



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD  
AMBIENTAL, PUCALLPA – 2020”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. TONY ALONSO TAFUR VÁSQUEZ**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESORA:**

**DRA. CARMEN NAVARRO DE BERNAOLA**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2021**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD  
AMBIENTAL, PUCALLPA – 2020**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Milton Tony Tafur Angulo y María Elena Vásquez Díaz por apoyarme en todos mis ámbitos porque mediante sus acciones me hizo ser una mejor persona.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis profesores de la Universidad Alas Peruanas - Pucallpa por sus consejos y enseñanza que me hicieron ser un profesional con ética y responsabilidad para mi nueva etapa.

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Alas Peruanas filial Pucallpa, por brindarme la oportunidad de desarrollar capacidades, competencias.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RECONOCIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPÍTULO I: EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	13
2.2. BASES TEÓRICAS .....	20
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	27

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	31
3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	31
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	44
CONCLUSIONES .....	46
RECOMENDACIONES .....	47
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	48
ANEXO .....	51

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo transformacional.....	6
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral .....	7
Tabla 3. Personal de la DESA Ucayali.....	10
Tabla 4. Cruzada entre liderazgo transformacional y desempeño laboral .....	31
Tabla 5. Cruzada entre influencia idealizada y desempeño laboral .....	32
Tabla 6. Cruzada entre motivación inspiracional y desempeño laboral .....	33
Tabla 7. Cruzada entre estimulación emocional y desempeño laboral .....	34
Tabla 8. Cruzada entre consideración individualizada y desempeño laboral...	35
Tabla 9. Variable desempeño laboral.....	36
Tabla 10. Dimensión capacidad laboral .....	37
Tabla 11. Dimensión desenvolvimiento.....	38
Tabla 12. PH #01 .....	39
Tabla 13. PH #02 .....	40
Tabla 14. PH #03 .....	41
Tabla 15. PH #04 .....	42
Tabla 16. Prueba de hipótesis general.....	43



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Cruzada entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.....	31
Gráfico 2. Cruzada entre influencia idealizada y desempeño laboral.....	32
Gráfico 3. Cruzada entre motivación inspiracional y desempeño laboral.....	33
Gráfico 4. Cruzada entre estimulación emocional y desempeño laboral.....	34
Gráfico 5. Cruzada entre consideración individualizada y desempeño laboral	35
Gráfico 6. Variable desempeño laboral .....	36
Gráfico 7. Dimensión capacidad laboral.....	37
Gráfico 8. Dimensión desenvolvimiento .....	38

## RESUMEN

La investigación busca determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

En cuanto a la metodología, el estudio corresponde al tipo aplicada porque se caracteriza por la aplicación de los conocimientos adquiridos para la solución al problema de investigación, el nivel de investigación es descriptivo - correlacional, porque se mide el grado de relación que existe entre las dos variables en estudio, y el diseño es no experimental y de corte transversal, porque no se manipula ninguna de las variables, y solo se observa cómo actúan en la variable interviniente, siendo realizado en un determinado plazo de tiempo el estudio. La población está conformada por 36 administrativos de la DESA Ucayali que por el método no probabilístico se precisa que debemos trabajar con el total de la población. A dicha muestra obtenida se le empleó una encuesta conformada por 21 preguntas previamente evaluadas por expertos.

Asimismo, se logró determinar la existencia de correlación moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020, según el Rho de Spearman de 0.583\*\*; asimismo en la tabla 4 indica que el liderazgo transformacional es 58.34% regular y el desempeño laboral es 63.89% regular.

**Palabras claves:** motivación, estimulación, capacidad.

## ABSTRACT

The research seeks to determine how transformational leadership and job performance are related in the Executive Directorate of Environmental Health, Pucallpa - 2020.

Regarding the methodology, the study corresponds to the applied type because it is characterized by the application of the acquired knowledge to solve the research problem, the research level is descriptive - correlational, because the degree of relationship that exists between the two variables under study, and the design is non-experimental and cross-sectional, because none of the variables are manipulated, and only how they act on the intervening variable is observed, the study being carried out in a certain period of time. The population is made up of 36 administrative staff of the DESA Ucayali who, by the non-probabilistic method, specify that we must work with the total population. A survey made up of 21 questions previously evaluated by experts was used for said sample obtained.

Likewise, it was possible to determine the existence of a moderate correlation between transformational leadership and job performance in the Executive Directorate of Environmental Health, Pucallpa - 2020, according to Spearman's Rho of 0.583 \*\*; Likewise, in table 4 it indicates that transformational leadership is 58.34% regular and job performance is 63.89% regular.

Keywords: motivation, stimulation, capacity.

## INTRODUCCIÓN

El estudio se sustenta en la importancia de los antecedentes relacionados a la investigación “liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020”. Donde se evidencia con objetividad la eficiencia del tema en la actualidad; para mejorar y consolidar un servicio competitivo en el desarrollo laboral.

La tesis se encuentra redactada de acuerdo a la estructura emitida por la Universidad Alas Peruanas, que constan de tres capítulos previamente descritos a continuación:

El capítulo I. Planteamiento de la investigación, consiste en la descripción de la realidad problemática, las delimitaciones de la investigación, el problema, los objetivos, las hipótesis, las variables de investigación; y la metodología de investigación.

El capítulo II. Marco teórico, en el que se efectúan los antecedentes de investigación, las bases teóricas, y la definición de los términos básicos.

El capítulo III. Presentación, análisis e interpretación de resultados, donde se desarrolla el análisis de las tablas y gráficos, así como la discusión de los resultados.

Culminando con las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información, y los anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En términos generales, el liderazgo es definido como un proceso que direcciona, guía e influye en los miembros de una empresa, con el propósito de alcanzar intereses comunes y oportunos, este grupo de individuos siguen al líder voluntariamente con la finalidad de obtener éxito. En tanto, se debe tener en cuenta la importancia que tiene el liderazgo dentro de una entidad, ya que es el encargado de inspirar, alentar y motivar a los trabajadores a ser más creativos e innovadores, generando un cambio a bien de la empresa y encaminándolo a alcanzar sus objetivos. En este contexto, se estudia a los tipos liderazgo, teniendo en cuenta al liderazgo transformacional por su visión, personalidad y caracteres que representa en el individuo.

Hoy en día las empresas tienen miras a superar sus propios objetivos buscando satisfacer a sus clientes. Por lo que resulta necesario contar con información acerca de calidad de servicio que brinda la institución pública, cabe señalar que la satisfacción del usuario es clave para el crecimiento y desarrollo de la organización por lo que se precisa contar con personal competente.

Por tal motivo, es indispensable recalcar la importancia del liderazgo transformacional en las instituciones, debido a que está orientado a mejorar la eficiencia en el desempeño de cada uno de los colaboradores de una organización, además de comprometer a sus trabajadores con sus objetivos de desarrollo profesional e institucional. Es decir, este tipo de liderazgos ofrece aspiraciones a cada personal, haciendo que sus clientes se sientan más comprometidos y libres de decidir ante una situación, logrando alcanzar metas que beneficien tanto al colaborador como a la empresa.

La DESA, es una unidad orgánica dependiente de la Dirección General, que tiene como finalidad proponer normas y políticas complementarias a la salud ambiental, en el marco de prevención y protección del medio ambiente, con miras a ser una entidad moderna, líder y dinámica que busca la contribución para la mejora de la calidad de vida y el desarrollo sostenible integral.

Por tanto, que la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental debe implementar medidas para direccionar a la organización en seguir su curso establecido, ya que al no realizarse esta etapa los trabajadores no tienen claro sus objetivos, afectando a los intereses que tengan para realizar sus labores.

Ante esta premisa, tanto trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental y lo plasmado en el estudio señalan que la organización presenta una serie de problemáticas en mejorar el liderazgo transformacional, debido a que se encuentran orientados a cumplir con el objetivo de su institución, ya que en muchos casos la sobre carga de funciones han generado resultados negativos y malestar en los trabajadores, lo que a consecuencia de dio renuncias por parte de sus colaboradores a la empresa. Frente a esta situación la investigación analiza el vínculo que existe entre las variables del estudio en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa.

## **1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Se ejecutó dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, encontrándose ubicado en la Av. Yarinacocha 746.

### **1.2.2. Delimitación social**

Se tiene en consideración la opinión del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

Comienza a desarrollarse en noviembre de 2020 y tiene como fecha de culminación hasta julio de 2021.

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

Se desarrolla el marco conceptual de las variables y dimensiones del presente estudio, teniendo en consideración libros e informes que aporten a consolidar un marco teórico favorable para poder realizar la discusión con los resultados descriptivos que se obtienen en el presente estudio.

## **1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Problema principal**

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?

### **1.3.2. Problemas secundarios**

- a) ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?
- b) ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?
- c) ¿Cómo se relaciona la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?
- d) ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.
- b) Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.



- c) Determinar la relación entre la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.
- d) Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

## **1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

### **1.5.2. Hipótesis secundarias**

- a) Existe relación directa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.
- b) Existe relación directa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.
- c) Existe relación directa entre la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.
- d) Existe relación directa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

### 1.5.3. Variables (definición conceptual y operacional)

#### 1.5.3.1. Variable independiente

Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	Dirige el camino de un conjunto de personas hacia un propósito en específico, dicho encargado responsable de orientar debe desarrollar destrezas y aptitudes que le permita encaminar y vigilar al resto (Lupano & Castro, 2013).	Se divide en 4 dimensiones, los cuales son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional y consideración individualizada.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genera respeto.</li> <li>▪ Genera sinceridad.</li> <li>▪ Genera confianza.</li> <li>▪ Se preocupada por los demás.</li> </ul>	P01, P02, P03 y P04
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motiva.</li> <li>▪ Mensajes positivos.</li> </ul>	
			Estimulación emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promueve el desarrollo intelectual.</li> <li>▪ Fomenta la creatividad.</li> <li>▪ Induce a la solución de los problemas.</li> </ul>	P07, P08 y P09
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recompensas.</li> <li>▪ Reconoce el esfuerzo.</li> <li>▪ Cumple los objetivos.</li> </ul>	P10, P11 y P12

### 1.5.3.2. Variable dependiente

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Conjunto de comportamientos que ayudan al trabajador a cumplir las funciones propias a su cargo alcanzado consigo los propósitos de la organización (Jiménez, 2014).	Se divide en 2 dimensiones, las cuales son: Capacidad laboral y desenvolvimiento.	Capacidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eficiencia.</li> <li>▪ Eficacia.</li> <li>▪ Trabajo en equipo.</li> <li>▪ Capacidad.</li> <li>▪ Mejor continua.</li> </ul>	P13, P14, P15, P16 y P17
			Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autonomía.</li> <li>▪ Habilidades.</li> <li>▪ Confianza.</li> <li>▪ Organización.</li> </ul>	P18, P19, P20 y P21

## **1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. Tipo y nivel de investigación**

#### **a. Tipo de investigación**

Es aplicada por los conocimientos que se van adquiriendo a medida que se desarrolla la investigación, con el propósito de dar una solución a una problemática (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

#### **b. Nivel de investigación**

Es descriptivo – correlacional porque relata las características del problema y se busca la medición del grado de relación o semejanza que exista entre las variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

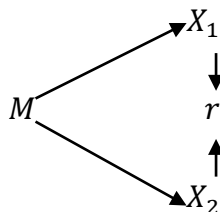
### **1.6.2. Método y diseño de investigación**

#### **a. Método de investigación**

Es hipotético Deductivo, porque se encarga de observar el fenómeno de estudio, asimismo, se crea una hipótesis para explicar dicho fenómeno, con lo cual se deduce los resultados, a través de la recolección de datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

#### **b. Diseño de investigación**

No experimental al no manipularse ninguna de las variables, también de corte transversal porque el instrumento se aplica en un determinado tiempo establecido por el investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

**Dónde:**

- M: Muestra.
- $X_1$ : Liderazgo transformacional.
- $X_2$ : Desempeño laboral.
- $r$ : Relación.

