

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



TESIS

“Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los  
Trabajadores Administrativos de la Red De Salud Pichanaki 2020”

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en  
Administración

Autor : Bachiller Inocente Hinojosa Marisol Luz  
Bachiller Gutierrez Velasquez Deysi Julia

Asesor : Mtro. Vasquez Ramirez Michael Raiser

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los  
Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 07.10.2021 al 06.10.2022

Huancayo – Perú

2023

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS**

“Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Red De Salud Pichanaki 2020”

**PRESENTADO POR:**

Bachiller Inocente Hinojosa Marisol Luz

Bachiller Gutierrez Velasquez Deysi Julia

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

**PRESIDENTE** : \_\_\_\_\_

**PRIMER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**SEGUNDO MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

**TERCER MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

Huancayo,... De..... del 2023

**ASESOR:**

Mtro. Vasquez Ramirez Michael Raiser

**DEDICATORIA:**

A nuestros padres por toda esa  
vocación que tuvieron en nuestra formación, a  
nuestros hijos por ser parte de nuestras vidas.

Marisol y Deysi

## **AGRADECIMIENTO**

A todos nuestros jefes y colegas de la Red de Salud Pichanaki por el valioso aporte en la realización del presente trabajo, a nuestro asesor por el tiempo prestado en la terminación de nuestra tesis.

Marisol y Deysi



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA DE LIBERTAD

Oficina de  
Propiedad Intelectual  
y Publicaciones

NEWS  
NEWS  
NEWS

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD PICHANAKI 2020

Cuyo autor(es) : INOCENTE HINOJOSA MARISOL LUZ

GUTIERREZ VELASQUEZ DEYSI JULIA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. MICHAEL RAISER VASQUEZ RAMIREZ

Que fue presentado con fecha 29.12.2022 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 01.02.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 29%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01. de intento.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 01 de Febrero del 2023.



Dr. Alejandro José Toledo Arco  
Director de Unidad de Investigación  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**CONTENIDO**

CARATULA.....	i
HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS .....	ii
FALSA PORTADA.....	iii
ASESOR: .....	iv
DEDICATORIA: .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
CONTENIDO .....	viii
CONTENIDO DE TABLAS .....	xiii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN .....	xvii
CAPÍTULO I .....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	19
1.1.-Descripción de la Realidad Problemática.....	19
1.2.-Delimitación del Problema .....	21
1.2.1.-Delimitación Espacial.....	21

1.2.2.-Delimitación Temporal.....	22
1.2.3.-Delimitación Conceptual o Temática .....	22
1.3.-Formulación del Problema.....	22
1.3.1.-Problema General .....	22
1.3.2.-Problemas Específicos .....	22
1.4.-Justificación .....	22
1.4.1.-Social .....	22
1.4.2.-Teórica .....	23
1.4.3.-Metodológica .....	23
1.5.-Objetivos.....	23
1.5.1.-Objetivo General.....	23
1.5.2.-Objetivos Específicos .....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1.-Antecedentes.....	24
2.1.1.-Antecedentes nacionales.....	24
2.1.2.-Antecedentes Internacionales .....	31
2.2.-Bases Teóricas o Científicas.....	36
2.2.1.-Liderazgo Transformacional.....	36
2.2.1.1.-Definición de Liderazgo Transformacional.....	36
2.2.1.2.-Importancia del Liderazgo Transformacional. ....	37
2.2.1.3.-Características de Líder Transformacional.....	38
2.2.1.4.-Factores del Liderazgo Transformacional. ....	39
2.2.1.5.-Teorías sobre Liderazgo. ....	40
2.2.2.-Desempeño Laboral .....	42

2.2.2.1.-Definición de Desempeño Laboral.....	42
2.2.2.2.-Factores del Desempeño Laboral.....	44
2.2.2.3.-Teoría del Desempeño Laboral.....	44
2.3.-Marco Conceptual.....	48
2.3.1.-Marco Conceptual de Variables.....	48
2.3.1.1.-Variable Liderazgo Transformacional.....	48
2.3.1.2.-Variables Desempeño Laboral.....	48
2.3.2.-Marco Conceptual de Dimensiones.....	49
CAPÍTULO III.....	51
HIPÓTESIS.....	51
3.1.-Hipótesis General.....	51
3.2.-Hipótesis Específicas.....	51
3.3.-Variables.....	51
3.3.1.- Definición de las Variables.....	51
3.3.2.-Operacionalización.....	52
CAPÍTULO IV.....	54
METODOLOGÍA.....	54
4.1.-Método de Investigación.....	54
4.1.1.-Método Universal.....	54
4.1.2.-Método General.....	54
4.1.3.-Métodos Específicos.....	55
4.2.-Tipo de Investigación.....	55
4.3.-Nivel de Investigación.....	55
4.4.-Diseño de la Investigación.....	56
4.5.-Población y Muestra.....	56

4.5.1.-Población .....	56
4.5.2.-Muestra .....	57
4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	57
4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos .....	57
4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos.....	57
4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	58
4.8.-Aspectos éticos de la Investigación .....	59
CAPÍTULO V.....	60
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	60
5.1.-Descripción de Resultados.....	60
5.1.1.-Estudio Descriptivo de la Variable Liderazgo Transformacional .....	60
5.1.2.-Estudio Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral.....	65
5.2.-Contraste de Hipótesis .....	69
5.2.1.- Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020 .....	69
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	79
CONCLUSIONES .....	82
RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS .....	89
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	90
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables .....	91
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento .....	92
Anexo 4: Instrumento de Investigación .....	93

Anexo 5: Constancia de su Aplicación .....	95
Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento .....	96
Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos.....	103
Anexo 8: Consentimiento Informado.....	108
Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento .....	109

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. <i>Diseño de la Muestra</i> .....	57
Tabla 2. <i>Liderazgo Transformacional en la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	60
Tabla 3. <i>Satisfacción en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	61
Tabla 4. <i>Esfuerzo Extra en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	63
Tabla 5. <i>Efectividad en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	64
Tabla 6. <i>Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> . .....	65
Tabla 7. <i>Capacidad de Trabajo en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki</i> . .....	66
Tabla 8. <i>Eficiencia Laboral en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> . .....	67
Tabla 9. <i>Desarrollo Personal en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	68
Tabla 10. <i>Escala de correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis General</i> .....	69
Tabla 11. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Uno</i> . .....	72
Tabla 12. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Dos</i> . .....	74
Tabla 13. <i>Correlación Según el Coeficiente Tau_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Tres</i> . .....	76

**CONTENIDO DE FIGURAS**

Figura 1. <i>Estructura orgánica de la Red de Salud Pichanaki</i> .....	21
Figura 2. <i>Taxonomía del rendimiento laboral</i> .....	46
Figura 3. <i>Taxonomía del rendimiento laboral</i> .....	47
Figura 4. <i>Liderazgo Transformacional en la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	61
Figura 5. <i>Satisfacción en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	62
Figura 6. <i>Esfuerzo Extra en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	63
Figura 7. <i>Efectividad en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	64
Figura 8. <i>Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	65
Figura 9. <i>Capacidad de Trabajo en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> . ...	66
Figura 10. <i>Eficiencia Laboral en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	67
Figura 11. <i>Desarrollo Personal en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020</i> .....	68

## RESUMEN

El presente estudio sobre “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020”, planteo a su problema general como ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020?, además se planteó como objetivo general el de Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020, en tanto a la metodología la tesis realizada la tesis respeto los lineamientos del método científico, los métodos deductivo e inductivo como los métodos histórico, comparativo y estadístico, además el trabajo es de tipo Basica y tiene el carácter correlacional, la investigación dadas sus características es no experimental terminando como una investigación transversal, descriptiva, correlacional, donde se aplicó un cuestionario a 100 trabajadores que permitió llegar a la conclusión de, se logró determinar nuestro objetivo general, aceptándose nuestra hipótesis general mediante el Coeficiente de Correlación Tau\_b de Kendall que existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020 con un tau b de  $\tau = 0.419$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , además que el 40 % de los trabajadores están De acuerdo en que la satisfacción, el esfuerzo extra y la efectividad son elementos importantes para que exista un verdadero liderazgo transformacional.

Palabras Claves: Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral

## ABSTRACT

The present study on "Transformational Leadership and Work Performance in the administrative workers of the Pichanaki Health Network 2020", I pose its general problem as what is the relationship between Transformational Leadership and Work Performance in the administrative workers of the Health Network? Health Pichanaki 2020?, In addition, the general objective was to determine the relationship that exists between Transformational Leadership and Work Performance in the administrative workers of the Pichanaki Health Network 2020, in terms of the methodology the thesis carried out the thesis respect the guidelines of the scientific method, the deductive and inductive methods as the historical, comparative and statistical methods, in addition the work is of Basic type and has the correlational character, the investigation given its characteristics is non-experimental ending as a transversal, descriptive, correlational investigation, where a questionnaire was applied to 100 workers who allowed us to conclude that our general objective was determined, accepting our general hypothesis through Kendall's Tau\_b Correlation Coefficient that there is a significant relationship between Transformational Leadership and Job Performance in the administrative workers of the Pichanaki 2020 Health Network with a tau b of  $\tau = 0.419$  and bilateral significance of  $p = 0.000$ , in addition to the fact that 40% of the workers agree that satisfaction, extra effort and effectiveness are important elements for there to be true transformational leadership.

Keywords: Transformational Leadership and Work Performance

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional y el Desempeño Laboral son variables que normalmente se encuentran en el contexto organizacional y debido a que por su naturaleza y tratamiento difiere bastante según contexto debido a que aún no se logra encontrar la transversalidad que deben tener quienes dirigen a la empresa y quienes se desempeñan y que gracias a su esfuerzo logran que las organizaciones puedan crecer en un ambiente cada vez más competitivo, debido a que en el sector público quien principalmente avizora los resultados de ello es la población que está dependiente de la organización que brinda los servicios que reciben.

Como objetivo general se planteó determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020, en tanto a la metodología la tesis realizada se respetó los lineamientos del método científico, los métodos deductivo e inductivo como los métodos histórico, comparativo y estadístico, además el trabajo es de tipo Básica y tiene el carácter correlacional, la investigación dada sus características es no experimental terminando como una investigación transversal, descriptiva, correlacional, donde se aplicó un cuestionario a 100 trabajadores.

En el contenido del trabajo se pudo ver que en el CAPÍTULO I, se planteó la descripción de la realidad problemática, como los problemas y objetivos del trabajo, su justificación del porqué se realiza el estudio, en el CAPÍTULO II, se planteó todo respecto al

Marco Teórico, en el CAPITULO III se planteó las hipótesis terminando en el cuadro de operacionalización, en el CAPITULO IV se planteó la metodología de la investigación que entre otras características se vio el tipo, nivel, el diseño de la investigación, en el CAPITULO V, se planteó los resultados de la investigación mediante la estadística descriptiva e inferencial, terminando en la discusión de resultado, las conclusiones y recomendaciones que llegamos con el presente estudio, por último se indexaron los anexos que exige la institución para dar mayor veracidad a lo realizado en la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.-Descripción de la Realidad Problemática**

La realidad en el contexto internacional hace que las organizaciones enfrenten desafíos globales, esto a la creciente necesidad de los líderes en diseñar y poner en marcha las mejores estrategias, entrelazando a medida que van surgiendo las fortalezas y debilidades con las oportunidades y amenazas de la organización (Cruz y Rodea, 2014)

Es así que Jimenez (2014) nos menciona que los cambios que se están suscitando en las últimas décadas concernientes a la tecnología, a lo político y lo social, ha generado un nuevo escenario dentro de las organizaciones, esto debido al constante cambio e innovaciones tecnológicas que dieron paso a que se modifiquen ciertos comportamientos en los trabajadores y en las empresas en un ambiente de no quedar fuera de esta realidad.

También Guillermo (2018) ratifica que las organizaciones están enfrentando grandes retos debido a una presión originada por lo cambios constantes del entorno. A su vez menciona que el gerente si actúa con liderazgo transformacional le implicaría aportar esfuerzos que rompan el estatus quo de los trabajadores generando un cambio constante gracias a la motivación, energía organizativa y habilidades inexploradas.

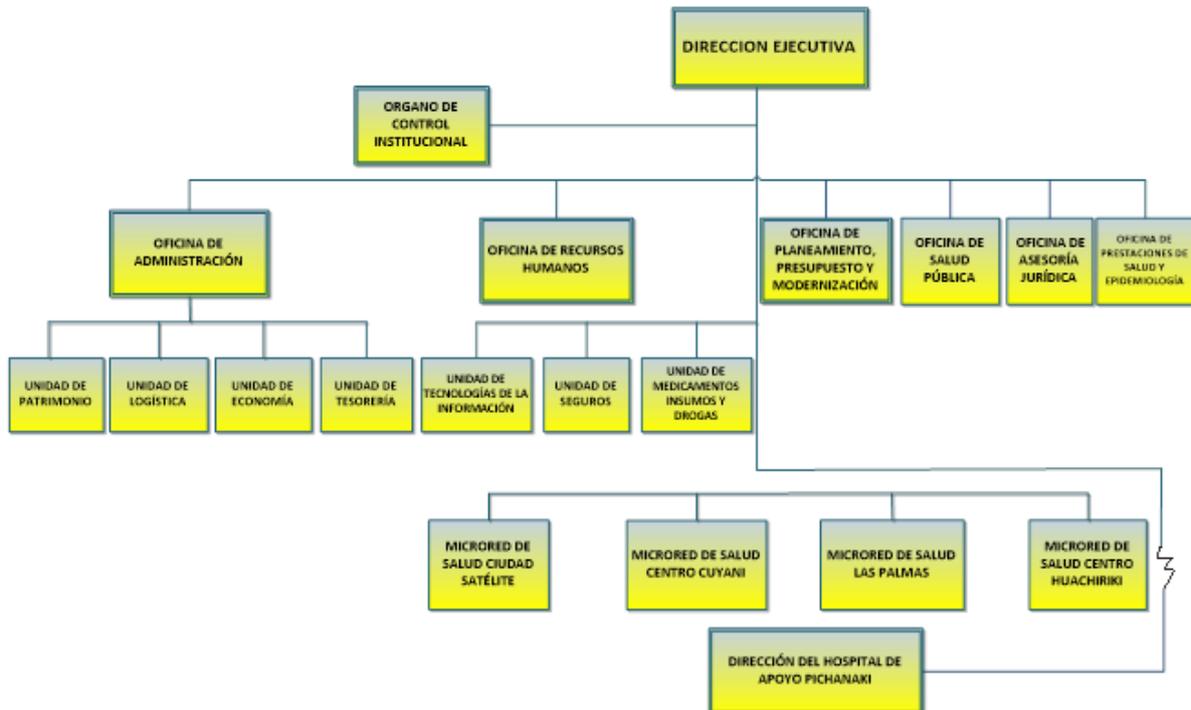
Ahora Morales (2018) menciona que la importancia del liderazgo transformacional en las empresas está definida por el mejoramiento eficaz del desempeño en sus trabajadores, buscado su compromiso con los objetivos, además de brindar mayores aspiraciones, donde la realización de sus actividades es por iniciativa de ellos no por obligación, ya que los beneficios se darían para ambos.

Desde el punto de vista de nuestra investigación la Red de Salud Pichanaki se crea bajo resolución directoral N° 1551-2012-/DRSJ/OEGDRH, siendo su objetivo el de brindar una atención con eficiencia, calidad y calidez, en la actualidad está comprendida con 22 establecimientos de salud, de los cuales 17 están ubicadas en el distrito de Pichanaki y 4 en el distrito de perene.

Debido al incremento poblacional en el distrito de Pichanaki, y a su vez por la necesidad de contar mejores servicios que puedan mantener la satisfacción en sus habitantes, la red de salud ha ido mejorando sus procesos de atención y diversificando las distintas áreas que aglomera toda la organización.

**Figura 1.**

*Estructura orgánica de la Red de Salud Pichanaki*



*Nota.* La estructura orgánica de la Red de Salud Pichanaki y su crecimiento al 2020

Viendo su estructura orgánica de la Red de Salud de Pichanaki, ha ido creciendo en los últimos 30 años, diversificando sus áreas donde cuentan con responsables y personal administrativo, esto ha manifestado bastante en que los líderes deban contar con nuevos métodos de trabajo, que ayude al personal a que su compromiso con la institución sea férrea, por ende es de vital importancia y necesidad realizar un estudio sobre Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

## **1.2.-Delimitación del Problema**

### **1.2.1.-Delimitación Espacial**

El presente trabajo tendrá como unidad de análisis a los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki.

### ***1.2.2.-Delimitación Temporal***

En cuanto al análisis de la información se estará tomando del año 2020 sin embargo el análisis histórico se estará optando por los últimos cinco años.

### ***1.2.3.-Delimitación Conceptual o Temática***

La investigación por el carácter de sus variables se encuentra supedita a la existencia de material bibliográfico sobre Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral por ser temas de interés local, nacional e internacional.

## **1.3.-Formulación del Problema**

### ***1.3.1.-Problema General***

P.G.- ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020?

### ***1.3.2.-Problemas Específicos***

- P.E.1. ¿Qué relación existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020?
- P.E.2. ¿Qué relación existe entre el esfuerzo extra y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020?
- P.E.3. ¿Qué relación existe entre la efectividad y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020?

## **1.4.-Justificación**

### ***1.4.1.-Social***

La relevancia social del trabajo se centra en generar propuestas viables que se generen a partir de las conclusiones obtenidas de la investigación, con el fin de poder implementar mejoras que respondan a las expectativas de los trabajadores que están suscritos dentro de la unidad de análisis del estudio.

### ***1.4.2.-Teórica***

Debido a su importancia la relevancia teórica estará enfocado en la revisión de las bases teóricas que surgen a medida que se indague cada una de sus variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral, así se fundamente el tema propuesto para poder analizarlos en su grado de relación que existe, tomando como fundamento las teorías de Bass y Avolio.

