



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transaccional y su relación con el desempeño laboral
en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Flores Hernandez, Luis Fernando (orcid.org/0000-0003-4293-8016)

Navarrete Navarrete, Luis Sheder Jeanpaul (orcid.org/0000-0001-5496-1569)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organización

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi esposa e hijos por ser mi motivación para continuar esforzándome en las diferentes etapas de mi vida profesional, así también a mis padres por su apoyo continuo para culminar mi etapa universitaria.

Luis Flores

Esta tesis está dedicada a mi padre, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo. También está dedicado a mi madre, quien me enseñó que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez.

Sheder Navarrete

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme las fuerzas para continuar y vencer cada obstáculo que se me ha presentado, agradezco también a la universidad cesar vallejo por acogerme y darme la oportunidad de obtener mi título profesional por el que me eh esforzado. A mi esposa Kattherine por su apoyo constante, a mi madre Gicela y mi padre Manuel por entregarme lo más valioso que es la educación lo que soy es gracias a ellos. A mi asesor de tesis Jardiel Paredes por su tiempo brindado, sus conocimientos transmitidos y por su aliento.

Luis Flores

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

Sheder Navarrete

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad liderazgo transaccional y desempeño laboral	14
Tabla 2 Relación entre liderazgo transaccional y desempeño laboral	15
Tabla 3 Prueba de correlación Rho de Spearman entre liderazgo transaccional y desempeño de la tarea	16
Tabla 4 Prueba de correlación Rho de Spearman entre liderazgo transaccional y calidad de vida laboral	17
Tabla 5 Prueba de correlación Rho de Spearman entre liderazgo transaccional y evaluación del desempeño	18

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022 y como objetivos específicos. Materiales y métodos: El estudio tipo básico, nivel relacional, diseño transversal, no experimental, de enfoque cuantitativo, se consideró una muestra de 122 colaboradores. Resultados: Los resultados demuestran que existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral ($p=0.017$), además se encontró una correlación positiva y media con las dimensiones desempeño de la tarea ($p=0.021$), calidad de vida laboral ($p=0.034$) y evaluación del desempeño ($p=0.028$) y una fuerza de asociación de 0.527 positiva y de correlación media. Conclusión: se puede concluir que el liderazgo transaccional se relaciona con el desempeño laboral, además que el liderazgo tiene una correlación con el desempeño de la tarea, calidad de vida laboral y la evaluación del desempeño, ese necesario que las autoridades en jefe tomen en cuenta una correcta retribución por logro en sus colaboradores para incrementar el desempeño de forma óptima.

Palabras clave: liderazgo transaccional, desempeño laboral, colaboradores

Abstract

Objective: To determine the relationship between transactional leadership and job performance in the administrative direction of the Regional Hospital of Ica 2022 and as specific objectives. **Materials and methods:** The basic type study, relational level, cross-sectional design, non-experimental, quantitative approach, a sample of 122 collaborators was considered. **Results:** The results show that there is a significant relationship between transactional leadership and job performance ($p=0.017$), in addition, a positive and medium correlation was found with the dimensions of task performance ($p=0.021$), quality of work life ($p=0.034$) and performance evaluation ($p=0.028$) and a strength of association of 0.527 positive and medium correlation. **Conclusion:** it can be concluded that transactional leadership is related to work performance, in addition that leadership has a correlation with task performance, quality of work life and performance evaluation, it is necessary that the authorities in chief take into account a correct remuneration for achievement in its collaborators to increase performance optimally.

Keywords: transactional leadership, job performance, employees

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en los entornos laborales se resalta el papel del liderazgo transaccional, el mismo que es un proceso que se presenta en la relación entre los líderes y seguidores, donde el primer esta caracterizado por una persona con valores, carisma y fuertes convicciones por lo cual sus seguidores pueden identificarse con él, deseando imitar sus logros y actitudes. Es en ese sentido que las empresas actualmente tienen como exigencia profesional a trabajadores con integridad, ser capaces de cubrir las necesidades de la empresa, con alta eficiencia y competitividad en sus funciones, este aspecto es crucial para el éxito de una organización o empresa, porque el hecho de tener infraestructura, tecnología y ambientes adecuados no es suficiente, es necesario tener recursos humanos competentes que se adapten a las nuevas exigencias y presión del mercado actual (Silva et al., 2016)

A nivel global se ha identificado que el Perú está ubicado en el puesto 77 de 132 países y el número 10 en Latinoamérica de acuerdo al Índice Global de Talento y Competitividad 2020 (GTCI The Global Talent Competitiveness Index, 2020). Este índice mide como los países, ciudades crecen en relación al talento humano, como impulsan su empeño y liderazgo para desarrollar el crecimiento en las empresas.

Asimismo, en el pilar de eficiencia de negocios del Índice de competitividad Global (ICG, 2020) donde se mide la economía, producción, desempeño y eficacia en prácticas de gerencia, en primer lugar, se encuentra a Dinamarca a nivel mundial, en el entorno latinoamericano Chile es el mejor posicionado, el Perú se encuentra en el puesto 50 a nivel global, dejando una preocupante realidad entorno a este desempeño

En esa misma línea, en un estudio realizado por Cárcamo et al. (2017) donde analizan el estilo de liderazgo ejercido por profesionales del sector salud chilenos, se encontró que en su mayoría prefieren el tipo transaccional, donde resalta la recompensa y el análisis individual y este estilo de liderazgo es más frecuente en el sexo femenino.

Asimismo, Quintero (2017) en su análisis sobre el liderazgo en una institución de salud de la ciudad de Huila, pudo identificar el recurso humano tuvo en conciencia la importancia del desarrollo de este factor, presentó adecuados niveles de

pertenencia y conocimientos sobre su entidad, con ello se pudo realizar el logro de metas en cada individuo. A través de las condiciones y relaciones interpersonales entre los miembros de la institución pudieron cumplir con sus metas de trabajo y realizar los objetivos que la gerencia planteó.

En el Hospital Regional de Ica, se viene dando problemas con la formación de conducta laboral por ello se busca mejorar el funcionamiento gremial de los ayudantes dentro del área administrativa usando las funcionalidades primordiales del liderazgo transaccional en la dirección administrativa y mejorar su desempeño laboral.

En consecuencia se plantearon los problemas de investigación, como problema general: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022? y como problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño de la tarea en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022?, 2) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la calidad de vida laboral en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022?, 3) ¿Cuál es la relación entre liderazgo transaccional y la evaluación del desempeño en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022?. De igual manera se planteó como hipótesis: Existe relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022.

Asimismo, el presente estudio se justifica debido a la importancia que radica en el liderazgo y como ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, además de favorecer el desarrollo de la organización, implementaciones de estrategias y nuevas tecnologías que puedan potenciar a los miembros (Riquelme et al., 2020). La identificación de esta relación, es crucial para incrementar los niveles de desempeño laboral, el liderazgo genera valores y promueve el desarrollo, motivan las acciones con responsabilidad y fortalece el compromiso de los individuos con su institución (Eliyana et al., 2019). Asimismo, con la creación o adaptación de los instrumentos utilizados quedarán para consulta o para el uso en otras investigaciones siendo de aporte metodológico.

