

LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL COMO
HERRAMIENTA DE LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS
ADMINISTRATIVOS CASO:
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

por Carmen Luzmila Cabanillas Nicho

Fecha de entrega: 03-sep-2021 08:48p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1641127700

Nombre del archivo: CARMEN_CORREGIDO_HUGO_1.docx (1.28M)

Total de palabras: 11825

Total de caracteres: 73182

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



TESIS

19
**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO HERRAMIENTA DE LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS ADMINISTRATIVOS CASO: UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**Presentado por:
Carmen Luzmila Cabanillas Nicho**

54
**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Escuela Académico Profesional de Administración

**Asesor
Dr. Luis Alberto Baldeos Ardián**

**HUACHO-PERÚ
2019**

TÍTULO

19
**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO HERRAMIENTA DE LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS ADMINISTRATIVOS CASO: UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR : Dr. Luis Alberto Baldeos Ardián

MIEMBROS DEL HONORABLE JURADO

PRESIDENTE : Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

SECRETARIO : Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia

VOCAL : Dr. Felipe Gil Caro Soto

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTOS

A mi madre Elvia Rosa Nicho Morales, ⁴ por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño, su amor y su apoyo incondicional ya que hizo todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños. Por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se tornaba difícil, a ella por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A mi hijo y a mi nieto Guido Javier Romero Cabanillas y David Stephano Romero Barreto, por ser ambos el motor de mi vida y la razón de mis alegrías, ya que su presencia me permite seguir avanzando en mi vida profesional.

A mis sobrinas que siempre están conmigo Erika Rosmery e Illary Fabiana, quienes son parte importante en mi vida.

A mi asesor Luis Alberto Baldeos Ardán, por ser la persona que estuvo alentándome a que termine esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TÍTULO	2
18 ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
ÍNDICE DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.4. Justificación de la investigación	17
1.5. Delimitaciones	18
1.6. Viabilidad	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
	6

2.1.1	A nivel internacional	
20		
2.1.2	A nivel nacional	
22		
40		
2.2.	Bases	teóricas
		23
2.3.	Definición de términos básicos	
30		
2.4.	Matriz de operacionalización de variables	
32		
2.5.	Hipótesis de investigación	35
CAPÍTULO III		36
METODOLOGÍA		36
3.1.	Tipo de investigación	
36		
26		
3.2.	Diseño de investigación	
36		
3.3.	Población y muestra	
37		
3.4.	Técnicas de recolección de datos	
37		
3.5.	Técnicas de procesamiento de datos	37
CAPÍTULO IV		38
RESULTADOS		38
4.1	Análisis de cada ítem por variable	38
4.3	Contrastación de hipótesis	53
CAPÍTULO V.....		58
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		58
5.1	Discusión.....	58
5.2	Conclusiones	58
5.3	Recomendaciones	59

REFERENCIAS	61
ANEXOS	64
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	65
Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de frecuencia de la variable Liderazgo transformacional	38
Tabla 2. Niveles de frecuencia de la dimensión Influencia idealizada o carisma.	39
Tabla 3. Niveles de frecuencia de la dimensión Motivación inspiradora.	40
Tabla 4. Niveles de frecuencia de la dimensión Consideración individualizada.	41
Tabla 5. Niveles de frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual.	42
Tabla 6. Niveles de frecuencia de la variable Productividad.	43
Tabla 7. Niveles de frecuencia de la dimensión Organización.	44
Tabla 8. Niveles de frecuencia de la dimensión Innovación tecnológica.	45
Tabla 9. Niveles de frecuencia de la dimensión Motivación y capacitación.	46
Tabla 10. Niveles de frecuencia de la dimensión Entorno del trabajo.	47
Tabla 11. Cruce de la variable Liderazgo transformacional y la variable Productividad.	48

Tabla 12. <i>Cruce de la dimensión Influencia idealizada y carisma y la variable Productividad.</i>	49
Tabla 13. <i>Cruce de la dimensión Motivación inspiradora y la variable Productividad.</i> 50	
Tabla 14. <i>Consideración individualizada Innovación tecnológica y la variable Productividad.</i>	51
Tabla 15. <i>Cruce de la dimensión Estimulación intelectual y la variable Productividad.</i>	52
Tabla 16. <i>Correlación entre la variable Liderazgo transformacional y la variable Productividad</i>	53
Tabla 17. <i>Correlación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable Productividad.</i>	54
Tabla 18. <i>Correlación entre la dimensión Motivación inspiradora y la variable Productividad.</i>	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de barras de la variable Liderazgo transformacional.	38
Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión Influencia idealizada o carisma.	39
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión Motivación inspiradora.	40
Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Consideración individualizada.	41
Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión Estimulación intelectual.	42
Figura 6. Gráfico de barras de la variable Productividad.	43
Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión Organización.	44
Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Innovación tecnológica.	45
Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión Motivación y capacitación.	46
Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Entorno del trabajo.	47
Figura 11. Gráfico de barras de la variable Liderazgo transformacional y la variable Productividad.	48
Figura 12. Gráfico de barras de la dimensión Influencia idealizada y carisma y la variable	

Productividad. 49

Figura 13. Gráfico de barras de la dimensión Motivación inspiradora y la variable

Productividad. 50

Figura 14. Gráfico de barras de la dimensión Consideración individualizada y la variable

Productividad. 51

Figura 15. Gráfico de barras de la dimensión Estimulación intelectual y la variable

Productividad. 52

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue demostrar de qué manera el liderazgo transformacional como herramienta influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para lo cual se realizó la revisión de los hallazgos científicos sobre el liderazgo transformacional y la productividad, que permitió conocer las bases teóricas actuales de las variables de estudio.

El diseño de investigación fue no experimental transversal o transaccional y la población estuvo conformada por 40 trabajadores administrativos de la Universidad quienes fueron evaluados a través de dos cuestionarios con escala tipo Likert. Finalmente, los resultados obtenidos permitieron llegar a la conclusión que el liderazgo transformacional influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad, por lo tanto, es necesario desarrollar estrategias de liderazgo transformacional en la Universidad.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, Productividad

ABSTRACT

The objective of this research was to demonstrate how transformational leadership as a tool influences the productivity of administrative workers at José Faustino Sánchez Carrión National University, for which the review of scientific findings on transformational leadership and productivity, which allowed to know the current theoretical bases of the study variables.

The research design was non-experimental transverse or transactional and the population was made up of 40 administrative workers from the University who were evaluated through two questionnaires with a Likert scale. Finally, the results obtained allowed us to conclude that transformational leadership influences the productivity of the administrative workers of the University, therefore, it is necessary to develop transformational leadership strategies in the University.

Keywords: Transformational leadership, productivity

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación está orientado a conocer más acerca de las propuestas actuales que se tienen en relación al tema de liderazgo transformacional, que viene a ser una forma de liderazgo caracterizada por una fuerte y decidida personalidad a través de la cual los líderes ejercen autoridad sobre sus seguidores a tal punto que son capaces de cambiar y transformar aspectos que no son beneficiosos en la organización.

El liderazgo transformacional aparece como una propuesta innovadora a través de la cual se pretende mejorar las organizaciones desde sus cimientos, pues permite analizar en primer lugar que es lo que le conviene y que no a la organización y a partir de este análisis, proponer cambios y que estos cambios sean aceptados por todos los trabajadores, con conciencia de que es lo mejor que le podría ocurrir a la organización y logra la participación activa y decidida de todos sus miembros.

Estas transformaciones son lo que muchas organizaciones requieren, ya no solo un liderazgo que los motive a lograr sus metas, sino que sea crítico de lo que se viene haciendo en la actualidad y qué se necesita para mejorar, aun cuando para mejorar se tenga que afrontar retos que jamás se esperaron realizar o que les obligue a salir de una zona de confort a la que estuvieron por años acostumbrados.

Por este motivo y preocupados por elevar el nivel de productividad ³ de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en estos tiempos donde la educación ⁴⁶ se ha convertido en el motor del progreso en las sociedades, es que se tomó la iniciativa de aportar con la presente investigación para colaborar con ella a lograr cada vez mejor los estándares de calidad que la posicionen como una de las mejores instituciones de formación universitaria en nuestro país.