### ***1.4.3.-Metodológica***

En cuanto al desarrollo metodológico el presente trabajo plantea diseñar un propio instrumento de medición que permita medir con profundidad la relación de las variables planteadas mediante la recolección de datos permitiendo medir con profundidad la relación que existe entre ellas, mediante la contrastación e interpretación de resultados.

## **1.5.-Objetivos**

### ***1.5.1.-Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

### ***1.5.2.-Objetivos Específicos***

- O.E.1. Establecer la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.
- O.E.2. Establecer la relación que existe entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.
- O.E.3. Establecer la relación que existe entre la efectividad y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1.-Antecedentes

##### *2.1.1.-Antecedentes nacionales*

**Guillermo Espinoza (2018)** en su tesis para la obtención del título profesional de licenciado en administración titulada “**Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018**”, Universidad Cesar Vallejo, donde aplico el método hipotético – deductivo, siendo su objetivo general “Determinar la relación del liderazgo transformacional del gerente en el desempeño del trabajador de la empresa Bistore SAC, los Olivos, 2018”, donde la muestra estaba conformada por 35 colaboradores a cuyos integrantes se les aplico un cuestionario, que ayudo a obtener las siguientes conclusiones:

- (1) Después de realizar las pruebas estadísticas, existe suficiente evidencia empírica para decir que el liderazgo transformacional del gerente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bistore S.A.C, en cada una de sus dimensiones. Por lo que, se puede concluir que a

una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño laboral.

(2) Al relacionar la variable Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la dimensión eficacia mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se concluyó que las variables, tienen una correlación positiva moderada de 0.577\*\*, por lo que se puede decir que la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral en la dimensión eficacia se relacionan significativamente en la percepción de los colaboradores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018.

(3) En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ( $r= 0.828$  y  $p \text{ valor} = 0.00 < 0.05$ ) con los que se verifica que a un mejor liderazgo transformacional se alcanza un mejor desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral, según la percepción de los trabajadores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018.

(4) En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño laboral en la dimensión productividad laboral, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ( $r= 0.528$  y  $p \text{ _ valor} = 0.00 < 0.05$ ) con los que se verifica que a un mejor Liderazgo transformacional se alcanza un mejor desempeño laboral en la dimensión productividad laboral en los colaboradores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018.

**Morales Torres (2018)** en su investigación para la obtención del título de licenciada en administración de empresas referente a el “**Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y**

**suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco – 2018**”, Universidad Autónoma del Perú, donde se aplicó el método descriptivo, siendo su objetivo general “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco – 2018”, cuya muestra estaba conformada por 60 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario que ayudó a obtener las siguientes conclusiones:

- (1) Existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco, mediante un R de Pearson de 0,927\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05
- (2) Existe relación altamente significativa entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco, mediante un R de Pearson de 0,762\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.
- (3) Existe relación altamente significativa entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco, mediante un R de Pearson de 0,746\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.
- (4) Existe relación altamente significativa entre la dimensión inspiración y expectativa del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco, mediante un R de Pearson de 0,787\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.
- (5) Existe relación altamente significativa entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco,

mediante un R de Pearson de 0,782\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

**Rosales López (2018)** en su tesis para obtener el título de licenciada en administración titulada **“Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia-2018”**, Universidad Cesar Vallejo, donde se aplicó el método científico, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación existente entre liderazgo transformacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018”, donde la muestra estaba conformada por 62 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario que ayudó a obtener las siguientes conclusiones:

- (1) Se determinó la relación existente entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018, mediante un coeficiente de correlación chi cuadrado de Pearson de 63,997; y con una significación asintótica de 0.000 cuyo resultado es inferior a nivel de significancia bilateral de 0,05, tal como se consigna en la tabla 2; lo cual se afirma la correlación positiva considerable y significativa, entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.
- (2) Se determinó la relación entre influencia idealizada y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018, a través de un coeficiente de correlación chi cuadrado de Pearson de 23,870, lo cual indica la correlación positiva considerable, con una significación asintótica de 0.000 cuyo resultado es inferior a nivel de significancia bilateral de 0,05, que se refleja en la tabla 4; lo cual confirma la correlación positiva considerable y significativa, entre la influencia idealizada y el desempeño laboral.
- (3) Se determinó la relación entre la inspiración motivacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018, a través de un coeficiente de

correlación chi cuadrado de Pearson de 27,988, lo cual indica la correlación positiva considerable, con una significación asintótica de 0.000 cuyo resultado es inferior a nivel de significancia bilateral de 0,05, que se refleja en la tabla 6; lo cual confirma la correlación positiva considerable y significativa, entre la inspiración motivacional y el desempeño laboral.

(4) Se determinó la relación entre estimulación intelectual y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018, mediante un coeficiente de correlación chi cuadrado de Pearson de 17,610, lo cual indica la correlación positiva considerable, con una significación asintótica de 0.000 cuyo resultado es inferior a nivel de significancia bilateral de 0,05, que se refleja en la tabla 8; lo cual confirma la correlación positiva considerable y significativa, entre estimulación intelectual y el desempeño laboral.

(5) Se determinó la relación entre consideración individualizada y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018, a través de un coeficiente de correlación chi cuadrado de Pearson de 17,976, lo cual indica la correlación positiva considerable, con una significación asintótica de 0.001 cuyo resultado es inferior a nivel de significancia bilateral de 0,05, que se refleja en la tabla 10; lo cual confirma la correlación positiva considerable y significativa, entre consideración individualizada y el desempeño laboral.

(6) Se determinó la relación existente entre tolerancia psicológica y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2018, mediante un coeficiente de correlación chi cuadrado de Pearson de 30,354, lo cual indica la correlación positiva considerable, con una significación asintótica de 0.000 cuyo resultado es inferior a nivel de significancia bilateral de 0,05, que se refleja en la tabla 12; por lo

que se confirma la correlación positiva considerable y significativa, entre tolerancia psicológica y el desempeño laboral.

**Benites Vela (2018)** en su tesis para la obtención del grado en maestro en gestión pública referente a **“liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección de educación inicial en el ministerio de educación, san Borja-2016”**, Universidad Cesar Vallejo, donde se aplicó el método hipotético deductivo, siendo su objetivo general “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Educación Inicial en el Ministerio de Educación, San Borja-2016”, donde la muestra estaba conformada por 132 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario gracias a su análisis ayudo a obtener las siguientes conclusiones:

- (1) En conclusión, existen evidencias suficientes para afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Educación Inicial en el Ministerio de Educación, San Borja-2016
- (2) En conclusión, existen evidencias suficientes para afirmar que existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Educación Inicial en el Ministerio de Educación, San Borja-2016.
- (3) Como se muestra en tabla 11 que la variables consideración individualizada y desempeño laboral tiene una correlación regular y positiva, esto según la correlación de Spearman de 0.540 y una significancia de  $p=0.000$ .
- (4) Como se muestra en tabla 12 que la variables inspiración y motivación y desempeño laboral tiene una correlación regular y positiva, esto según la correlación

de Spearman de 0.661 y una significancia de  $p=0.000$ . En conclusión, existen evidencias.

(5) Como se muestra en tabla 13 que la variables influencia idealizada y desempeño laboral tiene una correlación buena y positiva, esto según la correlación de Spearman de 0.784 y una significancia de  $p=0.000$ .

(6) Como se muestra en tabla 14 que la variables tolerancia sicológica y desempeño laboral tiene una correlación buena y positiva, esto según la correlación de Spearman de 0.771 y una significancia de  $p=0.000$ .

**Rojas Galván (2017)** en su investigación para la obtención del grado de maestro en gestión pública titulada “**Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue-Lima, 2016**”, Universidad Cesar Vallejo, donde aplico el método científico, cuyo objetivo general fue “Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue - Lima, 2016”, donde la muestra estaba conformada por 50 trabajadores, a quienes se les aplico un cuestionario por medio de ello se llegaron a las siguientes conclusiones:

(1) Respecto al objetivo general, se han encontrado evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde  $Rho=0.113$  (mínimo nivel de correlación) y  $p= 0.436$  mayor que 0.05, lo cual significa que no existe correlación.

(2) Respecto al objetivo específico 1, se han encontrado evidencias para afirmar que la estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde  $Rho= - 0.068$  (no existe correlación) y  $p= 0.641$  mayor que 0.05, lo cual significa que no existe correlación.

(2) Respecto al objetivo específico 2, se han encontrado evidencias para afirmar que la consideración individualizada no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde  $Rho= 0.160$  (mínimo nivel de correlación) y  $p= 0.267$  mayor que 0.05), lo cual significa que no existe correlación.

(3) Respecto al objetivo específico 3, se han encontrado evidencias para afirmar que la motivación e inspiración no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde  $Rho= 0.122$  (mínimo nivel de correlación) y  $p= 0.397$  mayor que 0.05), lo cual significa que no existe correlación.

(4) Respecto al objetivo específico 4, se han encontrado evidencias para afirmar que la influencia idealizada o carisma no se relaciona con el desempeño laboral según los resultados obtenidos, donde  $Rho= 0.069$  (no existe correlación) y  $p= 0.635$  mayor que 0.05), lo cual significa que no existe correlación.

### ***2.1.2.-Antecedentes Internacionales***

**Molina Vargas (2018)** en su tesis para optar el título de psicólogo mención organizacional titulada “**Liderazgo transformacional y su relacional con el Engagement de colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito**”, Universidad de las Américas - Ecuador, donde aplico el enfoque mixto correlacional, cuyo objetivo general fue “determinar la relación del liderazgo transformacional con el Engagement de colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica”, siendo su muestra 43 personas a quienes se aplicó un test, que ayudo a obtener las siguientes conclusiones:

(1) Existe una relación muy positiva entre el liderazgo transformacional y el Engagement, ya que el personal administrativo que denota un liderazgo de apoyo, incrementa sus niveles de desempeño y compromiso, obteniendo mayores niveles de energía y dedicación en las actividades que estos realizan.

(2) El liderazgo transformación guarda una estrecha relación con el Engagement, y que a su vez este es un puente mediador entre el desempeño y el liderazgo, además se brinda un mayor nivel de relevancia al bienestar psicosocial de los colaboradores, siendo estos generados por uno de los recursos sociales que puede obtener una organización el cual es el liderazgo transformacional.

(3) Es así que mediante las investigaciones y las teorías científicas expuestas mediante este plan se demuestra la importancia de un determinado estilo de liderazgo sobre el compromiso y el bienestar de los colaboradores, dando así mayor relevancia a los procesos de capacitación y formación en las organizaciones con el fin de promover ambientes laborales saludables y eficientes dentro de la misma brindando un mayor nivel de importancia a los colaboradores de la organización ya que mediante el desempeño y la labor de ellos la empresa puede alcanzar los objetivos y las metas establecidas.

**Bolívar Deyanelly y Castro Andrea (2014)** en su investigación para optar el grado de Industriólogo titulada “**Liderazgo transformacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral**”, Universidad Católica Andrés Bello - Venezuela, donde se aplicó el método científico, cuyo objetivo general fue “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral en su dimensión contextual y las dimensiones del desempeño contextual: hacia el individuo y hacia la organización”, estando su muestra conformada por 109 personas a quienes se les aplicó un cuestionario que ayudo a obtener las siguientes conclusiones:

(1) En primer lugar, quedo en evidencia que las variables liderazgo transformación y satisfacción laboral guardan relación, al igual que el liderazgo transformación y el desempeño contextual tanto hacia el individuo como hacia la organización. Sin embargo, la satisfacción laboral no guarda una relación significativa con el

desempeño contextual en su totalidad sino que, solo existe relación entre esta y el desempeño contextual hacia la organización, lo cual puede significar que el desempeño contextual hacia el individuo no es notablemente importante para los vendedores de las tiendas en cuanto a que no pudo confirmarse en su satisfacción tenga influencia en su desempeño contextual hacia los demás.

(2) En cual al liderazgo transformacional de los gerentes de las tiendas de Inversiones Fragance 999 C.A. los vendedores perciben que estos “casi siempre” tienen comportamiento de un líder transformacional. Más específicamente se puede señalar que estos comportamientos se inclinan más hacia la dimensión Motivación Inspirada la cual es aquella que presenta el valor más alto, evidenciando que los vendedores perciben que sus gerentes tienen con ellos una comunicación de una visión atractiva, que se concentran en el esfuerzo que ellos realiza, que existe una importancia en el logro de las metas, promueven expectativas de desempeño y se convierten por tanto en ejemplos a seguir, de esta forma, los vendedores buscan imitar la conducta del líder. Seguida de esta dimensión, se encuentra la influencia idealizada, los vendedores se sienten identificados con sus gerentes, tienen confianza en ellos y los mismos logran en los vendedores el realizar esfuerzos para llevar a cabo sus tareas. Se puede señalar que en general los vendedores perciben que sus gerentes son líderes transformacionales.

(3) Por otra parte, puede afirmarse que los vendedores están “De acuerdo” con que en Inversiones Fragance 199 C.A. se cumplen las condiciones que determinan que se sientan satisfechos con su trabajo. Llama la atención que la dimensión con el valor más alto para esta variable fue la de compañeros de trabajo, indicando que los vendedores tienen buenas relaciones interpersonales, les agradan sus compañeros y se divierten con los mismos; esta dimensión se encuentra por encima del resto incluso

por encima del valor de la satisfacción laboral global. Seguido, por la dimensión Supervisión evidenciando que los vendedores se sientan a gusto con sus gerentes, que los mismos con competentes llevando a cabo su trabajo adicionalmente, los vendedores sienten que son tomados en cuenta y que mantienen con ellos un trato justo.

(4) Con respecto al desempeño contextual, puede afirmarse que los gerentes de tienda perciben que los vendedores “Casi siempre” cumplen con las obligaciones que caracterizan el desempeño contextual. Al observar las dimensiones se puede señalar que si bien ambas dimensiones Desempeño contextual hacia el individuo y Desempeño contextual hacia la organización presentan valores altos, es la segunda quien presenta el valor más alto, es decir, que los gerentes perciben que los vendedores tienden a tener comportamientos que benefician a la organización en general, por encima de tener comportamientos que benefician directamente a determinadas personas o indirectamente contribuyen con la organización.

**Cruz Avila y Rodea Velázquez (2014)** en su tesis para la licenciatura en administración titulada “**Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados**”, Universidad Autónoma del Estado de Mexico, donde aplico el método científico, cuyo objetivo general fue “Diagnosticar los factores del Liderazgo Transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados en la empresa”, donde la muestra estaba conformada por todos los empleados, a quienes se les aplico un cuestionario dando las siguientes conclusiones:

(1) Se analizó los elementos más sobresalientes de un líder transformacional, si bien sabemos que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización.

(2) Para ello, se aplicó un cuestionario a cada uno de los empleados para saber qué elementos del liderazgo transformacional tiene y de cuales carecen posteriormente se hizo una propuesta dando sugerencias a cada uno de los elementos que se consideraron más relevantes en un líder transformador con lo cual se pretende lograr los objetivos.

**Jiménez Carranza (2014)** en su investigación para la obtención de la maestría en Psicología titulada “**Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente de una universidad privada**”, Universidad Católica de Colombia, donde se aplicó el método científico, siendo su objetivo general fue “Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C”, su muestra estaba conformada por 73 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario ayudando así a obtener las siguientes conclusiones:

- (1) El desempeño laboral tienen una correlación significativa con toda la motivación interna como un solo constructo, al comparar los motivadores internos con los externos, los primeros son activadores de comportamiento y, por ende, de desempeño en el campo laboral.
- (2) La evaluación de desempeño docente dio de resultado que la evaluación y la metodología es lo más destacado, similar a los resultados de la investigación de Vásquez (2012), se sugiere utilizar métodos cualitativos con directivos y estudiantes para acceder a una información más detallada.
- (3) En la investigación se encontró que el desempeño está correlacionado inversamente con la estimulación intelectual, es decir a los directores de programa les

falta promover la creatividad y la posibilidad de que los docentes presenten ideas nuevas y de mejoramiento.

(4) Para finalizar, aunque no se pudo mostrar una relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, se necesita poder revisar los instrumentos como en el caso del liderazgo, para contar no solamente con la visión personal de cada director de programa sino con el concepto que tiene cada uno de sus docentes a cargo, en cuanto a motivación poder utilizar herramientas cualitativas con el fin de poder indagar más sobre cada uno de los componentes y como es su relación, igualmente, con el desempeño docente como se enuncio anteriormente, ya que hay varios componentes que una evaluación de desempeño no pueden ser medibles numéricamente sino cualitativamente.