Por lo mencionado se planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la dirección administrativa del

Hospital Regional de Ica 2022 y como objetivos específicos, 1) Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño de la tarea en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022, 2) Hallar la relación entre el liderazgo transaccional y la calidad de vida laboral en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022, 3) Determinar la relación entre liderazgo transaccional y la evaluación del desempeño en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022. De igual manera se planteó como hipótesis: Existe relación entre liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se analizan las investigaciones realizadas, en el ámbito internacional como menciona Purwanto et al. (2020), donde analizaron el efecto que presenta el liderazgo transaccional en la performance de trabajadores de una institución de salud en la provincia de Java, el estudio fue transversal dirigido a 120 individuos. Basados en los resultados encontrados se evidenció que el liderazgo transaccional tuvo un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, además se encontró buenos resultados en consulta, participación y delegación de funciones, también en el desempeño laboral en la asistencia, cooperación, calidad de servicio, actitud y conocimientos.

Del mismo modo Lee et al. (2020), buscaron demostrar como el liderazgo transaccional y transformacional influyen en el desempeño laboral. El estudio fue transversal, no experimental dirigido a 500 empleados en Malasia, los resultados demostraron que el liderazgo transaccional pudo fomentar en los empleados un comportamiento más óptimo, mejorando su desempeño a través de la supervisión. Este tipo de liderazgo prioriza el buen desarrollo de los empleados en sus diversas actividades logrando así un incremento en sus actividades y desempeño laboral general.

Igualmente, para Diah et al. (2019), en su investigación donde buscaron analizar y explicar la influencia del liderazgo en el desempeño de empleados. El estudio fue de tipo correlacional, transversal dirigido a 140 individuos en Indonesia. Posterior a la recolección, orden y análisis de los datos, se pudo determinar que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral en los empleados que participaron de la investigación, además se encontró que la motivación también tuvo influencia en el desempeño. Los autores pueden concluir que, si el liderazgo transaccional se respalda con una alta motivación en los empleados, la empresa o institución puede mejorar consistentemente en sus tareas y la acción en el desempeño puede ser significativa.

Asimismo, Saravo et al. (2017), en su investigación buscaron evaluar los estilos de liderazgo transaccional y transformacional y el rendimiento en personal de una institución de salud. El estudio fue transversal, no experimental dirigido a 57 individuos en una institución de salud alemana. Posterior al análisis de los hallazgos

se encontró que el desempeño se pudo incrementar en un 15%, así mismo el rendimiento en habilidades transaccionales como el control activo, recompensa, apreciación, motivación inspiradora se incrementaron en un 4%. Los resultados encontrados brindan un respaldo al liderazgo transaccional, donde se sugiere su implementación para desarrollar el desempeño y mejorar la performance en los empleados.

De igual manera Fernández (2019) buscó determinar la relación e influencia que tienen el estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral en 40 individuos de una institución en Colombia, el estudio fue transversal, correlacional. Luego de ordenar e interpretar los datos se obtuvo que el liderazgo del tipo transformacional se percibe por los colaboradores en forma de motivación intelectual e inspirativa, mientras tanto el liderazgo del tipo transaccional se presenta en los colaboradores que tienen un desempeño que cubre lo que se espera de ellos, donde la recompensa es parte esencial de un normal desarrollo y logros alcanzable, además de influir en la relación de ambas variables.

Por otro lado, también se analizaron estudios a nivel nacional como el presentado por Espinoza y Santisteban (2017), quienes buscaron determinar la relación entre el liderazgo de estilo transaccional y su influencia en el desempeño laboral en 15 colaboradores de la ciudad de Trujillo, estudio fue transversal, correlacional. Luego del análisis de la información recolectada, los resultados demostraron que los trabajadores manifestaron percibir un liderazgo transaccional alto en su mayoría (80 – 90%). También, se pudo determinar un desempeño laboral en su mayoría alto (73.4%), con estos resultados se comprobó la correlación entre ambas variables ($p < 0.05$) con un índice de correlación de Pearson de 0.830 afirmando así una alta correlación entre las variables.

Del mismo modo Reyes (2018) en su investigación donde buscó determinar la relación entre el liderazgo transaccional y transformacional con la performance laboral en 40 individuos de una entidad educativa en la ciudad de Lima. Se utilizó un enfoque descriptivo, nivel correlacional, transversal, Los resultados demostraron que el liderazgo de tipo transformacional no estuvo relacionado con la comprensión del desempeño, escala de conocimiento, aplicaciones y el desempeño general. En otro aspecto el del tipo transaccional si demostró relación de significancia en escala

comprensiva, desempeño global ($p < 0.05$) pero no con el aspecto conocimiento. Se puede concluir que el liderazgo transaccional estuvo relacionado con el desempeño en los individuos de la entidad educativa en la ciudad de Lima.

Asimismo, Tello (2019), en su estudio donde buscó determinar el liderazgo transaccional y la performance laboral en personal de la provincia de Amazonas, se utilizó la metodología transversal, correlacional. Luego del análisis y determinación de los resultados se evidenció que existe una correlación alta y significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral, además las autoridades gerenciales fueron descritas como líderes, con ambiente laboral adecuado, estimulante para los colaboradores se desempeñen de forma idónea y puedan desarrollarse e identificarse con su institución, buscando el desempeño laboral más óptimo. Finalmente se pudo concluir que existe una correlación positiva, significativa entre el tipo de liderazgo transaccional y el desempeño laboral.

Así también Pérez et al. (2021), en su investigación donde buscaron establecer la relación entre el liderazgo de tipo transaccional y la performance laboral en una institución educativa de la ciudad de Ucayali, el estudio fue transversal, no experimental dirigido a 67 individuos. Luego de análisis los resultados se pudieron evidenciar que no existe correlación entre las variables principales además de un índice negativo (-0,072). Se puede concluir que este tipo de liderazgo influencia sobre todo en el área de recurso humano, perfectamente aplicable a entidades en sus procesos de desarrollo y administrativos, pero no se encontró una significancia estadística con el desempeño laboral.

Los antecedentes revisados en su mayoría demuestran que el liderazgo tiene una influencia generalmente positiva en el desarrollo de los colaboradores, además de ser guía en la entidad, donde recae la responsabilidad en los líderes de la misma, con una buena planificación se pueden alcanzar las metas trazadas y con la aplicación de este estilo de liderazgo es factible cumplir de manera óptima con el desempeño laboral deseado.

En esa misma línea Mañas et al. (2020) mencionan que el liderazgo cumple un rol vital en las organizaciones, los funcionarios líderes lo emplean para cumplir con sus objetivos y lograr su meta, con el estilo que se practica se puede favorecer en los

procesos de evolución del talento humano, incrementar los compromisos con la entidad y lograr un engranaje óptimo entre la empresa y sus colaboradores.

El liderazgo permite como herramienta, desarrollar en su forma máxima el potencial en los trabajadores, comprender aquellas partes que son cruciales para el desarrollo institucional como la integridad, disciplina, valores y compromiso (Fernández, 2008).