**1.6.3. Población y muestra de la investigación****a. Población**

Es el conjunto de un total de personas, que poseen características semejantes observables, encontrándose en un lugar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Son 36 administrativos de la DESA Ucayali, que son parte del presente estudio.

**b. Muestra**

Es considerada una fracción de la población, donde se selecciona por la estadística, para realizar mediciones acerca de las variables estudiadas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Aplicando el método no probabilístico, precisa que debemos trabajar con el total de la población, que indica la tabla 3.

Tabla 3. Personal de la DESA Ucayali

<b>Cargos</b>	<b>Cantidad</b>
Director	1
Administrador	1
Contador	1
Administrativos	6
Operadores	27
Total	36

#### **1.6.4. Técnicas e instrumentos de la recolección datos**

##### **a. Técnicas**

La encuesta es una técnica aplicada a una muestra de estudio, donde se utiliza procedimientos para realizar interrogantes a través de un instrumento que recolecta datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

##### **b. Instrumentos**

El cuestionario de preguntas con la finalidad de obtener la medición cuantitativa de las características establecidas por la población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

#### **1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación**

##### **a. Justificación**

###### **Justificación práctica**

Se efectúa de forma práctica, debido a que impulsa a crear confianza entre colaboradores incrementando el nivel de liderazgo y desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, con finalidad de tener un mejor rendimiento en cada posición, y lograr los objetivos anhelados de la empresa y de cada trabajador, obteniendo reconocimientos.

### **Justificación metodológica**

El estudio percibe las estrategias de liderazgo con el propósito tomar decisiones con responsabilidad, así como el direccionamiento al personal, cabe considerar una serie de procesos para obtener participaron de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, asimismo se pretende generar nuevas estrategias con finalidad de tomar decisiones acertadas frente a un problema, y evitar la rotación del personal.

### **Justificación teórica**

Permite brindar información significativa del estado actual de las variables de estudio, en el campo de los recursos humanos como son el liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral, por lo que se busca dar respuesta a temas que ofrecen alternativas de mejora para afrontar y dar soluciones a las problemáticas existentes.

### **b. Importancia**

La importancia del presente estudio radica en realizar recomendaciones acerca del liderazgo transformacional a la DESA, con el propósito de conducir exitosamente en la gestión de las entidades del estado y así contribuir con mejorar la calidad del servicio.

### **c. Limitaciones**

Como es de conocimiento, las investigaciones se enfrentan a ciertas limitaciones, donde es necesario especificar detalladamente, hasta donde abarca la tesis doctoral, con el propósito de alinear el tema central.

Las opiniones vertidas en el cuestionario de preguntas, otorgan una opinión subjetiva, siendo necesario detallar correctamente los indicadores.

La información de anteriores gestiones, no se encuentra disponible debido a una inadecuada sistematización de la información.



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. A Nivel Internacional

Durán (2020) en su estudio: ***“Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar”*** de la Universidad Técnica de Ambato concluye: (a) Se constata que los trabajadores se encuentran insatisfechos con el desempeño y liderazgo que tienen los gerentes de la cooperativa de crédito y ahorro de la Provincia de Bolívar, debido a que su acción está enfocada en dar órdenes, dejando de lado los incentivos por cada logro y/o meta obtenida, lo que ocasiona malestar laboral en los colaboradores. (b) La falta de capacitaciones por parte de la directiva ocasiona el bajo desempeño de sus trabajadores dentro de la cooperativa, puesto que sin una formación los colaboradores no desarrollan sus actividades adecuadamente.

Bueno & Orozco (2019) en su estudio: ***“Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira”*** de la Universidad Tecnológica de Pereira concluyen: (a) Encontraron que tanto la variables clima organizacional como el

liderazgo transformacional se encuentran relacionadas directamente; así mismo, las variables liderazgo transformacional y de resultado en el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira también se relacionan directamente. Se destaca la relación fuerte, (b) En cuanto al liderazgo existe coincidencia entre la influencia idealizada, el comportamiento y las variables motivacionales, variables que tienen una gran importancia en la percepción y de mayor impacto en el clima organizacional en la institución.

Fernández (2019) en su estudio: **“Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral”** de la Universidad Nacional de Colombia concluye: (a) El liderazgo transformacional, se encuentra asociado a una estructura articulada entre el líder y sus colaboradores, con objetivos claros e individuales que buscan lograr de forma colectiva, ocasionando de esta manera un trabajo en equipo. En este contexto, es fundamental mostrar conductas de influencia que sirvan como modelo, para incentivar y motivar a sus colaboradores y cumplir con los objetivos propuestos incrementando las expectativas. De tal manera, poder estimularlos intelectualmente e impulsar la creatividad, poniendo énfasis a las necesidades individuales de cada trabajador con el propósito brindar sentido al trabajo.

Fiagá (2018) en su estudio: **“Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá”** de la Universidad Militar Nueva Granada concluye: (a) el estudio proporciona mayor evidencia de que la variable liderazgo transformacional y la variable el desempeño se encuentran relacionadas positivamente, fortaleciendo el enfoque original. La correlación positiva que existe entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño no solo es directa y obvia, lo es también satisfactoria como resultado

de estudiar la influencia de las personas encargadas del liderazgo transformacional en otros aspectos de la organización como la presión laboral, el ambiente de la organización, el intercambio de información, la actitud de los trabajadores frente a su trabajo, y la alteración psicológica, dando a conocer los efectos positivos para las organizaciones. De esto podemos estar seguros de que la puesta en marcha del liderazgo transformacional en el proceso puede optimizar los indicadores de desempeño del trabajo en equipo, así como también factores terceros que interfieren en la productividad y en las relaciones laborales, (b) Diversas investigaciones han demostrado que la puesta en marcha debe llevarse a cabo en cada uno de los estándares de la empresa, pero concretamente para las áreas de producción en la industria, por lo que se debe apoyar primero los niveles tácticos y operativos, porque la investigación muestra que las actividades tienden a mantener el estilo de liderazgo transaccional, más que desarrollarse en liderazgo transformacional, por lo que es difícil poner en marcha los cambios obligatorios para el área de producción, considerando la situación actual, esto representa un mercado de riesgo de largo plazo.

Jiménez (2014) en su estudio: ***“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”*** de la Universidad Católica De Colombia concluye: (a) Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de las herramientas CMT y CELID y la evaluación del desempeño de las instituciones educativas, se determinó que no existe influencia entre la variables liderazgo transformacional, motivación laboral y desempeño docente (b) En cuanto a los resultados alcanzados por medio de la aplicación de herramientas, se puede determinar que el desempeño laboral y la motivación interna se correlacionan significativamente como una sola estructura. (C) Los resultados

que arroja la evaluación del desempeño docente son las evaluaciones y métodos más destacados.

### 2.1.2. A Nivel Nacional

Bendezú (2019) en su estudio: ***“Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019”*** de la Universidad César Vallejo concluye: (a) Los resultados demostraron que las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral se relacionan, dando consigo un Rho de Spearman  $Rho=0.439$  y  $p= 0.004$  más pequeño que 0.05, lo que representa una correlación positiva débil, (b) Según los resultados que se obtuvieron, se puede observar que el carisma y desempeño laboral no tienen relación alguna, donde  $Rho= 0.238$  y  $p= 0.130$  más grande que 0.05, lo que representa y admite la hipótesis nula y por ende refuta la hipótesis alternativa, (c) Según los resultados que se obtuvieron, se encontró que la dimensión motiva a inspirar y desempeño laboral se relacionan, donde  $Rho= 0.435$  y  $p= 0.004$  más pequeño que 0.05, lo que representa una correlación positiva débil, (d) Según los resultados que se obtuvieron, se encontró que la dimensión estimulación intelectual y desempeño laboral se relacionan, donde  $Rho= 0.402$  y  $p= 0.008$  más pequeño que 0.05), lo que representa una correlación positiva débil.

Jaramillo (2018) en su estudio: ***“Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018”*** de la Universidad César Vallejo concluye: (a) que el liderazgo transformacional y engagement laboral se relacionan directamente, alta y sobre todo significativamente entre ellas ( $r = 0.900$ ), lo que indica que, mientras el liderazgo transformacional sea mayor al igual que el engagement laboral en los trabajadores de una empresa financiera, (b) La media parte de la muestra señala un nivel intermedio de

liderazgo transformacional que consta del 52%; mientras que un 23,3% de la muestra alcanza un nivel alto, lo que significa que por lo menos, la cuarta parte de los trabajadores cuentan con más cualidades de liderazgo transformacional, (c) La investigación dio a conocer que el 48% de la muestra tiene un nivel medio de engagement laboral; el 28,7% alcanzó un nivel bajo, y solamente la cuarta parte de la muestra consiguió un alto nivel de engagement laboral, es decir, un 23,4%, lo que significa que por lo menos la mitad de los trabajadores muestran actitudes positivas en cuanto a sus labores.

Morales (2018) en su estudio: “**Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Asociación Mutualista de Técnicos y Suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú Barranco – 2018**” de la Universidad Autónoma del Perú concluye: (a) Las variables liderazgo transformacional y desarrollo organizacional, tienen relación significativamente alta, demostrando un R de Pearson de 0,927\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menos que 0,05, (b) Las dimensiones liderazgo transformacional y desarrollo organizacional, tienen relación significativamente alta, demostrando un R de Pearson de 0,762\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menos que 0,05, (c) Las dimensiones liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco, tienen una relación significativamente alta, demostrando un R de Pearson de 0,787\*\* a un nivel de significancia de 0,000 menos que 0,05.

Yarleque (2018) en su estudio: “**El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018**” de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión concluye: (a) Las variables liderazgo transformacional y el desempeño docente se relacionan significativamente. Lo que

indica que, es necesario contar con una persona que lidere el cambio de los docentes para mejorar el desempeño en los ámbitos personal, formativo y social, (b) La dimensión estimulación intelectual y desempeño docente, se relacionan significativamente. Lo que indica que, la imaginación, la creación, la eficiencia y demás cualidades tienen que ser fortalecidas en los docentes, siendo esta una labor propia de la persona encargada de dirigir la institución educativa, de esa forma el desempeño de ellos será mucho mejor, (c) La dimensión consideración individualizada y el desempeño docente se relacionan significativamente. Lo que indica que, la comprensión, la valoración única, el crecimiento personal, y demás cualidades correspondientes a la presente dimensión, tienen que ser consideradas, ya que estas optimizan el desempeño docente.