## **2.2.-Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1.-Liderazgo Transformacional**

#### **2.2.1.1.-Definición de Liderazgo Transformacional.**

Bracho y García (2013) “Implica un enfoque hacia la visión para impulsar la conducta efectiva de los seguidores, motivando la capacidad de asumir los aspectos que determinan la cultura organizacional, favoreciendo el cambio organizacional” (p. 167)

Bracho y García (2013) El objetivo es hacer que cada seguidor se sienta partícipe del éxito de la organización y entusiasmarlo para que introduzca mejoras en el entorno interno que le permitan hacer realidad la visión y el propósito. (p. 167)

Guillermo (2018) Lo demuestran las personas que tienen una visión clara y una personalidad definida, cualidades que les permiten influir en las creencias, actitudes y acciones de los demás, y dirigir la transformación organizativa. (p. 19)

Morales (2018) El deber de un líder transformacional es mantener a los miembros de su equipo al corriente de los acontecimientos, para que sigan inspirados y sean capaces de

trabajar juntos para encontrar y aplicar soluciones a cualquier problema que pueda surgir. (p. 24)

Benites (2017) considera que es el esfuerzo del líder por motivar y dar energía a sus seguidores lo que permite que el cambio de entorno desempeñe un papel importante en el crecimiento del liderazgo. (p. 21)

Rojas (2017) lo describe como un tipo de liderazgo que debe implantarse en las organizaciones, donde todos los miembros deben colaborar para influir en sus subordinados y avanzar en la misma dirección en beneficio del conjunto. (p. 25)

Cannice et al. (2012, Como se cita en Cruz y Rodea, 2014) Tienen la capacidad de impulsar a los demás, influir en la cultura de la organización y crear un entorno propicio para el cambio, al tiempo que articulan claramente una visión e inspiran a sus seguidores. (p. 47)

D Alesso (s.f., como se citó en Rojas, 2018) es “cuando una persona adquiere la delantera de establecer contacto con otras con la intención de intercambio cosas de valor” (p. 19)

### **2.2.1.2.-Importancia del Liderazgo Transformacional.**

- Morales (2018) El jefe busca oportunidades para que la empresa se expanda y consolide su posición en el mercado. (p. 24)
- Morales (2018) menciona que es importante puesto que el líder encamina una correcta toma de decisiones a través de una correcta planificación, analizando las tendencias del mercado para así definir el rubro del negocio, desde ahí poder hacer crecer la empresa mediante diferentes estrategias como el desarrollo de un modelo de gestión para que la organización pueda mantenerse y ser sostenible a través del tiempo.
- Contreras (2015, como se cita en Morales, 2018) manifiesta el tema de empoderamiento como importante en el liderazgo transformacional como el proceso de delegar autoridad

a los miembros de una organización y facultarles para tomar decisiones y emprender acciones con el fin de maximizar sus propias contribuciones y las de los demás. (p. 25)

- Morales (2018) llega a la conclusión que dado que el líder influye en el crecimiento de los miembros de su equipo, es más probable que una plantilla inspirada y segura comparta los objetivos y valores de la empresa. Dado que el líder influye en el crecimiento de los miembros de su equipo, es más probable que una plantilla inspirada y segura comparta los objetivos y valores de la empresa. (p. 25)
- Pillaca (2019) lo define como el individuo que guía a un conjunto de individuos, analizando sus virtudes de las “personas que están en su entorno para poder ayudarles a mejorar, cubriendo de buenos valores y guiándolos por buenos caminos, que ayuden a mejorar a las personas involucradas, y les permita desenvolverse de mejor manera en un futuro” (p. 21)

### **2.2.1.3.-Características de Líder Transformacional.**

Bracho y García (2013) haciendo un análisis de diferentes autores mencionan que el compromiso con el éxito del grupo se fomenta haciendo hincapié en el propio desarrollo del individuo como medio para alcanzar los objetivos del grupo. (p. 168), para lo cual identifica las siguientes características:

- Carisma: “El carisma produce que los seguidores establezcan una vinculación emocional con el líder, se sientan motivados por el logro de los objetivos, sustentando el alcance de una visión compartida” (p. 169)
- Creatividad: enfatiza que el líder es capaz de asumir riesgos, motivando a las personas a aportar nuevas ideas, además de motivarlas para que sean creativas y puedan realizar sus tareas de manera independiente (Bass y Avolio, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013)

- **Interactividad:** esta característica deberá mostrarse en el trabajo en equipo, y deberá ser sostenible con el objeto de buscar la formación y desarrollo de las personas, buscando su crecimiento personal a través del uso de tecnologías permitiendo así obtener sinergias en la organización (Bass y Avolio, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013)
- **Visión:** es el papel donde el líder articula la visión como un elemento atractivo para el personal, así estos puedan alcanzarlo de manera optimista. Es así que debe de empoderar la participación activa de todas las personas apoyado en una buena comunicación que pueda generar que las personas inviertan mayores esfuerzos en la realización de sus actividades siempre confiando en sus capacidades (Bass y Avolio, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013)
- **Ética:** Cuando está al mando, el líder moral siempre hace lo correcto. Una norma ética o un ideal de conducta es algo que este líder transformador adopta y defiende por voluntad propia, y no porque se lo impongan. (Bass y Avolio, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013, p. 170)
- **Orientación a las personas:** significa el grado en que el líder atiende las demandas de cada seguidor, actuando como un mentor que se preocupa por sus problemas, deseos y expectativas. (Bass y Avolio, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013, p. 170)
- **Coherencia:** Las cualidades de coherencia y flexibilidad son esenciales para el líder transformador. Esto indica que el líder siempre está dispuesto a realizar ajustes en su conducta cuando se considera esencial por el bien del grupo. (Bass y Avolio, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013, p. 170)

#### **2.2.1.4.-Factores del Liderazgo Transformacional.**

Bracho y García (2013) rescata factores elaborados por Bass y Avolio (2006) que son aplicados en la organización, manifestando los siguientes:

**Consideración Individual:** los citados autores enfatizan la inclusión del cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte.

**Estimulación Intelectual:** los citados autores manifiestan que el líder empodera a las personas enseñando a auto cuestionarse pero a su vez generando soluciones más creativas a los problemas mediante el desarrollo de habilidades intelectuales propias.

**Motivación/Inspiración:** tiene la capacidad de “motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir” (Velásquez, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013, p. 173)

**Influencia Idealizada:** el líder transformacional ejerce su influencia “a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en los seguidores, provee las bases para aceptar cambios radicales así como en la forma en que los individuos y las organizaciones operan, generando influencia sobre el personal” (Leithwood, et al, 2009, como se cita en Bracho y García, 2013, p. 173)

**Tolerancia Psicológica:** los citados autores refieren al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas.

#### **2.2.1.5.-Teorías sobre Liderazgo.**

En un estudio realizado por Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada (2014) hacen una investigación con referencia a las principales teorías donde enfatizan sus planteamientos contemporáneos, relacionando varios ítems como el intercambio, la incidencia de las motivaciones, además de la aplicación que se daría en una economía popular y solidaria, estas teorías son:

- Liderazgo transaccional: Los citados autores manifiestan que el rol primordial del líder es conseguir las metas y objetivos, en una simbiosis con el trabajo bajo presión; por así decirlo manteniendo la eficiencia evitando errores en la realización de sus tareas.

Además manifiestan que se da al cumplimiento de los objetivos mediante la permuta de un premio o castigo.

Esta teoría de acuerdo a los citados autores enfatiza el condicionamiento del trabajador a cumplir las metas. Es decir que en las organizaciones solo se da llegado la necesidad de lograr conseguir lo planteado en sus objetivos específicos de calidad y en tiempos establecidos, identificando cuatro dimensiones que son:

- Recompensa: el papel del líder es plantear a sus seguidores actividades medibles, realizables, donde se pueda asignar recompensas de acuerdo a su desempeño exitoso.
- Gestión activa por excepción: el líder toma el papel de controlador de los trabajadores, que permita verificar desviaciones y poder implementar acciones correctivas que prevengan errores.
- Gestión pasiva por excepción: solo cuando no se llega el resultado que se desea, el líder intervendrá en esos procesos.
- Laissez-fire: el papel del líder es la delegación en sus trabajadores de la toma de decisiones, el grupo carece de dirección.

Los citados autores manifiestan que este tipo de liderazgo predomina el intercambio de tipo económico con sus trabajadores, generándose un ambiente con parámetros donde la realización de una actividad está supeditada a la entrega de un valor, por eso es extrínseco.

- Liderazgo transformacional: Sánchez et al. (2014) manifiesta que esta teoría es una de las que más trabajan en la actualidad. Donde el predominio esta dado en una influencia de tipo social, siendo la motivación intrínseca, proponiendo un cambio en la mentalidad de

los trabajadores para identificarse con la realización de una visión mediante la generación de nuevas ideas.

Los citados autores manifiestan una interrelación ente el líder y sus seguidores a través del compromiso por lograr metas aprovechando la influencia que tiene en sus colaboradores permitiendo articular la visión de la organización y su proyección a la consecución de objetivos comunes.

- Liderazgo trascendente: aquí se manifiesta que existe una relación de influencia de contribución, donde la motivación del colaborador es el crecimiento de sus compañeros (Cardona, 2000, como se cita en Sánchez et al., 2014)

En conclusión los citados autores Sánchez et al., (2014) manifiestan que el liderazgo transaccional es la interrelación entre las motivaciones extrínsecas con el refuerzo contingente, el liderazgo transformacional se preocupa por las demandas de los colaboradores a fin de obtener su confianza y por último el liderazgo trascendente busca una gobernabilidad más inclusiva.

### ***2.2.2.-Desempeño Laboral***

#### **2.2.2.1.-Definición de Desempeño Laboral.**

- Palmar y Valero (2014) lo define como el “desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz, efectivo” (p. 166)
- Toro (2010, como se cita en Sanín y Salonava, 2014) nos menciona que en el trabajo se puede agregar conductas que se orienten al cumplimiento de su funciones en el cargo, “y al desarrollo de procesos inherentes a este (desempeño intrarrol), la realización de actividades extras que agregan valor (desempeño extrarrol) o a actuaciones coherentes

con las normas y principios definidos por la organización (cumplimiento de normas)” (p. 5).

- Guillermo (2018) significa desempeñar las funciones propias dentro de una organización de forma productiva y eficaz para alcanzar las metas y objetivos fijados. (p. 23)
- Rojas (2017) lo define como el modo en que el trabajador actúa durante el desempeño de las funciones principales de su puesto de trabajo en el lugar de trabajo, lo que le permite demostrar su aptitud. (p. 28)
- Chiang et al. (2010, como se cita en Jiménez, 2014) es definido como acciones personales relacionadas con las aptitudes y talentos de cada uno para promover los objetivos de su organización. (p. 32)
- Pedraza et al. (2010, como se cita en Jiménez, 2014) lo definen como los actos realizados por los trabajadores en pos de los objetivos de la empresa, que se manifiestan en su rendimiento y en el valor que aportan a la empresa en su conjunto a través de las competencias que demuestran. (p. 32)
- Abraham y Díaz (2011, como se cita en Jiménez, 2014) “implica realizar actividades, analizarlas y resolver los problemas; las competencias que posea el trabajador colaboran en el alcance de los objetivos propuestos por la organización” (p. 33)
- Navarro (2018) lo define como el “grado de rendir en el trabajo, contribución personal al trabajo encomendado, producción personal, observancia clara de reglas de trabajo, laboriosidad y demás propiedades de un trabajo personal que está conforme a los estándares determinados para la persona o su puesto” (p. 44)
- Robbins et al. (2013, como se citó en Rojas, 2018) es el desarrollo por el cual se “determina cuanto éxito posee una empresa en el cumplimiento de sus acciones y metas laborales. De forma global a nivel empresarial el control del esfuerzo laboral genera una valoración del logro de las metas indicadas de forma particular”

### **2.2.2.2.-Factores del Desempeño Laboral.**

Navarro (2018) se entiende “que este pende de muchos componentes, elementos, facultades, cualidades o competencias que pertenecen a las destrezas, facultades y disposiciones que se espera que una gente emplee y muestre al realizar su trabajo” (p. 52).

Para (Davis y Newtrons, 2000, como se cita en Navarro, 2018), definen como “facultades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, destrezas, trabajo en equipo, patrones de trabajo, desarrollo de talentos, potencia de diseño del trabajo, optimizar el desempeño” (p. 52)

Para (Chiavenato, 2000, como se cita en Navarro, 2018), refiere que el desempeñar de la gente se mide a través de elementos preliminarmente determinados y valorados, siendo estos:

- Factores Actitudinales: Orden, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, capacidad de seguridad, moderación, presentación de la persona, interés, creatividad, habilidad de realizarse.
- Factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Ahora navarro (2018) finaliza mencionando que las personas en el trabajo pueda tener con muchas carencias de desarrollo, pero también hay elementos que alteran su rendimiento y estos pueden diversificarse de persona en persona siendo esta relación de manera directa con la organización, además manifiesta que el comportamiento de un trabajador puede salirse del rumbo normal pudiendo ser por falta de capacitación o por dificultades de políticas en la organización generando una ruptura en lo laboral.

### **2.2.2.3.-Teoría del Desempeño Laboral.**

Costales (2009) en un trabajo realizado para la revista Verdad, desarrolla una investigación donde identifica las teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral, esto que

para términos de nuestra investigación es sobre el desempeño laboral, mencionando de la siguiente manera:

- El Modelo Cambell: menciona el autor que esta es una teoría del desempeño individual innovadora, afirmando que: primero el rendimiento y la conducta laboral son sinónimos, segundo que se incluye únicamente a las acciones o comportamientos relevantes para la organización, tercero que pueden ser evaluados en función del nivel de habilidades de cada individuo y cuarto que el rendimiento no es una unidad conceptual aislada (Costales, 2009, p. 123)

Costales (2009) hace una definición sobre el desempeño individual clasificándolo en cuatro características, primero nos menciona que es conductual por cuanto el comportamiento de las personas puede ser observadas, descritas y verificas, segundo que es Episódico ya que su rendimiento se muestra a las actividades que logran sus objetivos, tercero es evaluable puesto que las actividades son valorables como positivo o negativo y por último es multidimensional debido a que el rendimiento se da gracias a factores y conductas laborales que son de importancia para la organización.

Moreno (2001, como se cita en Costales, 2009) hace referencia a determinantes que influyen en el rendimiento mencionando estos a directos e indirectos, el primero están relacionados a los conocimientos, destrezas o habilidades y la motivación de los trabajadores, el segundo identifica determinante indirectos clasificándolos en internos que son propios del individuo (capacitaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores e interese) y externos que son organizacionales que son entendidos como la disponibilidad de recursos en el trabajo.

Factores Generales de rendimiento laboral:

Dentro de la investigación el citado autor resalta uno de los más importantes aportes de este modelo, siendo este la taxonomía del desempeño, que son factores

globales generalizables a una gran cantidad de conductas laborales más específicas, a ello que se agrega un elemento fundamental dado por Pulakos et al. (2000, Citado en Landy y Conte, 2005) que es el desempeño adaptativo definiéndolo como la capacidad que tiene las personas a un ambiente laboral cambiante.

**Figura 2.**

*Taxonomía del rendimiento laboral*

<b>Factores globales</b>	<b>Definición</b>
Dominio de tareas específicas	Habilidad o destreza para desempeñar el aspecto técnico de las actividades laborales.
Dominio de tareas anexas / relacionadas	Habilidad para ejecutar actividades secundarias a las principales del puesto o tareas que no son formalmente parte del puesto pero pueden ser requeridas en un momento dado.
Habilidad en comunicación oral y escrita	Comunicar eficientemente cuestiones laborales utilizando los medios de comunicación disponibles.
Demostración de esfuerzo obstáculos.	Cumplir con tareas y actividades asignadas a pesar de los posibles Persistir en el cumplimiento de objetivos.
Mantenimiento de la disciplina personal	Cumplir con las normas, políticas y reglamentos organizacionales.
Trabajo en equipo (facilitación del rendimiento de pares y equipos)	Colaborar con los demás para facilitar el cumplimiento de objetivos grupales.
Supervisión / Liderazgo	Monitorear el cumplimiento de las actividades de las personas a cargo.
Administración / Gestión	Establecer objetivos, metas y estándares, asignar recursos para la ejecución de las diferentes actividades, representar a la organización públicamente y velar por sus intereses.

**Nota.** Taxonomía del rendimiento laboral. Adaptado de Landy y Conte (2005) y Moreno (2001), citado por Costales (2009, p. 131)

A ello, mencionan los subfactores que mencionan los citados autores sobre el desempeño adaptativo como son:

**Figura 3.***Taxonomía del rendimiento laboral*

<b>Área/Subfactor</b>	<b>Definición</b>
Manejo de emergencias o situaciones de crisis	Reaccionar efectivamente ante situaciones donde la vida de las personas esté amenazada, que sean peligrosas o de emergencia; analizar y tomar decisiones inmediatas en situaciones de emergencia manteniendo el control emocional y la objetividad.
Manejo del estrés laboral	Mantener la calma pese a los horarios extensos o la carga de trabajo; manejar la frustración generando soluciones y no culpabilizando; actuar con calma y seguridad para influir en los demás.
Solución creativa de problemas	Realizar análisis profundos de las características de los problemas, generar ideas nuevas para áreas complejas; considerar varias posibilidades.
Tratar con situaciones laborales inciertas e impredecibles	Ejecutar acciones efectivas sin contar con toda la información; facilitar la adaptación al cambio, ajustar planes, metas y programas a los cambios; concentrarse en uno mismo y en los demás cuando la situación cambia.
Aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos laborales	Mostrar entusiasmo para aprender nuevos enfoques y tecnologías; mantener actualizados los conocimientos habilidades; buscar y participar en entrenamiento y capacitación que lo
Adaptabilidad interpersonal	Ser flexible y abierto al trabajar con otros; considerar otros puntos de vista y opiniones; trabajar correctamente con una gran variedad de personas; aceptar retroalimentación negativa sin resistencia.
Adaptabilidad cultural	Buscar comprender a otras culturas; adaptarse fácilmente a diferentes culturas y patrones conductuales; mostrar respeto por los valores y costumbres de los demás; entender las implicaciones de nuestro comportamiento para mantener relaciones positivas con otros grupos, organizaciones o culturas.
Adaptabilidad física	Adaptarse a los desafíos del medio físico (temperatura, polvo, ruido, etc.); motivarse a completar tareas de gran demanda física; mejorar la condición física para cubrir las demandas del puesto.

