	
¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017?	Determinar la relación existente entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.	Existe una relación directa y significativa entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017		Estimulación Intelectual	Innovación, creatividad Proactividad en el trabajo.	
						Población y Muestra Población: Conformado por todo el personal administrativo de la facultad de ciencias de la salud de la universidad peruana los andes. Muestra: Conformado por 40 personal administrativo

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo –2017?	Determinar la relación existente entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.	Existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.		Consideración individual.	Atención a necesidades y diferencias.	de la facultad de ciencias de la salud de la universidad peruana los andes. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos ➤ Técnicas: Encuesta, ➤ Instrumentos: Cuestionario. Técnicas de Procesamiento de datos: ❖ Estadístico modelo de Spearman por ser las variables de estudio con datos categóricos ordinal.
¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo –2017?	Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.	Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017.	V2 SATISFACCIÓN LABORAL	Motivacionales	Responsabilidad en el trabajo.	
¿Qué relación existe entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo –2017?	Determinar la relación existente entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo – 2017.	Existe una relación directa y significativa entre la consideración individual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo - 2017			Higiénicos	
						Realización y Reconocimiento.
			Relaciones interpersonales.			
				Supervisión. Colegas y subordinados.		
				Políticas administrativas, empresariales. Y Estabilidad en el cargo.		
				Condiciones y compensaciones.		

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Burns (1978, p. 214) refiere que los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo.	El líder proporciona un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido al trabajo.	Influencia Idealizada	Clima de respeto. Confianza.	Ordinal Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
		Es el grado en que el líder articula una visión que es atractivo y estimulante para los seguidores. Los líderes con los seguidores parten de un alto nivel de motivación para comunicar optimismo acerca de los objetivos de futuro.	Motivación Inspiracional	Optimismo en el trabajo Trabajo en equipo.	
		Es el grado por el cual el líder motiva a sus seguidores, toma riesgos, estimula y fomenta la creatividad y desarrolla que las personas piensen de forma independiente.	Estimulación Intelectual	Innovación, creatividad. Proactividad en el trabajo.	
		Se trata del grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actúa como un mentor o entrenador.	Consideración Individual	Atención a necesidades y diferencias. Desarrollo individual.	

SATISFACCIÓN LABORAL	Según (Robbins & Coulter, 2014, pág. 450) menciona que La satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. En contraste, quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general están haciendo referencia a su satisfacción laboral.	El factor motivacional se encuentra bajo el control de la misma persona, y esta a su vez se relaciona con el trabajo que desempeña, donde busca crecer profesionalmente y obtener reconocimientos.	Motivacionales	Responsabilidad en el trabajo.	Ordinal Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
				Progreso y Crecimiento.	
				Realización y Reconocimiento.	
		El factor higiénico son todos aquellos factores externos a la persona tales como el ambiente laboral, el salario, entre otros, donde muchas veces esto se ve reflejado en su satisfacción laboral y en su productividad.	Higiénicos	Relaciones interpersonales.	
	Supervisión y colegas subordinados.				
	Políticas administrativas, empresariales y Estabilidad en el cargo.				
	Condiciones y Compensaciones.				

ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia Idealizada	Clima de respeto.	Expone los principales valores de la organización.	Ordinal Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
			Trata con respeto a sus colaboradores para mantener la calma.	
			Enfatiza la importancia de una misión común para mantener un clima laboral óptimo.	
		Confianza.	Demuestra un sentido de autoridad y confianza en sus colaboradores.	
			Cuenta con el respeto de sus colaboradores por su forma de actuar.	
			Manifiesta especial interés por el bienestar del grupo.	
	Motivación Inspiracional	Optimismo en el trabajo	Se expresa con entusiasmo sobre las metas a lograr.	
			Contribuye a desarrollar un sentido de pertenencia e identidad en sus colaboradores.	
			Se compromete en la solución de problemas y genera nuevas ideas.	
		Trabajo en equipo.	Presenta una convincente visión del futuro a sus colaboradores del equipo de trabajo.	
	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos para lograr sus objetivos.			
	Estimulación Intelectual	Innovación, creatividad.	Los jefes de área proporcionan formas nuevas de enfocar los problemas.	
			Considera diferentes estrategias cuando intenta solucionar los problemas.	
			Motiva a asumir los retos sin temor al fracaso.	
		Proactividad en el trabajo.	Genera un ambiente atractivo al grupo de trabajo.	
	Demuestra actitudes positivas hacia la crítica y reflexión.			
	Consideración Individual	Atención a necesidades y diferencias.	Considera las necesidades y aspiraciones de sus colaboradores.	
			Dedica tiempo suficiente para enseñar y orientar las actividades.	
			Escucha atentamente las inquietudes de sus colaboradores.	
		Desarrollo individual.	Se preocupa por la mejora de capacidades de sus colaboradores.	
Fortalece las capacidades reconociendo el esfuerzo de sus colaboradores.				
		Se interesa por el autodesarrollo de sus colaboradores.		

ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA: SATISFACCIÓN LABORAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Motivacionales	Responsabilidad en el trabajo.	Me siento a gusto con las actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	Ordinal Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
			El trabajo que desempeño tiene un alto nivel de responsabilidad.	
		Progreso y Crecimiento.	Estoy satisfecho con las posibilidades de ascenso que me brinda la institución.	
			Estoy satisfecho con las oportunidades de progreso que he logrado durante la permanencia en mi área de trabajo.	
		Realización y Reconocimiento.	El trabajo que desempeño me permite desarrollar al máximo mis capacidades.	
			Me siento complacido por los premios y estímulos otorgados.	
	Higiénicos	Relaciones interpersonales.	Existe una buena relación laboral con el personal jerárquico.	
			Existe una buena relación laboral con sus colaboradores.	
		Supervisión y Colegas subordinados.	Mi jefe supervisa la calidad de mi trabajo para hacer una retroalimentación.	
			Me siento contento por el ambiente de trabajo.	
		Políticas administrativas, empresariales y Estabilidad en el cargo.	Estoy de acuerdo con las políticas establecidas por la institución.	
			Tengo oportunidades en la institución para realizar línea de carrera.	
		Condiciones y compensaciones	Me proporcionan los recursos y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo.	
			Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para recolectar datos acerca del Liderazgo Transformacional.

OBJETIVO: Conocer los niveles y características del liderazgo transformacional.

DIRIGIDO AL: Personal administrativo de la Facultad de Ciencia de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvarado Canturín, Doris

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: magister

VALORACIÓN:

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
---------------------------	------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para recolectar datos acerca de la Satisfacción Laboral.

OBJETIVO: Conocer los niveles y características de la Satisfacción Laboral.

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Facultad de Ciencia de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvarado Canturín, Doris

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
---------------------------	------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para recolectar datos acerca del Liderazgo Transformacional.

OBJETIVO: Conocer los niveles y características del liderazgo transformacional.

DIRIGIDO AL: Personal administrativo de la Facultad de Ciencia de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: López Quilca Fredy Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
----------------	------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para recolectar datos acerca de la Satisfacción Laboral.

OBJETIVO: Conocer los niveles y características de la Satisfacción Laboral.

DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Facultad de Ciencia de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: López Quilca Fredy Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy pertinente <input checked="" type="checkbox"/>	Pertinente <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Deficiente <input type="checkbox"/>
----------------------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para recolectar datos acerca del Liderazgo Transformacional.

OBJETIVO: Conocer los niveles y características del liderazgo transformacional.

DIRIGIDO AL: Personal administrativo de la Facultad de Ciencia de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: OSEDA LAZO, MAX

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy pertinente	Pertinente	Regular	Deficiente
---------------------------	------------	---------	------------



Dr. Máximo Oseña Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para recolectar datos acerca de la Satisfacción Laboral.

OBJETIVO: Conocer los niveles y características de la Satisfacción Laboral.


DIRIGIDO A: Personal administrativo de la Facultad de Ciencia de la Salud de la Universidad Peruana los Andes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: OSEDA LAZO, MAX

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Muy pertinente	<input type="checkbox"/> Pertinente	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Deficiente
----------------------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------



Dr. Máximo Oseda Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																						TOTAL					
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total	D1	D2	D3	D4
OO1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	89	24	21	18	26
OO2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	86	18	19	23	26
OO3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	84	24	20	18	22
OO4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	88	24	21	20	23
OO5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	92	24	21	23	24
OO6	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	16	10	5	6
OO7	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	71	19	16	18	18
OO8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	28	6	5	5	12
OO9	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	46	12	11	12	11
OO10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	73	18	19	15	21
OO11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89	25	20	19	25
OO12	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	95	26	24	18	27
OO13	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	22	19	20	24
OO14	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	98	26	22	22	28
OO15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	91	24	20	23	24
OO16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	29	25	23	30
OO17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	29	25	23	30
OO18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	103	30	21	23	29

