



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores
administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Barboza Díaz, José Luis (ORCID: 0000-0002-3542-2014)

ASESOR:

Mg. Chero Zurita, Juan Carlos (ORCID: 0000-0003-3995-4226)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres que me enseñaron la superación,
a mi esposa y mis hijos que me apoyaron para
terminar mis estudios de maestría.

Agradecimiento

A mis padres por apoyarme. A mi esposa por comprenderme en el desarrollo de mi tesis. A mis hijos por darme fuerzas para poder culminar mi tesis.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables.....	16
2.3. Población/Muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	19
2.6 Métodos de análisis.....	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. CONCLUSIONES	32
V. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	40
Matriz de Consistencia.....	40
Instrumento de medición de la variable liderazgo transformacional.....	41
Validación del instrumento.....	44
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	50
Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	51

Índice de tablas

Tabla 1: Dimensiones estimulación intelectual	20
Tabla 2: Dimensión consideración individualizada.....	21
Tabla 3: Dimensión motivación inspiracional	22
Tabla 4: Nivel de la variable liderazgo transformacional.....	23
Tabla 5: Dimensión influencia individualizada	24
Tabla 6: Dimensión factores actitudinales.....	25
Tabla 7: Dimensión factores cooperativos	25
Tabla 8: Nivel de la variable desempeño laboral.....	26
Tabla 9: Correlación liderazgo transformacional y desempeño laboral	27

Índice de figuras

Figura 1: Dimensiones estimulación intelectual.....	20
Figura 2: Dimensión consideración individualizada	21
Figura 3: Dimensión motivación inspiracional.....	22
Figura 4: Nivel de la variable liderazgo transformacional.....	23
Figura 5: Dimensión influencia individualizada.....	24
Figura 6: Dimensión factores actitudinales	25
Figura 7: Dimensión factores cooperativos	26
Figura 8: Nivel de la variable desempeño laboral	27

RESUMEN

La presente investigación titulada Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. Tuvo como objetivo presentar problemática de dos variables importes en el sistema educativo como son Liderazgo transformacional y desempeño Laboral y a la vez determinar la relación que existe entre ellas en el hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, en el cual se demostró en los resultados que existía dicha relación; el presente trabajo es de vital importancia y de mucha trascendencia ya que ha permitido utilizar instrumentos ya estandarizados y evaluar dichas variables para su posterior solución.

La presente investigación es tipo Investigación descriptiva – correlacional debido a que la finalidad de la investigación es determinar la relación de las variables de estudio Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

La población está conformada por 25 trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. La muestra estaría conformada en un total de 25 personas por ser un grupo pequeño, fueron informados de los cuestionarios aplicados. Como parte de los criterios éticos establecidos por la Institución para el proyecto, a cada personal se le aplico la encuesta con su propia autorización y aceptación.

Palabras claves: Desempeño laboral, liderazgo, transformacional.

ABSTRACT

This research entitled Transformational Leadership and Labor Performance of the administrative workers of the José Hernán Soto Cadenillas de Chota hospital. The objective was to present problems of two important variables in the educational system, such as transformational Leadership and Labor performance and at the same time determine the relationship between them in the José Hernán Soto Cadenillas de Chota hospital, in which it was demonstrated in the results that existed said relationship; The present work is of vital importance and of great importance since it has allowed us to use already standardized instruments and evaluate these variables for their subsequent solution.

This research is a descriptive - correlational research type because the purpose of the research is to determine the relationship between the study variables Transformational leadership and Labor performance of the administrative workers of the José Hernán Soto Cadenillas de Chota hospital.

The population is made up of 25 administrative workers from the José Hernán Soto Cadenillas de Chota hospital. The sample would consist of a total of 25 people for being a small group, they were informed of the questionnaires applied. As part of the ethical criteria established by the Institution for the project, the survey was applied to each staff with their own authorization and acceptance.

Keywords: Labor performance, Transformational, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel general, desde la industrialización hasta el siglo XIX las organizaciones no conocían sobre el tema de liderazgo y ni menos qué era un líder. A esto se suma el desconocimiento del concepto desempeño laboral. A la sazón, lo único que preocupaba a las organizaciones era la adquisición de una solvencia y dividendos económicos, sin importar incluso, que el trabajador era explotado; ni menos se oteaba en la necesidad que tenía un trabajador.

Hoy en día, haciendo una ojeada a la historia de las organizaciones se puede observar cuánto ha variado el mundo de las empresas desde esas épocas hasta nuestros días. Como se sabe, una organización tiene alguien quien represente a los trabajadores y lo guíe en la gestión y relación del empleador con el grupo de trabajadores; bien sea una empresa pequeña o Mype, mediana o grande.

De aquí se tiene en cuenta que cuando existe una organización debe siempre tener un líder que respalde al trabajador. De aquí se sabe que en las empresas nacionales o internacionales existe una organización de los trabajadores para mejorar, distribuir y liderar con un gran dominio táctico.

En una compañía como Apple cuyo liderazgo estuvo en manos de un trabajador de negocios: Steve Jobs. Este fue un tipo innovador que diseñó con alta tecnología equipos móviles gracias a su inteligencia.

Asimismo, cabe resaltar el tipo de liderazgo que impuso en la organización que fue el transformacional; aunque este tipo sigue teniendo dificultades en el desempeño laboral en el factor operacional respecto a la exactitud, calidad y trabajo de equipo.

Una red social que hoy en día se usa en continuidad es FACEBOOK es otra de las organizaciones que hacen la diferencia gracias a su líder Mark Zuckerberg debido que esta red social es de atracción mundial. Estos líderes alcanzaron a cubrir las necesidades de los trabajadores, como también abrieron las perspectivas para otros profesionales.

A nivel nacional, hoy en día se mejora la calidad de los empleos para el trabajador brindando un beneficio por el servicio alcanzando un desarrollo del desempeño laboral.

Asimismo, existen organizaciones nacionales que brindan mayor cantidad de empleo como es el caso de Molitalia, Backus y Johnston, grupo Aje, entre otras que son líderes en el Perú y el mundo que se hacen respaldar no solamente por un liderazgo; sino por sus trabajadores que se distribuyen en todo el Perú.

Estas organizaciones dejaron atrás el liderazgo transaccional cuyas formas de trabajo tienen dificultades en el mundo. Esto se percibe en el factor actitudinal como la responsabilidad, iniciativa y disciplina; así como el trabajo de equipo y la calidad operacional.

Lima cuenta con un mayor porcentaje de ingreso para el país con 7.1% anual (2015), otras regiones como Arequipa y Moquegua que cuentan con un 6.5% y 7% al año. De aquí se puede inferir que estas regiones tienen una mayor cantidad de organizaciones pequeñas y Mypes, medianas y grandes empresas.

Estos porcentajes no evidencian cómo están por dentro las empresas. Un análisis más profundo se puede determinar que estas empresas estarían aplicando el liderazgo que tiene su base en la recompensa y contingencia. Lo que significa que los trabajadores reciben recompensas debido a los resultados que se obtienen en los puestos de trabajo.

A nivel local, se hace necesario entender que los trabajadores administrativos de un hospital requieren de la influencia de un líder transformacional debido que este tiene influencia en los compromisos representativos y las conexiones emocionales que en las tareas del trabajo se dan e impactan en el desenvolvimiento del desempeño laboral. En este sentido la existencia de variables como bienestar y salud del trabajador, la comunicación entre pares, el estrés y clima laboral inciden de manera directa de modo positivo o negativo en los trabajadores. Por cuanto se observa dificultades para relacionarse entre los trabajadores en las tareas o encargos de los puestos de trabajo del personal.

A esto se suma la débil figura de un liderazgo transformacional que exhiba sus rasgos. Visto así los trabajadores carecen de una persona que les encauce en el trabajo orientado hacia logros de alto estándar, objetivos y consideración del personal en los puestos de la administración del hospital; más por el contrario, la inexistencia de un líder facilita las relaciones del caos en los climas laborales de los trabajadores de la organización.

La problemática que tiene una organización radica en una deficiente forma de aceptación del estilo de líder puesto que se tiene una observación muy reducida, así como las metas que se establecen. Dicho de otro modo, el estilo de liderazgo transaccional se basa variables del problema la recompensa y la contingencia; así como una gestión donde las

personas que son líderes tienen su participación activa luego de que se haya ocasionado las dificultades.

No se prevé anticipadamente. Por otro lado, la variable recompensa está generando dificultades. Esto ocurre en la medida que los esfuerzos del trabajador no están siendo bien remunerados. De aquí que no se desarrolla un buen desempeño laboral. Situación que se presenta en la responsabilidad, la actitud y la iniciativa. La demostración de habilidades en lo operativo se ve disminuida en el trabajo de equipos. Esto es no se hace un trabajo donde la calidad sea el sello de presentación.

Por ello es importante que una organización mejore su forma de liderazgo iniciando por los compromisos de mejora sostenida tanto en la gestión como producción valorando los equipos de trabajo como columna vertebral de una organización. A partir de este análisis es necesario la investigación de la relación entre desempeño laboral y el liderazgo transaccional que se observa en una organización empresarial.

En los antecedentes internacionales tenemos a Coello (2014) trabajó las variables desempeño laboral y condiciones laborales de una empresa por servicios (CLARO) para los colaboradores que brindan asesorías de la empresa America Call Center en la ciudad de Colombia.

La investigación buscó encontrar las causas que intervienen en la baja de los resultados de los supervisores de ACC del área Inbound Pymes y que generan un descenso en la eficacia de dicha área. La metodología correspondió a un modelo cuantitativo; cuyo diseño fue no experimental con situaciones contextuales.

En las conclusiones sostiene que toda condición externa es satisfactoria para un grupo que asesora a Inbound Pymes. Se obtuvo alto nivel de satisfacción quedando descartado la incidencia de modo directo en el desempeño bajo que tiene el grupo de asesoramiento. Deja constancia que las variables externas son muy satisfactorias. Esto también refleja un clima armónico - afectivo para la comodidad y satisfacción que quienes integran el grupo Inbound Pymes.

En los antecedentes internacionales tenemos a Rojas (2018) quien en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Líder transformacional y el desenvolvimiento de los colaboradores del área de elaboración de un frigorífico en Bogotá. La investigación buscó vincular las dos variables para encontrar el tipo de relación que existe.

El tipo de investigación correspondió al tipo cuantitativa correlacional donde se buscó encontrar vinculaciones y comportamiento de las variables.