**Nota.** Taxonomía del rendimiento laboral. Adaptado de Landy y Conte (2005), citado por Costales (2009, p. 134)

## **2.3.-Marco Conceptual**

### **2.3.1.-Marco Conceptual de Variables**

#### **2.3.1.1.-Variable Liderazgo Transformacional.**

- Liderazgo: “es el proceso de dirigir la conducta de otros hacia el alcance de algún objetivo” (rojas, 2017, como se cita en Yarleque, 2018, p. 49)
- Capacitación: consiste en “poder transformar las conductas de los trabajadores con la finalidad de que se logre los objetivos de la institución” (navarro, 2018, p. 56)
- Competencia: sapiencia, destreza y facultades asociadas con el trabajo (Navarro, 2018, p. 56)
- Eficacia: lo define como “la forma de actuar para conseguir los objetivos fijados” (Navarro, 2018, p. 56)
- Eficiencia: lo define como “emplear los recursos servibles de forma correcta” (Navarro, 2018, p. 57)
- Efectividad: “envuelve la eficiencia y eficacia, en resumen se refiere al alcance de resultados definidos en un determinado lapso y con los costos mínimos. Se basa en hacerlo con precisión y sin desperdiciar tiempo y recursos” (Chiavenato, 2011, como se cita en Rojas, 2018, p. 24)

#### **2.3.1.2.-Variables Desempeño Laboral.**

- Desempeño: “se entiende como la acción o acciones que una persona realiza con el ánimo de objeten un resultado” (toro, 2002, como se cita en Sanín y Salonava, 2014, p. 5)
- Desarrollo personal: son las “vivencias constituidas de aprendizaje (intenciones y con propósito), transmitidas por la institución y que está en tiempo preciso para dar la posibilidad de optimizar el desempeño o el progreso de la persona” (Navarro, 2018, p. 56)

- Conocimiento: son “conjuntos articulados de información que poseen las personas en variedad de tareas” (Moreno, 2001, como se cita en Costales, 2009, p. 128)
- Habilidades: es el “grado de dominio que una persona posee en la ejecución de una tarea” (Moreno, 2001, como se cita en Costales, 2009, p. 128)
- Motivación: es el “grado de preferencia vocacional que una persona manifiesta por una actividad” (Moreno, 2001, como se cita en Costales, 2009, p. 128)
- Capacidades: son los “rasgos generales de los individuos, hacen referencia al potencial innato que tiene un sujeto para realizar cierto tipo de actividades” (Moreno, 2001, como se cita en Costales, 2009, p. 129)
- Actitudes: son las “predisposiciones de una persona a valorar favorable o desfavorablemente los objetos, sujetos o situaciones que le rodean” (Moreno, 2001, como se cita en Costales, 2009, p. 129)

### ***2.3.2.-Marco Conceptual de Dimensiones***

- Satisfacción :

“Comprende el grado en el cual el trabajador manifiesta su agrado con el trabajo y con la organización. Destaca que el líder a través de su actuación puede lograr que el personal se sienta agrado con las condiciones laborales” (Chiavenato, 2006 como se cita en Bracho y García, 2013, p. 174)

- Esfuerzo Extra

“Son las acciones del líder, que provocan mayor participación de los seguidores en cuanto a empuje en su trabajo cotidiano, incluyendo mayor aportación laboral. Estos líderes estimulan constantemente a sus seguidores a participar, y logra concretar esta colaboración” (Bass y Avolio, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013, p. 175)

- Efectividad

“Son las acciones del líder, que provocan que se logren los objetivos y metas en los seguidores. En forma conjunta, los equipos de trabajo participan de manera armónica para el logro de lo programado, utilizando de manera adecuada los recursos disponibles” (Bass y Avolio, 2006, como se cita en Bracho y García, 2013, p. 175)

- Capacidad de Trabajo

“Es el principio del bien estar laboral, pudiendo ser entendido como la capacidad física y mental presentados por el profesional para ejecución de las tareas, desde las exigencias del trabajo” (Fabiani y Lautert, 2012, p. 2)

- Eficiencia Laboral

“Se orienta en hacer bien las cosas, para ello debe anticiparse a los hechos futuros y buscar rápidas soluciones para así lograr excelentes resultados positivos” (Guillermo, 2018, p. 24)

- Desarrollo personal

“El desarrollarse personalmente se compone de vivencias, que no siempre tienen relación, con el puesto del ahora, que den posibilidades para tener mejora y crecer profesionalmente” (Chiavenato, 2009 como se cita en Navarro, 2015, p.35)

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1.-Hipótesis General**

H.E.- Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

#### **3.2.-Hipótesis Específicas**

- H.E.1.- Existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.
- H.E.2.- Existe una relación significativa entre el esfuerzo extra y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.
- H.E.3.- Existe una relación significativa entre la efectividad y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

#### **3.3.-Variables**

##### **3.3.1.- Definición de las Variables**

- Liderazgo Transformacional

Bracho y García (2013) menciona que es un proceso de dirección, que resulta de la capacidad de inspirar y motivar por parte del líder en toda la organización que permita la

consecución de sus objetivos esto a medida de algunas variables determinantes como son la Satisfacción, El Esfuerzo extra y la Efectividad.

- **Desempeño Laboral**

(Palmar y Valero, 2014) es la capacidad de trabajo que tiene cada persona en cuanto a la ejecución o no de sus tareas asignadas en la organización que genere su desarrollo personal mediante la realización de un trabajo eficiente y eficaz.

### ***3.3.2.-Operacionalización***

- **Definición Operacional de Liderazgo Transformacional**

La variable en estudio estará medida a través de las dimensiones Satisfacción, Esfuerzo extra y efectividad, que son el eje que operativiza por medio de la generación de sus indicadores permitiendo una medición con mayor precisión en el tema de estudio.

- **Definición Operacional de Desempeño Laboral**

La operacionalización de la variable en estudio estará dado por medio de tres dimensiones que son: capacidad de trabajo, eficiencia laboral, desarrollo personal, que contribuirán en la disgregación de sus indicadores para obtener una mejor medición de cada una de ellas.

Cuadro de Operacionalización:

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO				
Liderazgo Transformacional	Bracho y Garcia (2013) menciona que es un proceso de dirección, que resulta de la capacidad de inspirar y motivar por parte del líder en toda la organización que permita la consecución de sus objetivos esto a medida de algunas variables determinantes como son la <u>Satisfacción</u> , El <u>Esfuerzo extra</u> y la <u>Efectividad</u> .	La variable en estudio estará medida a través de las dimensiones <u>Satisfacción</u> , <u>Esfuerzo extra</u> y <u>efectividad</u> , que son el eje que operativiza por medio de la generación de sus indicadores permitiendo una medición con mayor precisión en el tema de estudio.	Satisfacción	Aprovecha las condiciones laborales para un buen trabajo Siente conformidad de lo que recibe por su trabajo	Cuestionario				
			Esfuerzo extra	Participa de actividades extras para un buen desempeño Reconoce el esfuerzo de su labor para un buen desempeño					
			Efectividad	Demuestra capacidad para que se cumplan las metas					
				Utiliza los recursos asignados para que se cumplan las metas					
			Desempeño Laboral	(Palmar y Valero, 2014) es la <u>capacidad de trabajo</u> que tiene cada persona en cuanto a la ejecución o no de sus tareas asignadas en la organización que genere su <u>desarrollo personal</u> mediante la realización de un <u>trabajo eficiente</u> y eficaz.		La operacionalización de la variable en estudio estará dado por medio de tres dimensiones que son: <u>capacidad de trabajo</u> , <u>eficiencia laboral</u> , <u>desarrollo personal</u> , que contribuirán en la disgregación de sus indicadores para obtener una mejor medición de cada una de ellas.	Capacidad de trabajo	Demuestra aptitudes para que realice su trabajo Cumple con las exigencias del trabajo para un buen desempeño	Cuestionario
							Eficiencia Laboral	Optimiza el tiempo del trabajo para que realice mejor las cosas	
Demuestra capacidad de trabajo en equipo para que cumplan las tareas									
Desarrollo Personal	Explora los talentos para el incremento de la productividad								
	Respeto la identidad para el mejoramiento del clima laboral Aprovecha las condiciones laborales para un buen trabajo								

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1.-Método de Investigación**

##### ***4.1.1.-Método Universal***

De acuerdo a la connotación del trabajo se utilizara el método científico, donde Tamayo (2003) señala que es el: proceso de utilizar el razonamiento lógico y la observación empírica para determinar las circunstancias en las que se produce un determinado suceso. (p. 28)

Tamayo (2003) llega a una conclusión como una serie de pasos durante los cuales se plantean preguntas científicas y se evalúan hipótesis e instrumentos de investigación. (p.28)

Por medio de ello nos ceñiremos a un proceso que parte desde el planteamiento del problema, trazando sus objetivos y sus hipótesis de investigación, para analizarlos mediante un instrumento que ayude a obtener información que será analizado para llegar a plantear nuestras conclusiones y recomendaciones.

##### ***4.1.2.-Método General***

Dado el desarrollo de la investigación se utilizara los métodos deductivo e inductivo donde Valderrama (2015) destaca el hecho de que podremos generar conjeturas más precisas

a través de la formulación de hipótesis, deducir consecuencias a estas premisas y, en última instancia, generar soluciones más fiables a nuestra investigación debido a que nos centramos en la teoría y sus modelos y nos apoyamos en una observación sistemática de los datos.

#### **4.1.3.-Métodos Específicos**

Valderrama (2015) En el presente trabajo de investigación por su connotación utilizaremos los métodos histórico, comparativo y estadístico; debido a que se busca comparar sistemáticamente los datos obtenidos de casos encontrados en el desarrollo de la investigación, ayudando al procesamiento, el análisis y la interpretación de la data, fortaleciendo más los resultados.

#### **4.2.-Tipo de Investigación**

En la presente investigación será de tipo Basica por cuanto Ñaupas et al (2018, p.134) manifiesta que “recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, [...] es básica por que sirve de cimientto a la investigacion aplicada”, debido a ello utilizaremos las teorías e investigaciones dadas por otros autores que permita ver la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki.

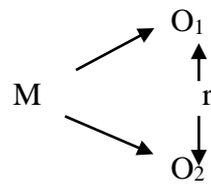
#### **4.3.-Nivel de Investigación**

Tiene el carácter correlacional que para Hernández y Mendoza (2018), menciona que son “Investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos”. (p. 81)

Entendiéndose así que el presente trabajo busca especificar características de cada variable y medir su relación entre ellas por medio del uso de la estadística.

#### 4.4.-Diseño de la Investigación

Dado que no se manipularán intencionadamente las variables, sino que se observarán y examinarán los fenómenos en su entorno natural, este estudio puede clasificarse como no experimental. Además, según la secuencia temporal del estudio, se trata de una investigación transversal, descriptiva y correlacional, ya que se recogerán datos en un único instante y describiremos y analizaremos dos variables para establecer el vínculo entre ellas. (Hernández y Mendoza 2018)



Donde:

O<sub>1</sub>: Variable Uno – Liderazgo Transformacional

M: Muestra

O<sub>2</sub>: variable Dos – Desempeño Laboral

r: correlación que existe entre variables

#### 4.5.-Población y Muestra

##### 4.5.1.-Población

Hernández y Mendoza (2018, p. 199) lo define como el “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, dado nuestro planteamiento nuestra población para el presente trabajo está conformado por los todos los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki, y por la información proporcionada por la misma institución son de 100 trabajadores.

#### **4.5.2.-Muestra**

Hernández y Mendoza (2018) nos mencionan que es un subgrupo de la población donde se recolectara los datos y esta debe ser representativa, de ello aplicaremos la muestra probabilística porque todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegido.

La muestra que se utilizara será la muestra censal donde todos estarán integrados para poder analizarlos

#### **Tabla 1.**

##### *Diseño de la Muestra*

<b>Total de Trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki</b>	<b>100</b>
<b>Muestra para la investigación</b>	<b>100</b>

**Nota.** Elaborado por medio de la información proporcionada por la organización

#### **4.6.-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

##### **4.6.1.-Técnicas de Recolección de Datos**

Como técnicas de investigación se utilizarán el análisis documental, la entrevista.

El análisis documental, que para Niño (2011) implica los recursos que examinas para aprender cualquier cosa, y también sirve como prueba fehaciente de lo que aprendes.

La encuesta, definida por Niño (2011) señala que es la técnica que permite: Las encuestas se utilizan para recabar información de una muestra representativa de una población con el fin de conocer mejor el conjunto de la población y los pensamientos, sentimientos y comportamientos de sus miembros. (p. 64)

##### **4.6.2.-Instrumentos de Recolección de Datos**

Esta tesis utilizará un cuestionario como principal instrumento de investigación; sin embargo, una herramienta de este tipo debe someterse primero a una validación adecuada por parte de jueces y expertos para demostrar su validez y fiabilidad antes de poder ser utilizada.

El cuestionario, para Niño (2011), señala que: son un conjunto de preguntas con una estructura y secuencia técnicas determinadas a las que tendrá que responder por escrito (o, en ocasiones, verbalmente). (p. 89)

Donde se validó por medio de juicio de expertos de acuerdo al Anexo 6, podemos mencionar a los siguientes profesionales representados por el Mg. Ricardo Franz Villanca Espiritu quien en su opinión es aplicable, el Mtro. Franco Jesus Torres Ruiz quien menciona que ingresa a muy buena para su aplicación y por último el Mtro Omar Arturo Vivanco Núñez quien manifiesta que por sus características es aplicable.

De lo visto la opinión de los profesionales coincide que el instrumento es aplicable, además se pudo realizar a través del estadístico alfa de cronbach medir la confiabilidad para tener mayor certeza a nuestro trabajo según el Anexo 6, el alfa de cronbach obtenida para cada instrumento fue de 0,707 y 0,750, respectivamente mostrando una correlación aceptable para su aplicación, en conclusión teniendo la opinión aplicable por parte de los expertos más teniendo un resultado aceptable se puede ya aplicar el instrumento a nuestra muestra de investigación.

#### **4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para Niño (2011), señala que: Los métodos se desarrollan con el fin de recopilar información sobre el público objetivo de un proyecto, el tema de la investigación y otros factores relevantes mediante el uso de fuentes primarias y secundarias (población).

- Se analizara y visualizara los datos mediante el análisis estadístico descriptivo de cada variable.
- Se evaluara la confiabilidad y validez lograda por los instrumentos de medición.
- Se analizara mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencial).
- Se prepara los resultados para presentarlos mediante tablas, gráficas y cuadros.

- En la presente se aplicará el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versión 25.

#### **4.8.-Aspectos éticos de la Investigación**

La presente investigación se está desarrollando respetando los criterios éticos de la investigación, respetando las normas establecidas por la universidad, además se está respetando las autorías de otros autores que nutren a nuestra investigación, por lo que se centra a los principios de rigor científico, y se somete al software de la universidad para que evite plagios y otros, conllevando al éxito de la presente.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1.-Descripción de Resultados

A continuación se presenta el resultado obtenidos del procesamiento de la información obtenida de nuestro tema “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020”.

##### *5.1.1.-Estudio Descriptivo de la Variable Liderazgo Transformacional*

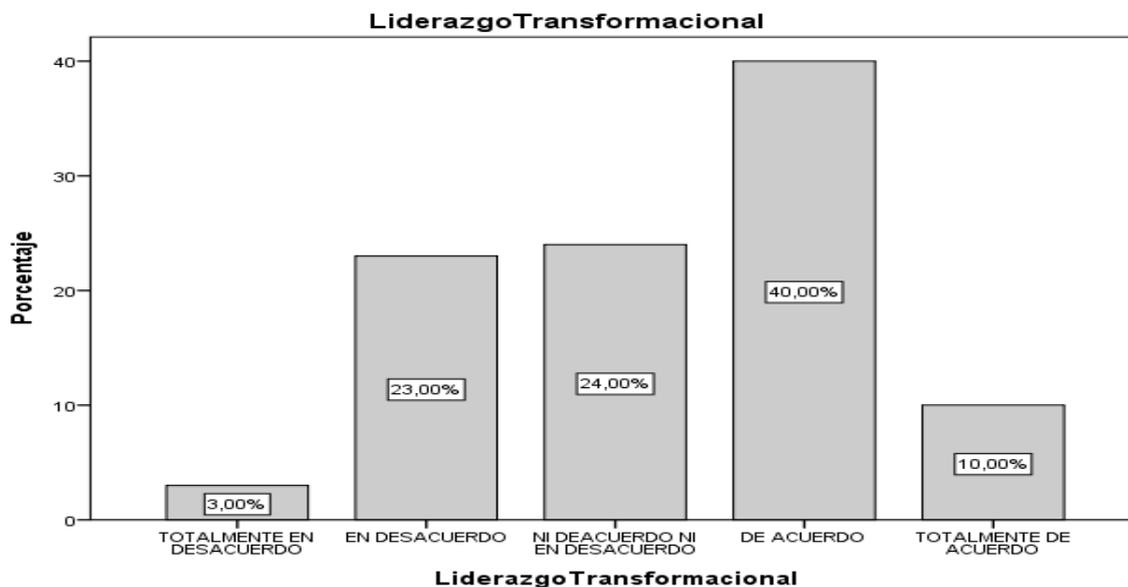
De lo presentado en el estudio se desprenden las siguientes dimensiones Satisfacción, Esfuerzo extra, Efectividad.

#### **Tabla 2.**

##### *Liderazgo Transformacional en la Red de Salud Pichanaki 2020*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,0
	En Desacuerdo	23	23,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	24	24,0
	De Acuerdo	40	40,0
	Totalmente de Acuerdo	10	10,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada en función a la aplicación de la encuesta

**Figura 4.***Liderazgo Transformacional en la Red de Salud Pichanaki 2020*

Nota. Figura elaborada en función del tabla 2.

Interpretación:

De acuerdo a la Figura 4, se puede observar que el 40 % de los trabajadores administrativos de la red de salud Pichanaki están De acuerdo en que la satisfacción, el esfuerzo extra y la efectividad son elementos importantes para que exista un verdadero liderazgo transformacional, sin embargo aún existe un 24% que le es indiferente y un 23% que están en desacuerdo con ello.