Huillca (2015) en su estudio: ***“Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”*** de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos concluye: (a) En cuanto a la influencia de las variables liderazgo transformacional y desempeño docente respecto a la dimensión formativa por medio del coeficiente estadístico de correlación Pearson, se demuestra una correlación significativa y positiva ( $r= 0.761$  y  $p\_valor = 0.00 < 0.05$ ), lo que muestra que, mientras el liderazgo transformacional sea superior, el desempeño docente también lo será en la dimensión pedagógica de acuerdo a la apreciación de los alumnos, (b) En cuanto a la relación de las variables liderazgo transformacional y desempeño docente respecto a la dimensión social, por medio del estadístico coeficiente de correlación de Pearson, se demuestra una correlación significativa y positiva ( $r= 0.684$  y  $p\_valor = 0.00 < 0.05$ ) lo que significa que, mientras el liderazgo transformacional es superior, el desempeño docente también lo es con respecto a la dimensión social en la apreciación de los alumnos.

### 2.1.3. A Nivel Local

López (2020) en su tesis: ***“El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de Yarinacocha, 2016”*** de la Universidad Nacional de Ucayali concluye: (a) De los resultados obtenidos, se ha logrado observar una relación significativa del 99,4% y 0,6% que afirman estar totalmente de acuerdo con el liderazgo transformacional del director en la Cuna Jardín del Hospital Amazónico, situado en el distrito de Yarinacocha; asimismo se observa que el 99,1% y el 0,1% aseveran que siempre y casi siempre contar con un clima organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico. Afirmando que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del director y el Clima Organizacional en la Cuna Jardín Hospital Amazónico.

Donayre, Macedo, & Iturrarán (2019) en su investigación: ***“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de banca personal del Banco Continental Agencia Pucallpa, 2018”*** de la Universidad Nacional de Ucayali concluyen: (a) se determinó que la relación existente entre la satisfacción del trabajo como el desempeño laboral en el Banco Continental Agencia Pucallpa 2018 es significativa, por lo que se observa que el valor “p” asociado de 0.011 y es menor a 0.05, lo que demuestra que Rho de Spearman fue significativa. En tanto, aceptamos la hipótesis específica de la investigación, demostrando que tanto la satisfacción con el trabajador y el desempeño se complementan, (b) en cuanto a la relación de la satisfacción con el salario y el desempeño laboral resulta no significativa con un valor “p” asociado a 0.426 que es mayor a 0.05, dando como resultado que la prueba Rho de Spearman salga no significativa, por lo que, se rechaza la segunda

hipótesis específica, dando que la satisfacción salarial no es preponderante para el desempeño laboral.

Briones (2019) en su tesis: "***Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018***" de la Universidad Privada de Pucallpa concluye: (a) el clima organización guarda una relación significativa y directa con la variable desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson es de  $r=0,639$  y con un nivel de significancia  $P \text{ valor}=0.000<0.05$ , (b) La Comunicación como parte del Clima Organizacional no cuenta con una relación directa y significativa con el desempeño laboral. Teniendo que la intensidad en la relación es de  $r=0,209$  que tienen asociado una probabilidad con un  $P \text{ valor}=0.195>0.05$  dando como resultado que dicha relación es positiva baja.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Liderazgo Transformacional**

El estudio de liderazgo transformacional, se remonta a los años 1980, el cual lo define como un tipo de liderazgo perfecto en relación a sus cualidades de incentivar y atraer a los aficionados en el cumplimiento de los fines que plantea la organización, dirigiéndolos a los fines y propósitos de cada uno de los trabajadores (Bueno & Orozco, 2019).

El liderazgo transformacional busca desarrollar y aumentar todo lo positivo de las personas, yendo más lejos de los trabajos, sin dejar de lado el carisma y la parte visionaria, logrando con ello influir en el éxito de los trabajadores. Este tipo de persona o también llamado líder es conocido por visionar, inspirando a los demás, cuenta con



una capacidad única de persuasión y convicción que le permite poder adaptarse a los cambios propuestos (Fiagá, 2018).

Dirige el camino de un conjunto de personas hacia un propósito en específico, dicho encargado responsable de orientar debe desarrollar destrezas y aptitudes que le permita encaminar y vigilar al resto (Lupano & Castro, 2013).

### **2.2.2. Principios del Liderazgo Transformacional**

**a) Personal (relación consigo mismo).** En cuanto a Nivel Personal, las transformaciones tienen que hacerse de adentro hacia afuera. Adentro-afuera, indica comenzar desde un principio por nuestra persona, nuestra personalidad y motivaciones. Lo que significa que la seguridad o confianza se apoya en lo propio de cada persona y en la capacidad que simboliza el hacer, para ser conocido como un líder merecedor de la confianza, que demuestre cognición en sus actos y decisiones.

**b) Interpersonal (Interacciones con los demás).** En cuanto a Nivel Interpersonal, en el modelo de liderazgo basado en principios, las personas representan el nivel interpersonal y uno de los principios fundamentales es la confianza, como cimiento de toda dependencia o clasificación segura. El soporte de la confianza es la confiabilidad es, similar, como por ejemplo una cuenta financiera a nombre de dos personas lo que conllevar a un acuerdo “gano yo y tú también” para avanzar. De la confianza o la desaparición de ésta depende el fracaso o éxito obtenido en las relaciones, como los efectos conclusivos en cualquier espacio.

**c) Gerencial (compromiso de hacer que otros efectúen determinadas tareas).** En cuanto al Nivel Gerencial, aplica autoridad para establecer más creación, iniciativa y acuerdo. El

personal de gerencia está en la obligación de medir los beneficios del liderazgo participativo haciendo una comparación con lo predecible de los de alto control. En consecuencia, anuncian la participación y a su vez realizan el control, fomentando de poder empleando la fórmula ganar-ganar para ayudar a las partes interesadas teniendo en cuenta la utilización de métodos como la integración de personas, la delegación, el convenio y la administración autónoma que son sumamente importantes para el logro de un rendimiento laboral alto.

**d) Organizacional (necesidad de organizar a las personas).**

Finalmente, el último Nivel, el Organizacional, se representa por el enfoque y principios compartidos. Se considera que las organizaciones en general deben reunir a las personas por medio de una visión y estrategia común, teniendo en cuenta que una forma muy efectiva de realizarlo es por medio del planteamiento de una misión y visión que permita obtener los valores tradicionales de las personas apoyados en principios perdurables (Álvarez, Cardona, Nuria, & Miller, 2001).

### **2.2.3. Dimensiones del Liderazgo Transformacional**

#### **Influencia idealizada**

Es la dimensión inicial que forma parte de este estilo de liderazgo. La presente dimensión se calcula cómo los líderes son enaltecidos por los trabajadores y las consecuencias que ésta tiene en el desempeño de los enfoques y propósitos de cada uno de los colaboradores.

El grado en el que el colaborador y el líder tengan confianza será la clave para cada uno de ellos estén decididos a afrontar riesgos y fines que aunque no parezca serán desafíos que no deberán dejar atrás para sus profesiones.

Vale recalcar que en esta dimensión es sumamente importante destacar el comportamiento de los líderes, ya que estos de una forma u otra van a influenciar la manera de cómo ven sus labores cada uno de los colaboradores (Camila, 2017).

Las acciones del líder son de admiración y ejemplo a seguir por los aficionados, esta persona se transforma en un modelo y destaca entre el resto de personas por su peculiar temple y desarrollo de sus potenciales y habilidades (Álvarez, Cardona, Nuria, & Miller, 2001).

### **Motivación inspiracional**

La motivación inspiracional es conocida como la segunda dimensión y hace referencia a la metodología que usan los líderes para crear esa responsabilidad que requieren los trabajadores en la organización. Motivar a los trabajadores no es tarea simple, pero si se realiza de forma práctica esto podría asegurar que los fines y propósitos que se planteen sean mucho más deseosas de lo que se necesite o esperan los jefes (Camila, 2017).

El líder transformacional da a conocer un punto de visto llamativo a los trabajadores, tienen la capacidad de manifestar convincentemente la visión con hechos y verbalmente; expresa una responsabilidad consigo mismo y frenesí por la visión; es así como logra transferir enardecimiento a las demás personas y darles ánimos para iniciar los propósitos (Álvarez, Cardona, Nuria, & Miller, 2001).

### **Estimulación emocional**

La estimulación emocional ocupa el tercer lugar dentro de las dimensiones del liderazgo, aquí se estudia la estimulación de emociones que debe transmitir un líder a sus trabajadores para que estos puedan aumentar y mejorar su rendimiento. Haciendo referencia a la manera en la que los líderes innovan, transforman y

realizan aproximaciones para dar solución a posibles problemas que se presentan. Los potenciales creativos del líder no son únicamente lo más importante, sino también la forma en como trasciende este comportamiento dentro de su grupo de trabajo.

Brindarles la oportunidad a los trabajadores que alcancen una innovadora solución por diferentes vías hace que estos se empoderen y al mismo tiempo desenvuelvan su talento humano en la organización (Camila, 2017).

El líder se esfuerza en demostrar y encontrar la solución a conflictos recientes, incluso se anticipa a ellos; así mismo promueve en su grupo la motivación por la investigación: por preguntarse lo que pasa a su alrededor, por ceder que practiquen y defrauden, entre otros. Es por esto que el equipo se fortifica y progresa (Álvarez, Cardona, Nuria, & Miller, 2001).

### **Consideración individualizada**

El líder transformacional no debe dejar de lado la consideración individualizada. La presente dimensión hace referencia a la necesidad de respuesta a las expectativas de cada trabajador aisladamente.

Al momento de aceptar la individualidad de cada uno de los trabajadores de la organización el jefe o coaching puede servir como soporte para que sus trabajadores se sientan apreciados por su individualidad y no uno más del acervo (Camila, 2017).

El líder sabe cuáles son las expectativas de cada persona que conforma su equipo y sirve de modelo para potenciar su capacidad, se transforma en un maestro que crea enseñanza, sabe atender y ofrece retroalimentación a su colaborador para impulsar su desarrollo (Álvarez, Cardona, Nuria, & Miller, 2001).

#### 2.2.4. Desempeño laboral

Hace referencia a todo aquel proceso eficaz del trabajador que realiza sus labores dentro de la empresa, siendo de vital importancia el cumplimiento de sus metas, ocasionando en el colaborador un trabajo con estimulación y agrado laboral.

La productividad laboral en las empresas se encuentra definida por el desempeño, es decir, el potencial que tiene un colaborador para originar, realizar, desarrollar, terminar y crear trabajo en el menor tiempo posible, haciendo uso de poco esfuerzo y mejor calidad, siendo siempre calificado por personas de mayor rango lo que da como consecuencia su desarrollo y productividad en el área que lleva a cabo sus funciones (Robbins & Judge, 2013).

Conjunto de comportamientos que ayudan al trabajador a cumplir las funciones propias a su cargo alcanzando consigo los propósitos de la organización (Jiménez, 2014).

Los colaboradores manifiestan el desempeño laboral en el potencial que desarrollan en la empresa, reunido en su formación, destrezas y cualidades del colaborador para lograr con el fin propuesto (Bendezú, 2019).