En las conclusiones el autor sostiene que el liderazgo transformacional persigue el cumplimiento de objetivos retadores que faciliten la potenciación de sus adeptos. Un liderazgo transformacional tiene rasgos inherentes de crecimiento individual y de los demás, apertura al cambio, visión de resultados, capacidad técnica que le facilita la influencia de modo positivo en las variables que inciden en las actividades o acciones que se dan en la entidad.

Así mismo sostiene que el crecimiento profesional es un efecto de las relaciones entre personas en la organización. El líder transformacional alcanza un alto desempeño con sus equipos siendo guía y haciendo el acompañamiento en el esfuerzo que despliegan los seguidores hacia las metas colectivas e individuales.

En los hallazgos se puede determinar que existe un vínculo positivo y directo con las variables vinculadas. También se encontró que el personal tenía dificultades personales y colectivas que se evidenciaban en el estrés, clima, relación comunicativa, satisfacción y malestar psicológico evidenciando resultados bajos en beneficio para la organización.

Otro hallazgo encontrado es el permanente liderazgo transaccional y no evolucionar al liderazgo transformacional, situación que se percibe la falta de implementación de los cambios en las áreas de producción. Esto representa riesgo para el futuro en las áreas de producción que no se actualiza acorde a las demandas del mercado actual.

En los antecedentes nacionales tenemos a Rojas (2017) quien realizó un estudio en la universidad César Vallejo teniendo como uno de sus objetivos determinar el “Liderazgo

transformacional y desarrollo profesional de los empleados del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016”. La investigación logró establecer el grado de correlación que hay entre un líder que busca cambios (transformacional) y el desarrollo profesional de los empleados del área administrativa del Hospital Nacional Hipólito Unanue –Lima, 2016. La investigación es de tipo cuantitativa en su nivel descriptivo correlacional. La muestra correspondió a 50 empleados a quienes se les aplicó un encuesta validado por dictamen de profesionales expertos y con la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach. En las conclusiones la autora sostiene que no existe relación de las dos variables; así como en sus dimensiones.

Benites (2017) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo encontrar la relación entre el líder transformacional y desenvolvimiento profesional de los trabajadores administrativos de la jefatura de educación inicial en el ministerio de educación, san borja-2016. La investigación buscó encontrar la relación entre las dos variables. La investigación fue cuantitativa en su tipo descriptiva correlacional con modelo no experimental de corte transversal. La población muestral estuvo formada por 132 servidores a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados y analizado con el alfa de Cronbach. En las conclusiones se observó una correlación positiva de 0,855.

Huillca (2015) en su estudio sobre “Liderazgo transformacional y el desarrollo de los docentes del área de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico” quiso encontrar la vinculación entre las variables para encontrar el comportamiento entre ellas. Para ello aplicó dos cuestionarios que sirvieron de instrumentos para el recojo de información de los 49 estudiantes de la muestra seleccionada. Al aplicar los índices de correlación de Pearson se encontró que existe una evada relación en positivo y significativa entre los conceptos vinculados correspondientes a un índice de 0.842.

Yerleque (2018) tiene como objetivo primordial en su estudio sobre “El liderazgo transformacional y su correlación con el desarrollo profesional en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018 buscó encontrar la vinculación entre las dos variables para determinar el comportamiento de las mismas.

Para ello se seleccionó un diseño cuantitativo correlacional y la muestra fue de 22 docentes nombrados los cuales resolvieron dos cuestionarios de los respectivos términos en Los resultados que se encontraron correspondieron que el 65% se encuentran en el nivel medio en liderazgo transformacional; así como el 45% se encuentra en nivel medio y 40,5% en el nivel alto en desempeño laboral. En las conclusiones se halló que existe una relación significativa moderada entre los dos conceptos en estudio puestas con un índice de 0,699 de relación de Pearson.

En los antecedentes locales encontramos el estudio realizado Panta (2018) quien buscó como objetivo demostrara la relación que existe entre tácticas de un líder transformacional para la mejora del ambiente laboral en la institución educativa N° 11136 “Señor de Sicán” del caserío Sapamé, distrito de Íllimo, provincia y región de Lambayeque, 2014.

La investigación buscó mejorar el clima organizacional a través de una secuencia de estrategias correspondientes al liderazgo transformacional. En el diagnóstico se observó el clima laboral inadecuado para el desempeño laboral. Situación que a través de instrumentos se acopió testimonios sobre los conceptos motivo del estudio demostrando la existencia de actitudes negativas, desmotivación, deterioro en el clima laboral, deficiente relaciones interpersonales, entre otros.

Por ello se diseñó estrategias del liderazgo transformacional para revertir las dificultades a partir del motivo y la formación de organizacional. La investigación corresponde al tipo básica, descriptiva propositiva. La muestra seleccionada correspondió a 24 docentes a quienes se les pidió resolver un cuestionario con la finalidad de recoger información. Las obtenidas conclusiones sostienen que es evidente la carencia de identidad y acción en el trabajo de la institución; la falta de motivación, climas fragmentados, y trabajo de equipo para alcanzar los objetivos y visión institucional.

Calderón, Chávarry, y Chanduví (2016) desarrollaron un estudio que tuvo por objetivo aplicar un programa de liderazgo transformacional para acrecentar el desarrollo de los docentes en instituciones educativas del nivel primario. La investigación buscó

establecer el dominio de un estímulo (Programa de liderazgo transformacional) para la mejora del desarrollo de los docentes.

El estudio fue de carácter aplicativo con modelo de pre y post prueba de un grupo. La población muestral correspondió a 17 maestros a quienes se les aplicó un instrumento validado por expertos. Los resultados fueron niveles de deficiencia en el desempeño docente correspondiente a 41,2% en un nivel mínimo, el 58,8% en el nivel medianamente satisfactorio.

Una teoría sobre las relaciones humanas lo sostiene Chiavenato (2014) quien aludiendo a Hawthorne sostiene que existe la necesidad de una demostración de un liderazgo informal que llevan consigo la normatividad y expectativas de los trabajadores; pues si es cierto imprimen control sobre los comportamientos y facilitaban la actuación de los obreros como grupos sociales integrados y cohesionados.

A partir de esta observación el autor plantea tres teorías en torno al liderazgo. La primera corresponde a las características de la persona. Esta sostiene que el liderazgo lo ejerce es una persona poseedora de determinadas características personales que lo tipifican como influyente en las conductas de los otros. Estos rasgos son de tipo físicos, intelectuales, sociales y administrativos son los siguientes:

Los rasgos físicos esencialmente corresponden a peso, estatura, aspecto personal y energía. Los rasgos intelectuales corresponden a confianza en sí mismo, adaptación, dominio emocional. En los rasgos sociales tenemos a las habilidades de gestión, cooperación e interpersonales. Los rasgos personales se tipifican con la realización, iniciativa y persistencia.

Por otro lado, se encuentran la teoría de estilos de liderazgo que determinan los tipos de líderes y cómo influyen en los demás. Existe la necesidad de diferenciar la hipótesis de los rasgos y los estilos de líder. La primera, describe como se constituye un líder; la otra, explica cómo el líder se comporta cuando ejerce el liderazgo. Así tenemos que un estilo de liderazgo autocrático el líder es quien centra toda la atención de las decisiones imponiendo y determinando a través de órdenes.

Por otro lado, el liderazgo liberal se da cuando el líder es capaz de compartir las decisiones con otros integrantes de la organización dejando que estos ejerzan decisiones sin ningún control.

Finalmente está el liderazgo democrático donde el líder orienta y conduce a la organización invitando a la participación de los integrantes. Otra es la teoría del liderazgo situacional que sostiene que un liderazgo debe adaptarse a las situaciones históricas del contexto donde se relaciona el líder con los subordinados.

La teoría de la conducta administrativa explicada por Chiavenato (2014) y propuesta por Herbert Alexander Simon y en la motivación humana lo diseña Abraham Maslow. Esta teoría explica que cuando se describe una conducta es necesario que se estudie la motivación representando un tema esencial del conductismo administrativo.

Por ello es que un administrador debe conocer las necesidades personales de sus administrados para entender la conducta y tienen que utilizar una motivación como instrumento para desarrollar la calidad de vida en la organización. A partir de lo que se explica, Maslow que la necesidad en el ser humano se debe comprender para reconocer la conducta y saber que motivación se puede aplicar para alcanzar un alto desempeño laboral.

El liderazgo transformacional se define como una característica de una institución o empresa que se relaciona con el esfuerzo que ofrece el trabajador en mejorar la calidad de su centro de trabajo y los beneficios o salario que recibe por ese esfuerzo por el lado de quien lo emplea. En esta interrelación la cabeza de la organización brinda a sus colaboradores los recursos para que se cumplan los propósitos del líder. En esta relación pago – recompensa los dos salen ganando.

Según Robbin y Judge (2013) un líder transaccional es aquel que guía o motiva a los que le siguen en función de los objetivos propuestos precisando los requisitos de la tarea y función. Asimismo, Fischman (2009) sostiene que el liderazgo transformacional radica que la base radica que se cumplan los objetivos personales y de la empresa atendiendo a un sistema de necesidades. En este modelo de liderar el representante tiene un rol activo

promoviendo la generación de expectativas de sus seguidores. Estas motivaciones tienen la direccionalidad de brindar recompensas que se condicionan al cumplimiento de objetivos, alcanzando una productividad de liderazgo.

Por otro lado, Mendoza y Ortiz (2006) define el líder transformacional como un acicate que inspira que surja la conciencia del trabajador; comprometiéndose para alcanzar la misión de la institución. Es un tipo que evidencian ciertas personas con una visión y desarrollo personal con visión que es capaz de variar las expectativas que faciliten los cambios de la empresa.

Por otro lado, Bass (1985) sostiene que el liderazgo transformacional es “donde un individuo que influye a los trabajadores a lograr más metas de lo que ellos mismos imaginan y como efecto, se originan modificaciones a nivel de grupo, las organizaciones y las sociedades” (p. 20). Según el autor es tipo de líder se relaciona con las carencias de las personas, especialmente al desarrollo individual, autorrealización y autoestima de los trabajadores.

Morocho (2010) lo precisa como el procedimiento que dirigen las acciones de los que forman un conjunto o equipo y del líder quien lo dirige. Para Salazar (2006) este liderazgo es un tipo seductor, con visión de futuro comprensivo, democrático, colectivo y flexible donde toda influencia se ejecuta con los miembros competitivamente en las decisiones dentro de la organización.