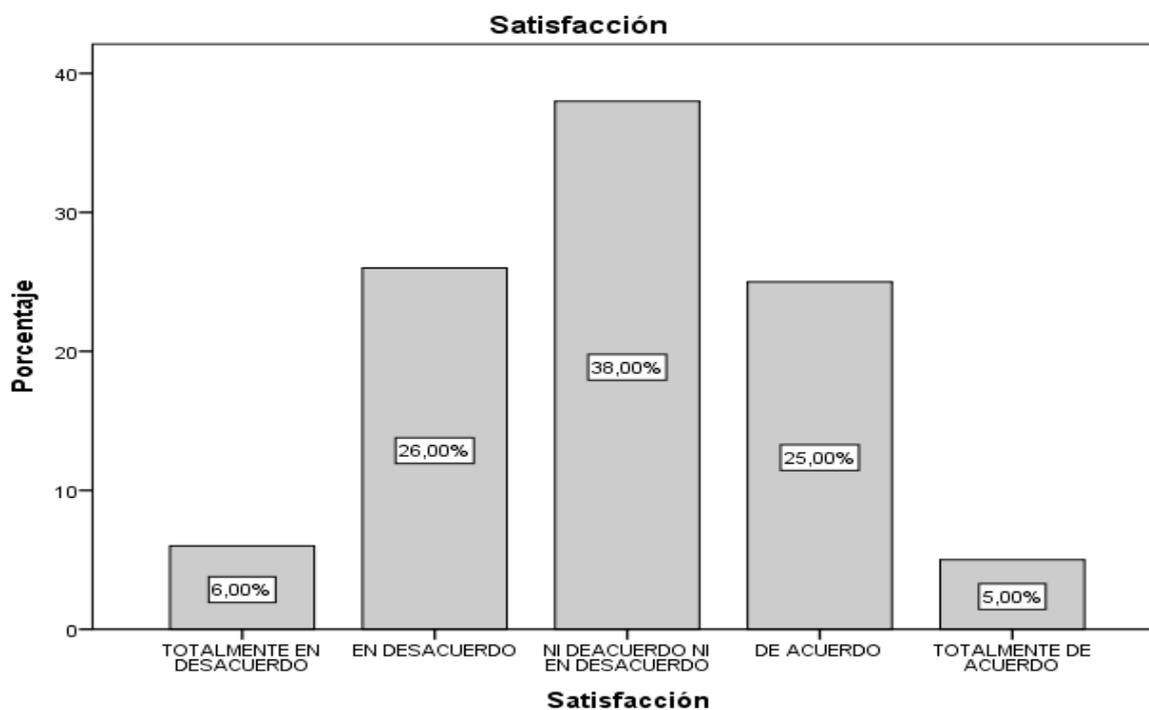
**Tabla 3.***Satisfacción en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	6,0
	En Desacuerdo	26	26,0
	Ni De acuerdo ni En Desacuerdo	38	38,0
	De Acuerdo	25	25,0
	Totalmente de Acuerdo	5	5,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada por la aplicación de la encuesta

**Figura 5.**

*Satisfacción en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020*



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 3.

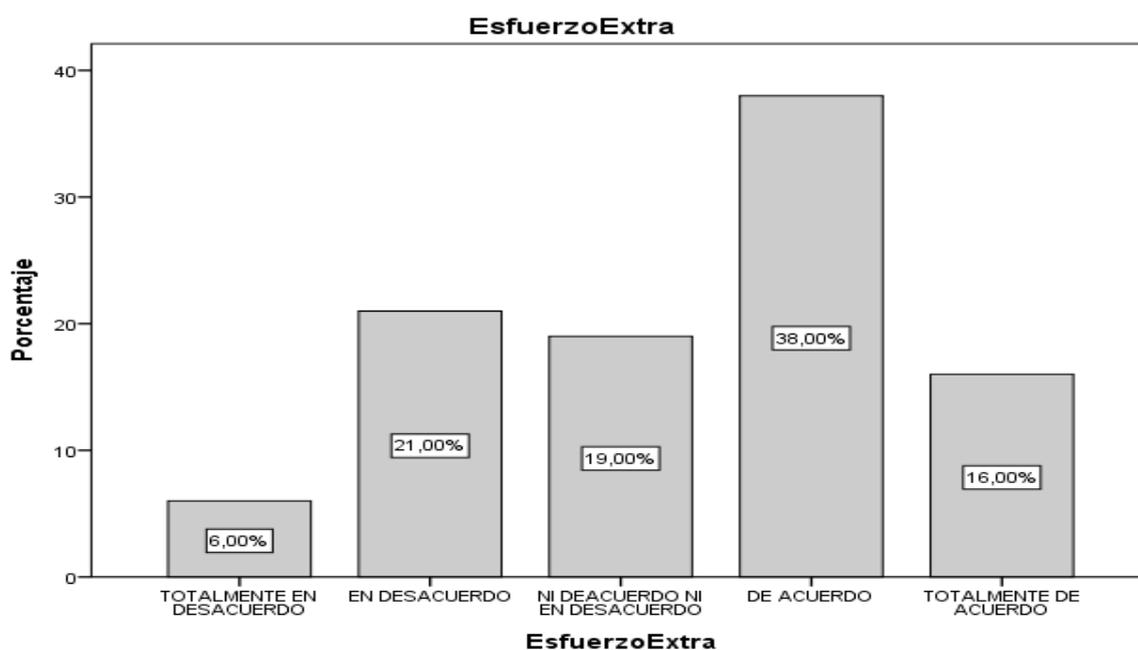
Interpretación:

Según la Figura 5, se encontró que un 38% le es indiferente que la satisfacción en los trabajadores administrativos de la red de salud Pichanaki sea la más adecuada, incidiendo en que no se aprovechan las condiciones laborales que existe, como también que sientan conformidad de lo que reciben a cambio por su labor, además que un 26% están en desacuerdo con ello, frente a un 25% que están de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

**Tabla 4.***Esfuerzo Extra en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	6,0
	En Desacuerdo	21	21,0
	Ni Deacuerdo ni en Desacuerdo	19	19,0
	De Acuerdo	38	38,0
	Totalmente de Acuerdo	16	16,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data de la encuesta

**Figura 6.***Esfuerzo Extra en los Trabajadores de la Red de Salud Pichanaki 2020*

Nota. Figura elaborada en función de la tabla 4.

Interpretación:

Según la figura 6, se encontró que un 38 % están de acuerdo en que se reconoce el esfuerzo extra de los trabajadores de la red de salud Pichanaki, apoyado por un 16% que está totalmente de acuerdo, frente a un 19 % que le es indiferente si exista o no exista

reconocimiento, apoyados por un 21 % que están desacuerdo que exista tal reconocimiento, y un 6 % que está totalmente en desacuerdo con ello.

**Tabla 5.**

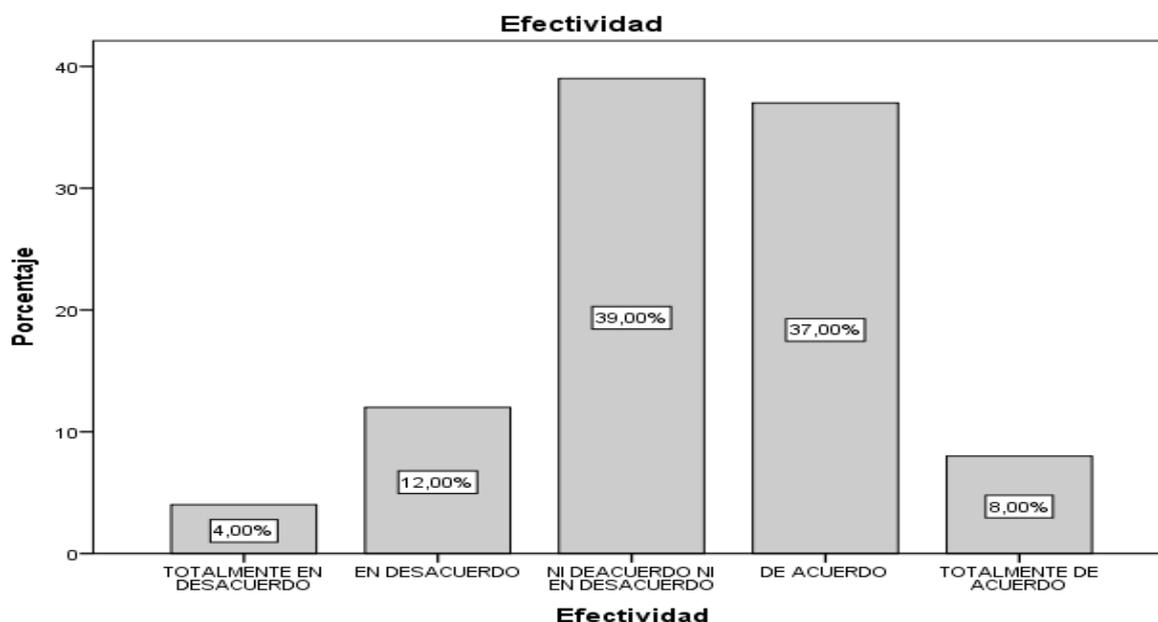
*Efectividad en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	4	4,0
	En Desacuerdo	12	12,0
	Ni Deacuerdo ni en Desacuerdo	39	39,0
	De Acuerdo	37	37,0
	Totalmente de Acuerdo	8	8,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de información de la encuesta

**Figura 7.**

*Efectividad en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020*



Nota. Figura elabora a partir de la tabla 5.

Interpretación:

De acuerdo a la Figura 7, se encontró que el 39 % le es indiferente en que se demuestre efectividad por parte de los trabajadores administrativos en la red de salud Pichanaki, encontrándose que un 12 % está en desacuerdo y 4 % está totalmente en

desacuerdo con esa afirmación, frente a un 37 % que manifiesta que está de acuerdo en que si se demuestra efectividad apoyados por un 8% que está totalmente de acuerdo con ello.

### 5.1.2.-Estudio Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral

De lo realizado en el trabajo de investigación la presente variable se desprende las dimensiones: Capacidad de Trabajo, Eficiencia Laboral, Desarrollo personal.

**Tabla 6.**

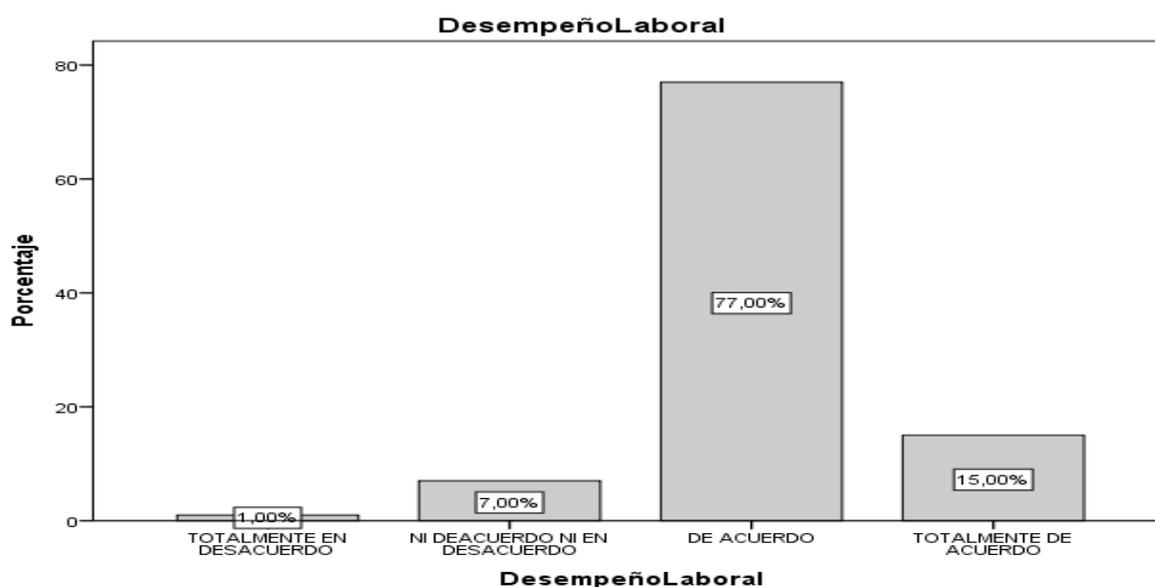
*Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0
	Ni Deacuerdo ni en Desacuerdo	7	7,0
	De Acuerdo	77	77,0
	Totalmente de Acuerdo	15	15,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada en función de la información obtenida de la encuesta

**Figura 8.**

Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 6.

### Interpretación:

De la Figura 8, se pudo encontrar que el 77 % de los encuestados manifiesta que está de acuerdo en que el Desempeño Laboral muestra una capacidad de trabajo entre ellos, además de eficiencia laboral y su desarrollo personal, apoyados por un 15 % que está totalmente de acuerdo con ello, frente a un 7 % que le es indiferente tal apreciación, solo se nota que un 1 % está totalmente en desacuerdo con ello.

**Tabla 7.**

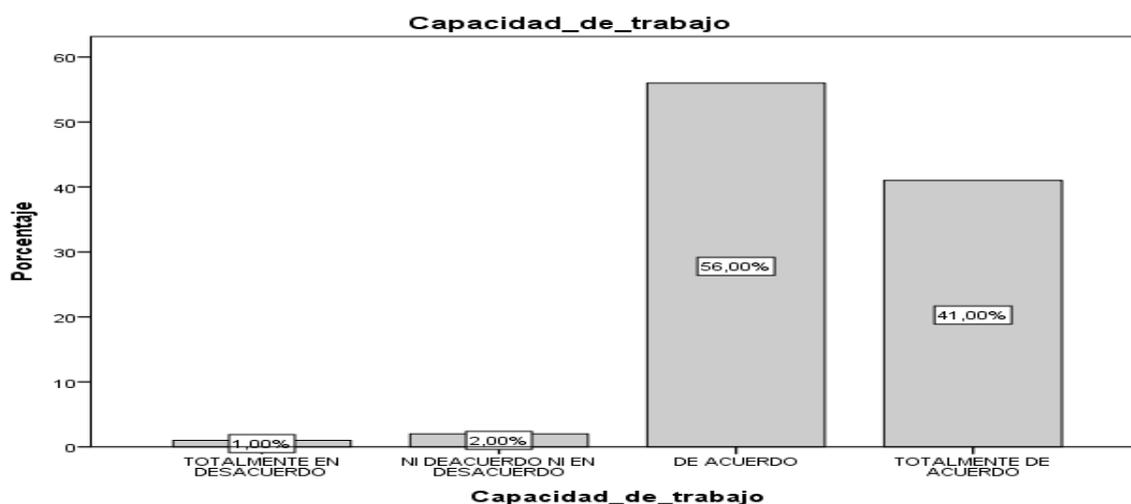
*Capacidad de Trabajo en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0
	Ni Deacuerdo ni en Desacuerdo	2	2,0
	De Acuerdo	56	56,0
	Totalmente de Acuerdo	41	41,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada en función de la información de la encuesta.

**Figura 9.**

*Capacidad de Trabajo en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.*



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 7.

Interpretación:

Según la Figura 9, se pudo encontrar que el 56 % de los trabajadores están de acuerdo en que en la red de salud Pichanaki se demuestra aptitudes y cumplen con las exigencias que exigen el trabajo, apoyados por un 41 % que están totalmente de acuerdo con tal apreciación, frente a un 2 % que le es indiferente y solo un 1 % está totalmente en desacuerdo con ello.

**Tabla 8.**

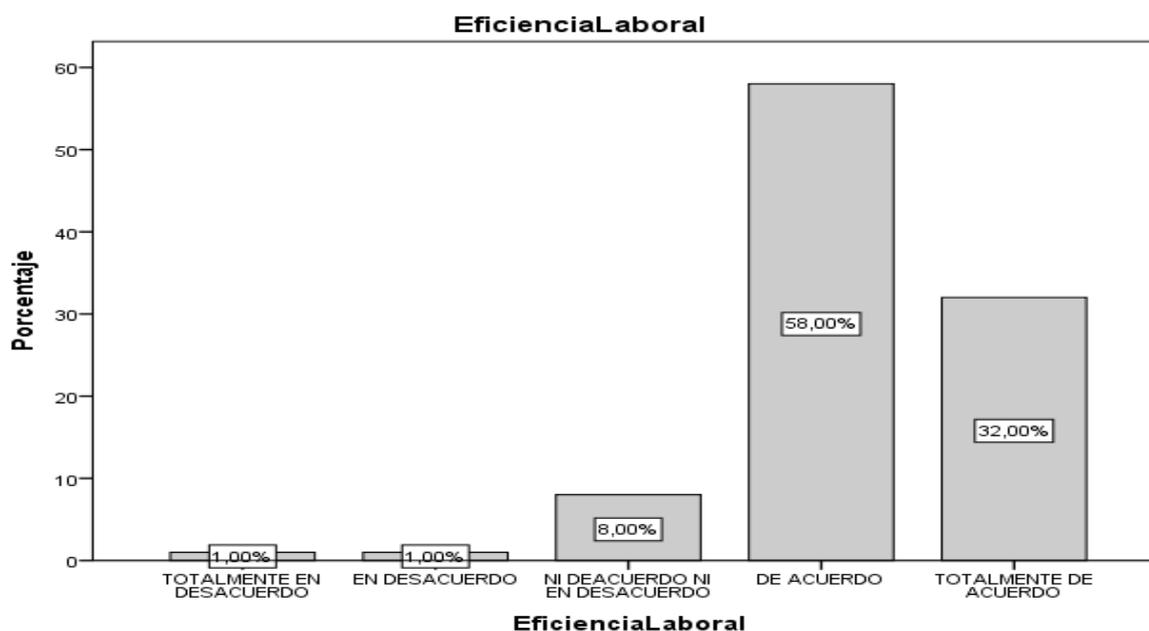
*Eficiencia Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0
	En Desacuerdo	1	1,0
	Ni Deacuerdo Ni en Desacuerdo	8	8,0
	De Acuerdo	58	58,0
	Totalmente de Acuerdo	32	32,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada en función de la aplicación de la encuesta.

**Figura 10.**

*Eficiencia Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.*



Nota. Figura elaborada en función de tabla 8.

### Interpretación:

Según la Figura 10, sobre la eficiencia laboral se encontró que el 58 % de los trabajadores administrativos de la red de salud Pichanaki están de acuerdo en que se optimizan los tiempos y demuestran capacidad al realizar sus actividades en la organización, apoyados por un 32 % que están totalmente de acuerdo con tal afirmación, frente a un 1 % que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello.