Para García et al. (2020), la estrategia que se aplica en los individuos que son partes de una institución, pueden influenciar en su desenvolvimiento óptimo, con un buen estilo de liderazgo se permitirá que las empresas puedan elevar sus niveles de desempeño, con interrelaciones adecuadas, mejor trabajo en equipo y satisfacción laboral percibida, estas características se reflejarán en los resultados obtenidos y el cumplimiento de las metas.

Para Cox et al. (2011), existen 4 tipos de estilos de liderazgos:

Liderazgo directivo: Este estilo generalmente se basa en las posiciones de poder, los comportamientos de los seguidos se reflejan a través del líder, además el mismo es el que fundamenta los objetivos y capacita a sus empleados.

Liderazgo de empoderamiento: Es el estilo mediante el cual se promueven en los colaboradores el desarrollo de su propio liderazgo, donde tengan autonomía y a la vez se desempeñen adecuadamente en su trabajo con los otros miembros.

Liderazgo transformacional: Caracterizado por la promoción de la visión, formación y cambios en los ideales, fomentando las interrelaciones entre los colaboradores a través de una buena comunicación y buscando la inspiración en cada uno de ellos.

Liderazgo transaccional: Es aquel donde se buscan conformar tratos, monitoreando transacciones entre los individuos, todo ello basado en una respuesta hacia las recompensas de acuerdo a la labor de cada miembro.

Para Quezada (2014) las principales ventajas que son el beneficio en común, el trabajo valorado y el llevar de forma positiva el logro de objetivos planteados. Por otra parte, las desventajas que se pueden encontrar son: la gestión de forma pasiva de los líderes y las relaciones que se desarrollan entre el líder y los colaboradores se pueden volver impersonales.

Asimismo, Robbins et al. (2013), menciona que el liderazgo transaccional presenta tres dimensiones:

Recompensa contingente: caracterizada por el intercambio entre las recompensas que se van a recibir a través del esfuerzo empleado, el colaborador es recompensado por su buena performance, reconociendo sus logros alcanzados y es principalmente desarrollo por pre acuerdos entre las partes.

Administración por excepción (activa): se caracteriza por la observación y búsqueda de los incumplimientos de las normas establecidas, se desarrolla a través de acciones que buscan corregir los errores que se puedan cometer, el no cumplir con el estándar de la empresa.

Administración por excepción (pasiva): se desarrolla principalmente cuando los estándares propios de la organización no son cumplidos, se tomarán en ese caso las medidas de corrección pertinentes al final del proceso que se este ejecutando.

Por otro lado, el desempeño laboral, son las capacidades que presenta un individuo dentro de la organización, es representado por la disposición, competitividad y los logros en sus actividades (Benavides, 2002).

Cada individuo, se desarrolla de acuerdo a las capacidades que posee, los trabajadores en ese sentido buscan mejorar sus principales logros, desarrollándose de forma autónoma, a través del apoyo de la empresa, en las condiciones laborales, interrelaciones, estos logros se verán repercutidos en la organización, cumpliendo con sus metas y logrando sus objetivos programados.

Para Chiavenato (2007) evaluar el desempeño genera beneficios a corto y largo plazo, donde los principales beneficiarios son los colaboradores, gerencia y la organización.

Beneficios en la gerencia:

Proporciona medios para obtener mejores estándares en el desempeño de sus trabajadores, permite una comunicación más fluida, buscando la comprensión de los colaboradores y autoanalizando su propia labor.

Beneficios para el colaborador

Reconocimiento de las reglas en la entidad, identificación de las competencias, logros que debe alcanzar y el desempeño que la organización busca en ellos, reconoce la expectativa que su líder tiene sobre su performance y analiza sus

virtudes y defectos. Asimismo, identifica las acciones tomadas por los líderes para el mejoramiento del desempeño a través de capacitación, intervenciones de desarrollo y las acciones que los propios colaboradores deben desempeñar para cubrir sus falencias y buscar el crecimiento laboral.

Beneficios para la institución

Examinar los potenciales humanos, en plazos cortos, medianos, largos, delimitando y definiendo las participaciones en los colaboradores. Identificación de los empleados, para su mejoramiento en áreas específicas para su reconocimiento de logros.

De acuerdo a Robbins (2017) el desempeño laboral se puede dividir en tres dimensiones:

Desempeño de la tarea, es el cumplimiento de la obligación, responsabilidad para la producción, crecimiento y logros en la institución, las tareas generalmente son asignadas desde el inicio de labores. Para Chiavenato (2008), los trabajadores durante el desempeño de sus tareas pueden interrelacionarse, tener flexibilidad, creatividad y desarrollar empatía con sus congéneres, estas características le proporcionan un mejor desarrollo en lo personal y laboral.

Calidad de vida laboral, es la satisfacción que percibe el colaborador a través del cumplimiento de sus necesidades y sus expectativas, ello va afectar su actitud y comportamiento en la empresa, la productividad y motivación con la cual realizan sus actividades (Chiavenato, 2009).

Evaluación del desempeño laboral

El análisis del desempeño, es la apreciación del potencial que el colaborador demuestra en sus actividades, sirve para el reconocimiento, estimulación y juzgamiento de los valores, excelencia y las cualidades que los colaboradores demuestran (Chiavenato, 2009). Para Louffat (2013), evaluar el desempeño es un proceso mediante el cual se fomenta administrar correctamente el potencial del trabajador, mide su eficacia de forma periódica, la eficiencia mediante la cual realiza y cumple con sus actividades.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica, es aquella que tiene como función la solución de problemas que se pueden identificar y aporta conocimientos científicos.

Diseño de investigación: No experimental, debido a que no habrá intervención por parte del investigador; transversal, porque las variables serán analizadas en una sola ocasión; enfoque cuantitativo porque los datos fueron analizados mediante comprobación de hipótesis y el uso de herramientas estadísticas. (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel correlacional, porque busca determinar la relación entre dos variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

- Variable independiente: Liderazgo transaccional
- Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Liderazgo transaccional**

Definición conceptual

Se define como una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones

Definición operacional

Es el nivel de liderazgo encontrado a través del uso de cuestionario y las respuestas que brinda el personal.

Dimensión: Recompensa contingente:

Indicadores

Grado de Negociación con el personal.

Nivel de satisfacción

Nivel de motivación del personal.

Dimensión: Administración por excepción (activa).

Indicadores

Grado de detención de las Desviaciones de las reglas.

Nivel de control del líder.

Grado de Interés del líder

Dimensión: Administración por excepción (pasiva)

Indicadores

Grado de detención divergencias

Grado de Medidas correctivas

Nivel de controles

Escala de medición

Cualitativa - Ordinal

• **Desempeño laboral**

Definición conceptual

Capacidad que tienen los individuos dentro de una organización o entidad, se representa por la competencia, disponibilidad, logros y actitudes que presenta al cumplir sus labores.

Definición operacional

Es el nivel de desempeño laboral encontrado a través del cuestionario y las respuestas que brinda el personal encuestado.