Resumidamente, este liderazgo observado desde este ángulo con rasgos muy peculiares debe primar en las instituciones a fin de infundir la responsabilidad orientados en metas y objetivos, con visión de futuro y alcanzar el bienestar socio económico y emocional de los trabajadores en la empresa para el bienestar social.

Entre los rasgos típicos que presenta el liderazgo transformacional tenemos a la recompensa de contingencia que nos es más que el intercambio del esfuerzo por la recompensa del desempeño. Con ello se reconoce el trabajo y los productos del trabajador visto por el empleador.

Otro de los rasgos es la gestión por excepción (activa) que busca la desviación de la regla y el estándar, así como conserva acciones que se deben corregir, esto es los errores para alcanzar los objetivos y la visión planteada. La gestión por excepción (pasiva) esto es si las metas y estándares no se cumplen se someten a medidas correctivas para alcanzar los propósitos al finalizar el proceso. Por último, el líder renuncia a su responsabilidad evitando tomar decisiones.

A partir de lo analizado las organizaciones si pueden trabajar con este tipo de liderazgo debido que se maneja tomando en cuenta los intercambios y los intereses. Los intereses benefician tanto al empleador como al trabajador.

El que trabaja brinda sus servicios obteniendo un salario, beneficios sociales acorde a la ley. De aquí que se infiere que es un liderazgo práctico para ambos miembros. De y Rodríguez (2006) sostiene que las variables que configuran este tipo de liderazgo vinculan la recompensa con los resultados que se deben alcanzar al final del proceso.

Entre las dimensiones de liderazgo transformacional, según Bass (1985) nombrado por Mendoza y Ortiz (2006) tenemos que las dimensiones son cuatro y son las siguientes:

- a) la estimulación intelectual que se encarga de fomentar la creatividad, motiva a la indagación de formas nuevas de hacer las cosas buscando nuevas ocasiones que beneficien a la empresa.
- b) La consideración individualizada que plantea las formas para estar comunicados entre el líder y los seguidores de manera colectiva y personal. En este liderazgo el líder se constituye en un fuerte comunicador activo. La preocupación está dirigida por la simpatía en base a oportunidades y retos. Los seguidores forman parte del interés del líder pues se busca que el seguidor logre alcanzar una profesionalidad y desarrollo en la organización.
- c) el líder debe partir de una inspiración y motivación. La motivación está referida a la premiación y felicitación que debe tener el líder a los seguidores con el objetivo de lograr en sus colaboradores altos estándares de desarrollo alcanzando esfuerzos para el convencimiento a los integrantes de la institución en el desarrollo de habilidades.
- d) el carisma o la influencia que tiene un líder es de valiosa e imperativo debido que mantiene sentido o intencionalidad. El líder se percibe como una personalidad con un

sentido alto en la ética y moral, practicante de la honestidad y convencido en alcanzar los logros de la institución.

Según Chiavenato (2000) el desarrollo profesional se precisa como la conducta de la persona evaluada en busca de los objetivos determinados. Todo desempeño se constituye en una manera estratégica individualizada para lograr los propósitos claros.

Asimismo, Chiavenato (2002) sustenta que el desarrollo profesional se constituye en una manera eficiente de los colaboradores que labora en la organización pues estos son imprescindibles para la marcha de la empresa y satisfacción personal atendiendo al desarrollo dentro de la institución. “La práctica laboral es efectividad del empleado que labora dentro de la organización, que es muy importante para la institución; desarrollándose el trabajador con mayor laboriosidad y placer en sus labores” (p.236).

De aquí se puede determinar que un desempeño laboral se fija en base a una eficacia que los trabajadores exhiben en función de la producción, elaboración y generación de un tiempo que se determina con esfuerzo y calidad; para ello se deben disminuir el gasto innecesario de la institución.

Según Robbins (2004) expresa que es necesaria la importancia en la determinación de metas. De este modo se fijan la meta a alcanzar y se activa las conductas de mejora para el desempeño laboral. Asimismo, agrega que se deben fijar metas difíciles debidas que se invierte en esfuerzo generándose motivaciones para alcanzarlos. “La relevancia de fijar metas, haciendo que se activa de esta forma la conducta y mejoramiento laboral. (...). También manifiesta que el ejercicio completo es pertinente cuando se establecen objetivos complicados, a la inversa sucede cuando los objetivos son elementales” (564).

A partir de lo explicado es importante la determinación de metas debido que es importante para la verificación y evidencia del desempeño laboral del trabajador. Esto debido que el trabajador de la institución produce de acuerdo a las acciones y actividades que se establecen como formas para alcanzar las metas.

Entre los elementos que participan en la práctica profesional se encuentran los operativos y los actitudinales. En los primeros localizamos al conocimiento del trabajo, el trabajo en equipo, exactitud, liderazgo y cantidad. En los segundos tenemos a la iniciativa, discreción, actitud cooperativa, disciplina, seguridad, creatividad, presentación personal, capacidad de realización.

Chiavenato (2000) reforzando lo explicado anteriormente sustenta que “el cumplimiento de los individuos se calcula a través de elementos anteriormente establecidos y estimados” (p. 367). De aquí que los factores reflejan un convencimiento del desarrollo de los rasgos básicos y esenciales que son la eficiencia y la motivación.

En la selección de dimensiones de desempeño laboral, siguiendo a Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993) citado por Rojas (2017) tenemos a las siguientes:

- a) las destrezas en las tareas del puesto que se deben desarrollar con acciones diferenciadas de otros puestos de modo concreto y único.
- b) demostración de habilidades generales que es común a un trabajador de la institución.
- c) la comunicación en sus modos escrito y oral que tienda a establecer vínculos entre jefes y subordinados.
- d) el esfuerzo agregado que los empleados deben exhibir en sus conductas.
- e) la educación de la persona de modo sostenible acorde a los principios y formación organizacional.
- f) apoyo en las labores a los otros fomentando bienestar y compañerismo en los miembros de la institución.
- g) liderazgo y supervisión en las acciones que se dirigen a la planificación, control de las labores de los actores institucionales.
- h) gestión de recursos para lograr los objetivos propuestos de la organización.

A partir del análisis realizado el problema de investigación queda enunciado del siguiente modo: ¿Cuál es la relación existente entre Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota?

La investigación, atendiendo a lo teórico se justifica porque brinda una visión sobre lo complejo de los tópicos importantes que tiene que ver con el uso adecuado del liderazgo en el personal administrativo del hospital en mención. Esta investigación facilitará la observación del contexto si se da o no la vinculación entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral. Para efectos de la investigación se tienen cuenta la revisión de tópicos teóricos y modelos que facilitan la descripción de las variables. En este sentido se aportará al conocimiento de la gestión en temas de organización.

El estudio tiene su justificación desde la perspectiva práctica en la medida que sirve de base y guía para trabajadores y directivos para que se adapte medidas correctivas y mejoras relacionado con el desempeño laboral y liderazgo transformacional. Los resultados que surjan del estudio apoyarán a los propósitos como son la organización, el cumplimiento de objetivos y la visión, la minimización de problemas potenciales que afronta la institución. Dada la importancia porque la presente investigación tiene como propósito resolver el problema para hallar la vinculación del líder y los seguidores.

Desde la óptica metodológica la investigación se justifica porque para aplicar un instrumento debe tener dos ingredientes que le dan la importancia como son: la validez y confiabilidad que le ha consistencia científica a los instrumentos para la aplicación y posterior recojo de información.

Socialmente la investigación se argumenta en la medida que los datos obtenidos permitirán determinar la problemática relacionada con la empresa, el trabajador y el líder.

En la hipótesis se determina lo siguiente: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

El objetivo general está direccionado a reconocer la relación existente entre Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

Los objetivos específicos son:

Determinar el nivel de Liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

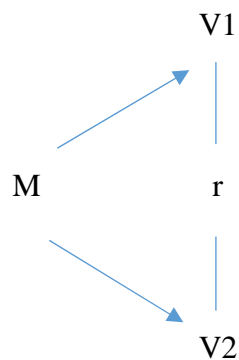
Reconocer el nivel de desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

Determinar la relación entre Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

Para la presente indagación científica se ha utilizado el enfoque cuantitativo, el mismo que tiene un tipo de investigación básica, así lo enfoca el CONCYTEC (2018) cuando refiere que el propósito de estas son obtener o generar conocimiento. Asimismo, el tipo de diseño es no experimental- Transaccional ya que el recojo de información se ha realizado en un solo momento. Respecto al diseño corresponde el descriptivo correlacional, siendo el esquema el siguiente:



Dónde

M: muestra

V1: variable liderazgo transformacional

V2: variable desempeño laboral

r: correlación entre las 2 variables.

2.2. Operacionalización de variables

Variables Independientes	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de información
Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional se define como una característica de una institución o empresa que se relaciona con el esfuerzo que ofrece el trabajador en mejorar la calidad de su centro de trabajo y los beneficios o salario que recibe por ese esfuerzo por parte del empleador. En esta relación el líder brinda a los trabajadores el recurso para que se cumplan los propósitos del líder. En esta relación pago – recompensa los dos salen ganando.	El liderazgo Transformacional se medirá a través de la aplicación de un cuestionario que medirá sus dimensiones e indicadores.	Estimación intelectual	Creativo	Inventario de Liderazgo Transformacional
				Decisivo	
				Defensor de ideas	
				Compromiso con sus trabajadores	
				Atiende prioridades	
			Consideración Individualizada	Habilidad al hablar en grupo	
				Se actualiza	
				Logra objetivos	
				Enseña y orienta al personal	
				Es amable	
Motivación Inspiracional	Se preocupa por sus necesidades				
	Conoce necesidades de sus trabajadores				
	Motiva a los trabajadores				
	Es inspiración para los trabajadores				
				Va más allá de los intereses de los trabajadores	

Desempeño Laboral	Desempeño laboral es la forma de desenvolvimiento del trabajador en una empresa o institución y es considerada como un efecto de las relaciones entre personas en la organización.	El Desempeño Laboral se medirá a través de la aplicación de un cuestionario que medirá sus dimensiones e indicadores.	Influencia Idealizada	Respeto opiniones	Inventario de Desempeño Laboral
				Inspira confianza	
				Garantiza lo que hace	
			Factores Actitudinales	Actitud positiva en el desempeño	
				Puntual	
				Responsable	
			Factores Operativos	Cumplimiento de los objetivos	
				Se identifica plenamente en sus labores	

2.3. Población/Muestra

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan a la población como el total de elementos que conforma un estudio o investigación, además agrega que no siempre el estudio debe de contar con una muestra en el caso de que la población sea reducida.