Para una mejor comprensión del trabajo de investigación por parte de los lectores interesados o de los futuros investigadores, se ha ordenado la información por capítulos,

los mismos que se desarrollan a continuación en forma secuencial, con coherencia y claridad.

25

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente las organizaciones en todo el mundo están experimentando los cambios propios de nuestra sociedad, y en el mundo de las organizaciones, nos damos cuenta que hay constantes cambios y se ha creado la necesidad de que los trabajadores desarrollen las cualidades de un líder, para enfrentar desafíos futuros, es decir, que no solo debe haber un líder, sino que todos deben ser capaces de desarrollar el liderazgo y que juntos apuesten por la mejora de la organización.

A pesar de que existen autores que han desarrollado teorías que sustentan la importancia del Liderazgo Transformacional y la definen como parte fundamental en el manejo de las organizaciones pues se admite ampliamente que su ejercicio es vital para la optimización de la eficacia de las organizaciones, se tiene que los trabajadores no lo admiten y se les hace muy difícil aceptar el reto de cambiar ciertos aspectos que por años ha dañado a la organización y que no le está permitiendo avanzar.

Sin embargo, en el contexto peruano, aun se tienen dificultades con respecto a que las instituciones se transformen a través de un adecuado liderazgo por parte de quienes las dirigen. Es un proceso de transformación donde hay que implementar una cultura distinta en la cual se toma presente el liderazgo transformacional, pero como es un desarrollo requiere de tiempo y de capacitación dentro de las organizaciones, donde los trabajadores deben cambiar su mentalidad y tomar en cuenta estas nuevas tendencias que dentro del campo de la administración están permitiendo el aumento de la eficacia y la

optimización de la calidad de servicios a través del perfeccionamiento profesional y personal del trabajador.

La investigación tomó en cuenta a la realidad contextual de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y se pudo observar que los trabajadores administrativos presentan deficiencias en la realización de sus actividades y bajo desempeño, que se ven manifestados en actitudes negativas y poco productivas tales como: no tener iniciativa propia para realizar actividades tienen pocas metas compartidas, no hay la costumbre de trabajar en equipo y por su comportamiento no se ven expresiones y actitudes positivas al realizar sus actividades laborales.

La presente investigación tiene como propósito conocer y/o actualizar el conocimiento en cuanto al liderazgo transformacional por ser una herramienta fundamental cuando se trata de elevar la productividad de las organizaciones a través de la mejora de los desempeños de los trabajadores, que tienen que ver con el nivel de compromiso que se tiene con la institución, compartir metas, desarrollar la confianza, asumir responsabilidades, desafíos, etc.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el liderazgo transformacional como herramienta influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la influencia idealizada o carisma influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿De qué manera la motivación inspiradora influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿De qué manera la consideración individualizada influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿De qué manera la estimulación intelectual influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar de qué manera el liderazgo transformacional como herramienta influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera la influencia idealizada o carisma influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar de qué manera la motivación inspiradora influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar de qué manera la consideración individualizada influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Determinar de qué manera la estimulación intelectual influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica por su convivencia, ya que la investigación busca conocer las características fundamentales del liderazgo transformacional, sus postulados teóricos, las experiencias exitosas que se han tenido en otros contextos a nivel

internacional y nacional y que sea tomada en cuenta por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Asimismo, ha sido importante desarrollar la investigación, porque a través de ella se ha podido plantear alternativas de solución a los problemas que presentan los trabajadores administrativos de la Universidad, lo que con toda seguridad va permitir elevar la productividad tanto en la prestación de servicios como en la satisfacción de quienes reciben el servicio en la Universidad.

Finalmente, la investigación ha permitido a la investigadora aplicar los conocimientos científicos en el trabajo y seguir acertadamente los pasos del método científico para desarrollarlo, de tal manera que se han cumplido con todos los requerimientos y rigurosidad de un trabajo de investigación con lo cual se convierte en un documento importante no solo para la población estudiada sino para otros investigadores interesados en desarrollar la temática propuesta.

1.5. Delimitaciones

La investigación se llevó a cabo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (siglas: UNJFSC) que se encuentra localizada en la localidad de Huacho al norte de la región de Lima en Perú. Se creó en el año 1968, constituyéndose como la primera Facultad de la provincia de Huaura y de la Zona Lima. Hoy en día, la Facultad tiene precisamente 12,000 alumnos de pregrado y estudio organizados en 13 facultades y 37 Academias Profesionales. Se nombró de esta forma en honor al precursor de la independencia peruana José Faustino Sánchez Carrión.

Tuvo como población de estudio a los trabajadores administrativos de la Universidad, dado que son considerados dentro de la misma, agentes importantes que están en todo momento en contacto no solo con el personal interno sino con la comunidad estudiantil y la comunidad de la provincia de Huacho y de todo el Perú, a través de su trabajo y por eso se requiere que estén constantemente perfeccionando su trabajo.

Se ha tomado en cuenta un tema específico dentro del amplio concepto del liderazgo que es lo que hoy en día mueve a las organizaciones a lograr el éxito, como es el liderazgo

transformacional por considerar que son las características de este enfoque las que se requieren desarrollar en la Universidad

1.6. Viabilidad

La investigación fue viable porque se pudieron resolver todas las dificultades que se fueron presentando en algunos momentos, como el tema del tiempo para dedicarle a la investigación, el acercamiento a la población de estudio, la recogida de información, el financiamiento de la investigación, etc.

El tiempo dedicado a la investigación fue distribuido entre la investigadora y el asesor, quienes asumieron el compromiso ético de desarrollar y llegar hasta la finalización del trabajo. En el caso de la investigadora por considerar que la realización de la investigación le iba a ayudar en su desenvolvimiento profesional y en el caso del asesor porque reconoce que su apoyo fue decisivo para concluir con el trabajo.

Con respecto a la población de estudio, se contó con el permiso de la Oficina de Recursos Humanos para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores administrativos, quienes a su vez aceptaron de buena forma apoyar en el llenado de los cuestionarios.

En cuanto al financiamiento de la investigación, la investigadora es quien asumió todos los gastos que se generaron dentro del proceso de investigación, por el interés personal que ha tenido en desarrollar el presente trabajo dentro de su perfeccionamiento profesional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel internacional

Machado en el 2016 realizó el trabajo “El liderazgo transformacional como clave de éxito para obtener un equipo de trabajo altamente productivo” en la Universidad Militar Nueva Granada con el objetivo de exponer el impacto que tiene el uso del liderazgo transformacional en el gerenciamiento de equipos de trabajo. La conclusión finalmente fue que el liderazgo transformacional permite a los líderes, conseguir por parte de sus colaboradores, no solo el cumplimiento de los objetivos trazados, sino además un compromiso fiel por parte de cada uno de los miembros de la organización. (Machado, 2016)

Por su parte, Rivera y Conrado en el 2016 desarrollaron el trabajo “Impacto de los dirigentes en la eficacia de las compañías de servicio de aseo en la localidad de Barranquilla” en la Facultad Autónoma del Caribe de Barranquilla, Colombia con la intención de hacer más fuerte a los dirigentes por medio de la identificación de las reacciones y aptitudes correctas, para poder impactar en la eficacia de las compañías de servicio de aseo en la localidad de Barranquilla. La metodología utilizada fue la revisión documental de autores clásicos y contemporáneos que han desarrollado el tema de liderazgo y productividad y entrevistas no estructuradas que permitieron a través de la

narración de experiencias, la obtención del conocimiento empírico respecto al liderazgo que hay en las empresas de aseo de la ciudad de Barranquilla. Al finalizar la investigación se concluyó que las empresas que brindan servicios de aseo en la ciudad de Barranquilla presentan fallas en su liderazgo y esto da lugar a que los trabajadores se sientan desorientados, confundidos en las labores, desmotivados, con un clima tenso e inapropiado que no permite la cohesión ni la sinergia dentro de la empresa. (Rivera & Conrado, 2016)

De igual forma, Cruz y Rodea en el año 2014, desarrollaron el trabajo “Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados” (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca) en la Universidad Autónoma del Estado de México y su finalidad fue diagnosticar los factores del liderazgo transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados en la empresa. Se les aplicó un cuestionario con escala tipo Likert que permitió saber qué elementos del liderazgo transformacional tienen y de cuales carecen y llegar a la conclusión que el liderazgo influye en la productividad de los empleados porque al aplicarlo el beneficio será mutuo, tanto para la empresa como para los empleados. (Cruz & Rodea, 2014)