Dimensión desempeño de la tarea

Indicadores

Tipos de responsabilidad

Grado de compromiso

Tipos de resultados

Dimensión calidad de vida laboral

Indicadores

Tipos de estimulación

Nivel de Creatividad

Grado de bienestar

Dimensión evaluación del desempeño

Indicadores

Tipos de competencias

Formas de evaluación

Nivel de crecimiento profesional

Escala de medición

Cualitativa - Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: representa a la totalidad de los casos o individuos que presentan características semejantes entre ellos, van a ser solicitados para conformar un estudio (Arias y Covinos, 2021). La población total son 178 trabajadores administrativos del hospital Regional de Ica.

- **Criterios de inclusión**

Trabajadores que acepten voluntariamente participar del estudio

Trabajadores que no presenten problemas físicos o mentales al momento de la recolección de la información.

Personal que se encuentre en planilla

- **Criterios de exclusión**

Personal este próximo a terminar su contrato

Personal que presente problemas administrativos

Personal menor de 18 años de edad

Muestra: representa un subconjunto de una población, tiene las características similares a la misma, pero es una porción adecuada de la totalidad de los individuos (Hernández y Carpio, 2019).

En donde:

n = N.º de casos a observar o número de encuestas.

N = Tamaño de la población.

Z = Valor obtenido mediante el grado de confianza.

E : Máximo error permisible.

P y q= La varianza en los ítems dicotómicos es igual a pq y la varianza mayor se da cuando $p = q = 0.50$ (la mitad de las personas responde sí y la otra mitad responde no).

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0,5 * 0,5 * 178}{0,05^2 (177) + (1.96)^2 * 0.5 * 0,5}$$
$$= \frac{170.9512}{1.4029} \quad n = 122$$

La muestra finalmente estará comprendida por 122 individuos.

Muestreo:

Probabilístico - aleatorio simple, es aquel muestreo donde todos los individuos de la población tienen la misma probabilidad de ser parte del estudio (Arias y Covinos, 2021).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica a utilizar será la encuesta, la misma que es un grupo de preguntas que es utilizado para la recolección de la información en los individuos que conforman el estudio a desarrollar (Arias y Covinos, 2021).

3.4.2 Instrumento

El instrumento a utilizar fue el cuestionario que son los documentos que se utilizar para recopilar información de forma organizada, conformado por los indicadores de las variables que son parte de la encuesta. (Sarabia y Alconero, 2019).

Para medir el liderazgo fue utilizado un cuestionario de escala tipo Likert, cuenta con 16 ítems, divididos en 3 dimensiones: recompensa contingente, administración por excepción (pasiva), administración por excepción (activa). El instrumento fue validado por Guanilo (2017) a través de juicio de 3 expertos. Para la determinación de la confiabilidad se procedió a realizar una prueba piloto a 30 colaboradores que fueron escogidos de la población de la empresa Servicio Camión Grúa y Montacargas Chancay E.I.R.L, así mismos los datos fueron procesados con el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad. Teniendo como resultado un promedio de 0.789 que significa una alta confiabilidad.

Por otro lado, para evaluar el desempeño laboral se utilizó un cuestionario validado por Serafín (2021), el mismo que cuenta con 3 dimensiones desempeño de la Tarea, calidad de vida laboral y evaluación del desempeño representando un total de 27 ítems. El mismo que fue validado mediante juicio de experto y fue realizado la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach dando como resultado un valor de 0,977 interpretándose, así como una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se realizaron los procesos para la recolección de la información en el hospital regional de Ica, los mismos que fueron realizados en días laborables, exceptuando el día lunes para evitar la sobrecarga y dar

facilidades a los colaboradores de participar del estudio, asimismo la recolección de la información fue realizada a través de cuestionarios digitales. Asimismo, procedió a obtener los permisos necesarios de forma administrativa para realizar todos los procedimientos de forma adecuada, también se contó con la aprobación del comité de investigación de la UCV.

3.6 Método de análisis de datos

Posterior a la recolección de los datos se procedió a crear las bases de datos, de forma ordenada, codificando y tabulando. Fueron consignados valores numéricos para el reconocimiento en el programa estadístico, de acuerdo a lo sugerido por Romero (2001) el análisis se realizó en el software SPSS Statistics ver. 26 con la finalidad de obtener el soporte estadístico.

Asimismo, para la presentación de la estadística descriptiva se conformaron tablas de frecuencia y gráficos de sectores o barras. Para la determinación de la distribución de las variables se utilizó la prueba de Shapiro Wilk por su potencia estadística (Mehmet ,2003). En el caso de determinar la relación significativa se utilizó como prueba estadística la correlación de Spearman, donde un valor de $p < 0.05$ el mismo que será considerado como significativo (Martínez et al., 2009).

3.7. Aspectos éticos

Serán tomados en cuenta los criterios de privacidad, confidencialidad y ética, los cuales están basados en la declaración de Helsinki que dicta estos criterios establecidos para la realización de investigaciones.

De igual forma el anonimato de las personas participantes del estudio será total, esta medida es tomada para resguardar la identidad de las personas. Los datos que en esta investigación que sean recogidos se trataran con el compromiso de no ser manipulados o distorsionados y su uso sea estrictamente académico.

IV. RESULTADOS

A continuación, se exponen los hallazgos encontrados:

Análisis inferencial

Tabla 1

Prueba de normalidad liderazgo transaccional y desempeño laboral

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transaccional	,732	70	,001
Desempeño laboral	,821	70	,000

En la tabla 1 se observa el desarrollo del test de normalidad de Shapiro Wilk, utilizada con la finalidad de establecer la distribución de las variables con los datos recogidos (Mohd&Beem2011). Con el resultado encontrado se puede afirmar que las variables presentan una distribución fuera de la normalidad, debido a que el valor de $p < 0.05$. Con este hallazgo y la naturaleza categórica de las variables se tomó como prueba estadística no paramétrica chi cuadrado de Pearson (Supo, 2014).

Tabla 2*Relación entre liderazgo transaccional y desempeño laboral*

		Desempeño laboral							
		Deficiente		Regular		Elevado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Liderazgo transaccional	Bajo	15	12.3	18	14.7	6	4.9	39	32.0
	Medio	16	13.1	27	22.1	12	9.8	55	45.1
	Alto	13	10.6	2	1.6	13	10.6	28	22.9
	Total	44	36.0	47	38.5	31	25.4	122	100.0

p= 0.017

Entre las variables liderazgo transaccional y desempeño laboral se utilizó como prueba estadística chi cuadrado, donde con un valor de $p=0.017$ se pudo establecer una relación significativa. En ese sentido en aquellos con liderazgo transaccional medio también se presentó un desempeño laboral regular.

Tabla 3

Prueba de correlación Rho de Spearman entre liderazgo transaccional y desempeño de la tarea

Variables	Desempeño de la tarea	
Liderazgo transaccional	Rho	0,162
	ρ	0,021

Nota: Correlación entre variables Fuente: Propia

En la Tabla 3 se observa que existe correlación entre el liderazgo transaccional y el desempeño de la tarea ($p=0.021$) y una fuerza de asociación de 0.162 positiva y de baja correlación.