#### 2.2.5. Importancia del desempeño laboral

Según Robbins & Judge (2013) existen tres comportamientos indispensables que componen el desempeño laboral:

- **Desempeño de la tarea:** Hace referencia a la realización de las labores u obligaciones a realizar en su puesto laboral, aquel que ayudará a producir un bien con propósito de apoyar las necesidades individuales y organizacionales.
- **Civismo:** Abocado al ámbito de la psicología de cada colaborador, es decir, hace referencia a la sociabilidad y ayuda

que puede proporcionar a cada uno de sus compañeros de labores teniendo en cuenta siempre la paciencia, recomendaciones constructivas y expresar cosas benéficas de la organización con finalidad de alcanzar y lograr sus metas.

- **Falta de productividad:** Directamente relacionado a situaciones que ponen en peligro la relación laboral entre organización-trabajadores. Comportamientos que perturban el adecuado funcionamiento de la organización, como, por ejemplo, los hurtos, discordias entre compañeros y constante ausencia, son maneras de fomentar una productividad muy baja en un puesto de labores.

#### **2.2.6. Evaluación del desempeño laboral**

Mide el resultado del trabajo encargado, en las organizaciones se trata de lograr un desempeño excelente para que la organización consiga resultados mucho mejores y pueda ser factor competente en el exterior.

La evaluación del desempeño no trata de encontrar razones en el tiempo, más bien trata de enfocarse al futuro, facilitando los recursos que sean adecuados para direccionar al desempeño hacia las metas de la organización con una constante retroalimentación, medidas propicias y valoración perenne. Los equipos con un desempeño laboral altísimo destacan por ciertos factores: cada uno de los miembros tiene una participación, se responsabilizan de los efectos, apoyan las metas del grupo, la comunicación es muy fluida, las personas perfeccionan el desempeño, lograr cubrir las necesidades laborales, plantean puntos de vista para apoyar al equipo y manifiestan premura frente a conflictos o buenas situaciones (Chiavenato, 2009).

### 2.2.7. Dimensiones del desempeño laboral

#### Capacidad laboral

Demuestra en el comportamiento que tiene el trabajador en una empresa, dando a conocer por medio de su vivencia, conocimientos, destrezas o capacidades que se muestra en su puesto laboral (Robbins & Judge, 2013).

Característica peculiar que tiene una persona para desarrollar acciones diarias como las del trabajo. Ligado a las destrezas, procesamiento, dialogo e interacción, según las etapas del ciclo vital (Vega, 2020).

#### Desenvolvimiento

Potencial para implicarnos en el desarrollo de las aptitudes y habilidades de un trabajador para mejorar por medio del diálogo claro, abierto y directa la interacción entre ellos, con la finalidad de conocerse y lograr el bienestar social y excelencia personal (Robbins & Judge, 2013).

Desarrollo de cada uno de los miembros que efectúan sus labores en su puesto de trabajo, el cual debe estar alineado a las expectativas y requerimientos de la organización, logrando consigo la eficiencia, efectividad y eficacia, en la obtención de funciones asignadas para alcanzar los objetivos planteados, consecuente al éxito de la empresa (Palmar & Valero, 2013).

## 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

**Autocontrol:** Potencial para manejar las emociones propias y evadir las reacciones negativas que pueden darse debido a enfrentamientos, impedimentos o discrepancia por parte del resto o cuando se realiza un trabajo bajo presión. De igual forma, involucra la entereza a situaciones de presión o estrés.

**Calidad del trabajo:** Significa conocer mucho sobre temas relacionados al área en el cual se desempeña. Contar con el potencial para captar lo esencial de las circunstancias complicadas.

**Colaboración:** Potencial para realizar trabajo con ayuda de grupos multifacéticos, con las demás áreas organizacionales o entes del exterior con los que es necesario relacionarse.

**Comunicación:** Es el potencial para atender, tomar atención, formular interrogantes, dar a conocer definiciones y juicios de manera segura y positiva. La destreza de saber en qué momento y a quién dirigir una pregunta para llevar a cabo un fin.

**Desarrollo de las personas:** Significa esforzarse inquebrantablemente por perfeccionar la formación y el desarrollo propio y el de los demás, por medio de un adecuado estudio antepuesto a sus propias necesidades, así como también a los de la organización.

**Desempeño:** Definida como la conducta real de los colaboradores en los servicios y campos de la salud.

**Eficaz:** Capacidad para lograr metas y propósitos planteados, desligados de los recursos que se utilicen.

**Eficiencia:** Potencial para conseguir un propósito haciendo uso de todos los medios posibles: eficacia no siempre es sinónimo de eficiencia.

**Eficacia:** Potencial para lograr un resultado en específico.

**Efectividad:** Potencial para causar el resultado que se espera.

**Estructura:** Implica lo que captan los colaboradores de la organización sobre el conjunto de normas, reglas, procesos, gestiones y demás restricciones a los que se enfrentan al desarrollar su trabajo.

**Ética:** Regla académica que estudia la moral. La ética recapacita sobre los problemas morales, más no las inventa (las acciones morales).



**Flexibilidad:** Potencial para adecuarse al cambio y realizar su trabajo en varios contextos y con diferentes personas o grupos de estos. Significa comprender y dar un valor a diferentes posiciones o juicios, acoplado su misma visión a medida que las cosas van cambiando.

**Gestión:** Hecho de dirigir o negociar algo. Significa realizar actividades que hacen posible la ejecución de una tarea u operación comercial.

**Influir:** Producir fuerza o preeminencia moral sobre una persona o cosa.

**Iniciativa:** Es la capacidad que tiene cada persona para afrontar una situación laboral espontánea, en la que no es necesario instrucciones ni control, creando y buscando soluciones nuevas frente a problemas laborales.

**Integridad:** Potencial para conducirse en concordancia con lo que se opina y se estima de suma importancia. Supone informar los propósitos, opiniones y emociones de manera abierta y fluida, así como también estar preparado a proceder honestamente en situaciones complicadas con agentes del exterior.

**Liderazgo:** Destreza para dirigir un conjunto de personas hacia una dirección en específica, inculcando valores y antelando escenas de desarrollo de la acción de ese grupo.

**Liderazgo carismático:** Dícese del líder que tiene el potencial de crear enardecimiento en los colaboradores, es escogido por la manera en que enardece a otras personas, sobresale por su potencial de persuasión y admiración.

**Liderazgo resonante:** El líder manifiesta claramente valores propios y va en sintonía con los sentimientos de las personas de su alrededor.

**Negociación:** Destreza para organizar un ambiente adecuado para la cooperación y así obtener deberes imperecederos que fortifiquen la relación.

**Oportunidad:** Toma en cuenta la consecución de plazos en la realización de tareas encargadas.

**Perseverancia:** La estabilidad y la perseverancia en la realización de cada uno de nuestros planes será la clave para lograr el éxito.

**Racional:** El presente término es utilizado como adjetivo para dar a conocer a alguna persona que es dotada de la razón.

**Relaciones interpersonales:** Supone la forma de interrelación personal y la adecuación para realizar un trabajo en conjunto.

**Remuneración:** Retribución o pago que se realiza a los trabajadores por alguna labor realizada.

**Supervisión:** Verificación de alguna tarea o actividad realizada por parte de un trabajador con poder para ello.

**Técnicas:** Disfrutar de conocimientos extensos de los propósitos que realiza científicamente, esto significa el estudio de métodos hipotéticos e instrucciones para dar solución a problemas presentados.

## CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

#### TABLAS Y GRÁFICOS CRUZADAS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS TRAZADOS

Tabla 4. Cruzada entre liderazgo transformacional y desempeño laboral

		Variable 1 Liderazgo transformacional			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Variable 2 Desempeño laboral	Malo	Recuento	3	0	1	4
		% dentro de variable 2	75,0%	0,0%	25,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	20	3	23
		% dentro de variable 2	0,0%	87,0%	13,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	1	8	9
		% dentro de variable 2	0,0%	11,1%	88,9%	100,0%
Total		Recuento	3	21	12	36
		% dentro de variable 2	8,3%	58,3%	33,3%	100,0%

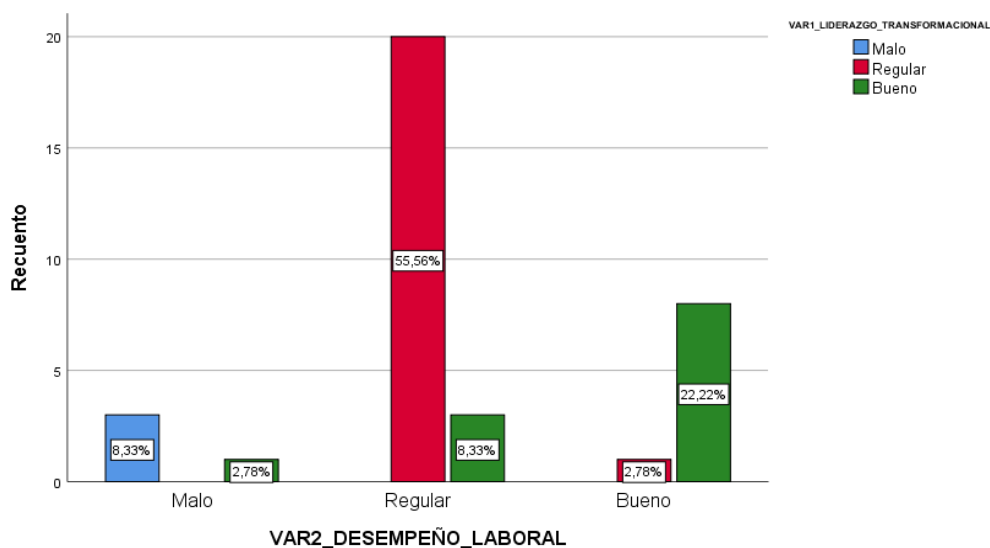


Gráfico 1. Cruzada entre liderazgo transformacional y desempeño laboral

De la tabla 4 y gráfico 1, se determina que los encuestados consideran que el liderazgo transformacional en la DESA es 58.34% regular, 33.33% bueno y 8.33% malo, por su parte, el desempeño laboral es 63.89% regular, 25% bueno y 11.11% malo.