**Tabla 9.**

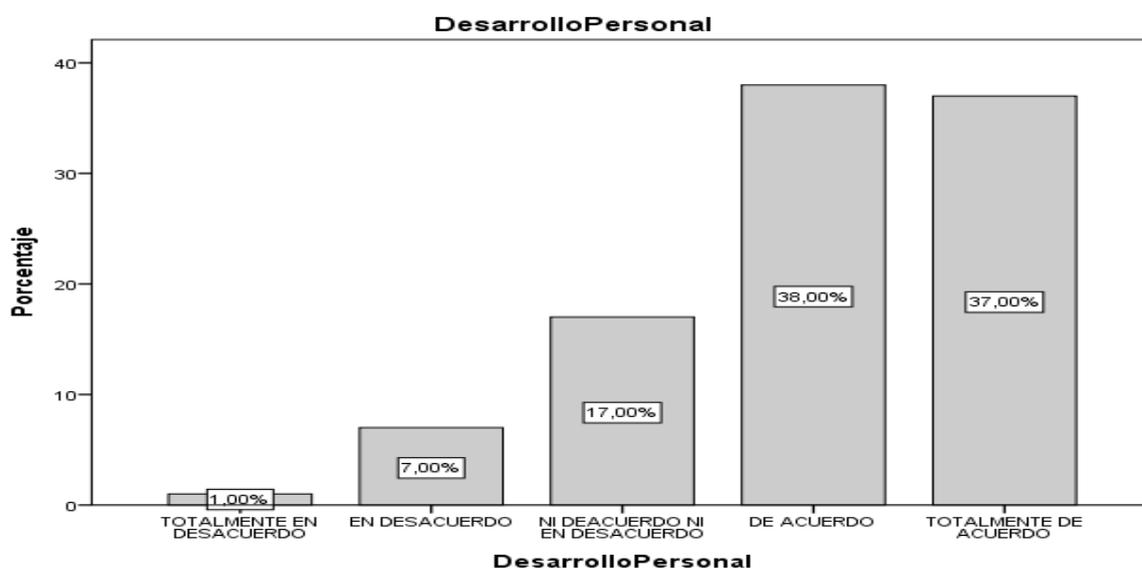
*Desarrollo Personal en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0
	En Desacuerdo	7	7,0
	Ni Deacuerdo ni en Desacuerdo	17	17,0
	De Acuerdo	38	38,0
	Totalmente de Acuerdo	37	37,0
	Total	100	100,0

Nota. Tabla elaborada en función de la aplicación de la encuesta.

**Figura 11.**

*Desarrollo Personal en los Trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020*



Nota. Figura elaborada en función de la tabla 9.

Interpretación:

Según la Figura 11, sobre el Desarrollo Personal se observa que el 38 % y 37 % están De acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente en que los trabajadores administrativos de la red de salud Pichanaki se exploran los talentos que existan dentro de la organización como se respetan la identidad de cada uno de ellos para un mejor clima laboral, frente a un 17% que le es indiferente esa apreciación, y un 7% y 1% que manifiesta estar en Desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello.

## 5.2.-Contraste de Hipótesis

### 5.2.1.- Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020

#### 1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

**Tabla 10.**

*Escala de correlación Según el Coeficiente Tau\_b de Kendall para la Hipótesis General*

		Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Liderazgo Transformacional	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	Desempeño Laboral	,419**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Nota. Tabla elaborada según el procesamiento de datos obtenidos de la encuesta

El coeficiente tau b es  $\tau = 0.419$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación moderada y una relación considerable, por ende, se determina, que existe una relación considerable entre Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

### **Hipótesis General:**

Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

### **Prueba de Hipótesis**

- Formulación de la hipótesis estadística

$H_0$ : No Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

$$H_0: \tau = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia  $\alpha = 99\%$ , la  $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Sustituyendo se obtiene  $Z = 6.18$

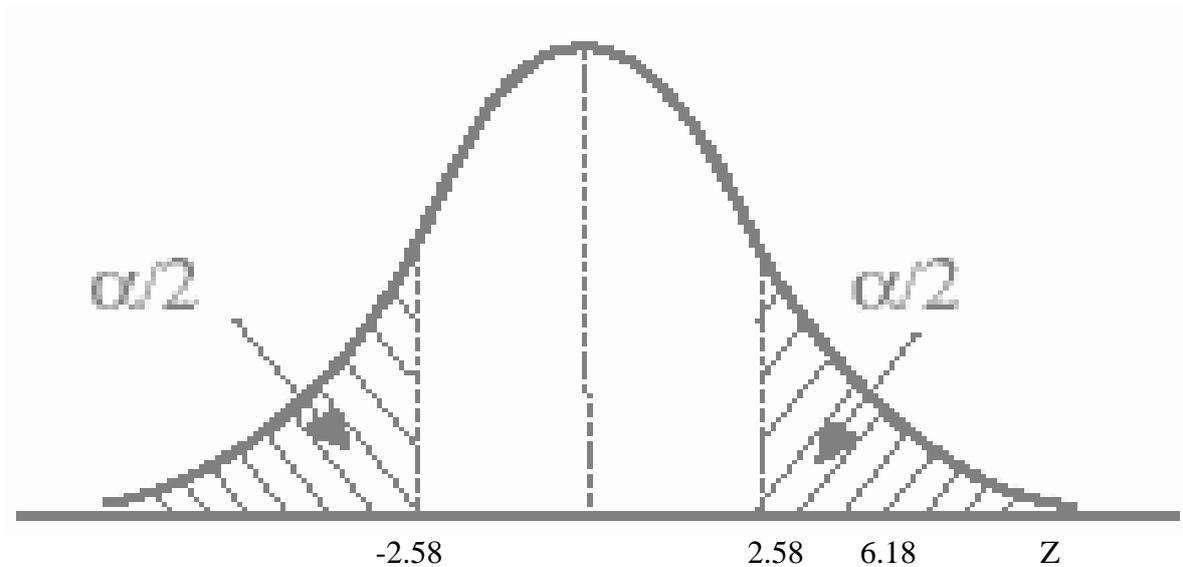
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.419$$

$$N = 100$$

- Regla de decisión

Se comparan  $Z_{cal}$  con la  $Z_{critica}$



Se observa que  $Z_{cal} > Z_{cr.}$ ,  $6.18 > 2.58$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

## 2. Objetivo Específico Uno:

Establecer la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

**Tabla 11.**

*Correlación Según el Coeficiente Tau\_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Uno.*

			Satisfacción	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,436**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. Tabla elaborada en función de procesamiento de la data de la encuesta.

El coeficiente tau b es  $\tau = 0.436$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación moderada y una relación considerable, por ende, se determina, que existe una relación considerable entre satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

### **Hipótesis Especifico Uno:**

Existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

### **Prueba de Hipótesis**

- Formulación de la hipótesis estadística

$H_0$ : No existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

$$H_0: \tau = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia  $\alpha = 99\%$ , la  $Z_{crítica} = 2.58$

- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene  $Z = 6.43$

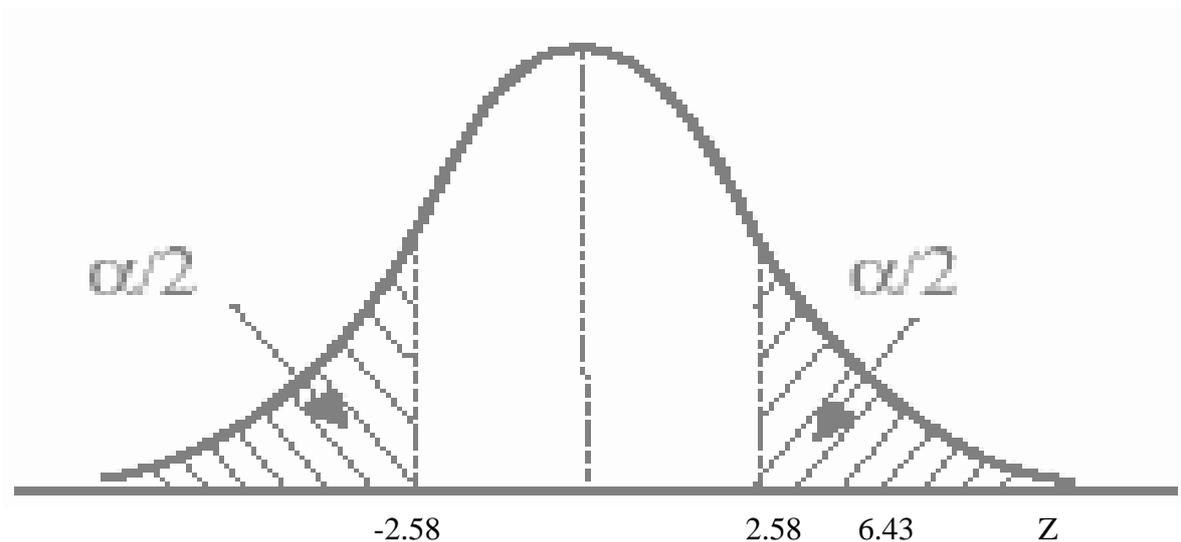
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.436$

$N = 100$

- Regla de decisión

Se comparan  $Z_{cal}$  con la  $Z_{crítica}$



Se observa que  $Z_{cal} > Z_{cr.}$ ,  $6.43 > 2.58$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

### 3. Objetivo Específico Dos:

Establecer la relación que existe entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.

## Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

**Tabla 12.**

*Correlación Según el Coeficiente Tau\_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Dos.*

			Esfuerzo Extra	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Esfuerzo Extra	Coeficiente de correlación	1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data de la encuesta.

El coeficiente tau b es  $\tau = 0.363$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.

**Hipótesis Específico Dos:**

Existe una relación significativa entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.

**Prueba de Hipótesis**

- Formulación de la hipótesis estadística

$H_0$ : No existe una relación significativa entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.

$$H_0: \tau = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.

$H_1: \tau \neq 0$

- Nivel de significancia  $\alpha = 99\%$ , la  $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene  $Z = 5.35$

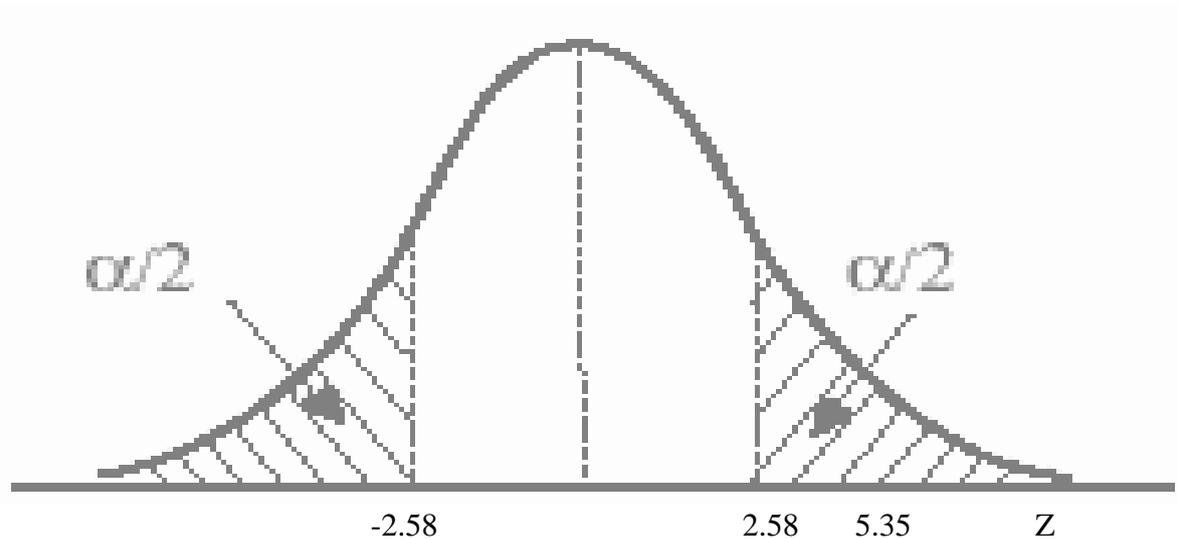
$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0.363$

$N = 100$

- Regla de decisión

Se comparan  $Z_{cal}$  con la  $Z_{crítica}$



Se observa que  $Z_{cal} > Z_{cr.}$ ,  $5.35 > 2.58$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.

#### 4. Objetivo Específico Tres:

Establecer la relación que existe entre la efectividad y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

**Tabla 13.**

*Correlación Según el Coeficiente Tau\_b de Kendall para la Hipótesis Especifica Tres.*

		Efectividad	Desempeño Laboral
Tau_b de Kendall	Efectividad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,322**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

Nota. Tabla elaborada del procesamiento de la data de la encuesta.

El coeficiente tau b es  $\tau = 0.322$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre la efectividad y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

#### Hipótesis Específico Tres:

Existe una relación significativa entre la efectividad y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

#### Prueba de Hipótesis

- Formulación de la hipótesis estadística

$H_0$ : No existe una relación significativa entre la efectividad y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

$$H_0: \tau = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre la efectividad y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

$$H_1: \tau \neq 0$$

- Nivel de significancia  $\alpha = 99\%$ , la  $Z_{crítica} = 2.58$
- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Sustituyendo se obtiene  $Z = 4.75$

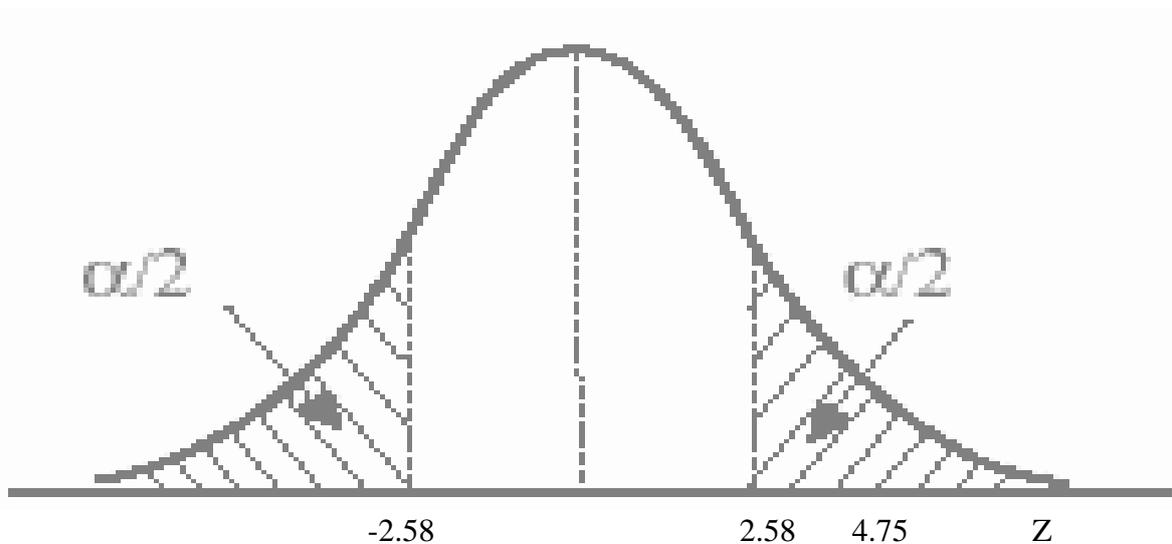
$$Z_{crítica} = 2.58$$

$$\tau = 0.322$$

$$N = 100$$

- Regla de decisión

Se comparan  $Z_{cal}$  con la  $Z_{crítica}$



Se observa que  $Z_{cal} > Z_{cr.}$ ,  $4.75 > 2.58$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Toma de decisión**

Existe una relación significativa entre la efectividad y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Debemos precisar que para el desarrollo del estudio tuvimos que analizar las diferentes bases teóricas que nacen del desarrollo de nuestras variables, además podemos mencionar que el trabajo que se hizo una construcción de nuestro instrumento de investigación que tuvo resultados aceptables en relación a su confiabilidad y validación que permitió después aplicarlo a la muestra de investigación.

Por lo que se tuvo un resultado significativo de nuestro problema general y objetivo general de El coeficiente tau b es  $\tau = 0.419$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación moderada y una relación considerable, por ende, se determina, que existe una relación considerable entre Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

De ello el estudio encuentra cierta relación con la tesis planteada por Rosales (2018) donde plantean **“Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia-2018”** encontrándose mediante un coeficiente de correlación chi cuadrado de Pearson de 63,997; y con una significación asintótica de 0.000 cuyo resultado es inferior a nivel de significancia bilateral de 0,05, lo cual se afirma la correlación positiva considerable y significativa, entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Dentro del objetivo Especifico Uno donde se planteó el “Establecer la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020”, por lo que se encontró el siguiente resultado por medio del coeficiente tau b es  $\tau = 0.436$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación moderada y una relación considerable, por ende, se determina, que existe una relación considerable entre satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

De lo descrito podemos mencionar que existe cierta relación con lo mencionado por **Jiménez (2014)** en su tesis titulada “**Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño docente de una universidad privada**”, debido a que dentro de sus conclusiones llegan a que el desempeño laboral tienen una correlación significativa con toda la motivación interna como un solo constructo, al comparar los motivadores internos con los externos, los primeros son activadores de comportamiento y, por ende, de desempeño en el campo laboral.

De lo planteado dentro de nuestro objetivo específico dos “Establecer la relación que existe entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020” se pudo encontrar que el coeficiente tau b es  $\tau = 0.363$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación baja y una relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020.

De ello se encuentra cierta congruencia por lo planteado por **Bolívar y Castro (2014)** en su tesis titulada “**Liderazgo transformacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral**”, donde plantea que el liderazgo transformacional, ..., los trabajadores perciben en que en los gerentes se concentran en el esfuerzo que ellos realiza, que existe una importancia en el logro de las metas, promueven expectativas de desempeño y se convierten por tanto en ejemplos a seguir, de esta forma, los vendedores buscan imitar la conducta del líder.

De lo planteado dentro de nuestro objetivo específico tres “Establecer la relación que existe entre la efectividad y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020” se pudo encontrar que el coeficiente tau b es  $\tau = 0.322$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , el valor hallado indica una correlación baja y una

relación definida pero pequeña, por ende, se determina, que existe una relación definida entre la efectividad y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020.