OO19	1	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	84	19	21	19	25
OO20	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	91	25	24	19	23
OO21	2	3	1	3	4	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	53	14	11	14	14
OO22	3	4	2	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	58	17	10	15	16
OO23	1	4	3	2	3	3	1	3	4	2	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	48	16	13	10	9
OO24	1	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	47	16	12	10	9
OO25	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	55	18	17	9	11
OO26	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	64	22	16	13	13
OO27	2	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	54	18	17	11	8
OO28	3	4	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	53	18	10	12	13
OO29	2	5	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	61	21	14	12	14
OO30	1	3	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	12	8	5	6
OO31	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	4	3	2	2	3	3	2	2	1	2	51	14	11	13	13
OO32	4	2	2	2	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	53	14	14	12	13
OO33	1	3	2	3	4	1	3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	51	14	12	11	14
OO34	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	56	18	12	13	13
OO35	2	4	2	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	66	18	15	16	17
OO36	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	1	3	1	1	1	1	2	2	52	17	14	13	8
OO37	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	1	2	63	20	15	14	14
OO38	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	1	2	55	15	13	13	14
OO39	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	1	2	56	16	14	12	14
OO40	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	2	1	2	3	62	15	16	15	16

1	6	1	3	1	1	5	2	5	2	3	5	4	3	6	8	5	8	10	5	6	8	3	3	1	2	4	6	Muy deficiente
2	10	5	11	8	4	7	7	10	3	10	9	5	5	6	11	11	7	5	14	12	11	13	19	6	15	16	14	Deficiente
3	11	11	10	15	13	13	10	7	13	13	10	23	16	12	6	9	9	11	6	7	5	9	7	17	10	11	4	Eficiente
4	10	15	13	12	18	10	16	14	14	9	8	6	11	8	8	8	10	7	10	9	11	10	11	16	13	9	16	Muy eficiente
5	3	8	3	4	4	5	5	4	8	5	8	2	5	8	7	7	6	7	5	6	5	5	40	40	40	40	40	
TOTAL	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40						

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL																	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total	D1	D2
OO1	3	4	1	2	2	1	4	4	3	4	3	1	2	3	37	13	24
OO2	1	1	5	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3	5	52	16	36
OO3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56	24	32
OO4	5	4	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	1	4	42	20	22
OO5	5	5	2	4	3	5	4	4	4	3	2	2	2	3	48	24	24
OO6	4	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	4	28	11	17
OO7	4	5	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	49	22	27
OO8	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	26	10	16
OO9	3	2	3	2	3	5	3	2	3	1	3	2	3	3	38	18	20
OO10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	53	24	29
OO11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	30	40
OO12	4	5	1	4	3	1	4	3	1	3	1	1	1	4	36	18	18
OO13	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	2	2	2	2	39	16	23
OO14	3	4	2	2	3	2	3	4	5	5	4	3	2	3	45	16	29
OO15	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60	26	34
OO16	4	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	4	3	5	59	24	35
OO17	4	4	3	5	3	1	3	4	3	4	3	3	4	5	49	20	29
OO18	5	4	3	3	4	1	5	5	4	4	4	3	4	5	54	20	34
OO19	4	3	4	4	1	1	5	4	2	3	4	2	4	5	46	17	29

OO20	5	5	4	4	3	1	5	5	4	5	4	1	1	4	51	22	29
OO21	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	38	18	20
OO22	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	1	1	2	4	35	15	20
OO23	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	44	20	24
OO24	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	2	1	4	39	16	23
OO25	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	51	21	30
OO26	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	44	18	26
OO27	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	41	19	22
OO28	3	3	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	3	27	12	15
OO29	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	1	1	1	4	38	18	20
OO30	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	33	17	16
OO31	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	4	3	4	36	12	24
OO32	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	4	34	13	21
OO33	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	4	2	3	36	15	21
OO34	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	45	19	26
OO35	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	42	15	27
OO36	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	40	18	22
OO37	3	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	4	3	3	36	12	24
OO38	2	4	1	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	4	39	16	23
OO39	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	42	19	23
OO40	1	3	1	2	1	1	2	3	3	4	3	4	2	4	34	9	25