Tabla 5. Cruzada entre influencia idealizada y desempeño laboral

		Dimensión 1 Influencia idealizada			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Variable 2 Desempeño laboral	Malo	Recuento	3	0	1	4
		% dentro de variable 2	75,0%	0,0%	25,0%	100,0%
	Regular	Recuento	3	17	3	23
		% dentro de variable 2	13,0%	73,9%	13,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	3	6	9
		% dentro de variable 2	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		Recuento	6	20	10	36
		% dentro de variable 2	16,7%	55,6%	27,8%	100,0%

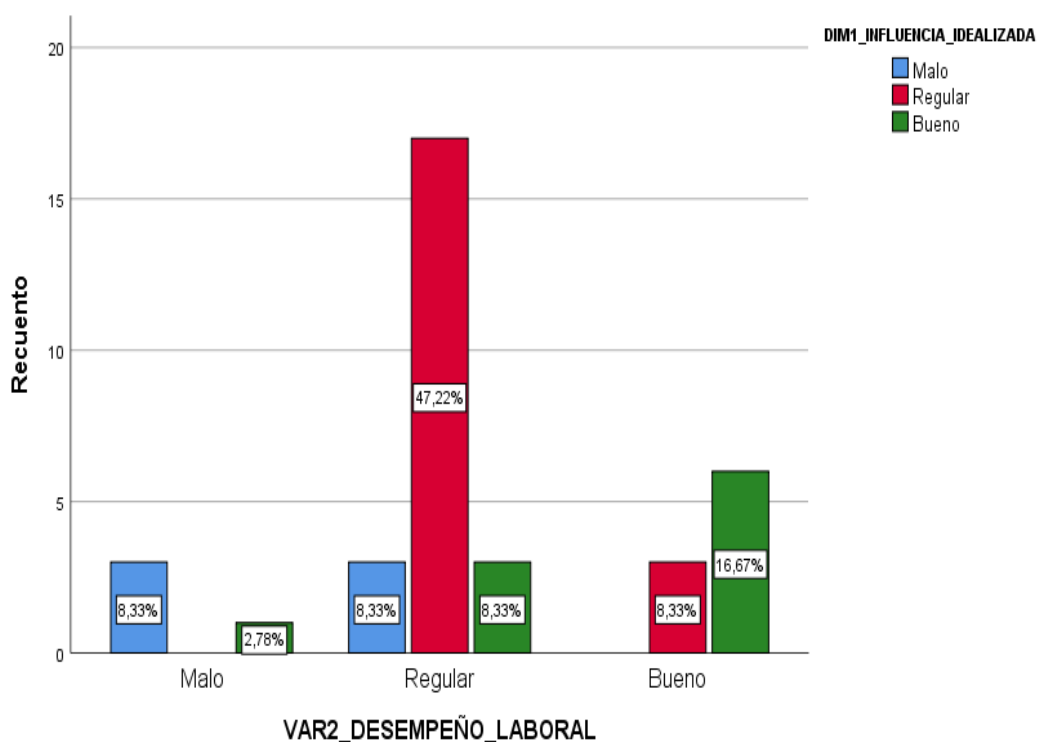


Gráfico 2. Cruzada entre influencia idealizada y desempeño laboral

De la tabla 5 y gráfico 2, se determina que los encuestados consideran que la influencia idealizada en la DESA es 55.55% regular, 27.78% bueno y 16.66% malo, por su parte, el desempeño laboral es 63.88% regular, 25% bueno y 11.11% malo.

Tabla 6. Cruzada entre motivación inspiracional y desempeño laboral

		Dimensión 2 Motivación inspiracional			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Variable 2 Desempeño laboral	Malo	Recuento	2	1	1	4
		% dentro de variable 2	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	Regular	Recuento	2	11	10	23
		% dentro de variable 2	8,7%	47,8%	43,5%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	3	6	9
		% dentro de variable 2	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		Recuento	4	15	17	36
		% dentro de variable 2	11,1%	41,7%	47,2%	100,0%

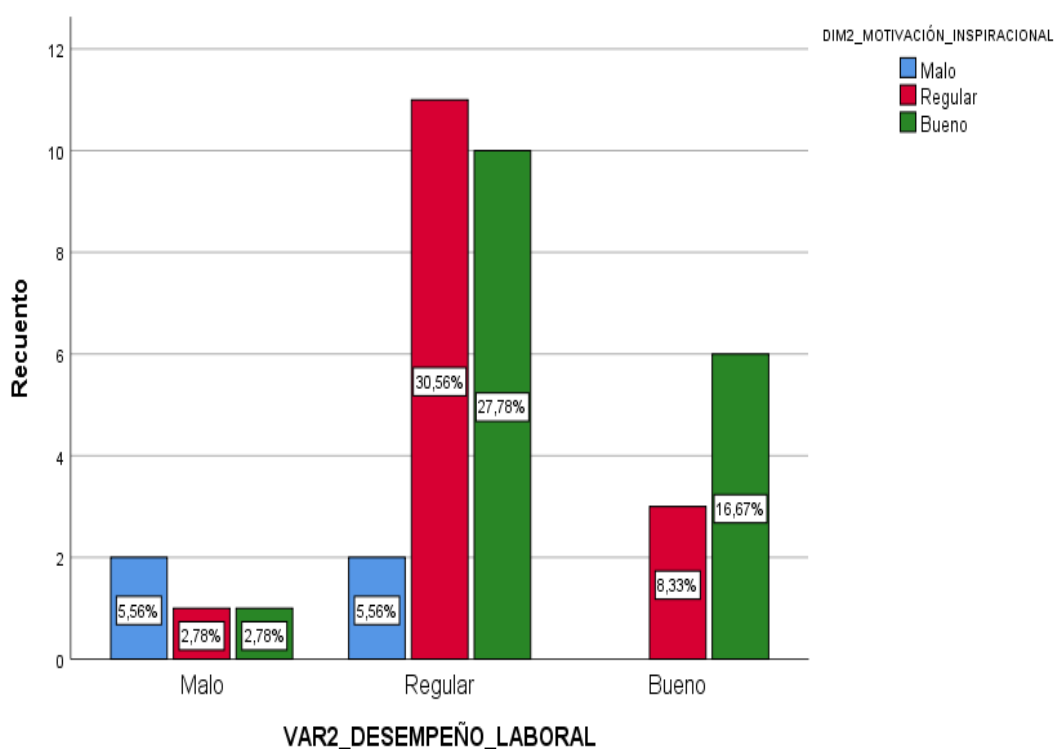


Gráfico 3. Cruzada entre motivación inspiracional y desempeño laboral

De la tabla 6 y gráfico 3, se determina que los encuestados consideran que la motivación inspiracional en la DESA es 47.23% bueno, 41.67% regular y 11.12% malo, por su parte, el desempeño laboral es 63.9% regular, 25% bueno y 11.12% malo.

Tabla 7. Cruzada entre estimulación emocional y desempeño laboral

		Dimensión 3 Estimulación emocional			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Variable 2 Desempeño laboral	Malo	Recuento	2	1	1	4
		% dentro de variable 2	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	18	5	23
		% dentro de variable 2	0,0%	78,3%	21,7%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	2	7	9
		% dentro de variable 2	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
Total		Recuento	2	21	13	36
		% dentro de variable 2	5,6%	58,3%	36,1%	100,0%

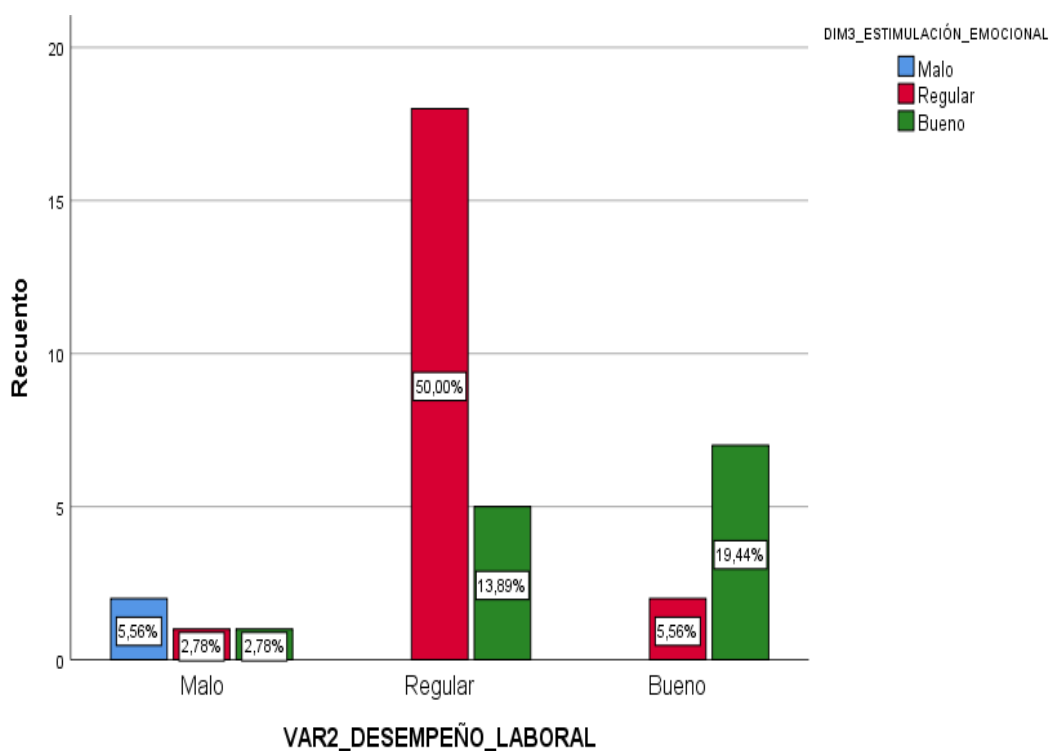


Gráfico 4. Cruzada entre estimulación emocional y desempeño laboral

De la tabla 7 y gráfico 4, se determina que los encuestados consideran que la estimulación emocional en la DESA es 58.34% regular, 36.11% bueno y 5.56% malo, por su parte, el desempeño laboral es 63.89% regular, 25% bueno y 11.12% malo.

Tabla 8. Cruzada entre consideración individualizada y desempeño laboral

		Dimensión 4			Total	
		Consideración individualizada				
		Malo	Regular	Bueno		
Variable 2 Desempeño laboral	Malo	Recuento	2	1	1	4
		% dentro de variable 2	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	Regular	Recuento	0	14	9	23
		% dentro de variable 2	0,0%	60,9%	39,1%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	2	7	9
		% dentro de variable 2	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
Total		Recuento	2	17	17	36
		% dentro de variable 2	5,6%	47,2%	47,2%	100,0%

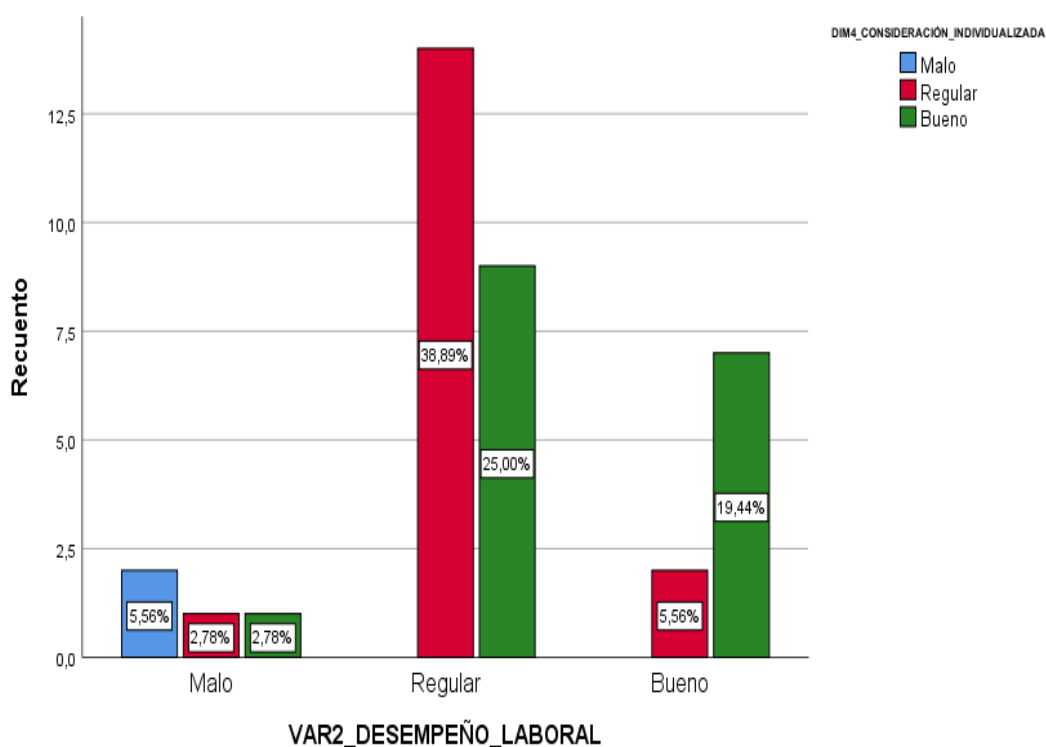


Gráfico 5. Cruzada entre consideración individualizada y desempeño laboral

De la tabla 8 y gráfico 5, se determina que los encuestados consideran que la consideración individualizada en la DESA es 47.23% regular, 47.22% bueno y 5.56% malo, por su parte, el desempeño laboral es 63.89% regular, 25% bueno y 11.12% malo.

## TABLAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES

Tabla 9. Variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	4 11.1%
	Regular	23 63.9%
	Bueno	9 25.0%
	Total	36 100.0%

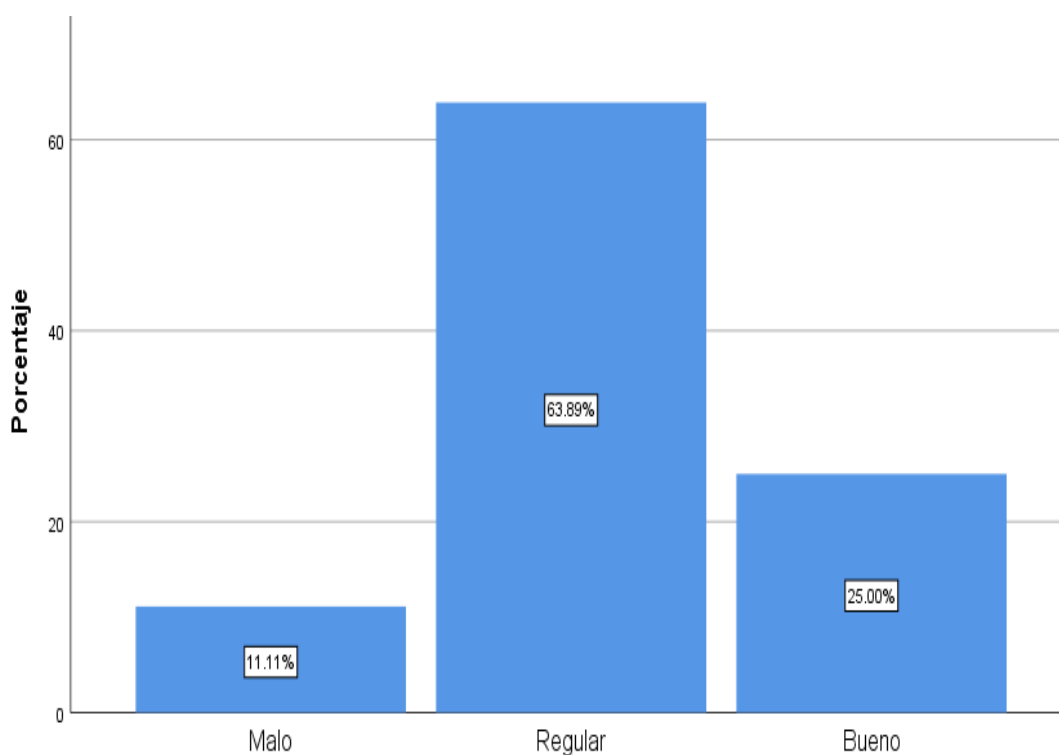


Gráfico 6. Variable desempeño laboral

De la tabla 9 y gráfico 6, se determina que los encuestados consideran que el desempeño laboral es 63.89% regular, 25% bueno y 11.12% malo.



Tabla 10. Dimensión capacidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	3	8.3%
	Regular	26	72.2%
	Bueno	7	19.4%
	Total	36	100.0%

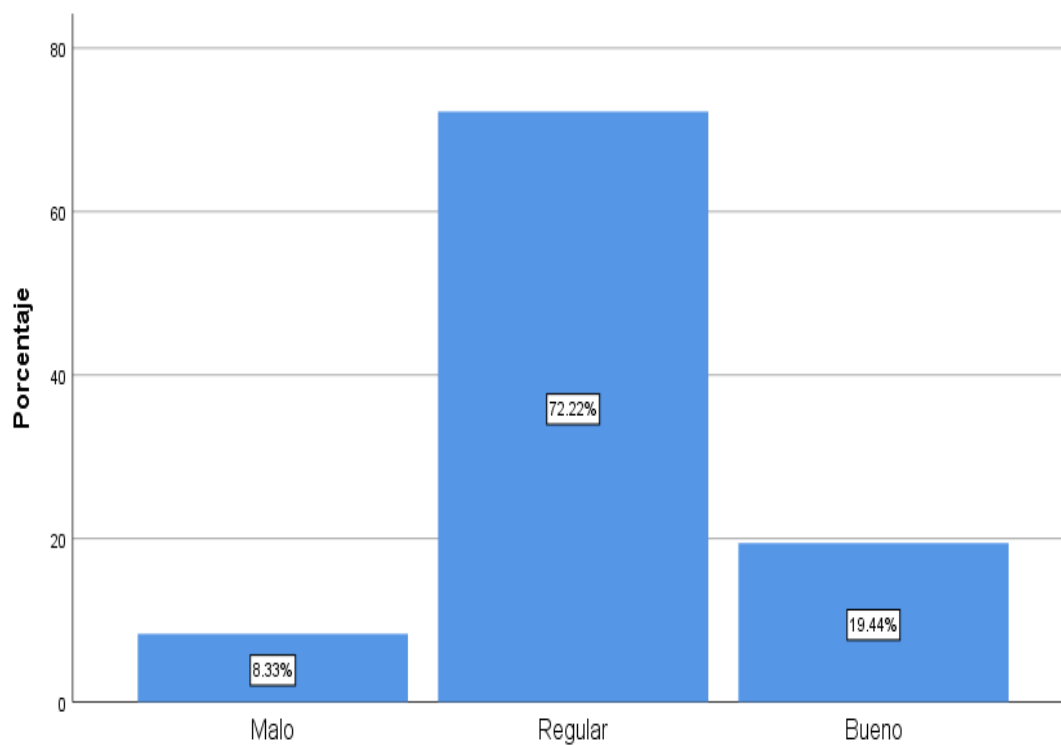


Gráfico 7. Dimensión capacidad laboral

De la tabla 10 y gráfico 7, se determina que los encuestados consideran que la capacidad laboral es 72.22% regular, 19.44% bueno y 8.33% malo.

Tabla 11. Dimensión desenvolvimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	5 13.9%
	Regular	22 61.1%
	Bueno	9 25.0%
	Total	36 100.0%

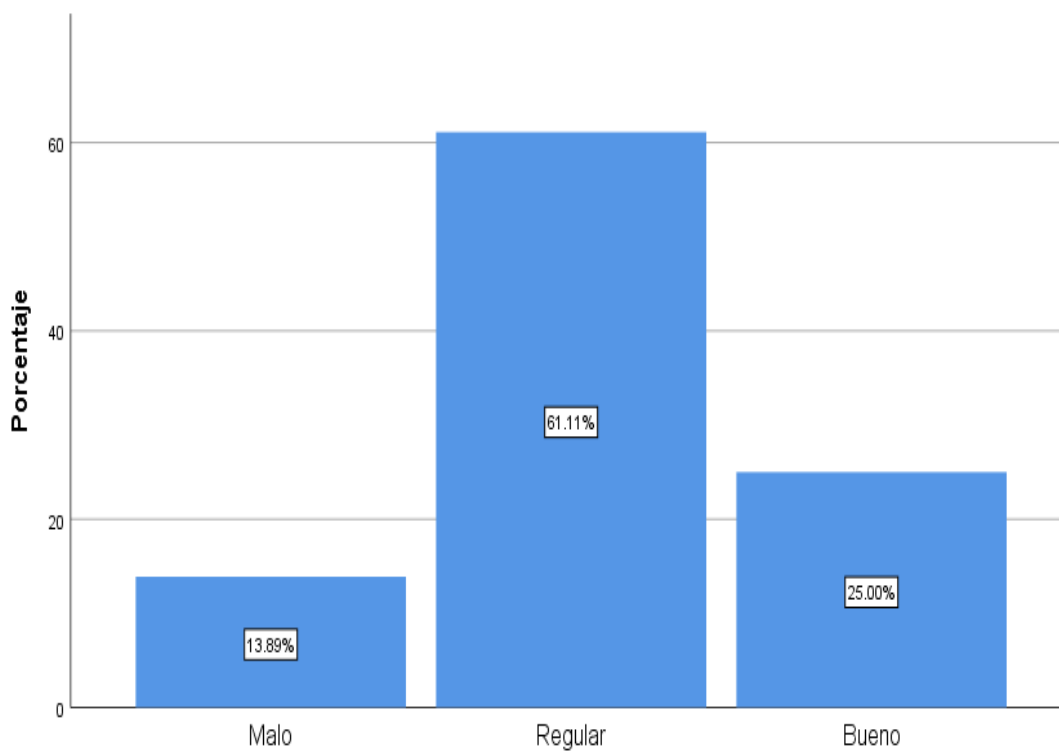


Gráfico 8. Dimensión desenvolvimiento

De la tabla 10 y gráfico 7, se determina que los encuestados consideran que el desenvolvimiento del personal es 61.11% regular, 25% bueno y 13.89% malo.

## CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

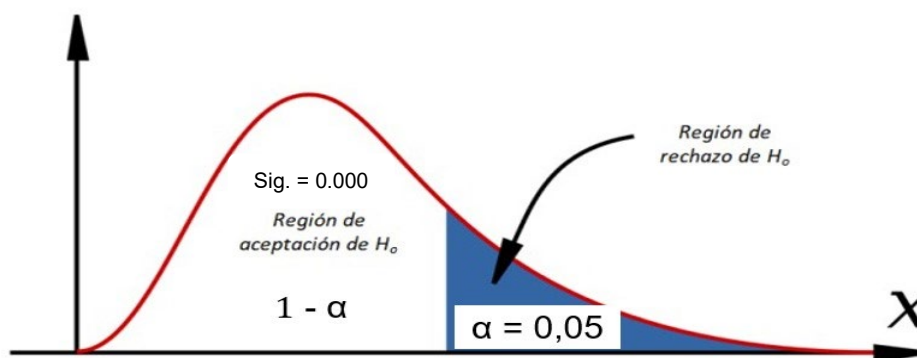
### ▪ Contrastación de la hipótesis específica #01

**Ha:** Existe relación entre directa la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

**Ho:** No existe relación directa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

Tabla 12. PH #01

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	0.625**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	36



En la tabla 12, se determina una correlación de Rho de Spearman de 0.625\*\* entre la dimensión: influencia idealizada y la variable: desempeño laboral, evidenciando un indicador moderado,  $p = (0.000)$  calculado es menor que el nivel de significancia (5%) estimado en la estadística, por lo tanto, aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_o$ .