Por lo que podemos mencionar que encontramos cierta congruencia por lo expresado por **Guillermo (2018)** en su tesis **Liderazgo transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018**”, donde expresa que encontró relación entre el liderazgo transformación y la dimensión productividad laboral, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ( $r= 0.528$  y  $p\_valor = 0.00 < 0.05$ ) con los que se verifica que a un mejor Liderazgo transformacional se alcanza un mejor desempeño laboral en la dimensión productividad laboral en los colaboradores de la empresa Bistore S.A.C, Los Olivos 2018

## CONCLUSIONES

1. Se logró determinar nuestro objetivo general, aceptándose nuestra hipótesis general mediante el Coeficiente de Correlación Tau\_b de Kendall que existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020 con un tau b de  $\tau = 0.419$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , además que el 40 % de los trabajadores están De acuerdo en que la satisfacción, el esfuerzo extra y la efectividad son elementos importantes para que exista un verdadero liderazgo transformacional.
2. Sobre nuestro objetivo específico uno gracias al Coeficiente de Correlación Tau\_b de Kendall se obtuvo un tau b de  $\tau = 0.436$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , aceptándose la hipótesis específica uno donde existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020, además que un 38% de los encuestados le es indiferente en que la satisfacción sea la más adecuada en la organización.
3. Sobre nuestro objetivo específico dos mediante el Coeficiente de Correlación Tau\_b de Kendall se obtuvo un coeficiente tau b de  $\tau = 0.363$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , aceptándose la hipótesis específica dos donde existe una relación significativa entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020, agregando que un 38 % de los encuestados están de acuerdo en que se reconoce el esfuerzo extra en la organización.
4. Sobre nuestro objetivo específico tres mediante el Coeficiente de Correlación Tau\_b de Kendall se obtuvo un tau b de  $\tau = 0.322$  y significación bilateral de  $p = 0.000$ , aceptándose la hipótesis específica tres donde existe una relación significativa entre la efectividad y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de

Salud Pichanaki 2020, además que el 39 % de los encuestados le es indiferente en que se demuestre efectividad por parte de los trabajadores en la organización.

## RECOMENDACIONES

1. De lo encontrado en la investigación se sugiere la publicación de los resultados en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki, esto implicaría que el personal tomaría más conciencia del liderazgo transformacional y el desempeño laboral que realizan en la institución.
2. Se sugiere a los directivos de la Red de Salud Pichanaki implementar un programa de adiestramiento al personal que demuestre el liderazgo que están teniendo con el personal, por lo encontrado en el trabajo los trabajadores le es indiferente que la satisfacción sea la más adecuada en la organización, esto estaría a consecuencia en que ven que las condiciones laborales no son la más adecuada, como también no estarían conformes con lo reciben a cambio del esfuerzo que realizan en sus labores.
3. Se sugiere tomar conciencia de los resultados de la investigación y de no llevarlos adelante generaría en el personal seguir con una percepción de indiferencia en muchas variables que se encontraron en la investigación, además se sugiere de seguir reconociendo el esfuerzo extra que dan en la organización debido a que es una de las dimensiones que mayor aceptación tuvo por parte de los trabajadores.
4. Se sugiere que la presente investigación sirva de base para futuras investigación a fines a nuestras variables de estudio que permita contribuir con un mayor aporte para las organizaciones involucradas con el liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas Consideraciones Teóricas sobre el liderazgo transformacional, *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15 (2), 165-177. Revisado el 13 de abril del 2020.  
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Benites, L. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección de educación inicial en el ministerio de educación, san Borja -2016* (Tesis de Post Grado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Bolívar, D. y Castro, A. (2014). *Liderazgo transformacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral* (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados (caso: empresa textilera, municipio Ixtapaluca)* (tesis de Pre Grado). Universidad Autónoma del Estado de Mexico, Amecameca, Mexico.
- Costales, F. (2009). Psicología y Organización, *Revista de la Universidad del Azuay*, 48 (1), 234. Revisado el 13 de abril del 2020.  
<https://www.cucj.com/biblioteca/files/original/cd91202d6d647e4a47ec91504e62affa.pdf>
- Cayse, et al. (2013). *La condición socioeconómica y el desarrollo de las funciones ejecutivas*. Revisado el 06 de abril del 2020. <http://www.encyclopedia-infantes.com/sites/default/files/textes-experts/es/2480/la-condicion-socioeconomica-y-el-desarrollo-de-las-funciones-ejecutivas.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7<sup>ma</sup> ed., p. 560). Mexico, <https://www.freelibros.me/administracion/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato>.

- Guillermo, P. (2018). *Liderazgo Transformacional del gerente y el desempeño del trabajador en la empresa Bistore SAC, Los Olivos 2018* (Tesis de Pre Grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018), *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de Post Grado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Morales, W. (2018). *Liderazgo Transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco – 2018* (Tesis de Pre Grado). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Molina, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el Engagement de colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito* (Tesis de Pre Grado). Universidad de las Américas, Ecuador.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Navarro, T. (2018). *Desarrollo Personal y desempeño laboral en la caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas-2016* (Tesis de Pre Grado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Palmar y Valero (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zula. *Espacios Públicos*, 17 (39), 159-188. Revisado el 10 de abril del 2020.  
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pillaca, E. (2019). *Propuesta de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de restaurantes económicos, del barrio capillapata, distrito de*

- San Juan Bautista, Ayacucho, 2019* (Tesis de Pre Grado). Universidad Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú.
- Rosales, I. (2018). *Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2018* (Tesis de Pre Grado). Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú.
- Rojas, E. (2017). *Liderazgo Transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue – Lima, 2016* (Tesis de Post Grado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Rojas, J. (2018). *Liderazgo organizacional y su relación con el desempeño del colaborador de la empresa Novaderma SAC, Miraflores, 2018* (tesis de Pre Grado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Sanín y Salonava (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios, *Universitas Psychologica*, 13 (1). Revisado el 10 de abril del 2020.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730432009>
- Sánchez, S., Vaca, I., Padilla, J. y Quezada, C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional, *Revista OIKOS*, (37), 41-61. Revisado el 11 de abril del 2020. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6025782.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *EL Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de Investigación*, Mexico: Editorial Limusa S.A.
- Valderrama, S. (2015), *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformación y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel Primaria del Distrito de Huacho*

(tesis de Post Grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho,  
Perú.

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

**“Liderazgo Transformacional Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores Administrativos De La Red De Salud Pichanaki 2020”**

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Liderazgo Transformacional <b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción</li> <li>• Esfuerzo extra</li> <li>• Efectividad</li> </ul> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovecha las condiciones laborales para un buen trabajo</li> <li>• Siente conformidad de lo que recibe por su trabajo</li> <li>• Participa de actividades extras para un buen desempeño</li> <li>• Reconoce el esfuerzo de su labor para un buen desempeño</li> <li>• Demuestra capacidad para que se cumplan las metas</li> <li>• Utiliza los recursos asignados para que se cumplan las metas</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> Basica <b>NIVEL DE LA INVESTIGACION:</b> Correlacional <b>METODO DE LA INVESTIGACION:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método científico</li> <li>• Método Deductivo e inductivo</li> <li>• Método histórico comparativo y estadístico</li> </ul> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACION:</b> No experimental - Transversal – Descriptivo Correlacional</p>	<p><b>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS:</b> Cuestionario</p> <p><b>ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS:</b> SPSS Excel</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA:</b> 100 trabajadores Muestra: 100 trabajadores</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</b> ¿Qué relación existe entre la satisfacción y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b> Establecer la relación que existe entre la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</b> Existe una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Liderazgo Transformacional <b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción</li> <li>• Esfuerzo extra</li> <li>• Efectividad</li> </ul> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovecha las condiciones laborales para un buen trabajo</li> <li>• Siente conformidad de lo que recibe por su trabajo</li> <li>• Participa de actividades extras para un buen desempeño</li> <li>• Reconoce el esfuerzo de su labor para un buen desempeño</li> <li>• Demuestra capacidad para que se cumplan las metas</li> <li>• Utiliza los recursos asignados para que se cumplan las metas</li> </ul>	<p>Donde: O<sub>1</sub>: Variable 1 M: Muestra O<sub>2</sub>: variable 2 r: correlación que existe entre variables</p>	<p><b>POBLACION Y MUESTRA:</b> 100 trabajadores Muestra: 100 trabajadores</p>
<p>¿Qué relación existe entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020</p>	<p>Existe una relación significativa entre el esfuerzo extra y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud de Pichanaki 2020</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Desempeño Laboral <b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de Trabajo</li> <li>• Eficiencia Laboral</li> <li>• Desarrollo personal</li> </ul> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra aptitudes para que realice su trabajo</li> <li>• Cumple con las exigencias del trabajo para un buen desempeño</li> <li>• Optimiza el tiempo del trabajo para que realice mejor las cosas</li> <li>• Demuestra capacidad de trabajo en equipo para que cumplan las tareas</li> <li>• Explora los talentos para el incremento de la productividad</li> <li>• Respeto la identidad para el mejoramiento del clima laboral</li> </ul>		
<p>¿Qué relación existe entre la efectividad y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la efectividad y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020</p>	<p>Existe una relación significativa entre la efectividad y el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Desempeño Laboral <b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de Trabajo</li> <li>• Eficiencia Laboral</li> <li>• Desarrollo personal</li> </ul> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra aptitudes para que realice su trabajo</li> <li>• Cumple con las exigencias del trabajo para un buen desempeño</li> <li>• Optimiza el tiempo del trabajo para que realice mejor las cosas</li> <li>• Demuestra capacidad de trabajo en equipo para que cumplan las tareas</li> <li>• Explora los talentos para el incremento de la productividad</li> <li>• Respeto la identidad para el mejoramiento del clima laboral</li> </ul>		

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Liderazgo Transformacional	Bracho y Garcia (2013) menciona que es un proceso de dirección, que resulta de la capacidad de inspirar y motivar por parte del líder en toda la organización que permita la consecución de sus objetivos esto a medida de algunas variables determinantes como son la <u>Satisfacción</u> , El <u>Esfuerzo extra</u> y la <u>Efectividad</u> .	La variable en estudio estará medida a través de las dimensiones <u>Satisfacción</u> , <u>Esfuerzo extra</u> y <u>efectividad</u> , que son el eje que operativiza por medio de la generación de sus indicadores permitiendo una medición con mayor precisión en el tema de estudio.	Satisfacción	Aprovecha las condiciones laborales para un buen trabajo	1. totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni deacuerdo ni en desacuerdo 4. de acuerdo 5. totalmente de acuerdo
				Siente conformidad de lo que recibe por su trabajo	
			Esfuerzo extra	Participa de actividades extras para un buen desempeño	
				Reconoce el esfuerzo de su labor para un buen desempeño	
			Efectividad	Demuestra capacidad para que se cumplan las metas	
				Utiliza los recursos asignados para que se cumplan las metas	
Desempeño Laboral	(Palmar y Valero, 2014) es la <u>capacidad de trabajo</u> que tiene cada persona en cuanto a la ejecución o no de sus tareas asignadas en la organización que genere su <u>desarrollo personal</u> mediante la realización de un trabajo <u>eficiente</u> y eficaz.	La operacionalización de la variable en estudio estará dado por medio de tres dimensiones que son: <u>capacidad de trabajo</u> , <u>eficiencia laboral</u> , <u>desarrollo personal</u> , que contribuirán en la disgregación de sus indicadores para obtener una mejor medición de cada una de ellas.	Capacidad de trabajo	Demuestra aptitudes para que realice su trabajo	1. totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni deacuerdo ni en desacuerdo 4. de acuerdo 5. totalmente de acuerdo
				Cumple con las exigencias del trabajo para un buen desempeño	
			Eficiencia Laboral	Optimiza el tiempo del trabajo para que realice mejor las cosas	
				Demuestra capacidad de trabajo en equipo para que cumplan las tareas	
			Desarrollo Personal	Explora los talentos para el incremento de la productividad	
				Respeto la identidad para el mejoramiento del clima laboral	
Aprovecha las condiciones laborales para un buen trabajo					

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
Liderazgo Transformacional	Satisfacción	Aprovecha las condiciones laborales para un buen trabajo	1. Usted considera que los directivos exigen las mejores condiciones laborales para un buen trabajo del personal 2. Usted considera que el personal administrativo siente conformidad de las condiciones laborales que se presentan en la red de salud para un buen trabajo	1. totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. de acuerdo 5. totalmente de acuerdo
		Siente conformidad de lo que recibe por su trabajo	6. Usted considera que el personal administrativo siente conformidad de lo que recibe a cambio de su trabajo en la red de salud	
	Esfuerzo extra	Participa de actividades extras para un buen desempeño	7. Usted participa de actividades extras realizadas en la red de salud para un buen desempeño	
		Reconoce el esfuerzo de su labor para un buen desempeño	8. Usted considera que se reconoce el esfuerzo de su labor en la red de salud para un buen desempeño 9. Usted considera que el personal se siente identificado con la labor que realiza en la red de salud	
	Efectividad	Demuestra capacidad para que se cumplan las metas	10. Usted considera que los directivos demuestran capacidad para que se cumplan las metas 11. Usted considera que el personal administrativo demuestran capacidad para que se cumplan las metas	
		Utiliza los recursos asignados para que se cumplan las metas	12. Usted considera que los directivos utilizan los recursos asignados para que se cumplan las metas 13. Usted considera que el personal administrativo utilizan los recursos asignados para que se cumpla las metas	
Desempeño Laboral	Capacidad de trabajo	Demuestra aptitudes para que realice su trabajo	14. Usted considera que el personal administrativo demuestra aptitudes para que realicen su trabajo en la red de salud 15. Usted considera que el personal administrativo demuestra vocación de servicio para que realicen su trabajo	1. totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. de acuerdo 5. totalmente de acuerdo
		Cumple con las exigencias del trabajo para un buen desempeño	6. Usted considera que el personal administrativo cumplen con las exigencias del trabajo para un buen desempeño	
	Eficiencia Laboral	Optimiza el tiempo del trabajo para que realice mejor las cosas	7. Usted considera que el personal administrativo optimiza el tiempo del trabajo para que realicen mejor las cosas 8. Usted considera que el personal administrativo cumple con los plazos establecidos para realizar una actividad	
		Demuestra capacidad de trabajo en equipo para que cumplan las tareas	9. Usted considera que el personal administrativo demuestran capacidad de trabajo en equipo para que se cumplan las tareas	
	Desarrollo Personal	Explora los talentos para el incremento de la productividad	10. Usted considera que en la red de salud se exploran los talentos para el incremento de la productividad 11. Usted considera que en el red de salud valoran los talentos para el incremento de la productividad	
		Respetar la identidad para el mejoramiento del clima laboral	12. Usted considera que el personal administrativo respetan la identidad para el mejoramiento del clima laboral 13. Usted considera que en la red de salud existan las mismas oportunidades para el ingreso de personal de diferentes identidades culturales.	

**Anexo 4: Instrumento de Investigación**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**CUESTIONARIO**

“Liderazgo Transformacional Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores  
 Administrativos De La Red De Salud Pichanaki 2020”

**DATOS GENERALES**

Lugar de Encuesta: \_\_\_\_\_  
 Fecha de Encuesta: \_\_\_\_\_  
 Edad: \_\_\_\_\_

Sexo   
 Masculino   
 Femenino

**Instrucciones:** A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal, marcando con una (X), la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala valorativa:

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

**PARTE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

<b>DIMENSION: SATISFACCION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Usted considera que los directivos exigen las mejores condiciones laborales para un buen trabajo del personal					
2. Usted considera que el personal administrativo siente conformidad de las condiciones laborales que se presentan en la red de salud para un buen trabajo					
3. Usted considera que el personal administrativo siente conformidad de lo que recibe a cambio de su trabajo en la red de salud					

<b>DIMENSION: ESFUERZO EXTRA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4. Usted participa de actividades extras realizadas en la red de salud para un buen desempeño					
5. Usted considera que se reconoce el esfuerzo de su labor en la red de salud para un buen desempeño					
6. Usted considera que el personal se siente identificado con la labor que realiza en la red de salud					

<b>DIMENSION: EFECTIVIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. Usted considera que los directivos demuestran capacidad para que se cumplan las metas					
8. Usted considera que el personal administrativo demuestran capacidad para que se cumplan las metas					
9. Usted considera que los directivos utilizan los recursos asignados para que se cumplan las metas					
10. Usted considera que el personal administrativo utilizan los recursos asignados para que se cumpla las metas					

## PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL

<b>DIMENSION: CAPACIDAD DE TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. Usted considera que el personal administrativo demuestra aptitudes para que realicen su trabajo en la red de salud					
12. Usted considera que el personal administrativo demuestra vocación de servicio para que realicen su trabajo					
13. Usted considera que el personal administrativo cumplen con las exigencias del trabajo para un buen desempeño					

<b>DIMENSION: EFICIENCIA LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. Usted considera que el personal administrativo optimiza el tiempo del trabajo para que realicen mejor las cosas					
15. Usted considera que el personal administrativo cumple con los plazos establecidos para realizar una actividad					
16. Usted considera que el personal administrativo demuestran capacidad de trabajo en equipo para que se cumplan las tareas					

<b>DIMENSION: DESARROLLO PERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. Usted considera que en la red de salud se exploran los talentos para el incremento de la productividad					
18. Usted considera que en la red de salud valoran los talentos para el incremento de la productividad					
19. Usted considera que el personal administrativo respeta la identidad para el mejoramiento del clima laboral					
20. Usted considera que en la red de salud existan las mismas oportunidades para el ingreso de personal de diferentes identidades culturales.					