Asimismo, Jiménez en el 2014 hizo la exploración “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la razón hacia el trabajo y el desarrollo de docentes de una facultad privada” en la Facultad Católica de Colombia y su propósito fue detectar la relación entre la razón hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores del programa y el desarrollo laboral en los docentes en una Facultad de una facultad privada de la región de Bogotá. Esta exploración fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no en fase de prueba, la gente se confirmó por 73 docentes de siete programas académicos. La razón hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de razón para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desarrollo laboral se utilizó el instrumento de la facultad de evaluación de desarrollo. Los resultados que se consiguieron enseñaron que no existe correlación entre la razón hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desarrollo laboral docente, pero si hay correlación entre la razón interna y el desarrollo laboral docente y del logro (componente

interno), grupo de trabajo (componente externo) y requisición (medio para poder los motivadores) con el liderazgo transformacional. (Jiménez, 2014, pág. 13)

2.1.2 A nivel nacional

Suárez, en el año 2019 presentó la tesis “Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo fue identificar, establecer y saber la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad en los docentes de una escuela en Ecuador en el 2017. Para tal fin se desarrolló una investigación de alcance descriptivo correlacional y de corte transversal. Se tomó en cuenta una muestra de 50 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir la variable liderazgo transformacional y productividad respectivamente. Los resultados finalmente mostraron que hay una relación directa y importante entre el liderazgo transformacional y la eficacia en los docentes de esa escuela. (Suarez, 2019, pág. i)

Asimismo, Ramírez en el 2018 realizó la investigación “Liderazgo transformacional y deber organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP –

Chorrillos, 2018” en la Facultad César Vallejo teniendo como propósito saber la relación que hay entre el liderazgo transformacional y el deber organizacional de los trabajadores del Policlínico PNP Chorrillos en el año 2018. La exploración fue de enfoque cuantitativo, el procedimiento usado fue hipotético deductivo, el tipo de exploración fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional y la gente se confirmó por 188 trabajadores. Según los resultados se llegó a la conclusión afirmando que hay relación importante entre el liderazgo transformacional y el deber organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP Chorrillos. (Ramírez, 2018, pág. xiii)

Además, Alva en el 2018 realizó la tesis “Administración de calidad y su predominación en la eficacia de la compañía Atipana Dex SAC, San Martín de Porres, 2018” en la Facultad César Vallejo cuyo propósito fue saber la predominación de la administración de calidad en la eficacia de la compañía en el año 2018, la gente se

confirmó por 52 ayudantes de las diferentes superficies de la compañía a quienes se les aplicó un cuestionario dividido en 20 ítems para la variable Administración de Calidad y 20 ítems para la variable Productividad. Los resultados permitieron evidenciar que existe una correlación positiva entre las variables y que hay una predominación efectiva alta de la administración de calidad en la eficacia de la compañía (Alva, 2018, pág. x)

También, Angulo en el 2017 desarrolló la tesis “Relación entre deber organizacional y nivel de eficacia de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016” en la Facultad César Vallejo cuyo propósito fue saber la relación entre el deber organizacional y nivel de eficacia de los trabajadores administrativos de la Red de Servicios de Salud Picota. El procedimiento usado fue el cuantitativo de tipo no en fase de prueba, de interfaz descriptivo correlacional y la gente se confirmó por 32 trabajadores; a quienes se aplicó dos instrumentos. Los resultados detallan que en los trabajadores se destaca el tipo de deber por necesidad y el nivel predominante de eficacia es el bueno. Además, que la relación entre ambas variables es directa y significativa. (Angulo, 2017, pág. xii)

Finalmente, Guerrero y Vásquez en el 2017 desarrollaron la tesis “Estilos de liderazgo y escenarios de eficacia en trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Facultad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016” con la intención de saber la relación entre los estilos de liderazgo y escenarios de eficacia en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Facultad Señor de Sipán en Chiclayo. Fue un estudio de tipo descriptivo - correlacional, de interfaz no en fase de prueba, con una exhibe de 121 trabajadores administrativos y docentes, y directores de la FACEM, a quienes se les aplicó un cuestionario. Sus resultados muestran que si existe una correlación positiva perfecta considerable de 1.0, lo que permitió contrastar y aceptar la hipótesis que afirma que existe relación entre los estilos de liderazgo y niveles de productividad laboral. (Guerrero & Vásquez, 2017, pág. vii)

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo transformacional.

Liderazgo.

Para iniciar el desarrollo de la variable Liderazgo transformacional, primero se debe analizar el término liderar y con respecto su definición, es necesario citar en primer lugar a John Maxwell quien hace referencia a este término de la siguiente forma: “Liderar es la facultad de llevar a cabo superiores personas en un sector cierta” (Maxwell, 1998), por lo tanto y siguiendo esta definición tan acertada, se afirma que el líder no necesariamente tiene que hacer lo mismo que sus seguidores, pues un anciano que ha perdido la fuerza física o que nunca se dedicó a la vida militar tranquilamente puede ser el líder de un ejército, basta que sepa motivar a este grupo de personas a lograr un objetivo, logre que todos tengan un mismo y estén comprometidos por una causa y trabajen unidos por lograr sus objetivos para que haya desarrollado su poder de liderazgo sobre ellos.

El liderazgo se define por lo general como una predominación, el arte o desarrollo de influir sobre la gente tal es así que éstas se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las misiones del grupo. Este criterio puede ampliarse para integrar no sólo la intención de trabajar con celo y seguridad. El celo refleja ardor, honradez e intensidad en la ejecución del trabajo; la seguridad, vivencia y capacidad técnica. El liderazgo es asesorar, conducir, dirigir y preceder. El jefe trabaja para contribuir a un grupo a poder sus propósitos por medio de la aplicación máxima de sus habilidades. (Koontz & O'Donnell, Administración, 1997, pág. 655)

Es la predominación interpersonal ejercida en una circunstancia, apuntada por medio del desarrollo de comunicación humana a la obtención de uno o distintos objetivos particulares, es ya que una respuesta a las demandas recientes dentro de los marcos de adaptabilidad y elasticidad, satisfacción de inconvenientes, satisfacción de conflictos, resumiendo, el liderazgo es la clave del logro de los objetivos de alguna organización porque parte de la comunicación.

(Chiavenato, 1993, pág. 43)

Liderazgo transformacional.

Definición.

“Grupo de lineamientos que postulan que la gente van a seguir a quien los inspire, donde los seguidores con perspectiva se enfocan en poder importantes misiones, siendo sustancial accionar con entusiasmo y energía” (Lerma, 2007).

17
El liderazgo transformacional es un estilo definido como un desarrollo de cambio positivo en los seguidores, dedicándose en editar a otros a ayudarse mutuamente, de forma armoniosa, enfocando de forma integral a la organización, lo cual incrementa la razón, la moral y el desempeño de sus fieles. (Velásquez, 2006)

El liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo que consigue un cambio efectivo en el nivel de razón del fan tal es así que se haga más fácil el logro de los objetivos por medio de un desarrollo destacable. (Bass, 1996)

El liderazgo transformacional es un desarrollo basado en admitir y impulsar a los integrantes de la organización y se orienta a editar las creencias, las reacciones y sentimientos de los seguidores, ya que no únicamente gestiona las construcciones, sino que influye en la civilización de la organización en orden a cambiarla. (Snylie & Denny, 1990)

Comportamiento del líder transformacional.