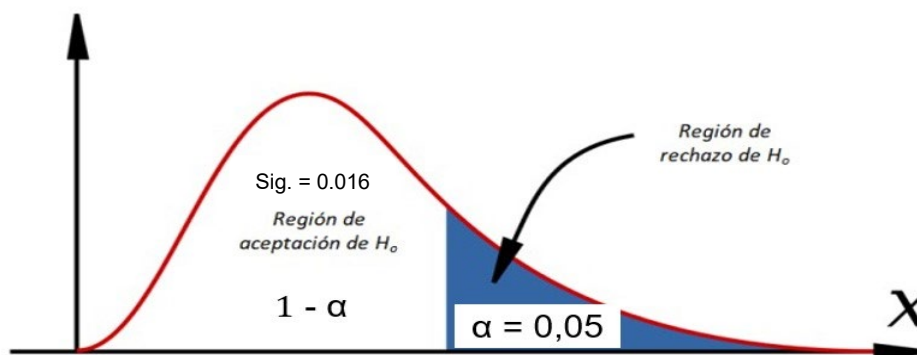
▪ **Contrastación de la hipótesis específica #02**

**Ha:** Existe relación entre directa la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

**Ho:** No existe relación directa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

Tabla 13. PH #02

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
<b>Motivación inspiracional</b>	Coeficiente de correlación	0.399**
	Sig. (bilateral) = p	0.016
	N	36



En la tabla 13, se determina una correlación de Rho de Spearman de 0.625\*\* entre la dimensión: influencia idealizada y la variable: desempeño laboral, evidenciando un indicador moderado, asimismo  $p = (0.016)$  calculado es menor que el nivel de significancia (5%) estimado en la estadística, por lo tanto, aceptamos la Ha y rechazamos la Ho.

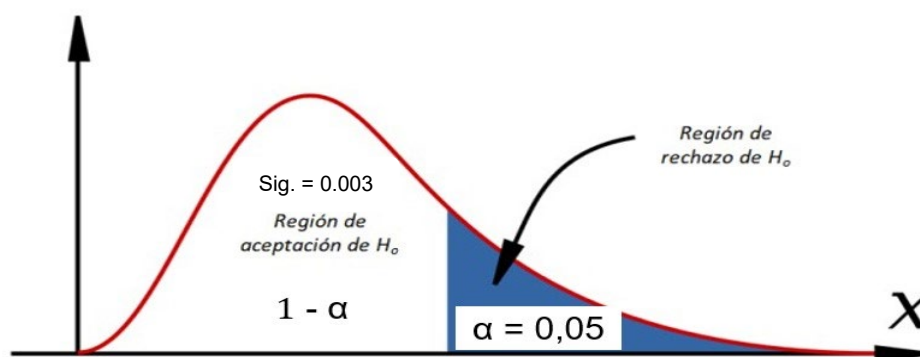
▪ **Contrastación de la hipótesis específica #03**

**Ha:** Existe relación directa entre la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

**Ho:** No existe relación directa entre la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

Tabla 14. PH #03

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
<b>Estimulación emocional</b>	Coeficiente de correlación	0.482**
	Sig. (bilateral) = p	0.003
	N	36



En la tabla 14, se determina una correlación de Rho de Spearman de 0.482\*\* entre la dimensión: estimulación emocional y la variable: desempeño laboral, evidenciando un indicador moderado, asimismo  $p = (0.003)$  calculado es menor que el nivel de significancia (5%) estimado en la estadística, por lo tanto, aceptamos la Ha y rechazamos la Ho.

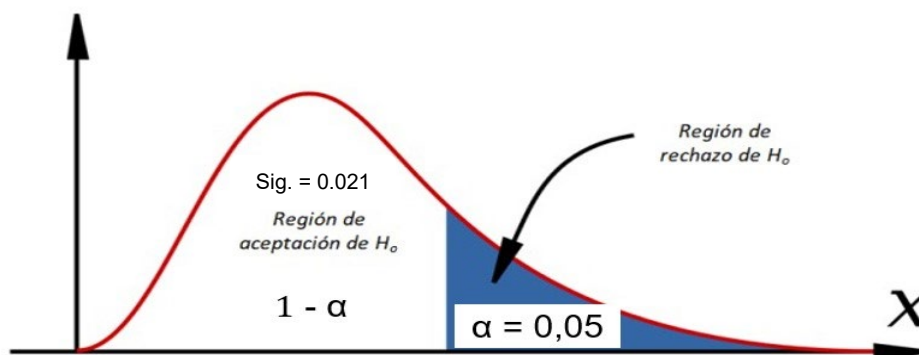
▪ **Contrastación de la hipótesis específica #04**

**Ha:** Existe relación directa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

**Ho:** No existe relación directa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

Tabla 15. PH #04

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
<b>Consideración individualizada</b>	Coeficiente de correlación	0.384**
	Sig. (bilateral) = p	0.021
	N	36



En la tabla 15, se determina una correlación de Rho de Spearman de 0.482\*\* entre la dimensión: consideración individualizada y la variable: desempeño laboral, evidenciando un indicador bajo, asimismo  $p = (0.021)$  calculado es menor que el nivel de significancia (5%) estimado en la estadística, por lo tanto, aceptamos la Ha y rechazamos la Ho.

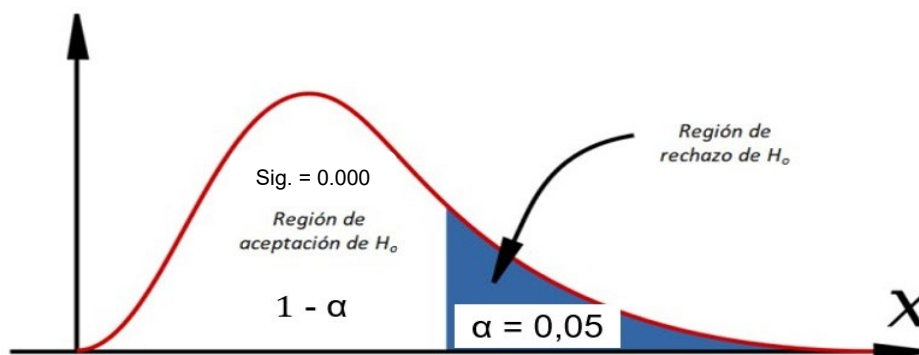
▪ **Contrastación de la hipótesis general**

**Ha:** Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

**Ho:** No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

Tabla 16. Prueba de hipótesis general

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
<b>Liderazgo transformacional</b>	Coeficiente de correlación	0.583**
	Sig. (bilateral) = p	0.000
	N	36



En la tabla 16, se determina una correlación de Rho de Spearman de 0.583\*\* entre las variables: liderazgo transformacional y desempeño laboral, evidenciando un indicador moderado, asimismo  $p = (0.000)$  calculado es menor que el nivel de significancia (5%) estimado en la estadística, por lo tanto, aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_o$ .

### 3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 16, se considera que existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020; este resultado tiene similitud con el estudio de Bendezú (2019) demostrando que las variables liderazgo transformacional y desempeño laboral se relacionan, dando consigo un Rho de Spearman  $Rho=0.439$  y  $p= 0.004$  más pequeño que 0.05, lo que representa una correlación positiva débil; por su parte, Jaramillo (2018) explica que el liderazgo transformacional y engagement laboral se relacionan directamente, alta y sobre todo significativamente entre ellas ( $r = 0.900$ ), lo que indica que, mientras el liderazgo transformacional sea mayor al igual que el engagement laboral en los trabajadores de una empresa financiera, por último, Morales (2018) dice que el liderazgo transformacional y desarrollo organizacional, tienen relación significativamente alta, demostrando un R de Pearson de  $0,927^{**}$  a un nivel de significancia de 0,000 menos que 0,05.
- De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 12, se considera que existe relación directa entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020; este resultado tiene similitud con el estudio de Fernández (2019) donde explica que el liderazgo transformacional, se encuentra asociado a una estructura articulada entre el líder y sus colaboradores, con objetivos claros e individuales que buscan lograr de forma colectiva, ocasionando de esta manera un trabajo en equipo
- De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 13, se considera que existe relación directa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020; este resultado tiene similitud con el estudio de Jiménez (2014) donde considera que los resultados alcanzados por medio de la aplicación de herramientas, se puede determinar que el desempeño laboral y la



motivación interna se correlacionan significativamente como una sola estructura.

- De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 14, se considera que existe relación directa entre la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020; este resultado tiene similitud con el estudio de Bendezú (2019) donde en los resultados que se obtuvieron, se encontró que la dimensión estimulación intelectual y desempeño laboral se relacionan, donde  $Rho = 0.402$  y  $p = 0.008$  más pequeño que 0.05), lo que representa una correlación positiva débil.
- De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 15, se considera que existe relación directa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020; este resultado tiene similitud con el estudio de Yarleque (2018) donde en la dimensión consideración individualizada y el desempeño docente se relacionan significativamente. Lo que indica que, la comprensión, la valoración única, el crecimiento personal, y demás cualidades correspondientes a la presente dimensión, tienen que ser consideradas, ya que estas optimizan el desempeño docente.

## CONCLUSIONES

1. Se logro determinar mediante la tabla 16, la existencia de correlación moderada entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020, según el Rho de Spearman de 0.583<sup>\*\*</sup>; asimismo en la tabla 4 indica que el liderazgo transformacional es 58.34% regular y el desempeño laboral es 63.89% regular.
2. Se logro determinar mediante la tabla 12, la existencia de correlación moderada entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020, según el Rho de Spearman de 0.625<sup>\*\*</sup>; asimismo en la tabla 5 indica que la influencia idealizada es 55.55% regular y el desempeño laboral es 25% bueno.
3. Se logro determinar mediante la tabla 13, la existencia de correlación moderada entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020, según el Rho de Spearman de 0.399<sup>\*\*</sup>; asimismo en la tabla 6 indica que la motivación inspiracional es 47.23% bueno y el desempeño laboral es 25% bueno.
4. Se logro determinar mediante la tabla 14, la existencia de correlación moderada entre la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020, según el Rho de Spearman de 0.482<sup>\*\*</sup>; asimismo en la tabla 7 indica que la estimulación emocional es 58.34% regular y el desempeño laboral es 63.89% regular.
5. Se logro determinar mediante la tabla 15, la existencia de correlación baja entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020, según el Rho de Spearman de 0.384<sup>\*\*</sup>; asimismo en la tabla 8 indica que la consideración individualizada es 47.23% regular y el desempeño laboral es 25% bueno.