Tabla 4

Prueba de correlación Rho de Spearman entre liderazgo transaccional y calidad de vida laboral

Variables	Calidad de vida laboral	
Liderazgo transaccional	Rho	0,463
	p	0,034

Nota: Correlación entre variables Fuente: Propia

En la Tabla 3 se observa que existe correlación entre el liderazgo transaccional y calidad de vida laboral ($p=0.034$) y una fuerza de asociación de 0.463 positiva y de correlación media.

Tabla 5

Prueba de correlación Rho de Spearman entre liderazgo transaccional y evaluación del desempeño

Variables	Evaluación del desempeño	
Liderazgo transaccional	Rho	0,527
	ρ	0,028

Nota: Correlación entre variables Fuente: Propia

En la Tabla 5 se observa que existe correlación entre el liderazgo transaccional y evaluación del desempeño ($p=0.028$) y una fuerza de asociación de 0.527 positiva y de correlación media.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal del presente estudio fue establecer la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral, donde se pudo encontrar una relación de significancia entre ambas variables, este hallazgo es similar al encontrado por Lee et al. (2020), quienes evidenciaron que el liderazgo transaccional influye en el desempeño de los colaboradores, fomenta desarrollo adecuado y optimiza sus cualidades a favor de la organización. Del mismo modo Diah et al. (2019), manifiestan que este tipo de liderazgo tiene una implicancia positiva en el desempeño de los trabajadores, mejora su motivación, por ello es necesario que las instituciones o empresas regulen constantemente las tareas y puedan ofrecer incentivos a los empleados para favorecer el desempeño en general.

De igual manera Espinoza y Santiesteban (2017), lograron establecer una relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño en los colaboradores, además evidenciaron que el personal manifestó percibir un liderazgo transaccional alto, se encontraban satisfechos con las recompensas por metas de las cuales eran participes. En esa misma línea, el desempeño laboral encontrado fue alto, con ello se pudo ratificar la gran influencia que presenta este tipo de liderazgo en el desenvolvimiento de los trabajadores. En otro aspecto, Ma y Wang (2018) refieren que el liderazgo transaccional tiene un impacto en la creatividad de los colaboradores, cuando un empleado recibe un trato adecuado y se encuentra satisfecho con las recompensas recibidas por su esfuerzo, se crea un empoderamiento psicológico, este último refuerza la relación que existe en el tipo de liderazgo mencionado y la creatividad. Sin embargo, Chua et al. (2022), refiere que el liderazgo transaccional inhibe la capacidad creativa de los trabajadores, al hacerlos cumplir con sus labores con la finalidad de recibir una recompensa a cambio, por ese motivo ellos pierden la capacidad de innovar al perseguir solo la recompensa ofrecida, el autor también menciona que este tipo de liderazgo tienen otras falencias y presenta al liderazgo transformacional como una mejor opción donde el líder ofrece una visión de cambio, ideales y motivación a través de los valores propios de sus colaboradores.

De acuerdo al primer objetivo específico establecer la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño de la tarea, se encontró que existe una correlación positiva entre ambas variables, este hallazgo se puede comparar con el realizado por Purwanto et al. (2020), quienes pudieron evidenciar la influencia positiva del liderazgo transaccional en el desempeño de los empleados, optimizando la delegación de funciones, incrementando la calidad de los servicios, actitud y los conocimientos que poseen. En contraparte Reyes (2018), no encontró relación entre este liderazgo con el desempeño en los colaboradores, este aspecto se explica porque los trabajadores perciben que su esfuerzo merece una recompensa y al no recibirla conforme a su criterio pueden realizar sus labores deficientemente, es por ello que este tipo de liderazgo tienen ciertas falencias sobre todo en empresas que no cuentan con los suficientes recursos y sus líderes no tienen la experiencia necesaria.

En el segundo objetivo específico, Hallar la relación entre el liderazgo transaccional y la calidad de vida laboral, determinándose así la presencia de una relación entre ambas variables. Este hallazgo se puede comparar con el encontrado por Saravo et al. (2017), demuestran que el liderazgo transaccional ejercido incrementa la calidad de vida laboral, en el sentido de apreciación, motivación, recompensas, mejorando así la performance de los empleados. Un empleado percibe cuando su labor es valorada, en ese aspecto puede incrementar su rendimiento, optimizar sus acciones y fomentar un clima de trabajo armonioso, todas estas características van a permitir a la empresa o institución tener un crecimiento y desarrollo sostenido, compitiendo al más alto nivel y siendo líderes en sus rubros. Para Tello (2019) existe una gran importancia en la capacidad de las entidades para brindar un adecuado ambiente laboral para los colaboradores, refiere que el clima laboral armonioso, las instalaciones con una ergonomía adecuada, líderes proactivos, consecuentes y con experiencia desarrollan el potencial de los trabajadores, le permiten una identificación rápida e incrementan el desempeño laboral.

Por otra parte, en el tercer objetivo específico, se buscó establecer la relación entre liderazgo transaccional y la evaluación del desempeño laboral, encontrándose relación de significancia entre ambas variables, este hallazgo se compara con el determinado por Fernández (2019) quien pudo identificar que el liderazgo sirve de

motivación para los colaboradores tanto de forma intelectual como inspirativa, además el liderazgo transaccional tiene una gran influencia al fomentar el uso de recompensas para incrementar el rendimiento de los empleados. Pérez. (2021) manifiesta la importancia del área de recursos humanos, quienes deben facilitar y apoyar las funciones de los jefes de cada área, se encargan de evaluar, analizar y observar cada condición de los empleados, su desempeño y como se van a desenvolver en el momento del desarrollo de sus actividades, sin embargo, existe un gran déficit en esta área, no se le da la importancia necesaria ni se disponen los recursos necesarios para facilitar sus funciones, además el personal encargado generalmente no tiene el perfil optimo, se encuentran en ocasiones problemas de discriminación, favoritismo o hasta nepotismo, estos problemas tienen una grave injerencia en el desarrollo de la institución y van creando una imagen negativa de la misma, también se verán influenciados el desempeño de todo el personal. Es necesario reivindicar la importancia del área de recursos humanos en el control, evaluación y fomento del desempeño laboral. Por otra parte, Wuryanti y Aldan (2020), manifiestan que el liderazgo transaccional no solo incrementa el desempeño, también lo hace con la motivación, tiene un efecto positivo y significativo en el trabajo sobre todo del área de recursos humanos. Los colaboradores manifestaron sentirse cómodos con los resultados obtenidos, las recompensas recibidas y que ello influía positivamente en su desempeño y les permitía alcanzar metas para el desarrollo personal y de la institución. Por el contrario, Zhang et al. (2020), refiere que el liderazgo transaccional cuando es llevado a cabo por líderes que presentan actitudes negativas y conflictos con los empleados tienen un efecto desfavorable en el desempeño, pero no solo se refleja en esa característica también va influenciar la motivación de los empleados. Es por ello, que los colaboradores asisten a sus instituciones para solo “cumplir” con su trabajo y generalmente se les culpa por su decidía o falta de motivación, sin tomar en cuenta la importancia que tienen los líderes con adecuados perfiles para tomar las riendas de una entidad y fortalecer aquellos aspectos positivos reduciendo las falencias y promocionando el desarrollo personal e institucional.