Aquellos que han desarrollado el liderazgo transformacional se caracterizan por establecer intercambios o acuerdos con sus seguidores que van más allá del cumplimiento

de funciones. Trata de conseguir resultados distintos que benefician no solo a la empresa sino a los mismos trabajadores, mediante el desarrollo de los comportamientos siguientes:

1. Influencia idealizada o carisma.

Los dirigentes transformacionales desarrollan una conducta que impulsa fuertes emociones en los seguidores y su identificación con el jefe. Los dirigentes ⁴⁴ son admirados, respetados y se confía en ellos. Los seguidores se identifican con los dirigentes y desean motivarles, dotan a sus dirigentes aptitudes, persistencia y determinación poco comunes. Para seguir más esta predominación generalizada, los dirigentes transformacionales comúnmente colocan las pretensiones e intereses de los seguidores por arriba de las propias. (Guerrero & Vásquez, 2017)

Un accionar fundamental en el liderazgo transformacional es el carisma, el mismo que debe estar en coherencia con los valores, principios, creencias y misiones del jefe. Este ingrediente tiene un 60% de predominación en los seguidores del jefe, en concordancia al MLQ. Es requisito que se tenga bien establecidos los objetivos que quiere lograr, las secuelas morales y éticas de sus elecciones, y la expresión de sus valores y creencias (Bass, 1996)

2. Motivación inspiradora.

Esta extensión pone énfasis en la consideración de la razón en el avance de las ocupaciones de los seguidores, debe propiciar un clima de seguridad en sus logros, ofreciendo una visión que estimule el buen desarrollo laboral, deber con la institución y el esfuerzo primordial en la obtención de sus misiones y lo bueno de esto para toda la organización. (Ramírez, 2018, págs. 31-32)

Los dirigentes transformacionales inspiran a los seguidores proporcionándoles una perspectiva interesante, sentido y desafíos en su trabajo, de esta forma como ejerciendo de modelo de conducta. Alcanzan que los seguidores se piensen

estados futuros atractivos y crean expectativas comunicadas de manera clara que los seguidores desean cumplir. Los dirigentes transformacionales inspiran a otros por lo que argumentan y hacen. (Guerrero & Vásquez, 2017, pág. 56)

3. Consideración individualizada.

Este ingrediente tiene relación a la demostración de los afectos e interés por el avance de los trabajadores. Es sustancial que el jefe sea y se muestre parte integrante del grupo, de ese modo la consideración a sus fieles se sustentará en el saber las capacidades y destrezas de éstos, para apoyarle en el logro de sus pretensiones. (Ramírez, 2018, pág. 30)

Es una conducta que incrementa la concienciación que tienen los seguidores de los inconvenientes e influye sobre ellos para que los perciban desde una exclusiva visión. Los dirigentes transformacionales impulsan los esfuerzos de los seguidores para ser innovadores y creativos. Por esto, les urgen a que cuestionen suposiciones, reformulen inconvenientes y enfoquen viejas ocasiones desde novedosas perspectivas. Se piden novedosas ideas y resoluciones creativas para los inconvenientes a la par que se tiene dentro a los seguidores en el desarrollo de toma de elecciones. Las ideas de los seguidores no se critican por el fácil hecho de que logren diferir de las del jefe. (Guerrero & Vásquez, 2017, pág. 57)

4. Estimulación intelectual.

Este ingrediente tiene el objetivo de alentar el saber de los seguidores tal es así que los apliquen asertivamente en la resolución de los inconvenientes que logren presentárseles y dar proposiciones originales. El jefe incentiva en sus fieles el sentido de superación y capacitación persistente. (Ramírez, 2018, pág. 31)

Los dirigentes transformacionales prestan la particular atención a las pretenciones de logro y avance de cada fan y trabajan con tutores. Establecen un clima de acompañamiento donde las diferencias particulares son respetadas y se premian para subir la imaginación y la originalidad. Los dirigentes transformacionales delegan autoridad a sus fieles para que tomen elecciones. De forma simultánea, los supervisan para saber si requieren acompañamiento o dirección complementarios y para considerar los adelantos. Los seguidores alcanzan escenarios más altos de capacidades.

(Guerrero & Vásquez, 2017, pág. 57)

2.2.2 Productividad.

Definición.

¹ Es el acto de ser un sujeto servible y productivo, en una acción individual o de forma conjunta para la preparación de un producto o servicio por medio de la utilización de procedimientos y sistemas de construcción o avance, donde se muestran condicionantes de tipo recurrente o variable, así como, tiempo, espacio y elementos. (Guzmán, 2006, pág. 153)

¹⁰ Es la relación de insumos-productos en cierto tiempo con consideración a la calidad. Oséa, la definen como la relación entre calidad y bienes y servicios producidos y la proporción de elementos usados. ²⁸ En la construcción, eficacia se utiliza para considerar el desempeño de los talleres, maquinas, grupos laborales y a los empleados. (Koontz & Welhrich, 2013, pág. 416)

“La eficacia debe ver los resultados que se consiguen en un desarrollo o sistema, por lo cual para aumentar la eficacia se obtiene logrando superiores resultados teniendo en cuenta los elementos que hemos empleado para generarlos” (Gutierrez, 2014).

Beneficios de la productividad.

Bain manifiesta que “la eficacia es un instrumento que se usa para lograr contrastar la producción en diferentes escenarios del sistema barato con los elementos consumidos” (Bain, 2003, pág. 4).

Organización.

Una organización correcta incrementa la eficacia de los procesos, Es fundamental planificarse el día y detallar preferencias para lograr lograr los objetivos y misiones establecidas. Gestionar el tiempo de manera correcta es importantísimo en el momento de incrementar nuestra eficacia empresarial dado que en todo momento que perdemos dejamos de ser productivos, al lograr que todos los causantes funcionen dentro de un sistema que establece permisos particulares para cada uno. (Angulo, 2017, pág. 32)

Innovación tecnológica.

Incorporando novedades tecnológicas mejoran los resultados y con ello se incrementa la eficacia de la compañía. Las compañías tienen que ser cada vez más competitivas y para eso requieren innovar usando novedosas tecnologías, capitalizando en procesos de producción que nos van a ayudar a incrementar la eficacia. Además, estas utilidades son claves para ayudarnos a liberarnos de los procesos que no aportan valor. Debemos hacer utilidades de trabajo para que alguna persona sepa las tareas que debe hacer, cuándo y cómo.

(Angulo, 2017, pág. 32)

Motivación y capacitación.

Es sustancial recompensar la imaginación y desarrollar capacitaciones para conseguir unos objetivos de originalidad y producir cambios en la compañía que hagan incrementar la

eficacia empresarial. Hemos de suponer que actualmente la imaginación y el saber de novedosas maneras de hacer el trabajo es un requisito importante para la supervivencia de alguna compañía, que nos facilita garantizar una posición competitiva en el mercado y llevar a cabo frente a los permanentes cambios del mismo. (Angulo, 2017, pág. 32)

Entorno de trabajo.

El trabajador debe tener un confort. Mientras más cumplidas se sientan la gente que trabajan dentro de un desarrollo productivo más grande va a ser su desempeño. Trabajo en grupo armónico y sincronizado en condiciones ambientalmente favorables, manteniendo valores como el respeto, servicio, etc. Es requisito que cada trabajador cuente con las utilidades primordiales para hacer su trabajo eficientemente, al haber carencias entonces la eficacia se va a ver afectada ya que va a existir una sección de la labor que no se va a poder cumplir por deficiencias técnicas. Además, es requisito asegurarse de sostener a los trabajadores en condiciones de trabajo dignas en relación a sanidad, seguridad y jornadas de descanso de forma de no denigrar su fuente de capital y cumplir además con las leyes locales en relación a estos temas. (Angulo, 2017, pág. 32)

2.3. Definición de términos básicos Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo que consigue un cambio efectivo en el nivel de razón del fan tal es así que ³⁸ se haga más fácil el logro de los objetivos por medio de un desarrollo destacable. (Bass, 1996)

Influencia idealizada o carisma.

Componente en el cual los dirigentes transformacionales desarrollan una conducta que impulsa fuertes emociones en los seguidores y su identificación con el jefe. Los dirigentes

son admirados, respetados y se confía en ellos. (Guerrero & Vásquez, 2017) **Motivación inspiradora.**

Componente que pone énfasis en la consideración de la razón en el avance de las ocupaciones de los seguidores, debe propiciar un clima de seguridad en sus logros, ofreciendo una visión que estimule el buen desarrollo laboral, deber con la institución y el esfuerzo primordial en la obtención de sus misiones y lo bueno de esto para toda la organización. (Ramírez, 2018, págs. 31-32)

Consideración individualizada.