1	3	1	8	3	5	16	1	0	6	1	7	9	8	0	2	3	1	Muy desfavorable
2	3	1	8	9	9	13	3	4	8	5	10	7	13	1	18	15	17	Desfavorable
3	15	13	17	14	17	5	18	18	15	16	12	11	12	13	16	16	16	Favorable
4	13	17	4	9	7	2	12	13	7	13	8	11	6	20	4	6	6	Muy favorable
5	6	8	3	5	2	4	6	5	4	5	3	2	1	6	40	40	40	
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40				

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Instrucciones: Lee con detenimiento y marque con una x la alternativa de su preferencia. Los resultados solo servirán para fines de investigación científica

Sujeto evaluado				
Área				
Cargo				
Fecha	Año	Mes	Día	Duración

N°	INFLUENCIA IDEALIZADA	1	2	3	4	5
1	Expone los principales valores de la organización.					
2	Trata con respeto a sus colaboradores para mantener la calma.					
3	Enfatiza la importancia de una misión común para mantener un clima laboral óptimo.					
4	Demuestra un sentido de autoridad y confianza en sus colaboradores.					
5	Cuenta con el respeto de sus colaboradores por su forma de actuar.					
6	Manifiesta especial interés por el bienestar del grupo.					
MOTIVACION INSPIRACIONAL		1	2	3	4	5
7	Se expresa con entusiasmo sobre las metas a lograr.					
8	Contribuye a desarrollar un sentido de pertenencia e identidad en sus colaboradores.					
9	Se compromete en la solución de problemas y genera nuevas ideas.					
10	Presenta una convincente visión del futuro a sus colaboradores del equipo de trabajo.					
11	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos para lograr sus objetivos.					
ESTIMULACION INTELECTUAL		1	2	3	4	5
12	Los jefes de área proporcionan formas nuevas de enfocar los problemas.					
13	Considera diferentes estrategias cuando intenta solucionar los problemas.					
14	Motiva a asumir los retos sin temor al fracaso.					
15	Genera un ambiente atractivo al grupo de trabajo.					
16	Demuestra actitudes positivas hacia la crítica y reflexión.					
CONSIDERACION INDIVIDUAL		1	2	3	4	5
17	Considera las necesidades y aspiraciones de sus colaboradores.					
18	Dedica tiempo suficiente para enseñar y orientar las actividades.					
19	Escucha atentamente las inquietudes de sus colaboradores.					
20	Se preocupa por la mejora de capacidades de sus colaboradores.					
21	Fortalece las capacidades reconociendo el esfuerzo de sus colaboradores.					
22	Se interesa por el autodesarrollo de sus colaboradores.					

LEYENDA	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Lee con detenimiento y marque con una x la alternativa de su preferencia. Los resultados solo servirán para fines de investigación científica

Sujeto evaluado									
Área									
Cargo									
Fecha	Año	Mes	Día	Duración					
N°	MOTIVACIONALES				1	2	3	4	5
1	Me siento a gusto con las actividades asignadas a mi puesto de trabajo.								
2	El trabajo que desempeño tiene un alto nivel de responsabilidad.								
3	Estoy satisfecho con las posibilidades de ascenso que me brinda la institución.								
4	Estoy satisfecho con las oportunidades de progreso que he logrado durante la permanencia en mi área de trabajo.								
5	El trabajo que desempeño me permite desarrollar al máximo mis capacidades.								
6	Me siento complacido por los premios y estímulos otorgados.								
HIGIÉNICOS					1	2	3	4	5
7	Existe una buena relación laboral con el personal jerárquico.								
8	Existe una buena relación laboral con sus colaboradores.								
9	Mi jefe supervisa la calidad de mi trabajo para hacer una retroalimentación.								
10	Me siento contento por el ambiente de trabajo.								
11	Estoy de acuerdo con las políticas establecidas por la institución.								
12	Tengo oportunidades en la institución para realizar línea de carrera.								
13	Me proporcionan los recursos y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo.								
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.								

LEYENDA	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

CONSIDERACIONES ETICAS

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CREDECIAL

Se autoriza a las señoritas PAUCAR DE LA CRUZ LISBETH FIORELA con número de DNI 47507276 y ROJAS VEGA PAMELA WINIE con número de DNI 46264570, egresadas de la Carrera Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, para aplicar la encuesta al Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud, para el Trabajo de Investigación Titulado LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, HUANCAYO - 2017, consecuentemente se deberá brindar las facilidades que el caso requiera.

Atentamente,


.....
Mc. Katherine Jara Francis
COORDINADORA
ASUNTOS ADMINISTRATIVOS

EVIDENCIAS