Por último, Mcclanahan (2019), evidencia la evolución del liderazgo durante los últimos años, menciona que los tipos de liderazgo principalmente desarrollados son aquellos donde el líder ejerce su dominancia y el otro donde sirve de ejemplo, aunque en esta última década se prefiere un liderazgo del tipo dual. La percepción que tienen los colaboradores sobre los líderes tienen una gran influencia en su desempeño, además los propios empleados tienen un efecto positivo o negativo en el líder, por ello este debe tener una experiencia en el manejo de diversas características, principalmente en aquellas organizaciones donde existe una alta carga de estrés y ansiedad por cumplir con las metas trazadas.

V. CONCLUSIONES

Luego del análisis de los resultados se procede con las conclusiones:

Se encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral en el personal administrativo del hospital Regional de Ica, además a menor desempeño transaccional menor desempeño laboral.

Se encontró que existe una correlación positiva y baja entre el liderazgo transaccional y la dimensión desempeño de la tarea.

Se evidenció que existe correlación positiva y media entre el liderazgo transaccional y la calidad de vida laboral.

Finalmente, se encontró que existe correlación positiva y media entre el liderazgo transaccional la dimensión evaluación del desempeño

VI. RECOMENDACIONES

Al personal en jefe, tener en cuenta la influencia del liderazgo transaccional y fomentar las recompensas por logro dentro del equipo de trabajo para fortalecer y reivindicar el desempeño de cada empleado.

La entidad de salud, debe procurar tener a sus empleados en condiciones adecuadas, donde la institución cuente con los recursos necesarios para un desempeño de labores optimo, en ese sentido puede exigir a sus trabajadores una performance mas elevada.

Identificar, aquellos factores que interfieren en el desempeño de los trabajadores como el tipo de contrato, el salario, el horario y la presencia de estrés, un control sobre estos aspectos permitirá un desenvolvimiento, desarrollo y desempeño mas alto en todos los colaboradores.

Promover la comunicación asertiva dentro del personal, formar grupos a través de redes sociales, para compartir experiencias, quejas y otros aspectos que permitan al colaborador identificarse con su empresa, de esta manera el líder tendrá un mayor acercamiento a sus subordinados.

REFERENCIAS

- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación* (1era ed.). Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Bosch, D., (2013). The Impact of Transformational Leadership on Leader-Follower Work Value Congruence. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, 3 (8): 18-31.
- Cárcamo, C. y Rivas, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*, 17(1):70-83. Doi: 10.5294/aqui.2017.17.1.7
- Cardona, P., & Rey, C. (2008). El liderazgo centrado en la misión: cómo lograr el liderazgo en toda la organización. *IESE Occasional Papers*, 4, 3-12.
- Cox, J., Pearce, C. & Sims, H. (2011). Toward a broader leadership development agenda: Extending the traditional transactional – transformational duality by developing directive, empowering, and shared leadership skills. En: S.E. Murphy & R.E. Riggio (Eds.), *The future of leadership development*. 161-179. New York: Taylor & Francis Group.
- Chua, R.Y.J., Lim, J.H. and Wiruchnipawan, W. (2022), Unlocking the Creativity Potential of Dialectical Thinking: Field Investigations of the Comparative Effects of Transformational and Transactional Leadership Styles. *J Creat Behav*, 56: 258-273. <https://doi.org/10.1002/jocb.528>
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (8a ed.)
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. España: Editorial McGraw-Hill Interamericana de España
- Diah, N., Purwandari, D. & Rahmat, T. (2019). Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance. Science, *Engineering and Social Science Series*, 3 (5): 156 – 160. <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/413>
- Espinoza, T. y Santisteban, V. (2017). *Liderazgo transaccional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Agencia España - Trujillo trimestre julio-setiembre 2017* [tesis pregrado,

- Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3467>
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>.
- Eliyana, A., Ma'arif, S. & Muzakki, D. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25 (3): 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fernández, M. *Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral* [tesis maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNAL.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/76121>
- Fernández, J. (2008). Liderazgo empresarial en tiempos de cambio, según Sun Tsu. *Harvard Deusto business review*, 170. 64-71. <https://bit.ly/30aWVE2>
- García, C., & Rebaza, C. (2020). *Gestión bajo el enfoque del liderazgo en las mypes del sector comercial, estaciones de servicios - Yarinacocha, 2018*. [tesis pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. *Repositorio digital de la Universidad de ULADECH Católica*. <https://bit.ly/3tymDz5>
- Guanilo, W. El liderazgo transaccional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017 [tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16710>
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38-47
- Halevy, N., Chou, E. Y., & Livingston, R. W. (2012). Status conferral in intergroup social dilemmas: Behavioral antecedents and consequences of prestige and dominance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(2), 351–366. <https://doi.org/10.1037/a0025515>.
- Hardy, C. L., & van Vugt, M. (2006). Nice guys finish first: The competitive altruism hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 1402–1413. <https://doi.org/10.1177/0146167206291006>.

- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Lanier, J. (2012). Leadership and organizational theory dynamics between middle market private equity forms and the portfolio companies they control. *Journal of Practical Consulting*, 4, 6-21.
- Louffat, E. (2013). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Lima, Perú: ESAN.
- Lee, M. & Ding, A. (2020). Comparing empowering, transformational, and transactional leadership on supervisory coaching and job performance: A multilevel perspective. *Psych J*, 9 (1), 668-681. <https://doi.org/10.1002/pchj.345>
- Marquina, P., Avolio, B., Del Carpio, L., Fajardo, V., Chumbipuma, D y Salas, A. (2020). *Resultados del ranking de competitividad mundial*. CENTRUM PUCP – Escuela de negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://cdncentrum.pucp.education/centrum/uploads/2020/06/16160953/informe-ranking-competitividad-2020.pdf?platform=hootsuite>
- Martínez, R., Tuya, C., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8 (2), 1-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es
- Ma, X., & Jiang, W. (2018). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 302–324. <https://doi.org/10.1177/0021886318764346>
- McClanahan, K. J. (2019). *Viva la evolution: Using dual-strategies theory to explain leadership in modern organizations*. *The Leadership Quarterly*, 101315. doi:10.1016/j.leaqua.2019.101315

- Mañas, M., Díaz, P., Llopis, J., Nieto, F. Salvador, C. (2020) Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company. *International Journal of Social Psychology*, 35 (1): 100-115, DOI: 10.1080/02134748.2019.1682292
- Mehmet, M., & Akin, P. (2003). Type I Error Rate and Power of Three Normality Tests. *Information Technology Journal*, 2(2), 135-139. <https://dx.doi.org/10.3923/itj.2003.135.139>
- Purwanto, A., Berarto, I., Asbari, M., Mayesti, L & Chi, C. (2020). Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 2 (1): 26-32. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Pérez, D. y Soria, L. (2021). Liderazgo transaccional y competencias laborales en docentes del nivel primaria de Ucayali. *SENDAS*, 2(2), 23 - 38. <https://doi.org/10.47192/rcs.v2i2.61>
- Prada, R. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 45-50.
- Quezada, T. (2014). El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012. Lima – Perú.
- Quintero, N. (2017). Estrategias de liderazgo empresarial para el éxito del hospital Divino Niño de Rivera – Huila [tesis pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/21586>
- Reyes, N. (2018). *Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU, Lima-2017* [tesis postgrado, Universidad Peruana Union]. Repositorio UPeU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1265>