Gracias por su Atención

## Anexo 5: Constancia de su Aplicación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pichanaki, 31 de Agosto del 2022

CARTA N° 356-GR./DRS./RSPKI/ADM

Señor:  
**BACH. EN ADM. Y SIST. INOCENTE HINOJOSA MARISOL LUZ**  
**BACH. EN ADM. Y SIST. GUTIERREZ VELASQUEZ DEYSI JULIA**  
 RESPONSABLES EN LA REALIZACION DE LA TESIS  
 Pichanaki

**ASUNTO : REMITO CARTA DE CONFORMIDAD DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

*Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, viendo la realización y aplicación del Instrumento de Investigación en los Trabajadores que están adscritos a la **RED DE SALUD PICHANAKI**, a través de los ítems de estudio que tiene como finalidad medir **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD PICHANAKI**, Provincia de Chanchamayo, Departamento de Junín; cabe señalar que el instrumento fue respondido teniendo en cuenta la escala Likert, con una puntuación que oscila de 1 a 5, donde 1=Totalmente en Desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo, 4=De Acuerdo y 5=Totalmente De acuerdo, calificando al reactivo respecto al Interés de las variables e dimensiones.*

*Sin otro en particular, me despido de usted muy cordialmente.*

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
 RED DE SALUD PICHANAKI  
 LIC. ARIAN EDSON DAZO ROMANILASTRANI  
 OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
 CLAD 25416

## Anexo 6: Confiabilidad y Validez del Instrumento

### Confiabilidad del Instrumento

#### Variable Liderazgo Transformacional

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	10

---

#### Variable Desempeño Laboral

---

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	10

---

## Validación del Instrumento:

**INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Mg. Ricardo Franz Villanca Espíritu	Docente universitario – UPLA	Mg. Licenciado en Administración	Inocente Hinojosa Marisol Luz Gutierrez Velasquez Deysi Julia

## II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %				
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100	
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																		X			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																		X			
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																X					
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	X				
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																X					
8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																	X				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X				
TOTAL PARCIAL																	24 0	51 0				
TOTAL		750																				

## III. PROMEDIO DE VALORACION:

$$750/9 = 83.33$$

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD

.....Se considera para su aplicación.....

.....

.....

LUGAR Y FECHA	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Pichanaki, 15/07/2022	70417359	 ..... MG. RICARDO FRANZ VILLANCA ESPÍRITU CLAD : 14029 DOCENTE: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	950501520

**INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Titulo del Informante	Autor del Instrumento
Mtro. Franco Jesus Torres Ruiz	Coordinador de la Sección de Mediación e Inserción Laboral - UPLA	Maestro en Administracion, Mención Talento Humano	Inocente Hinojosa Marisol Luz Gutierrez Velasquez Deysi Julia

## II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %			
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																X				
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																	X			
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																X				
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																	X			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X			
TOTAL PARCIAL																	40	34			
TOTAL		740																			

## III. PROMEDIO DE VALORACION:

$$740/9 = 82.20$$

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD

.....Ingres a la valoración muy buena para su aplicación.....

.....

.....

LUGAR Y FECHA	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Pichanaki, 20/07/2022	44775480		950659139

**INSTRUMENTO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o nombre de la Institución donde Labora	Grado o Título del Informante	Autor del Instrumento
Mtro. Omar Arturo Vivanco Núñez	Docente Universitario - UPLA	Maestro en Administración estratégica de negocios	Inocente Hinojosa Marisol Luz Gutierrez Velasquez Deysi Julia

**II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

Indicadores	Criterios	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy bueno %				Excelente %				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 a 100	
1. CLARIDAD	Esta formulado por lenguaje apropiado																	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables															X						
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos																X					
4. ORGANIZACION	Existe en orden Lógico																	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada																X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema														X							
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos															X						
8. COHERENCIA	Relaciona variables dimensiones e indicadores																	X				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X				
TOTAL PARCIAL																15 0	24 0	34 0				
TOTAL		730																				

## III. PROMEDIO DE VALORACION:

$$730/9 = 81.11$$

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD

.....por las características del cuestionario se puede considerar aplicable

.....

.....

LUGAR Y FECHA	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Pichanaki, 13/07/2022	43634571		938790175

## Anexo 7: Data de Procesamiento de Datos

Ítems sujetos	Liderazgo Transformacional													TOTAL
	1	2	3	SUB TOTAL	4	5	6	SUB TOTAL	7	8	9	10	SUB TOTAL	
	Satisfacción				Esfuerzo extra				Efectividad					
1	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	3	4	11	37
2	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	3	4	11	33
3	1	2	3	6	2	2	2	6	2	2	3	2	7	19
4	3	3	4	10	2	3	4	9	4	3	2	3	8	27
5	4	3	3	10	3	3	4	10	4	4	2	3	9	29
6	2	4	2	8	2	4	2	8	2	4	3	2	9	25
7	2	5	2	9	3	4	2	9	2	4	3	2	9	27
8	1	4	2	7	2	4	2	8	3	4	2	2	8	23
9	1	4	2	7	2	4	2	8	2	5	2	2	9	24
10	4	2	2	8	2	5	4	11	4	5	2	2	9	28
11	5	2	2	9	2	4	4	10	4	4	2	3	9	28
12	4	4	5	13	3	4	3	10	2	4	3	2	9	32
13	4	5	3	12	2	4	2	8	5	5	2	2	9	29
14	4	4	3	11	2	3	2	7	5	5	2	2	9	27
15	4	4	2	10	4	4	4	12	5	3	3	1	7	29
16	4	3	1	8	3	5	2	10	2	1	1	1	3	21
17	5	1	1	7	5	1	5	11	3	2	2	5	9	27
18	5	1	1	7	1	1	5	7	3	2	2	5	9	23
19	4	4	2	10	3	4	2	9	5	4	2	2	8	27
20	5	4	4	13	3	4	2	9	5	4	2	4	10	32
21	5	5	3	13	4	5	3	12	5	5	4	4	13	38
22	1	3	5	9	1	3	3	7	4	4	2	2	8	24
23	2	3	1	6	2	4	1	7	4	4	2	3	9	22
24	2	4	2	8	2	2	3	7	5	4	1	1	6	21
25	4	4	2	10	3	3	4	10	4	3	2	4	9	29
26	4	4	2	10	3	4	4	11	4	2	3	4	9	30
27	4	4	2	10	3	4	2	9	4	3	2	2	7	26
28	3	3	2	8	2	3	2	7	4	2	2	2	6	21
29	4	4	3	11	3	1	3	7	4	2	3	3	8	26
30	4	4	3	11	4	4	4	12	5	3	3	2	8	31
31	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	4	13	40
32	4	4	3	11	4	3	3	10	5	3	3	3	9	30
33	4	4	3	11	4	3	3	10	5	3	3	3	9	30
34	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	3	3	10	33
35	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	1	3	8	31
36	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	3	3	9	28
37	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	2	3	9	32

38	4	4	3	11	4	4	3	11	5	2	2	3	7	29
39	4	4	3	11	4	4	3	11	4	2	2	3	7	29
40	4	4	3	11	5	4	3	12	4	4	2	3	9	32
41	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	2	3	9	31
42	3	4	3	10	4	4	3	11	5	3	3	3	9	30
43	3	4	3	10	4	4	3	11	4	3	3	2	8	29
44	4	4	3	11	5	3	4	12	5	4	3	4	11	34
45	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3	3	9	29
46	4	3	3	10	4	3	3	10	5	3	3	3	9	29
47	2	3	2	7	4	2	2	8	4	2	2	2	6	21
48	4	3	3	10	4	3	3	10	5	3	3	3	9	29
49	2	3	2	7	4	2	2	8	4	2	2	2	6	21
50	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3	3	9	29
51	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3	3	9	29
52	4	4	3	11	4	3	4	11	5	4	3	4	11	33
53	4	3	3	10	4	3	3	10	5	3	3	3	9	29
54	2	3	2	7	3	2	3	8	4	3	2	2	7	22
55	3	4	3	10	3	2	2	7	4	3	2	2	7	24
56	4	3	2	9	3	3	3	9	4	4	2	2	8	26
57	2	3	2	7	2	3	2	7	4	2	1	3	6	20
58	1	2	2	5	2	1	1	4	3	1	1	2	4	13
59	3	4	3	10	4	2	2	8	4	2	3	3	8	26
60	3	4	3	10	4	2	2	8	4	2	3	3	8	26
61	3	4	3	10	5	2	2	9	5	2	3	3	8	27
62	3	2	3	8	2	1	2	5	5	3	2	2	7	20
63	2	3	3	8	2	1	3	6	5	2	2	2	6	20
64	3	2	3	8	2	1	2	5	4	2	2	1	5	18
65	2	2	3	7	2	2	2	6	4	2	3	1	6	19
66	2	2	2	6	3	1	1	5	5	1	1	1	3	14
67	4	4	3	11	5	2	4	11	5	3	3	3	9	31
68	4	4	3	11	4	3	4	11	4	3	3	3	9	31
69	4	4	3	11	4	2	4	10	4	3	3	3	9	30
70	4	4	3	11	4	3	3	10	5	3	2	2	7	28
71	3	4	3	10	4	3	3	10	5	3	2	2	7	27
72	3	4	3	10	4	3	3	10	4	3	2	2	7	27
73	4	4	3	11	5	4	4	13	4	4	3	4	11	35
74	2	3	3	8	2	2	1	5	4	3	2	2	7	20
75	3	2	2	7	3	2	2	7	5	3	3	1	7	21
76	2	2	3	7	3	2	2	7	4	3	2	2	7	21
77	3	2	2	7	3	2	1	6	5	2	2	3	7	20
78	1	2	3	6	2	2	2	6	4	2	1	1	4	16
79	4	4	3	11	4	3	4	11	4	4	3	3	10	32

80	4	4	3	11	4	3	4	11	4	4	3	3	10	32
81	4	4	2	10	4	4	3	11	5	4	1	3	8	29
82	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2	2	8	28
83	4	3	3	10	4	3	4	11	3	3	4	4	11	32
84	4	4	3	11	5	3	4	12	5	4	3	3	10	33
85	3	4	2	9	3	3	3	9	4	3	2	2	7	25
86	4	4	2	10	4	3	3	10	5	3	3	3	9	29
87	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	3	3	10	35
88	4	4	3	11	4	4	4	12	4	3	1	3	7	30
89	3	4	2	9	4	3	3	10	4	3	2	2	7	26
90	3	4	2	9	4	3	3	10	5	3	2	2	7	26
91	2	2	3	7	2	1	3	6	5	3	2	3	8	21
92	3	2	2	7	3	1	2	6	4	2	1	2	5	18
93	3	3	3	9	2	1	2	5	5	3	2	3	8	22
94	3	3	2	8	2	1	3	6	5	2	1	2	5	19
95	2	2	2	6	3	1	2	6	4	2	1	3	6	18
96	4	4	2	10	4	4	3	11	4	3	2	1	6	27
97	4	4	2	10	5	4	3	12	4	3	2	2	7	29
98	4	4	2	10	4	4	3	11	5	3	2	2	7	28
99	2	3	3	8	3	2	3	8	5	3	2	3	8	24
100	3	3	2	8	2	2	2	6	4	4	2	2	8	22

Ítems	Desempeño Laboral													SUB TOTAL	TOTAL				
	11	12	13	SUB TOTAL			14	15	16	SUB TOTAL						17	18	19	20
Sujetos	Capacidad de trabajo			SUB TOTAL			Eficiencia Laboral			SUB TOTAL				Desarrollo Personal				SUB TOTAL	TOTAL
1	4	2	4	10			4	4	4	12				2	4	4	4	12	34
2	4	4	4	12			4	3	4	11				4	4	2	5	11	34
3	1	2	1	4			1	2	2	5				2	1	2	1	4	13
4	3	4	4	11			4	4	4	12				4	5	4	4	13	36
5	5	4	5	14			5	4	4	13				4	4	3	5	12	39
6	3	5	4	12			4	4	5	13				4	3	4	4	11	36
7	2	4	4	10			5	4	4	13				5	2	4	5	11	34
8	2	3	4	9			5	4	4	13				5	1	4	5	10	32
9	2	2	4	8			5	4	5	14				5	1	4	5	10	32
10	5	1	4	10			4	2	3	9				4	5	4	4	13	32
11	4	2	4	10			5	2	2	9				4	4	4	5	13	32
12	4	3	5	12			5	4	4	13				4	5	4	4	13	38
13	4	4	5	13			5	2	4	11				4	3	3	4	10	34
14	4	4	5	13			5	2	4	11				5	4	4	4	12	36
15	4	5	5	14			5	5	4	14				5	2	4	4	10	38
16	4	5	4	13			5	2	4	11				3	2	3	5	10	34

17	1	5	5	11	5	5	5	15	5	1	1	5	7	33
18	1	5	5	11	5	5	5	15	5	1	1	5	7	33
19	5	4	4	13	5	3	4	12	3	4	2	5	11	36
20	5	5	4	14	4	5	3	12	4	4	4	5	13	39
21	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	15	44
22	5	4	4	13	5	4	5	14	5	3	2	5	10	37
23	5	3	4	12	5	3	4	12	5	4	2	5	11	35
24	5	1	5	11	5	3	5	13	5	2	1	5	8	32
25	5	3	4	12	4	5	4	13	4	4	4	5	13	38
26	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	12	35
27	4	2	4	10	4	3	4	11	4	4	3	5	12	33
28	4	2	4	10	5	3	4	12	4	4	4	4	12	34
29	4	3	3	10	4	3	3	10	3	4	4	4	12	32
30	5	3	4	12	4	4	4	12	4	5	4	4	13	37
31	5	4	4	13	5	1	5	11	5	5	5	5	15	39
32	4	3	3	10	5	4	4	13	3	3	3	4	10	33
33	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	3	5	11	33
34	4	3	3	10	4	4	2	10	3	4	4	5	13	33
35	4	4	3	11	5	4	4	13	3	3	4	5	12	36
36	5	3	4	12	4	4	4	12	3	3	3	5	11	35
37	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	4	4	12	35
38	5	4	5	14	5	4	4	13	3	3	4	3	10	37
39	4	3	4	11	5	4	4	13	3	3	4	3	10	34
40	3	4	4	11	5	4	3	12	4	4	4	5	13	36
41	3	4	5	12	5	4	3	12	4	4	4	5	13	37
42	4	3	4	11	5	4	4	13	3	3	4	4	11	35
43	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	4	4	11	34
44	5	4	4	13	4	4	4	12	4	3	4	5	12	37
45	4	2	4	10	4	4	4	12	3	3	4	4	11	33
46	5	2	4	11	5	4	4	13	3	3	4	5	12	36
47	4	3	4	11	4	3	4	11	4	2	4	4	10	32
48	5	3	4	12	5	3	4	12	4	3	4	5	12	36
49	5	3	4	12	5	3	4	12	4	2	4	5	11	35
50	4	3	4	11	5	3	4	12	4	3	4	5	12	35
51	4	2	4	10	4	3	4	11	3	3	3	4	10	31
52	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	4	5	13	35
53	5	3	4	12	4	4	4	12	3	3	4	5	12	36
54	5	3	4	12	5	3	4	12	3	2	1	5	8	32
55	4	2	4	10	5	4	4	13	2	2	1	5	8	31
56	4	2	4	10	5	2	5	12	3	2	1	5	8	30
57	5	2	4	11	5	3	5	13	3	2	1	4	7	31
58	4	3	5	12	5	2	5	12	2	1	1	5	7	31
59	4	3	3	10	4	4	4	12	3	2	3	5	10	32
60	5	4	4	13	3	2	3	8	4	4	3	2	9	30
61	5	4	4	13	5	4	4	13	3	2	3	5	10	36

62	4	3	4	11	5	4	5	14	3	2	2	5	9	34
63	5	2	4	11	5	3	4	12	4	2	3	4	9	32
64	5	2	4	11	5	2	5	12	4	2	2	5	9	32
65	4	2	4	10	4	2	5	11	4	2	1	5	8	29
66	4	1	5	10	5	1	4	10	5	1	1	5	7	27
67	5	4	3	12	5	4	4	13	4	3	4	5	12	37
68	4	4	3	11	5	4	4	13	4	3	5	4	12	36
69	5	3	3	11	4	4	4	12	4	3	4	4	11	34
70	4	3	4	11	5	4	4	13	3	3	3	4	10	34
71	4	3	4	11	5	4	4	13	3	2	3	5	10	34
72	5	3	4	12	4	4	4	12	3	2	3	4	9	33
73	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	4	5	13	36
74	5	2	4	11	4	2	4	10	3	1	2	5	8	29
75	5	3	5	13	4	3	5	12	4	1	2	4	7	32
76	5	2	5	12	4	3	4	11	4	2	1	5	8	31
77	5	3	5	13	4	2	5	11	3	1	2	4	7	31
78	5	2	4	11	4	2	4	10	4	1	2	5	8	29
79	4	4	4	12	5	4	4	13	4	3	4	5	12	37
80	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	4	10	34
81	5	3	4	12	5	4	4	13	3	5	4	5	14	39
82	4	3	4	11	4	4	4	12	3	4	4	4	12	35
83	3	4	5	12	4	4	3	11	3	4	5	3	12	35
84	4	4	4	12	5	4	4	13	4	3	4	4	11	36
85	4	3	4	11	4	4	5	13	3	3	4	4	11	35
86	4	3	4	11	5	3	3	11	3	3	3	5	11	33
87	4	4	3	11	5	4	2	11	3	4	4	5	13	35
88	4	4	2	10	4	4	4	12	3	3	4	4	11	33
89	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	4	5	12	35
90	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	4	5	12	35
91	5	2	5	12	4	3	5	12	4	2	2	5	9	33
92	4	2	4	10	5	2	4	11	3	2	2	4	8	29
93	5	3	4	12	4	2	4	10	4	2	3	5	10	32
94	4	2	4	10	5	3	5	13	4	2	3	5	10	33
95	5	2	4	11	5	2	5	12	3	2	3	5	10	33
96	4	3	4	11	4	3	4	11	4	2	4	4	10	32
97	4	3	4	11	4	4	4	12	4	2	4	4	10	33
98	4	3	4	11	5	3	4	12	4	2	4	5	11	34
99	5	2	5	12	5	3	4	12	3	2	2	5	9	33
100	5	1	4	10	5	2	5	12	4	2	2	5	9	31

**Anexo 8: Consentimiento Informado**

Yo, Deysi Julia Gutierrez Velásquez identificado con código E11956A, Marisol Luz Inocente Hinojosa bachilleres de la Carrera de Administracion y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, con la tesis titulada: “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos de la Red de Salud Pichanaki 2020”.

Declaramos bajo juramento que:

“Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes”.

“La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Tesis”.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

Satipo setiembre 2022.

**Anexo 9: Fotos de la Aplicación del Instrumento**