Por tanto, por ser la población está por 25 trabajadores del hospital de Chota.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

Rodríguez (2008) son los elementos usados para recoger datos, entre las que sobresale la observación, entrevistas, cuestionarios, encuestas.

Cuestionario

Chasteauneuf (2009) citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) consiste en un grupo de interrogantes en relación de una o más variables que serán medidas.

Instrumento

Grinnell, Willian y Unrau (2009, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) es donde se recoge la información observada que simboliza de manera veraz las definiciones o las variables que el examinador tiene como propósito.

Las herramientas que se emplearán son el inventario de liderazgo transformacional e inventario de desempeño laboral

Validez y confiabilidad

La validez se realizará a criterio de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó a una muestra piloto de 15 trabajadores en la que resultó con un valor de 0,76 para el liderazgo transformacional y un valor de 0,78 para el desempeño laboral indicando con estos valores confiabilidad de los mismos instrumentos.

2.5. Procedimiento

En el presente estudio en base a la teoría se procedió a elaborar la operacionalización de las variables la misma que condujo después a la elaboración de los instrumentos.

2.6 Métodos de análisis

Para el presente estudio se utilizó la estadística descriptiva para presentar tablas y gráficos estadísticos, además se empleó el coeficiente de Pearson para encontrar la relación entre las variables Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral, todos estos procesos se realizaron con las herramientas Excel y SPSS versión 23.

2.7. Aspectos éticos

En el estudio se consideró el anonimato de los trabajadores que participaron, se desarrolló bajo el respeto de los principios y normas éticas y legales correspondientes al manejo de información. Se contó con la autorización del director del Hospital para realizar dicha investigación, también bajo el respeto de los resultados a los cuáles se ha llegado y si el investigador crea necesario ocultar esta información y no afectar a los participantes, en cuanto a su originalidad del estudio se considera los siguientes valores: respeto, honestidad y tolerancia

III. RESULTADOS

En este apartado se dan a conocer los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios Inteligencia emocional y clima organizacional según las dimensiones, las cuales se categorizaron como: Bajo, Medio, Alto. También mediante tablas estadísticas, que seguidamente se presentan con sus respectivos análisis e interpretación en el siguiente orden:

OBJETIVO 1

Tabla 1

Dimensión estimulación intelectual

	F	%
Bajo	09	38.00
Medio	13	56.00
Alto	03	6.00
Total	25	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

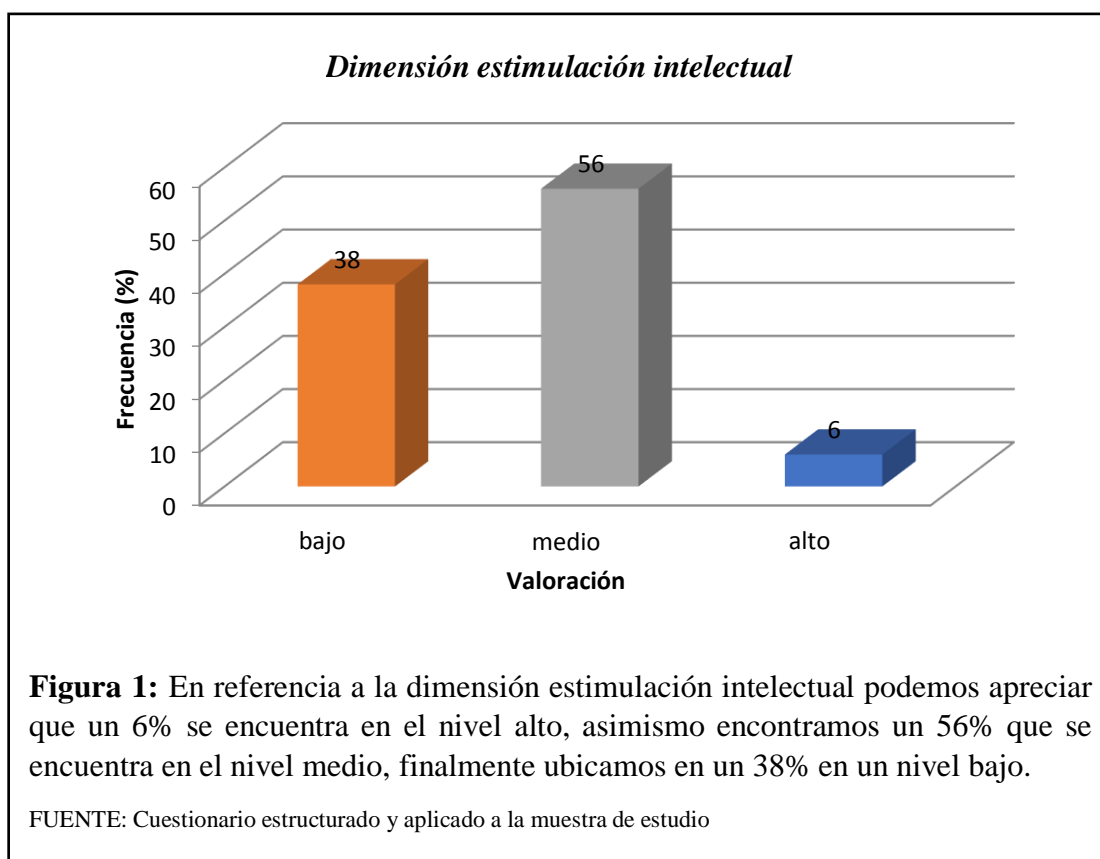


Tabla 2

Dimensión consideración individualizada

	F	%
Bajo	07	36.00
Medio	13	52.00
Alto	05	12.00
Total	25	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

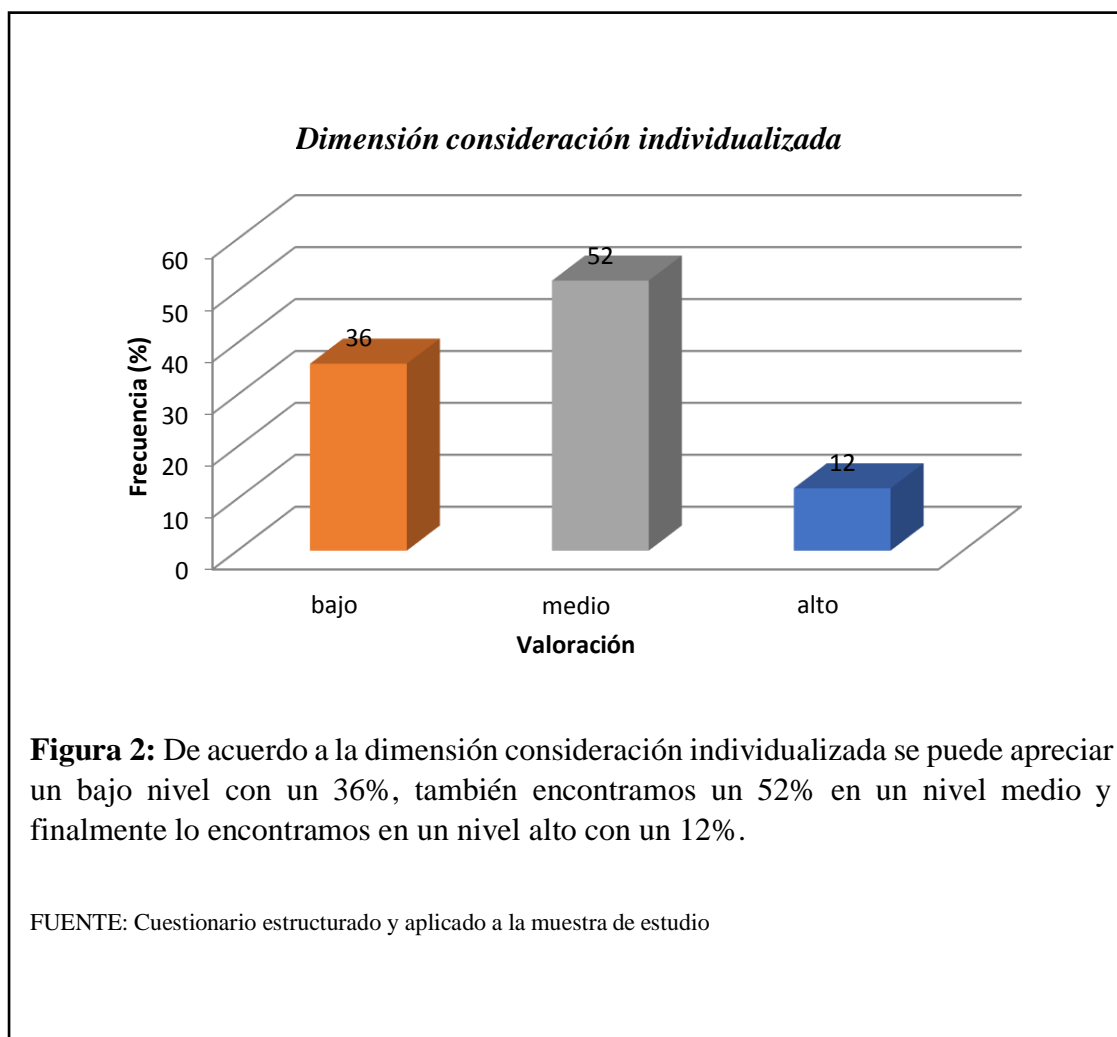


Tabla 3

Dimensión motivación inspiracional

	F	%
Bajo	09	38.00
Medio	10	49.00
Alto	06	13.00
Total	25	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