- Riquelme, J., Pedraja, L. y Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta Edición. México: Pearson.
- Romero, F. (2001). *Aprendiendo estadística*. (1ed). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/24749/n/publicaciones-de-profesores-facultad-de-psicologia.pdf>
- Sarabia, C. y Alconero, A. (2019). Claves para el diseño y validación de cuestionarios en Ciencias de la Salud. *Enfermería en Cardiología* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7142007>
- Saravo, B., Netzel, J. & Kiesewetter, J. (2017) The need for strong clinical leaders – Transformational and transactional leadership as a framework for resident leadership training. *PLoS ONE*, 12(8): 18 - 29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183019>
- Serafin, F. (2021). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP LTDA 2020* [tesis pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9478/serafin_gfs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva Peralta, Yamila, Olsen, Cintia, Pezzi, Lucía y Sanjurjo, Noelia. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-769>
- Tello, H. (2019). *Liderazgo transaccional directivo y desempeño docente en la institución educativa secundaria Toribio Rodríguez de Mendoza, Buenos Aires, Yambrasbamba, Bongará, Amazonas, 2015* [tesis postgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6917>

Wuryanti, W. & Aldan, R. (2020). Improving human resources performance and job satisfaction through transactional leadership and intrinsic motivation. *IJIBE*, 5 (1): 73 – 89. DOI: <http://dx.doi.org/10.30659/ijibe.5.1.73-89>

ANEXOS

Instrumentos de recolección de información

Cuestionario						
EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL						
Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima marcando con (X)						
Marque su respuesta, con 1 =NUNCA , 2 = CASI NUNCA 3 =A VECES , 4 = CASI SIEMPRE, 5 = SIEMPRE						
N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	Existe un compromiso laboral entre Empleador – Trabajador					
2	Mi remuneración concuerda con mi desempeño laboral.					
3	Me siento satisfecho con el horario de trabajo.					
4	El ambiente laboral cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo.					
5	Por el bienestar de mi salud estoy de acuerdo con las campañas médicas que realiza la empresa.					
6	Existieron otros factores de motivación que elevan mi desempeño laboral.					
7	Considero que, en mi ambiente laboral existen las herramientas necesarias para solucionar un problema.					
8	Los problemas que hubo en mi área se resolvieron con eficiencia.					
9	El líder aplica sanciones como medio correctivo para la mejora del desempeño laboral.					
10	Utilizo controles de supervisión como medio para prevenir un problema.					
11	El líder tiene interés por sus trabajadores.					
12	Al líder le interesa lograr sus objetivos.					
13	El líder detecta los problemas antes que estos sucedan.					
14	El líder delega responsabilidades a sus colaboradores.					
15	Considero que las indicaciones de trabajo que me delega el líder son correctas.					
16	Los controles de supervisión de la producción que propone el líder son eficientes.					

DESEMPEÑO LABORAL

Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
5	4	3	2	1

	Dimensión 1: Desempeño de la Tarea	5	4	3	2	1
	Indicador 1: Tipos de Responsabilidad					
1	Usted realiza sus actividades habituales con responsabilidad.					
2	Usted respeta y cumple con velar por la imagen institucional.					
3	Usted es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la Institución.					
	Indicador 2: Grado de Compromiso					
4	Usted muestra interés en proponer mejoras para su trabajo.					
5	Usted se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por la Institución.					
6	Usted participa de reuniones y actividades desarrolladas por la Institución.					
	Indicador 3: Tipos de Resultados					
7	Usted conoce las funciones que se desarrollan en su área de trabajo.					
8	Usted cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo.					
9	Usted cumple con las metas propuestas en su área de trabajo.					
	Dimensión 2: Calidad de vida laboral					
	Indicador 1: Tipos de Estimulo					

10	Usted da ejemplo de dedicación, equidad, integridad; tiene autoridad moral.					
11	Usted considera que su remuneración es justo reconocimiento por tu labor en la empresa.					
12	Usted se siente reconocido por los esfuerzos realizados para su organización.					
	Indicador 2: Nivel de Creatividad					
13	Usted promueve la creatividad y la innovación en su área.					
14	Usted realiza trabajos sin necesidad de orientación y supervisión.					
15	Usted propone ideas de mejora en el área que ocupa.					
	Indicador 3: Grado de Bienestar					
16	Usted controla su estado de ánimo. No se deja llevar por la colera ni la euforia.					
17	Usted se siente a gusto con el puesto donde trabaja.					
18	Usted se exige, se pone retos difíciles pero asequibles.					
	Dimensión 3: Evaluación del desempeño					
	Indicador 1: Tipos de Competencias					
19	Usted considera necesario en el trabajo que se realice una evaluación para el desempeño laboral.					

20	Usted cree que las opiniones que ha realizado han sido tomadas en cuenta.					
21	Usted demuestra dominio y habilidad en su área de trabajo					
	Indicador 2: Formas de Evaluación					
22	Después de un periodo de actividades laborales usted ha sido evaluado por su desempeño laboral considerándose: productividad y calidad de trabajo, eficiencia y cumplimiento de objetivos.					
23	Cree usted que las metas establecidas son metas alcanzables en el periodo de tiempo determinado.					
24	En la organización utilizan formas de evaluación para mejorar como potenciar las capacidades y habilidades del trabajador.					
	Indicador 3: Nivel de Crecimiento Profesional					
25	Usted cumple con los objetivos de la organización en el cual le permite su ascenso en la línea de carrera empresarial.					
26	Usted ha aprendido a identificar sus fortalezas personales (capacidades, cualidades, habilidades innatas).					
27	Usted ha aprendido identificar sus debilidades personales (cualidades negativas no deseables en una persona que podría entorpecer el alcance de una meta).					