Componente que tiene relación a la demostración de los afectos e interés por el avance de los trabajadores. Es considerable que el jefe sea y se muestre parte integrante del grupo, de ese modo la consideración a sus fieles se sustentará en el saber las capacidades y destrezas de éstos, para apoyarle en el logro de sus pretensiones. (Ramírez, 2018, pág. 30)

Estimulación intelectual.

Ingrediente que tiene el objetivo de alentar el saber de los seguidores tal es así que los apliquen asertivamente en la resolución de los inconvenientes que logren presentárseles y dar proposiciones originales. El jefe incentiva en sus fieles el sentido de superación y capacitación persistente. (Ramírez, 2018, pág. 31)

Productividad.

Es el acto de ser un sujeto servible y productivo, en una acción individual o de forma conjunta para la preparación de un producto o servicio por medio de la utilización de procedimientos y sistemas de construcción o avance, donde se muestran condicionantes de tipo recurrente o variable, así como, tiempo, espacio y elementos. (Guzmán, 2006, pág. 153)

Organización.

Consiste en planificarse el día y entablar preferencias para lograr los objetivos y misiones establecidas. (Angulo, 2017, pág. 32)

Innovación tecnológica.

Es el proceso a través del cual incorporamos mejoras tecnológicas y con ello se aumenta la productividad de la empresa. Las empresas deben ser cada vez más competitivas y para ello necesitan innovar utilizando nuevas tecnologías, invirtiendo en procesos de producción que nos ayudarán a aumentar la productividad. (Angulo, 2017, pág. 32)

Motivación y capacitación.

Es la aptitud de recompensar la imaginación y desarrollar capacitaciones para poder unos objetivos de originalidad y producir cambios en la compañía que hagan incrementar la eficacia empresarial. (Angulo, 2017, pág. 32)

Entorno de trabajo.

Es el estado de bienestar. Mientras más satisfechas se sientan las personas que trabajan dentro de un proceso productivo mayor será su rendimiento. Trabajo en equipo armónico y sincronizado en condiciones ambientalmente favorables, manteniendo valores como el respeto, servicio, entre otros. (Angulo, 2017, pág. 32)

2.4. Matriz de operacionalización de variables

a) **Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo transformacional**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Es el tipo de liderazgo que logra un cambio efectivo en el nivel de motivación del seguidor de modo que facilite el logro de los objetivos mediante un desempeño sobresaliente. (Bass, 1996)	Según Bass los componentes del liderazgo transformacional son cuatro y se han considerado en esta oportunidad como las dimensiones de la variable.	Influencia idealizada o carisma	Entusiasmo	1, 2, 3, 4, 5	Tipo Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto (74-100) Medio (47-73) Bajo (20-46)
			Credibilidad			
		Motivación inspiradora	Logro de objetivos	6, 7, 8, 9, 10		
			Clima constructivo			
		Consideración individualizada	Valores	11, 12, 13, 14, 15		
			Trato personal	16, 17, 18, 19, 20		
Apoyo						
Estimulación intelectual	Cambio					

b) Matriz de operacionalización de la variable **Productividad**.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
<p>1 Es el acto de ser un sujeto útil y productivo, en una acción individual o de manera conjunta para la elaboración de un producto o servicio mediante la utilización de métodos y sistemas de fabricación o desarrollo, donde aparecen condicionantes de tipo constante o variable, tales como, tiempo, espacio y recursos. (Guzmán, 2006)</p>	<p>Se ha tomado en cuenta cuatro componentes para medir la productividad.</p>	Organización	Objetivos y metas	1, 2, 3, 4, 5	Tipo Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto (74-100) Medio (47-73) Bajo (20-46)
			Eficiencia de los procesos			
		Innovación tecnológica	Mejora en los resultados	6, 7, 8, 9, 10		
			Aumento de la capacidad			
		Motivación y capacitación	Creatividad	11, 12, 13,		
			Innovación	14, 15		
	Capacitaciones					
	Bienestar	16, 17, 18,				
	Satisfacción	19, 20				
	Trabajo en equipo					

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional como herramienta influye de manera significativa en la eficacia de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.5.2. Hipótesis específicas

La influencia idealizada o carisma influye de manera significativa en la eficacia de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La motivación inspiradora influye de manera significativa en la eficacia de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La consideración individualizada influye de manera significativa en la eficacia de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

La estimulación intelectual influye de manera significativa en la eficacia de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

50
CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

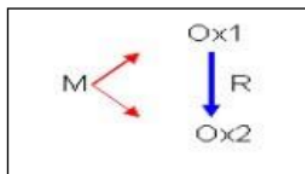
La presente investigación es de tipo básica.

33
3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental transversal correlacional.

Hernández y col. (2010) manifiestan que “este diseño puede ponerse un límite a entablar relaciones entre cambiantes sin determinar sentido de causalidad (...). Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e conjetura correlacionales (...)” (pág. 155)

La simbología de este diseño es la siguiente:



Donde:

M = muestra

Ox1 = Liderazgo transformacional

Ox2 = Productividad

R = Relación

48
3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

La población estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.3.2. Muestra

La exhibe fue representativa y se confirmó por la misma población de estudio, oséa por 50 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, esta técnica es muy usada en los estudios de investigación, se utilizó para conocer acerca de las variables de estudio.

Los instrumentos de recolección de datos usados fueron dos cuestionarios para medir todas las cambiantes denominados:

Cuestionario para medir la variable Liderazgo transformacional

Cuestionario para medir la variable Productividad

3.5 Técnicas de procesamiento de datos

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, se procedió al conteo y el examen respectivo por medio de las estadísticas descriptiva, teniendo en cuenta la continuidad y el porcentaje simple; pasándose a hacer la interpretación desde nuestro marco teórico y gráficos con apariencia de barras. Para la comunicación de los resultados se utilizarán los cuadros de organización estadística y los gráficos estadísticos sencillos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de cada ítem por variable

4.1.1 Análisis univariado de las variables y dimensiones.

Tabla 1. Niveles de frecuencia de la variable Liderazgo transformacional. Liderazgo transformacional

	21 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	32%	32%	32%
Medio	26	52%	52%	84%
Alto	8	16%	16%	100%
Total	50	100%	100%	

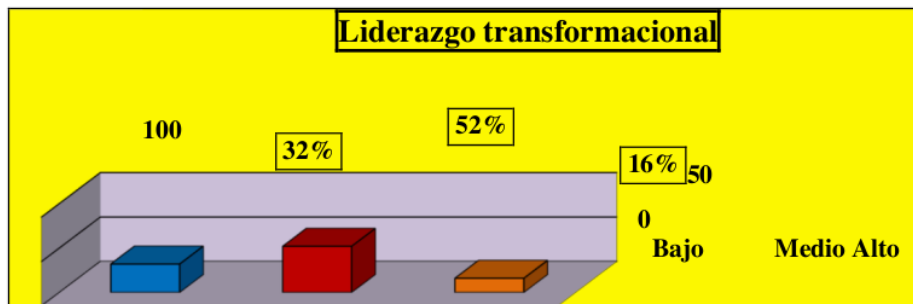


Figura 1. Gráfico de barras de la variable Liderazgo transformacional.

Interpretación:

Según la tabla 1 y figura 1 del total de trabajadores administrativos encuestados, 32% manifestaron que perciben un nivel bajo de liderazgo transformacional, 52% manifestaron

que perciben un nivel medio de liderazgo transformacional y 16% manifestaron que perciben un nivel alto de liderazgo transformacional.