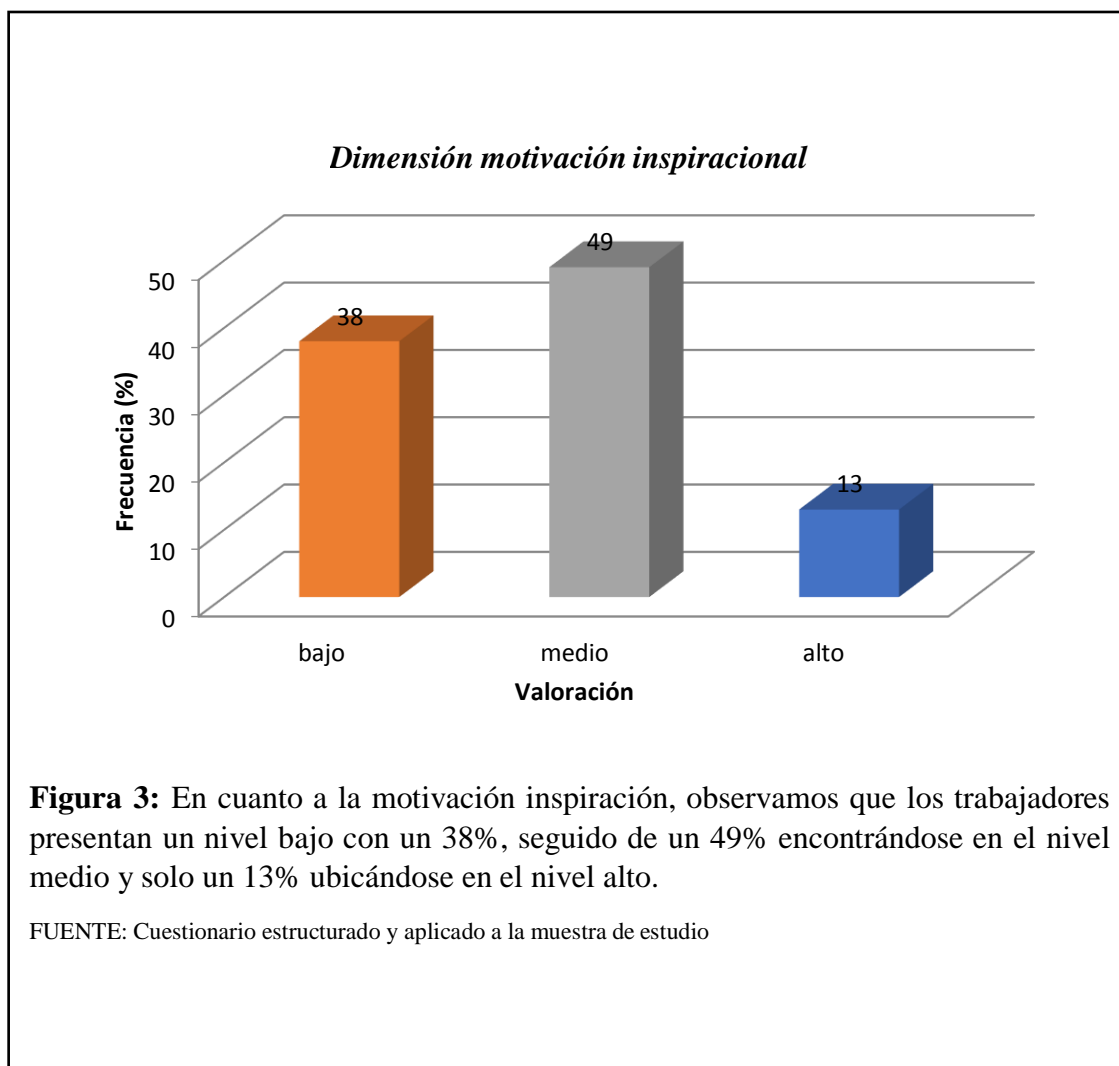
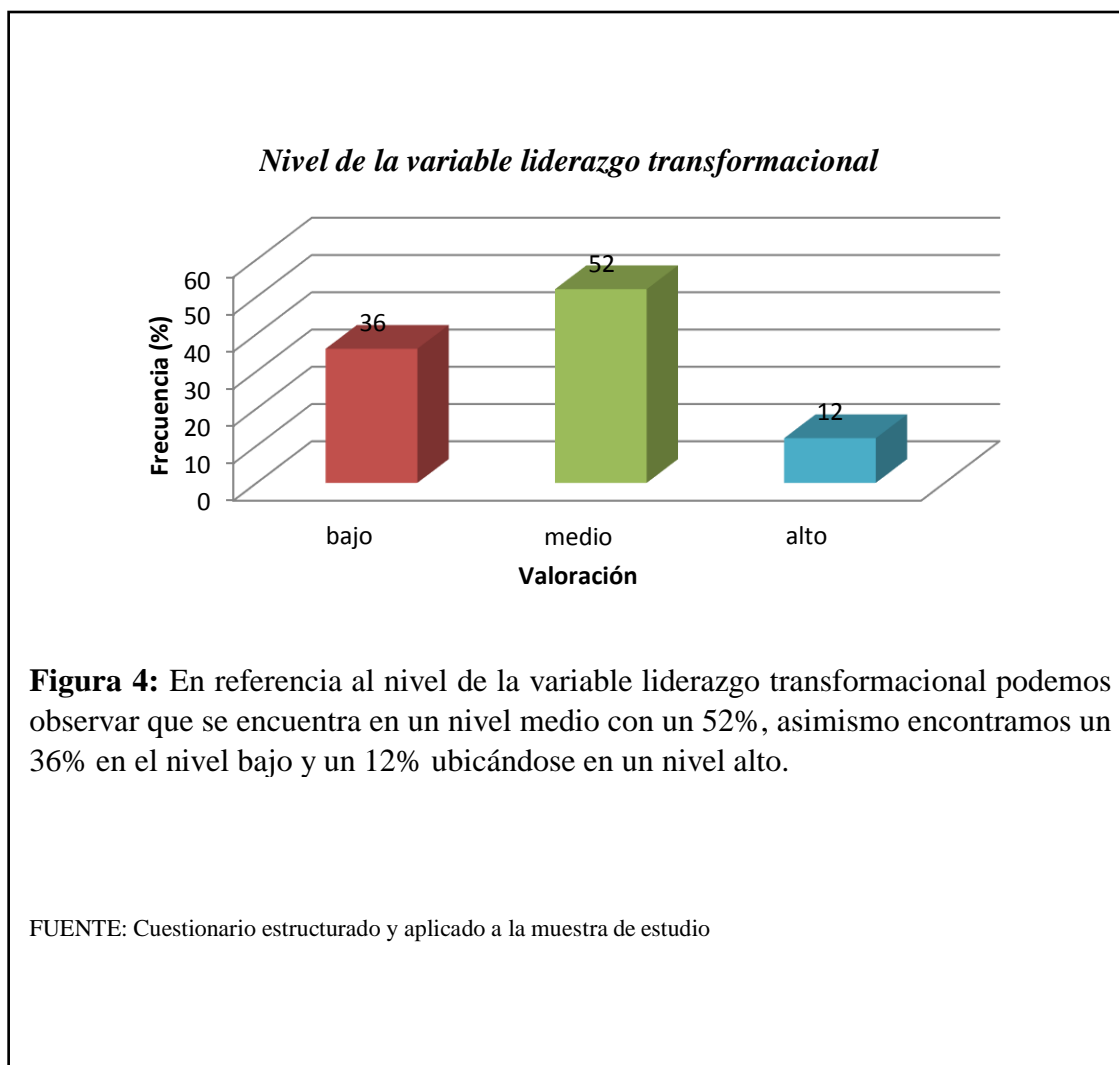


Tabla 4

Nivel de la variable liderazgo transformacional

	F	%
Bajo	07	36.00
Medio	13	52.00
Alto	05	12.00
Total	25	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio



OBJETIVO 2

Tabla 5

Dimensión influencia individualizada

	F	%
Bajo	09	38.00
Medio	10	49.00
Alto	06	13.00
Total	25	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