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Se define como una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones	Es el puntaje otorgado al individuo a través del cuestionario del liderazgo	Recompensa contingente	Grado de Negociación con el personal. Nivel de satisfacción Nivel de motivación del personal.	Cualitativa Ordinal
			Administración por excepción (activa)	Grado de detención de las Desviaciones de las reglas. Nivel de control del líder. Grado de Interés del líder	
			Administración por excepción (pasiva)	Grado de detención divergencias Grado de Medidas correctivas Nivel de controles	

DESEMPEÑO LABORAL	Son las capacidades que presenta un individuo dentro de la organización, es representado por la disposición, competitividad y los logros en sus actividades (Benavides, 2002)	Puntaje obtenido de acuerdo al cuestionario del desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Tipos de responsabilidad Grado de compromiso Tipos de resultados	Cualitativa Ordinal
			Calidad de vida laboral	Tipos de estimulación Nivel de Creatividad Grado de bienestar	
			Evaluación del desempeño	Tipos de competencias Formas de evaluación Nivel de crecimiento profesional	

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MORON MORON GERARDO FELIPE

Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU -UTP

Especialidad : MAESTRO

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Br. Navarrete Navarrete, Luis Sheder Jeanpaul

Br. Flores Hernández, Luis Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PROCESO DE VENTAS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PROCESO DE VENTAS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PROCESO DE VENTAS					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
EL INSTRUMENTO ES APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48
DNI: 21534276
Nro COLEGIATURA: 528


Ciudad de Lima, 13 de octubre de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MORON MORON GERARDO FELIPE
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU -UTP
 Especialidad : MAESTRO
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Navarrete Navarrete, Luis Sheder Jeanpaul
 Br. Flores Hernández, Luis Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

DNI: 21534276

NRO COLEGIATURA: 528



Ciudad de Lima, 13 de octubre de 2022

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA, JARDIEL
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Navarrete Navarrete, Luis Sheder Jeanpaul
 Br. Flores Hernández, Luis Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**EL INSTRUMENTO ES APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

DNI

NRO COLEGIATURA

REC. CLAD.
06472

MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA

Ciudad de Lima, 11 de octubre de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA, JARDIEL
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Navarrete Navarrete, Luis Sheder Jeanpaul
 Br. Flores Hernández, Luis Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PROCESO DE VENTAS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PROCESO DE VENTAS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PROCESO DE VENTAS					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

DNI

Nro COLEGIATURA

REG. CLAD.
06472


 MBA JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
 MBA.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: JAYO LUNA, MANUEL ALFREDO
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
 Especialidad : MAESTRO
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Navarrete Navarrete, Luis Sheder Jeanpaul
 Br. Flores Hernández, Luis Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento que permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PLAN DE MARKETING DIGITAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

DNI 21440828

NRO COLEGIATURA 22119



Ciudad de Lima, 13 de octubre de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: JAYO LUNA, MANUEL ALFREDO

Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ

Especialidad : MAESTRO

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Br. Navarrete Navarrete, Luis Sheder Jeanpaul

Br. Flores Hernández, Luis Fernando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PROCESO DE VENTAS en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PROCESO DE VENTAS					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PROCESO DE VENTAS					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

DNI 21440828

Nro COLEGIATURA 22119



Ciudad de Lima, 13 de octubre de 2022



GOBIERNO REGIONAL ICA
Hospital Regional de Ica

N° 1332-2022-HRI/DE.



Resolución Directoral

Ica, 11 de Octubre del 2022

VISTO:



Los Expedientes N° 22-012186-001, 22-015219-001, 22-015283-001, 22-015377-001 y 22-015466-001, que contiene el Memorando N° 833-2022-HRI/DE, de fecha 03 de Octubre del 2022, emitido por el Director Ejecutivo del Hospital Regional, donde se autoriza emitir acto resolutivo aprobando los **PROYECTOS DE INVESTIGACION**, revisados por el Comité de Ética e Investigación; Oficio N° 89-2022-HRI-GORE-DIRESA-OADI;

CONSIDERANDO:



Que, el artículo XV del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establece que el Estado promueve la investigación científica y tecnológica en el campo de la salud, así como la formación, capacitación y entrenamiento de los recursos humanos para el cuidado de la salud.



Que, la Oficina de Apoyo a la Docencia e investigación es la unidad orgánica encargada de prestar apoyo a la docencia e investigación según los convenios con las universidades y/o instituciones educativas teniendo como función entre otras la de proponer los planes y programas de perfeccionamiento y formación de los recursos humanos según corresponda a los convenios suscritos con universidades y/o instituciones educativas.



Que, con Oficio N° 89-2022-HRI-GORE-DIRESA-OADI, el Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Regional de Ica, solicita emitir el Acto Resolutivo de aprobación de los Proyectos de Investigación, el cual han sido revisados y aprobados por el Comité de Ética e Investigación del Hospital Regional de Ica, adjuntando el Acta de Evaluación y Aprobación de fecha 26 de Setiembre del 2022.

Que, mediante Memorando N° 833-2022-HRI/DE, de fecha 03 de Octubre del 2022, el Director Ejecutivo del Hospital Regional de Ica, autoriza emitir el Acto Resolutivo de aprobación de los PROYECTOS DE INVESTIGACION, detallados en el documento citado en la referencia, los cuales han sido revisados, evaluados y aprobados por el Comité de Ética e Investigación del Hospital Regional de Ica.

...///

///...

En uso de las facultades contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Regional de Ica, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 0001-2012-GORE-ICA; y con la visación de la Dirección General del Hospital Regional de Ica, Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR los **PROYECTOS DE INVESTIGACION**, revisados por el Comité de Ética e Investigación del Hospital Regional de Ica, proyectos que se detallan a continuación:

Nº	TITULO DEL PROYECTO	INVESTIGADOR
01	"FACTORES ASOCIADOS A PARTO PRETÉRMINO EN GESTANTES DEL SERVICIO DE GINECO-OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2020-2022."	- DANGELA PAMELA GARAY LLAMCCAYA.
02	"FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LA DEPRESION EN PACIENTES DIABETICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA - 2022"	-RAUL JESUS APARCANA HUARANGA.
03	"INTERVENCION DE ENFERMERIA A PERSONAS CON CRISIS HIPERTENSIVA PARA PREVENCION COMPLICACIONES, SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2022"	-LIZETT FIORELLA GAMBOA SOTO. -ROSA NELIDA SOTO VARGAS.
04	"CONOCIMIENTOS SOBRE PREVENCION DE ENFERMEDAD RENAL CRONICA EN PACIENTES CON HIPERTENSION ARTERIAL Y DIABETES MELLITUS EN UN HOSPITAL ICA 2022"	-MELISA LUZ HUALPA ARANGO.
05	"LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCION ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA 2022"	-LUIS SHEDER JEANPAUL NAVARRETE NAVARRETE. -LUIS FERNANDO FLORES HERNANDEZ.
06	"LA OBESIDAD Y SOBREPESO COMO FACTORES DE RIESGO PARA DIABETES MELLITUS TIPO 2 EN PACIENTES ATENDIDOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ICA DEL 2022"	-MAYRA SHESSIRA MALAVER RAMOS.



CENM/D.E. HRI.
ELCF/D.ADA
JIM/J. ORRH
FIGU. ARDO. 14/11/11

ARTÍCULO SEGUNDO.-NOTIFICAR la presente Resolución Directoral a las partes interesadas, y a las instancias competentes.

Regístrese y Comuníquese.

GORE - ICA
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
Dr. CARLOS E. FLORES HERNANDEZ
DIRECTOR GENERAL DEL HRI
CNP. 1234567890





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transaccional y su relación con el desempeño laboral en la dirección administrativa del Hospital Regional de Ica 2022", cuyos autores son FLORES HERNANDEZ LUIS FERNANDO, NAVARRETE NAVARRETE LUIS SHEDER JEANPAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID: 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDESD18 el 18- 11-2022 21:15:58

Código documento Trilce: TRI - 0445872