## RECOMENDACIONES

1. Efectuar talleres que fortalezcan el liderazgo transformacional, permitiendo a los colaboradores trabajar en equipo y bajo el mismo objetivo, con activa participación y empoderamiento dentro de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.
2. Diseñar e implementar un programa basado en la activa participación entre los trabajadores, que afiance y fortalezca el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.
3. Realizar charlas que permitan al líder de la organización comunicar su visión, generando entusiasmo y pasión hacia dichos objetivos, lo que genera mayor desempeño y crecimiento en la empresa.
4. Fortalecer la estimulación emocional por medio de incentivos que despierten capacidades en el trabajador, fomentando las relaciones laborales armónicas que generen mayor rendimiento en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.
5. Optimizar la autonomía del personal, con el propósito de renovar los resultados obtenidos del liderazgo transformacional en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Álvarez, M., Cardona, P., Nuria, C., & Miller, P. (2001). *Paradigmas del liderazgo claves de la dirección de personas*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Bendezú, O. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019*. Lima: UCV.
- Briones, V. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca – Huánuco, 2018*. Pucallpa: UPP.
- Bueno, D., & Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Colombia: UTP.
- Camila, M. (28 de 3 de 2017). *Las 4 dimensiones del liderazgo transformacional*. Obtenido de <https://acortar.link/GdkP9>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Editorial McGraw – Hill.
- Donayre B., Macedo L., & Iturrarán J. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área de banca personal del Banco Continental Agencia Pucallpa, 2018*. Pucallpa: UNU.
- Durán, J. (2020). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. Ecuador: UTA.
- Fernández, C. (2019). *Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral*. Colombia: UNAL.
- Fiagá, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá*. Bogotá: UNIMILITAR.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Lima: UNMSM.
- Jaramillo, L. (2018). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018*. Lima: UCV.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Bogotá: UCATOLICA.
- López, E. (2020). *El liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la cuna jardín hospital amazónico, distrito de Yarinacocha, 2016*. Ucayali: UNU.
- Lupano, M., & Castro, A. (2013). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Psicología, cultura y sociedad, 107.
- Morales, W. (2018). *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la Asociación Mutualista de Técnicos y Suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú Barranco – 2018*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Palmar, R., & Valero, J. (2013). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Obtenido de <https://acortar.link/DdatUk>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Vega, A. (2020). *Calificación de la pérdida de capacidad laboral – Quién la hace y cómo se hace*. Obtenido de <https://acortar.link/hPXaJA>

Yarleque, 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*. UNJFSC: Huacho.

# ANEXO

## Anexo 1. Base de datos

MUESTRA	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL												VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL								
	DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA				DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN EMOCIONAL			DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA			P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12									
M 01	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	5
M 02	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	2	4
M 03	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3
M 04	5	3	5	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	3
M 05	2	4	5	4	5	2	2	4	2	5	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	5
M 06	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
M 07	2	5	2	3	3	5	3	2	5	3	5	2	1	3	5	2	2	5	5	3	5
M 08	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	1	1	1	2	1
M 09	4	3	2	3	5	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	5	2	2	3	4
M 10	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4
M 11	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	4
M 12	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	5	4	4	2	2	2
M 13	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5
M 14	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4
M 15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	4	4	2	4	2	4
M 16	4	2	3	4	4	5	2	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	5	2	4	5
M 17	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4
M 18	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2
M 19	3	3	5	3	2	3	2	3	3	2	5	2	2	5	4	2	3	4	4	4	4
M 20	4	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3
M 21	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5	3	3	3	5
M 22	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3



M 23	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	4	2	2	2	4
M 24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4
M 25	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	3	3	2	3	2
M 26	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1
M 27	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2
M 28	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3
M 29	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5	2	3	3	2	5	3	5	3
M 30	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3	3	5	3	5
M 31	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1
M 32	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3
M 33	3	3	5	4	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3
M 34	3	3	2	5	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	5	5	3	2	3
M 35	3	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4
M 36	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4

Anexo 2. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA				
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?	Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.	<p><b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:</b> Dirige el camino de un conjunto de personas hacia un propósito en específico, dicho encargado responsable de orientar debe desarrollar destrezas y aptitudes que le permita encaminar y vigilar al resto (Lupano &amp; Castro, 2013).</p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL:</b> Conjunto de comportamientos que ayudan al trabajador a cumplir las funciones propias a su cargo alcanzado consigo los propósitos de la organización (Jiménez, 2014).</p>	Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.	<p><b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Genera respeto.</li> <li>Genera sinceridad.</li> <li>Genera confianza.</li> <li>Se preocupada por los demás.</li> <li>Motiva.</li> <li>Mensajes positivos.</li> <li>Promueve el desarrollo intelectual.</li> <li>Fomenta la creatividad.</li> <li>Induce a la solución de los problemas.</li> <li>Recompensas.</li> <li>Reconoce el esfuerzo.</li> <li>Cumple los objetivos.</li> </ul> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eficiencia.</li> <li>Eficacia.</li> <li>Trabajo en equipo.</li> <li>Capacidad.</li> <li>Mejor continua.</li> <li>Autonomía.</li> <li>Habilidades.</li> <li>Confianza.</li> <li>Organización.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> APLICADA.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> CORRELACIONAL.</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> HIPOTÉTICO DEDUCTIVO.</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> Son 36 administrativos de la DESA Ucayali, que serán parte del presente estudio.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Técnicas</th> <th>Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> </tbody> </table>	Técnicas	Herramientas	Encuesta	Cuestionario
Técnicas	Herramientas								
Encuesta	Cuestionario								
<p>a) ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?</p> <p>d) ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020?</p>	<p>a) Determinar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.</p> <p>b) Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.</p> <p>c) Determinar la relación entre la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.</p> <p>d) Determinar la relación entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.</p>	<p>a) Existe relación directa la relación entre la influencia idealizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.</p> <p>b) Existe relación directa entre la motivación inspiracional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.</p> <p>c) Existe relación directa entre la estimulación emocional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.</p> <p>d) Existe relación directa entre la consideración individualizada y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.</p>							

## Anexo 3. Cuestionario de preguntas



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

## CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA					
PREG 01	¿El líder genera respeto?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
PREG 02	¿El líder genera sinceridad?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
PREG 03	¿El líder genera confianza?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
PREG 04	¿El líder se preocupa por los demás?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
PREG 05	¿El líder realiza motivación al personal?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
PREG 06	¿El líder entrega mensajes positivos al personal?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN EMOCIONAL					
PREG 07	¿El líder promueve el desarrollo intelectual del personal?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
PREG 08	¿El líder fomenta la creatividad del personal?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
PREG 09	¿El líder induce a la solución de problemas?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
PREG 10	¿Qué opina de las políticas de recompensas al personal?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
PREG 11	¿El líder reconoce el esfuerzo del personal?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)
PREG 12	¿El líder tiene preocupación por cumplir con los objetivos de la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4) (5)



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

### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL								
DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL								
PREG 13	¿Qué opina de la eficiencia del personal en sus labores en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
PREG 14	¿Qué opina de la eficacia del personal en sus labores en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
PREG 15	¿Qué opina del trabajo en equipo del personal en sus labores en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
PREG 16	¿Qué opina del trabajo en equipo del personal en sus labores en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
PREG 17	¿Qué opina de la mejora continua que sufre el personal en sus labores en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
DESENVOLVIMIENTO								
PREG 18	¿El personal tiene autonomía en la toma de decisiones en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
PREG 19	¿Considera que el personal tiene habilidades en las actividades que realiza en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
PREG 20	¿Considera que el personal tiene confianza en las actividades que realiza en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
PREG 21	¿Considera que el personal es organizado en las actividades que realiza en la DESA?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		

## Anexo 4. Validación del instrumento

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO****I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Santiago Gómez, Jhan Elvis.  
 1.2 Grado académico: Maestro.  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Independiente.  
 1.4 Título de la Investigación: Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.  
 1.5 Autor del instrumento: Bach. Tony Alonso Tafur Vásquez.  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura.  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de preguntas de la variable liderazgo transformacional.  
 1.8 Criterios de aplicabilidad:

(a) De 01 a 09: (No válido, reformular)  
 (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

(b) De 10 a 12: (No válido, modificar)  
 (d) De 16 a 18 (Válido, precisar)

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						95%
TOTAL (PROMEDIO)						95%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20): 1.9

VALORACION CUALITATIVA: VALIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: Pucallpa, 30 de abril de 2021

POSFIRMA

DNI: 46039315

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### V. DATOS GENERALES

- 5.1 Apellidos y nombres del experto: **Santiago Campos, Alpio.**  
 5.2 Grado académico: **Maestro.**  
 5.3 Cargo e institución donde labora: **I.E. Margarita Aurora Aguilar Arista.**  
 5.4 Título de la investigación: **Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.**  
 5.5 Autor del instrumento: **Bach. Tony Alonso Tafur Vásquez.**  
 5.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: **Licenciatura.**  
 5.7 Nombre del instrumento: **Cuestionario de preguntas de la variable liderazgo transformacional.**  
 5.8 Criterios de aplicabilidad:

(a) De 01 a 09: (No válido, reformular)  
 (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

(b) De 10 a 12: (No válido, modificar)  
 (d) De 16 a 18 (Válido, precisar)

#### VI. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					96%
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					96%
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					96%
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					96%
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					96%
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					96%
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					96%
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					96%
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					96%
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					96%
SUB TOTAL						96%
TOTAL (PROMEDIO)						96%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20): 1.92

VALORACION CUALITATIVA: VALIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: Pucallpa, 01 de mayo de 2021

POSFIRMA

DNI: 22672004

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### III. DATOS GENERALES

- 3.1 Apellidos y nombres del experto: **Santiago Gómez, Jhan Elvis.**
- 3.2 Grado académico: **Maestro.**
- 3.3 Cargo e institución donde labora: **Independiente.**
- 3.4 Título de la Investigación: **Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.**
- 3.5 Autor del instrumento: **Bach. Tony Alonso Tafur Vásquez.**
- 3.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: **Licenciatura.**
- 3.7 Nombre del instrumento: **Cuestionario de preguntas de la variable desempeño laboral.**
- 3.8 Criterios de aplicabilidad:

(a) De 01 a 09: (No válido, reformular)

(b) De 10 a 12: (No válido, modificar)

(c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

(d) De 16 a 18 (Válido, precisar)

(e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

#### IV. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
<b>SUB TOTAL</b>						95%
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>						95%

**VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20): 1.9**

**VALORACION CUALITATIVA: VALIDO**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR**

**Lugar y fecha: Pucallpa, 30 de abril de 2021**



**POSFIRMA**

**DNI: 46039315**

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### VII. DATOS GENERALES

- 7.1 Apellidos y nombres del experto: Santiago Campos, Alipio.  
 7.2 Grado académico: Maestro.  
 7.3 Cargo e institución donde labora: I.E. Margarita Aurora Aguilar Arista.  
 7.4 Título de la Investigación: Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Pucallpa – 2020.  
 7.5 Autor del instrumento: Bach. Tony Alonso Tafur Vásquez.  
 7.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura.  
 7.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de preguntas de la variable desempeño laboral.  
 7.8 Criterios de aplicabilidad:

(a) De 01 a 09: (No válido, reformular)  
 (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

(b) De 10 a 12: (No válido, modificar)  
 (d) De 16 a 18 (Válido, precisar)

#### VIII. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					96%
32. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					96%
33. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					96%
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					96%
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					96%
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					96%
37. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					96%
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					96%
39. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					96%
40. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					96%
<b>SUB TOTAL</b>						96%
<b>TOTAL (PROMEDIO)</b>						96%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20): 1.92

VALORACION CUALITATIVA: VALIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICAR

Lugar y fecha: Pucallpa, 01 de mayo de 2021

POSFIRMA

DNI: 22672004