Tabla

2. Niveles de frecuencia de la dimensión Influencia idealizada o carisma.
Influencia idealizada o carisma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	18%	18%	18%
Medio	32	64%	64%	82%
Alto	9	18%	18%	100%
Total	50	100%	100%	

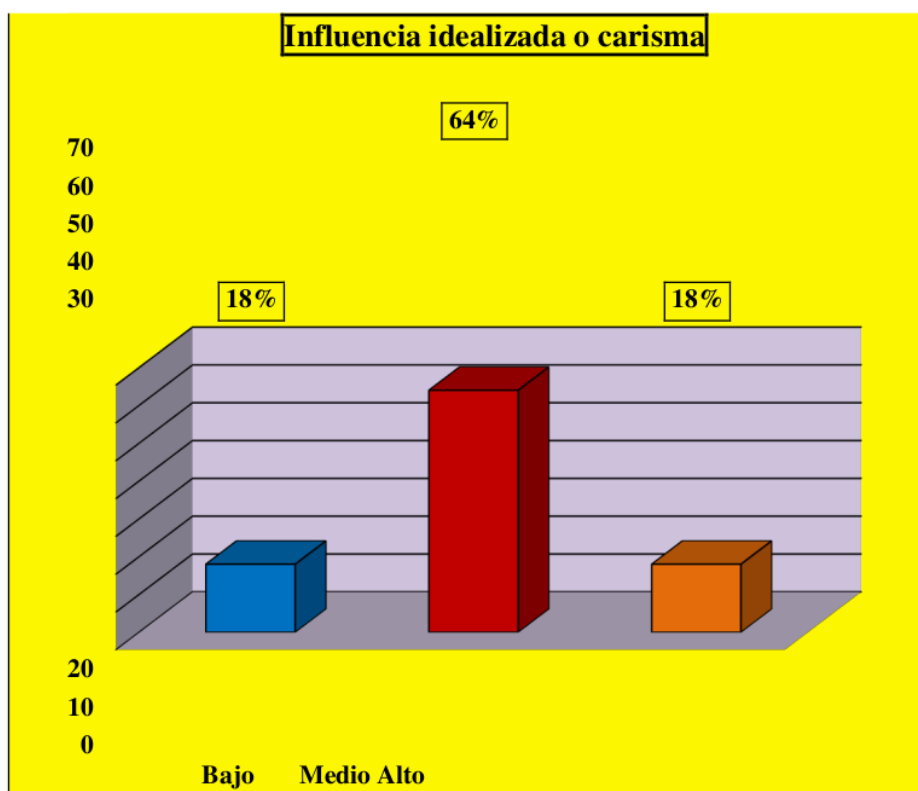


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión Influencia idealizada o carisma.

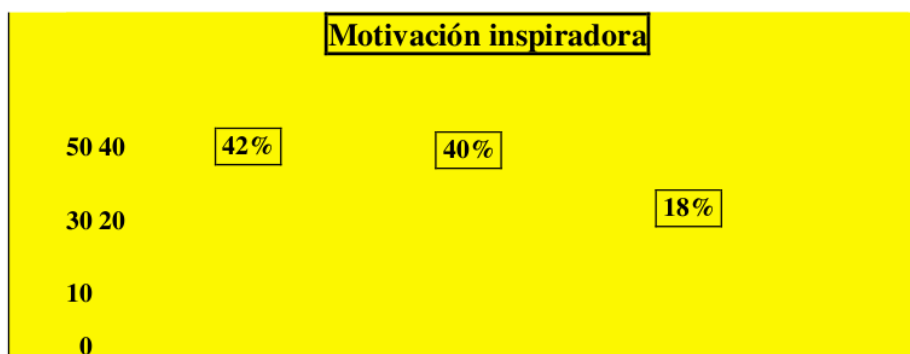
Tabla .

Interpretación:

Según la tabla 2 y figura 2 del total de trabajadores administrativos encuestados, 18% manifestaron que perciben un nivel bajo de influencia idealizada o carisma, 64% manifestaron que perciben un nivel medio de influencia idealizada o carisma y 18% manifestaron que perciben un nivel alto de influencia idealizada o carisma.

3. Niveles de frecuencia de la dimensión Motivación inspiradora. Motivación inspiradora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	42%	42%	42%
Medio	20	40%	40%	82%
Alto	9	18%	18%	100%
Total	50	100%	100%	



Tabla

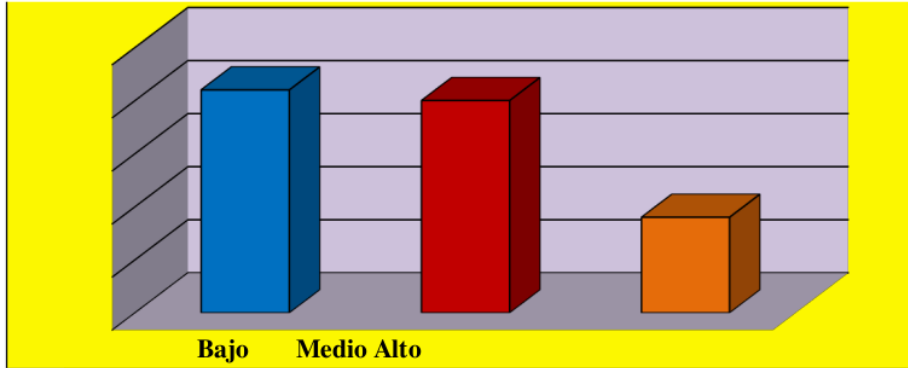


Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión Motivación inspiradora.

Interpretación:

Según la tabla 3 y figura 3 del total de trabajadores administrativos encuestados, 42% manifestaron que perciben un nivel bajo de motivación inspiradora, 40% manifestaron que perciben un nivel medio de motivación inspiradora y 18% manifestaron que perciben un nivel alto de motivación inspiradora.

4 Niveles de frecuencia de la dimensión Consideración individualizada.

Consideración individualizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	32%	32%	32%
Medio	23	46%	46%	78%
Alto	11	22%	22%	100%
Total	50	100%	100%	

Tabla .

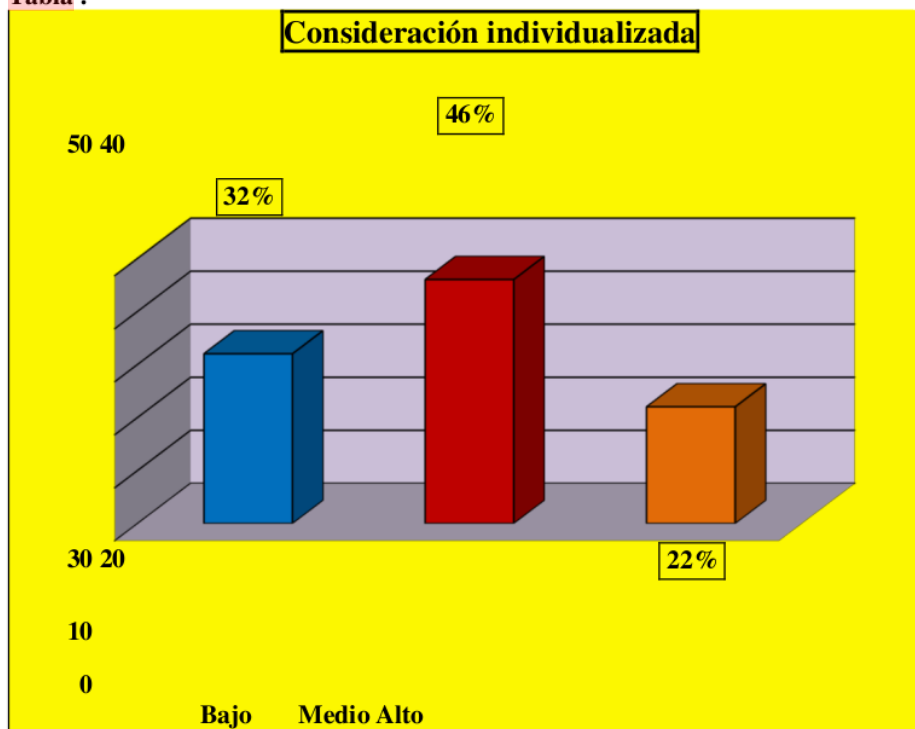


Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Consideración individualizada.

Interpretación:

Según la tabla 4 y figura 4 del total de trabajadores administrativos encuestados, 32% manifestaron que perciben un nivel bajo de consideración individualizada, 46% manifestaron que perciben un nivel medio de consideración individualizada y 22% manifestaron que perciben un nivel alto de consideración individualizada.

Tabla .