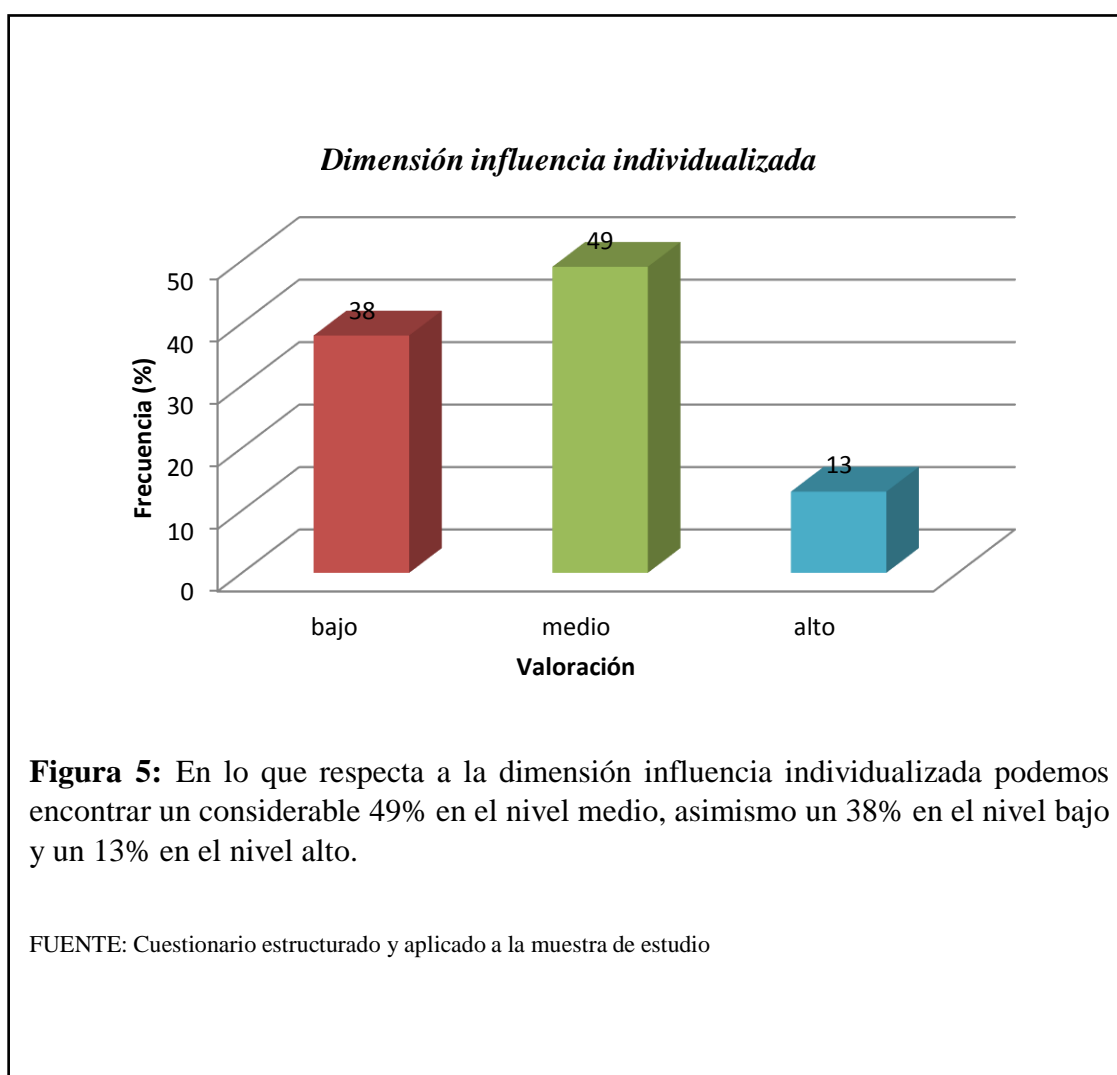
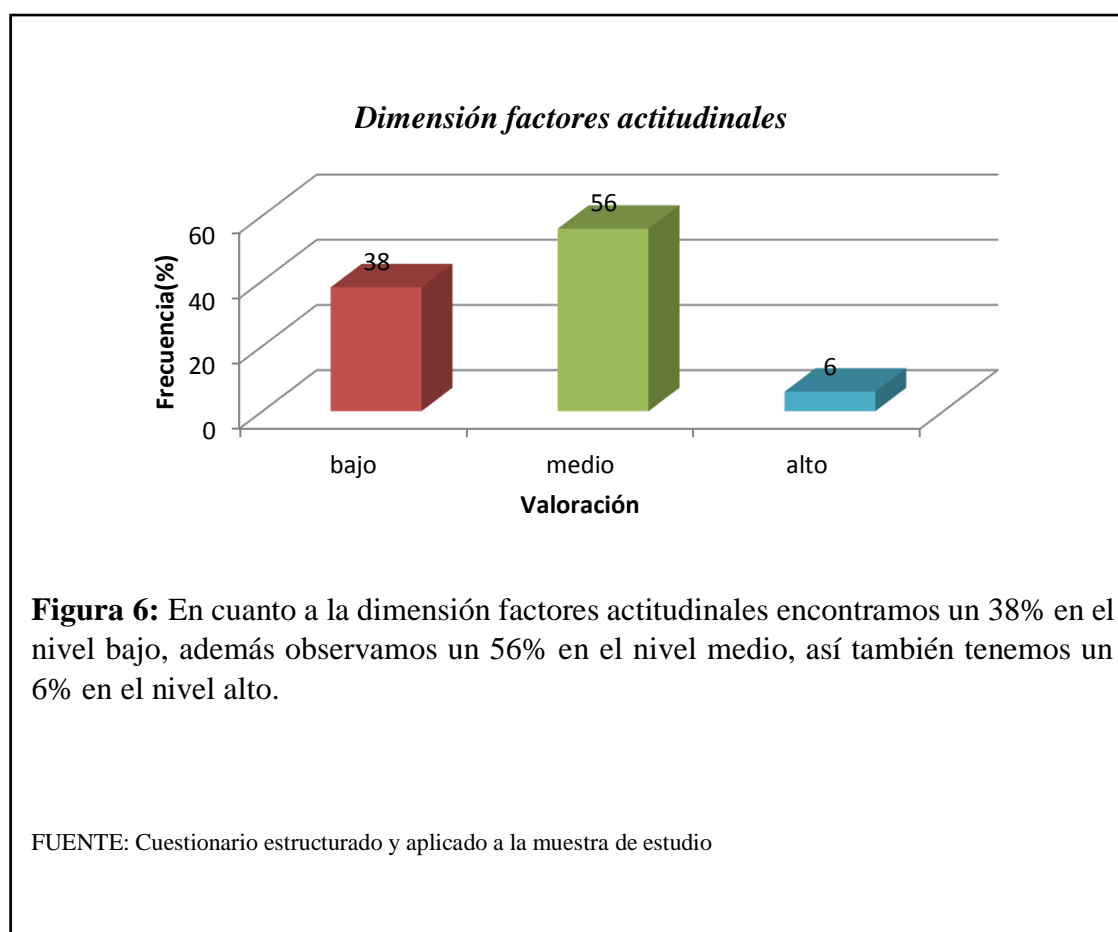


Tabla 6*Dimensión factores actitudinales*

	F	%
Bajo	09	38.00
Medio	13	56.00
Alto	03	6.00
Total	25	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

**Tabla 7***Dimensión factores cooperativos*

	F	%
Bajo	09	38.00
Medio	10	49.00
Alto	06	13.00
Total	25	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio

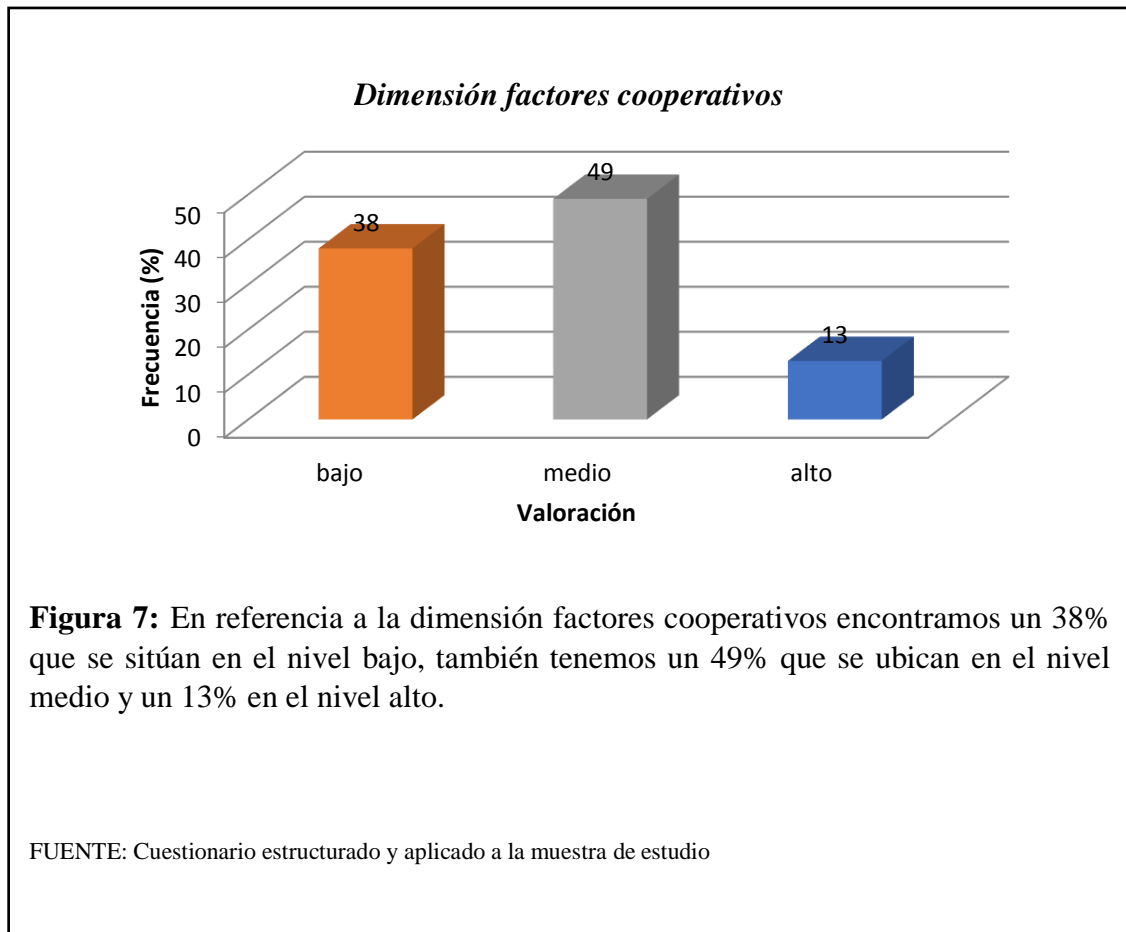
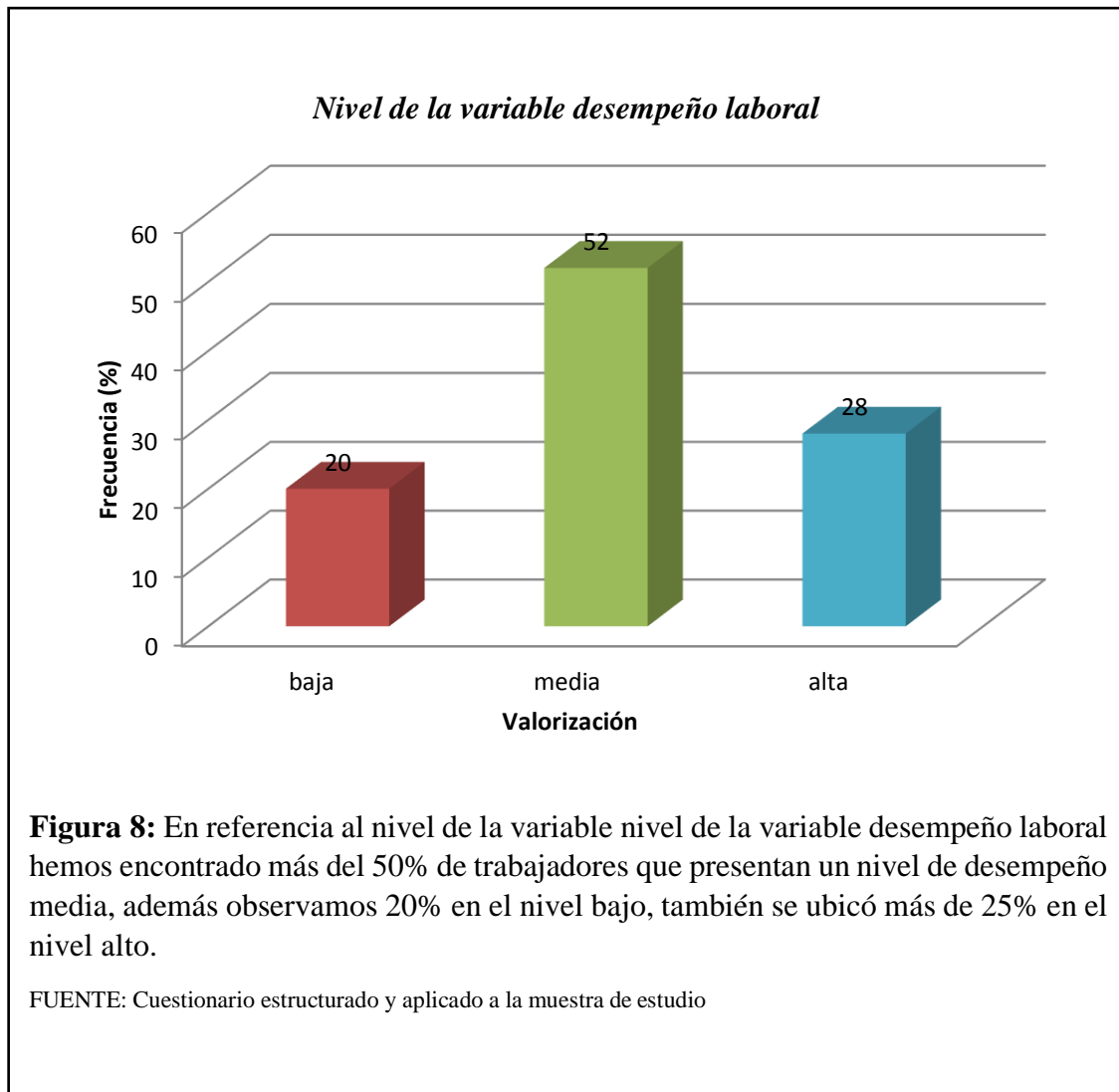