5 Niveles de frecuencia de la dimensión Estimulación intelectual. Estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	32%	32%	32%
Medio	27	54%	54%	86%
Alto	7	14%	14%	100%
Total	50	100%	100%	

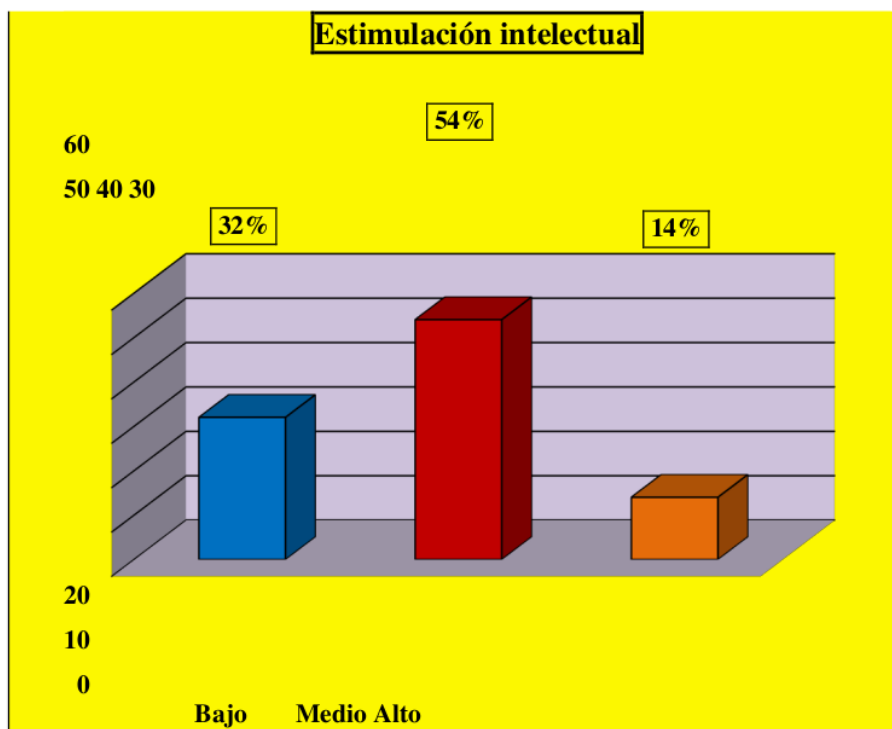


Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión Estimulación intelectual.

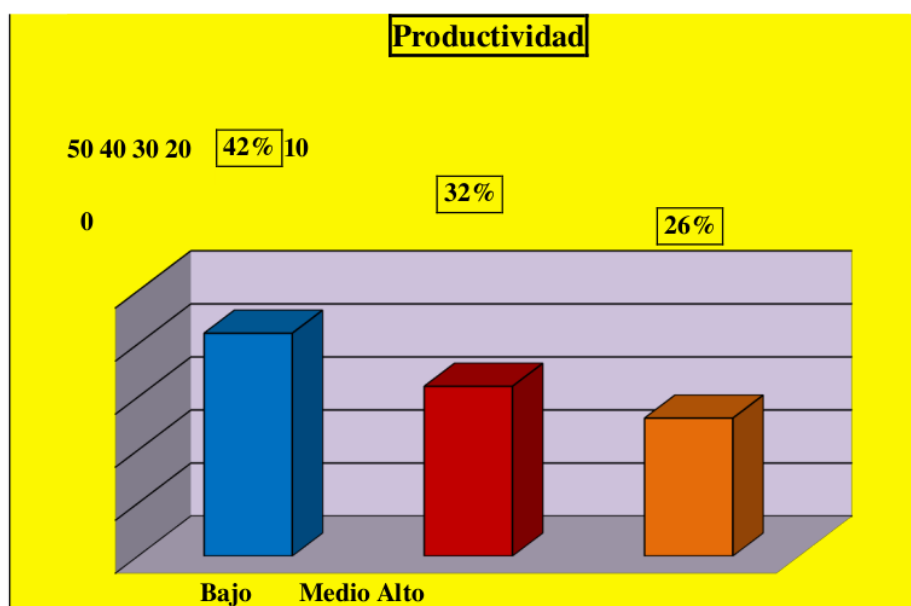
Interpretación:

Tabla .

Según la tabla 5 y figura 5 del total de trabajadores administrativos encuestados, 32% manifestaron que perciben un nivel bajo de estimulación intelectual, 54% manifestaron que perciben un nivel medio de estimulación intelectual y 14% manifestaron que perciben un nivel alto de estimulación intelectual.

6 Niveles de frecuencia de la variable Productividad. Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	42%	42%	42%
Medio	16	32%	32%	74%
Alto	13	26%	26%	100%
Total	50	100%	100%	



Tabla

Figura 6. Gráfico de barras de la variable Productividad.

Interpretación:

Según la tabla 6 y figura 6 del total de trabajadores administrativos encuestados, 42% manifestaron que perciben un nivel bajo de productividad, 32% manifestaron que perciben un nivel medio de productividad y 26% manifestaron que perciben un nivel alto de productividad.

7. Niveles de frecuencia de la dimensión Organización. Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	28%	28%	28%
Medio	23	46%	46%	74%
Alto	13	26%	26%	100%
Total	50	100%	100%	

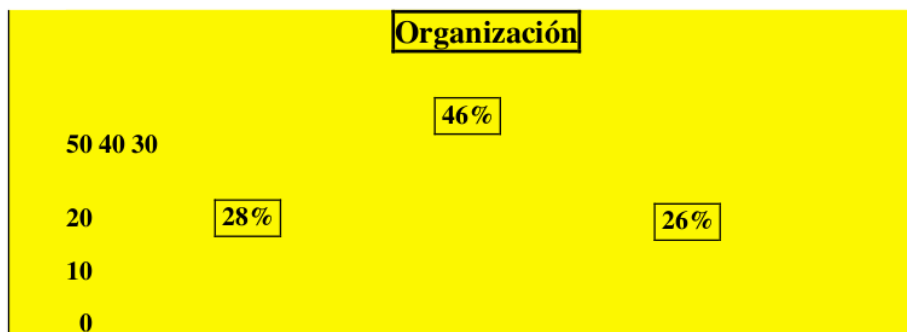


Tabla .

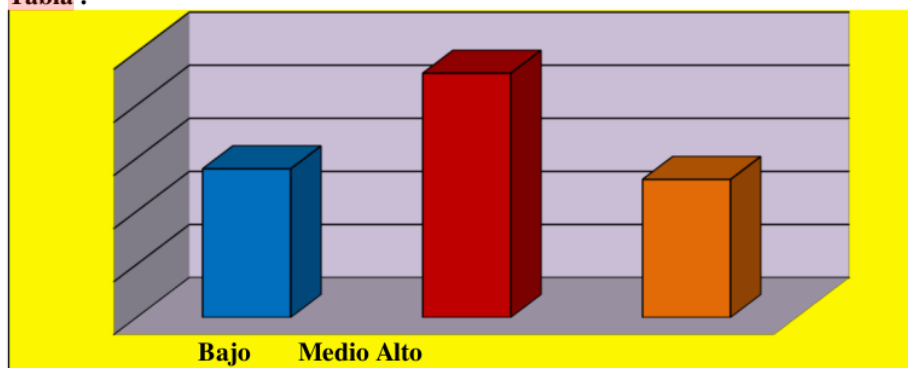


Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión Organización.

Interpretación:

Según la tabla 7 y figura 7 del total de trabajadores administrativos encuestados, 28% manifestaron que perciben un nivel bajo de organización, 46% manifestaron que perciben un nivel medio de organización y 26% manifestaron que perciben un nivel alto de organización.