Tabla 8

Nivel de la variable desempeño laboral

Clima organizacional	F	%
Bajo	05	20.00
Medio	12	52.00
Alto	08	28.00
Total	25	100.00

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio



OBJETIVO 03

Tabla 9

		Correlaciones	
		satisfacción	monitoreo
satisfacción	Correlación de Pearson	1	,807**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
monitoreo	Correlación de Pearson	,807**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Análisis e interpretación:

Después de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los usuarios, presentados en tabla 09, se obtuvo el siguiente resultado:

$$= \text{COEF.DE.CORREL (liderazgo transformacional y desempeño laboral)} = 0.807$$

Lo que nos muestra que existe una correlación alta y directa entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

Para el presente estudio titulado “Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota”. Se llegó a los siguientes resultados:

En la tabla y figura 04 se encontró que los datos que se obtuvieron determinaron el nivel de la variable liderazgo transformacional, según la encuesta aplicada a los trabajadores, se determinó en la categoría medio, se encontraron 13 personas con un porcentaje de 52% que manifiesta que tienen una regular

En los antecedentes nacionales tenemos a Rojas (2017) quien desarrolló una investigación en la universidad César Vallejo denominada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016”. La investigación buscó Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue –Lima, 2016. La investigación fue de tipo cuantitativa en su nivel descriptivo correlacional. La muestra correspondió a 50 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos y con la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach. En las conclusiones la autora sostiene que no existe relación de las dos variables; así como en sus dimensiones.

En la tabla y figura 08 los datos encontrados para determinar el nivel de la variable desempeño laboral, según la encuesta aplicada al personal, se determinó la categoría medio, se encontraron 12 personas con un porcentaje de 52% que manifiesta que tienen una regular

Benites (2017) desarrolló una investigación denominada Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección de educación inicial en el ministerio de educación, san borja-2016. La investigación buscó encontrar la relación entre las dos variables. La investigación fue cuantitativa en su tipo descriptiva correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo formada por 132 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados y

analizado con el alfa de Cronbach. En los resultados se observó una correlación positiva de 0,855.

En la tabla y figura 09 Luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson en SPSS a los puntajes obtenidos en los cuestionarios a los usuarios liderazgo transformacional y desempeño laboral 0.807 existe una correlación alta y directa entre las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Huillca (2015) en su estudio sobre “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico” buscó establecer la vinculación entre las variables para encontrar el comportamiento entre ellas. Para ello aplicó dos cuestionarios que sirvieron de instrumentos para el recojo de información de los 49 estudiantes de la muestra seleccionada. Al aplicar los índices de correlación de Pearson se encontró que existe una alta correlación positiva y significativa entre las variables vinculadas correspondientes a un índice de 0.842.

Yerleque (2018) en su estudio sobre “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018 buscó encontrar la vinculación entre las dos variables para determinar el comportamiento de las mismas.

Para ello se seleccionó un diseño cuantitativo correlacional y la muestra fue de 22 docentes nombrados a quienes resolvieron dos cuestionarios de las respectivas variables. Los resultados que se encontraron correspondieron que el 65% se encuentran en el nivel medio en liderazgo transformacional; así como el 45% se encuentra en nivel medio y 40,5% en el nivel alto en desempeño laboral. En las conclusiones se halló que existe una relación significativa moderada entre las dos variables puestas con un índice de 0,699 de relación de Pearson.

A su vez también se desarrolló mediante las teorías relacionadas al tema se han semejado. Una teoría sobre las relaciones humanas lo sostiene Chiavenato (2014) quien aludiendo a Hawthorne sostiene que existe la necesidad de una demostración de un liderazgo informal que llevan consigo la normatividad y expectativas de los trabajadores; pues si es cierto imprimen control sobre los comportamientos y facilitaban la actuación de los obreros como grupos sociales integrados y cohesionados.

A partir de esta observación el autor plantea tres teorías en torno al liderazgo. La primera corresponde a las características personales. Esta sostiene que un líder es un individuo poseedor de determinadas características personales que lo tipifican como influyente en las conductas de los otros. Estos rasgos son de tipo físicos, intelectuales, sociales y administrativos son los siguientes:

Chiavenato (2002) sustenta que el desempeño laboral se constituye en una forma eficaz de los colaboradores que laboral en la organización pues estos son imprescindibles para que funcione de la organización y satisfacción personal atendiendo al desarrollo dentro de la institución; Y esta situación se va a dar si se mejoran otros factores como el liderazgo transformacional, variable que también se estudió en la presente investigación y que de acuerdo a los resultados de correlación, se demostró una relación alta y directa en esta variable, es decir mejorando una de ellas, en este caso el liderazgo transformacional, se mejora el desempeño laboral y esto es lo que se está recomendó en la investigación en pro de la mejora de la calidad atención del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

V. CONCLUSIONES

1. En cuanto al nivel de liderazgo transformacional de los empleados administrativos del nosocomio de Chota “José Hernán Soto Cadenillas” se encontró en un nivel bajo con un 36%, asimismo un 52% en el nivel regular y un 12% en el nivel alto.
2. En referencia a la variable desempeño laboral se diagnosticó un nivel regular representado por un 52%, también se obtuvo un 20% en el nivel bajo y un 28% en el nivel alto.
3. En referencia al objetivo general se precisa la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chota “José Hernán Soto Cadenillas”, siendo el coeficiente de correlación de Pearson = 0.807, el cual nos indica una alta correlación entre las variables del presente estudio.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los encargados directivos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, evalúen permanentemente las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral para ver en los niveles en que se encuentran en todos los periodos y realizar las respectivas correcciones que se den en el caso.
2. Los Directivos de acuerdo a la información que se recogió en este estudio y en los resultados que se obtengan en posteriores evaluaciones deben realizar permanentemente talleres de capacitación en contenidos tanto en la variable liderazgo transformacional como en la variable desempeño laboral.
3. Se recomienda que los trabajadores del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota asuman una actitud consciente de los resultados que tienen en las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral para así participar de las acciones que convoquen los directivos en pro de la mejora de la calidad atención del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

REFERENCIAS

- Bass, B. (1985), Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas. México: Interamericana.
- Bass, B. (1985).Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas. México: Interamericana. Bass, B. (1999). “Two decades of research and development in transformational leadership”. European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 8. Núm. 1. Pp. 9-32.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3a ed). Colombia: Pearson Educación.
- Borman, W. y Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. Human Performance, 10(2), 99-109. Extraído el 30 de marzo de 2010 de la base de datos EBSCOHostAcademicSearch Elite.
- Brunet, L. (2002). El clima de trabajo en las organizaciones. México, D.F., Mexico:Trillas
- Calderón, E. (2012).Gestión, liderazgo y valores en la Unidad Educativa “Gran Colombia “de la ciudad de Alamor, durante el periodo 2011-2012 (Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja). Recuperado de <http://goo.gl/uFe6Zb>
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. y Sager, C. (1993). Of Management Review, 23, 513-530 Cartwright, D., Zander, A. (1960). Group Dynamics: research and theory.Row, Peterson & Company, Evanston.
- Certo, S. (2001).Administración Moderna (8ª ed.). Bogotá: Prentice Hall
- Cervera, L. (2012).Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos (Tesis de

doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2ed9uYE>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). Colombia: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A. (Pp. 359-367) Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. (1ª. ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A. (p. 236).

Benites Vela (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección de educación inicial en el ministerio de educación, san borja-2016*. Lima: UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15077/Benitas_VLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calderón, M., Chávarry, P. y Chanduví, R. (2016). *Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño docente en institución educativa del nivel primario*. Chiclayo: UCV. Recuperado de: <file:///C:/Users/Nery/Downloads/381-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1389-1-10-20161118.pdf>

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ª ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A. de C.V.

Constitución Política del Perú (1993). Extraído desde <https://goo.gl/US6lhH> Correa, W. (2014). *Las concepciones de liderazgo en las profesoras del área de Ciencias Sociales en la Institución Educativa Octavio Calderón Mejía de la ciudad de Medellín, como mediación para la formación de sujetos políticos* (Tesis de Maestría, Universidad de San Buenaventura, Colombia). Recuperado de <http://bit.ly/2ecf1yx>

- Covey, S. (1993). El liderazgo centrado en principios. Paidós. Barcelona. Decreto Supremo N° 030-2002-PCM. Reglamento de la ley de modernización de la gestión del estado. Presidencia del Consejo de Ministros.
- Gelvan, S., De Risio, S., Sánchez, M. y Clotet, C. (2007). Liderazgo y formación de líderes. Revista Mexicana de Orientación Educativa, 5(12), 10-20. Extraído el 16 de diciembre de 2008 desde <http://goo.gl/amQ9EN>
- Goleman, D. (1997). Inteligencia emocional. Kairós. Barcelona.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona: Plaza Janés.
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Pensamiento y Gestión, 24, 157- 194.
- Gutiérrez, O. (1999). La nueva tendencia en liderazgo: del liderazgo transaccional al transformacional. Revista Marina 116(849), 1-6. Extraído el 1 de diciembre del 2008 desde <https://goo.gl/hJCWv1>
- Halpin, A., Winer, B. (1952). The leadership behavior of the airplaner commander. The Ohio State University Research Foundation. Columbus.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), Metodología de la investigación. (5ª ed.). México, D. F.: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V. 78
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.

- Hersey, P., Blanchard, K. (1969). "Life cycle theory of leadership". Training & Development Journal. Vol. 23. Núm. 5. Pp. 26-34.
- Hevia, O (2001). Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.
- Hidalgo, A., León, G., Pavón, J. (2002). La gestión de la innovación y la tecnología en las organizaciones. Ediciones Pirámide, Madrid, España.
- Horn, A. (2013). Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, España). Recuperado de <https://goo.gl/gN81Vx>
- Idone, T. (2012). Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/1o8808>
- Kant, M. (1921). Fundamentación de la metafísica de las costumbres. (1ª ed.). San Juan, Puerto Rico. Recuperado de <https://goo.gl/mPD8HB>
- Landy, F. y Conte, J. (2005). Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional. México.
- McGraw-Hill Lewin, K., Lippitt, R., White, R. (1939). "Patterns of aggressive behaviour in experimentally created "social climates"". Journal of Social Psychology. Political, Racial and Differential Psychology. Vol. 10. Núm. 2. Pp. 271-299
- Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Peruano – Ley N° 27658. Congreso de la República.
- Likert, R., Likert, J.G. (1976). New ways of managing conflict. McGraw-Hill. Nueva York.
- McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. McGraw Hill. Nueva York.

- Martínez, Y. (2013), El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://goo.gl/Sq5iUX> 79
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 14(1), 118-134. Extraído el 10 de mayo de 2010 desde <http://goo.gl/Sg7R8E>
- Morocho, L. (2010). El Liderazgo transformacional y el clima organizacional de las I.E. de la ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú).
- Muñoz, C. (2011). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Párraga, A. y Bartolo, A. (2014). Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014 (Tesis de Magíster, Universidad Cesar Vallejo, Perú). Recuperado de <http://goo.gl/vAhela>
- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006), El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Revista Facultad de Ciencias

Económicas, 14(1), 118-134. Extraído el 10 de mayo de 2010 desde <http://goo.gl/Sg7R8E>

Panta, Y. (2018). Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de la institución educativa N° 11136 “Señor de Sicán” del caserío Sapamé, distrito de Íllimo, provincia y región de Lambayeque, 2014. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2071/BC-TES-TMP-933.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, E. (2017). “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016”. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, C. (2018). Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá. Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/Fiag%C3%A1PuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?sequence=1>

Yerleque, J. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. Huacho, Perú: Universidad Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES INDEPENDIENTES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
Cuál es la relación existente entre Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota	Objetivo General	Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional se define como una característica de una institución o empresa que se relaciona con el esfuerzo que ofrece el trabajador en mejorar la calidad de su centro de trabajo y los beneficios o salario que recibe por ese esfuerzo por parte del empleador. En esta relación el líder brinda a los trabajadores el recurso para que se cumplan los propósitos del líder. En esta relación pago – recompensa los dos salen ganando.	El liderazgo Transformacional se medirá a través de la aplicación de un cuestionario que medirá sus dimensiones e indicadores.	Estimación intelectual	Creativo	Tipo y Diseño: El estudio de investigación es descriptivo correlacional y su diseño es no experimental y transversal, puesto que se van a correlacionar 2 variables en la que no habrá manipulación en las mismas. Población: 25 Trabajadores administrativos Muestra: 25 Trabajadores administrativos. Técnicas: Encuestas Instrumento: Inventarios Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva y el paquete estadístico SPSS
	Reconocer la relación existente entre Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota					Decisivo	
Objetivos Específicos	1.- Determinar el nivel de Liderazgo transformacional de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. 2.- Reconocer el nivel de desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. 2.- Determinar la relación entre Liderazgo transformacional y desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Desempeño laboral es la forma de desenvolvimiento del trabajador en una empresa o institución y es considerada como un efecto de las relaciones entre personas en la organización.	El Desempeño Laboral se medirá a través de la aplicación de un cuestionario que medirá sus dimensiones e indicadores.	Consideración Individualizada	Defensor de ideas	
						Compromiso con sus trabajadores	
					Motivación Inspiracional	Atiende prioridades	
					Influencia Idealizada	Habilidad al hablar en grupo	
					Factores Actitudinales	Se actualiza	
						Logra objetivos	
					Factores Operativos	Enseña y orienta al personal	
						Es amable	
						Se preocupa por sus necesidades	
						Conoce necesidades de sus trabajadores	
						Motiva a los trabajadores	
						Es inspiración para los trabajadores	
						Va más allá de los intereses de los trabajadores	
						Respeto opiniones	
						Inspira confianza	
						Garantiza lo que hace	
						Actitud positiva en el desempeño	
						Puntual	
						Responsable	
						Cumplimiento de los objetivos	
						Se identifica plenamente en sus labores	

Instrumento de medición de la variable liderazgo transformacional

Estimado trabajador: El Inventario tiene como objetivo evaluar la variable liderazgo transformacional, como parte de un trabajo de investigación que estoy llevando a cabo. Por este motivo le solicito a Ud. que colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación.

Marque con una cruz o aspa la respuesta que más se acomode a su apreciación.

N°	Dimensión/ítem	4	3	2	1
		Siembr	Casi	A veces	Nunca
Dimensión: Estimulación intelectual					
1.	Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas				
2.	Toma acciones antes de que surja un problema				
3.	Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.				
4.	Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás				
5.	Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo				
6.	Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada				
7.	Tiene la habilidad de hablar en público.				
8.	Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza				
9.	Logra los resultados según lo planificado.				
Dimensión: Consideración individualizada					
10.	Dedica tiempo en enseñar y orientar al personal				
11.	Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia				
12.	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.				
13.	Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.				
14.	Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo				
15.	Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.				
16.	Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.				
Dimensión: Motivación e inspiración					

17.	Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista.				
18.	Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes				
19.	Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.				
20.	Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.				
	Dimensión: Influencia idealizada o carisma				
21.	Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella				
22.	Mi jefe me inspira confianza.				
23.	Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá				
24.	Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.				

Instrumento de medición de la variable desempeño laboral

Estimado jefe: El inventario tiene como objetivo evaluar la variable desempeño laboral, como parte de un trabajo de investigación que estoy llevando a cabo. Por este motivo le solicito a Ud. que colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación.

Marque con una cruz o aspa la respuesta que más se acomode a su apreciación.

N°	Dimensión/ítem	4	3	2	1
		Siempr	Casi	A veces	Nunca
	Dimensión: Factores actitudinales				
1	El personal de mi área de trabajo actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo.				
2	El personal de mi área de trabajo comprende que la cooperación entre todos es importante para realizar bien el trabajo.				
3	El personal de mi área de trabajo toma la iniciativa frente a exigencias del trabajo				
4	El personal de mi área de trabajo cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas a su puesto de trabajo.				
5	El personal de mi área de trabajo sabe y cumple con las medidas de seguridad en el trabajo.				
6	La mayoría del personal de mi área de trabajo es prudente para formar una opinión y tacto para hablar u obrar				
7	El personal de mi área de trabajo muestra interés en proponer mejoras para su trabajo				
8	El personal de mi área de trabajo respeta y cumple con velar por la imagen institucional (ponerse el fotocheck, indumentaria institucional, etc.)				
	Dimensión: Factores operativos				
9	El personal de mi área de trabajo conoce los procedimientos de su rol y a qué otros procedimientos aportan con su trabajo				
10	El personal conoce qué estándares de calidad se exigen en su trabajo				
11	El personal conoce y cumple las metas propuestas (productividad de su trabajo).				
12	El personal de mi área de trabajo conoce y actúa cómo un equipo				

Validación del instrumento



CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Pérez Acuña Cristian Fabricio
- 1.2. Especialidad: Ginecología – Obstetricia
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 17633118
- 1.4. Centro de labores: Centro de Fertilidad del Norte
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación:
Liderazgo transformacional y desempeño laboral
- 1.6. Título de la Investigación:
Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota
- 1.7. Autores del instrumento:
Br. Barboza Díaz José Luis

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (18-20)
B : Bueno (14-17)
R : Regular (11-13)
D : Deficiente (0-10)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
04	Está expresado en conductas observables	x			
05	Tiene rigor científico	x			
06	Existe una organización lógica	x			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por los investigadores

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- (x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 19 de octubre del 2019.


 CENTRO DE FERTILIDAD DEL NORTE

Dr. Cristian Pérez Acuña
 Gineco - Obstetra
 C.M.P. 46616 - R.N.E. 17784

DNI N° 17633118

CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Chávez Vásquez Freddy Oswaldo
- 1.2. Especialidad: Ginecología y Obstetricia
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 18845371
- 1.4. Centro de labores: Hospital Regional Docente Las Mercedes
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación:
- 1.6. Liderazgo transformacional y desempeño laboral
- 1.7. Título de la Investigación:
Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota
- 1.8. Autor del instrumento:
Br. Barboza Díaz José Luis

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (18-20)
B : Bueno (14-17)
R : Regular (11-13)
D : Deficiente (0-10)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:


N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
04	Está expresado en conductas observables	x			
05	Tiene rigor científico	x			
06	Existe una organización lógica	x			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por los investigadores

3. OPINION DE APLICABILIDAD

- (x) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 19 de octubre del 2019.


 DNI N° 18845371



CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: DAYSI SOLEDAD ALARCÓN DÍAZ
- 1.2. Grado académico: DOCTORA
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 41073751
- 1.4. Centro de labores: UCV- USMP- USS
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación:
Liderazgo transformacional y desempeño laboral
- 1.6. Título de la Investigación:
Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota
- 1.7. Autores del instrumento:
Br. Barboza Díaz José Luis

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (18-20)
B : Bueno (14-17)
R : Regular (11-13)
D : Deficiente (0-10)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

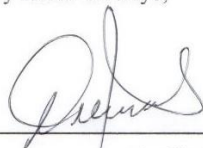
Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	✓			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	✓			
04	Está expresado en conductas observables	✓			
05	Tiene rigor científico	✓			
06	Existe una organización lógica	✓			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	✓			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	✓			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	✓			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	✓			
11	Es apropiado para la recolección de información	✓			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	✓			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	✓			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	✓			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	✓			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	✓			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	✓			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	✓			
19	Es adecuado a la muestra representativa	✓			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	✓			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por los investigadores

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,



DNI N° 41073751

Autorización para el desarrollo de la tesis



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA
HOSPITAL "JOSE HERNÁN SOTO CADENILLAS" - CHOTA



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

El Director del Hospital José Hernán Soto Cadenillas – Chota Expide lo Siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el **CPC. Barboza Díaz, José Luis** maestrante de la Universidad “Cesar Vallejo”, donde solicita aplicar su proyecto Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al Contador Publico

Barboza Díaz, José Luis

Aplicar el Proyecto de tesis titulada: **“Liderazgo transformacional y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota”**

Chota, 21 de Octubre 2019