Tabla

8. Niveles de frecuencia de la dimensión Innovación tecnológica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	38%	38%	38%
Medio	17	34%	34%	72%
Alto	14	28%	28%	100%
Total	50	100%	100%	

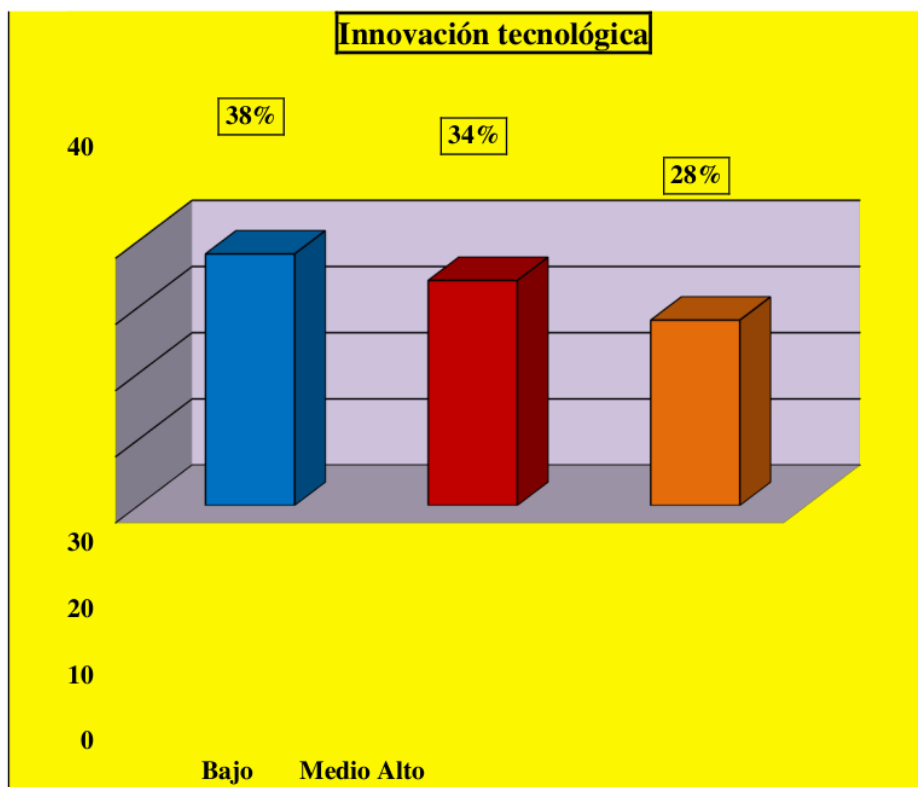


Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión Innovación tecnológica.

Interpretación:

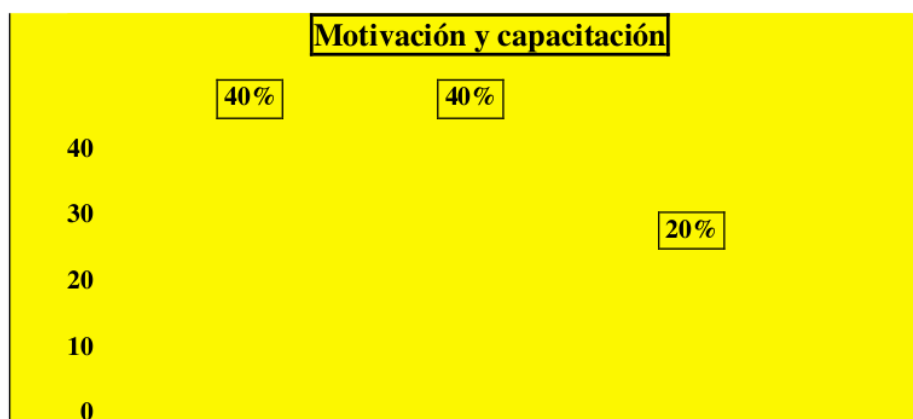
Tabla

Según la tabla 8 y figura 8 del total de trabajadores administrativos encuestados, 38% manifestaron que perciben un nivel bajo de innovación tecnológica, 34% manifestaron que perciben un nivel medio de innovación tecnológica y 28% manifestaron que perciben un nivel alto de innovación tecnológica.

9. Niveles de frecuencia de la dimensión Motivación y capacitación.

Motivación y capacitación

	¹⁶ Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	20	40%	40%	40%
Medio	20	40%	40%	80%
Alto	10	20%	20%	100%
Total	50	100%	100%	



Tabla

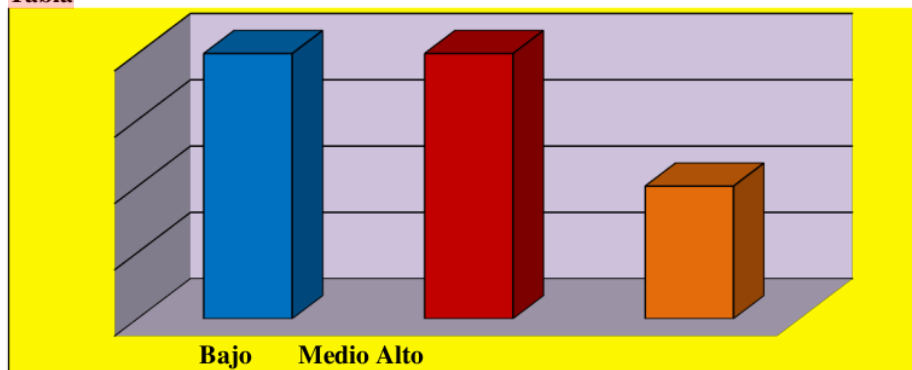


Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión Motivación y capacitación.

Interpretación:

Según la tabla 9 y figura 9 del total de trabajadores administrativos encuestados, 40% manifestaron que perciben un nivel bajo de motivación y capacitación, 40% manifestaron que perciben un nivel medio de motivación y capacitación y 40% manifestaron que perciben un nivel alto de motivación y capacitación.

10. Niveles de frecuencia de la dimensión Entorno del trabajo. Entorno del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	50%	50%	50%
Medio	14	28%	28%	78%
Alto	11	22%	22%	100%
Total	50	100%	100%	

Tabla

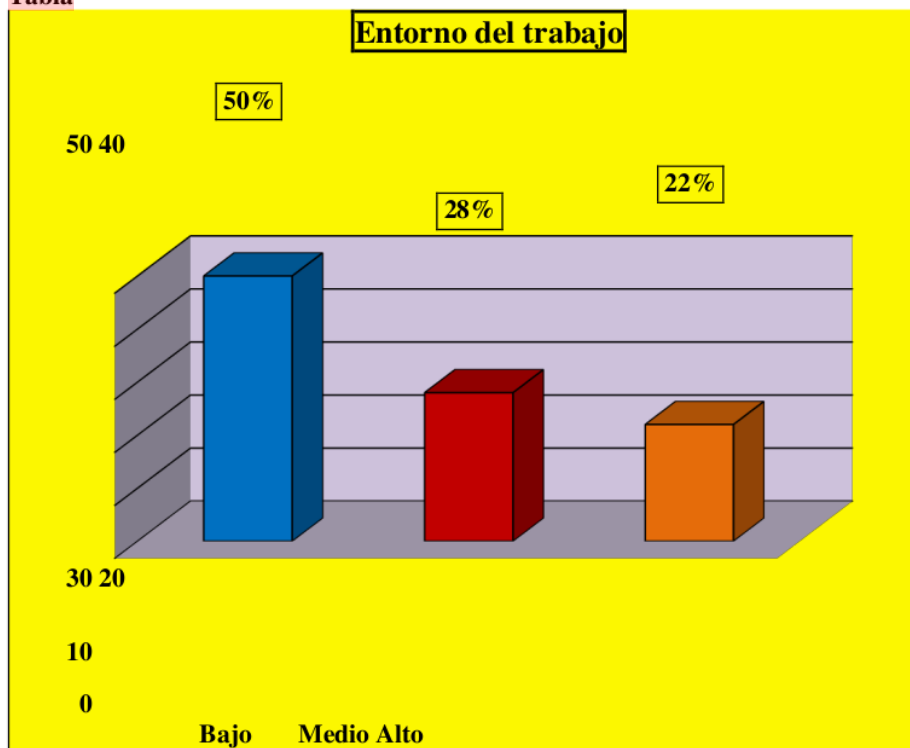


Figura 10. Gráfico de barras de la dimensión Entorno del trabajo.

Interpretación:

Según la tabla 10 y figura 10 del total de trabajadores administrativos encuestados, 50% manifestaron que perciben un nivel bajo de entorno del trabajo, 28% manifestaron que perciben un nivel medio de entorno del trabajo, y 22% manifestaron que perciben un nivel alto de entorno del trabajo.

4.1.2 Análisis bivariado de las variables y dimensiones.

Tabla 11. Cruce de la variable Liderazgo transformacional y la variable Productividad.

Tabla cruzada Liderazgo transformacional*Productividad

		Productividad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo transformacional	Bajo	12 24%	2 4%	2 4%	16 32%
	Medio	8 16%	14 28%	4 8%	26 52%
	Alto	1 2%	0 0%	7 14%	8 16%
Total		21 42%	16 32%	13 26%	50 100%

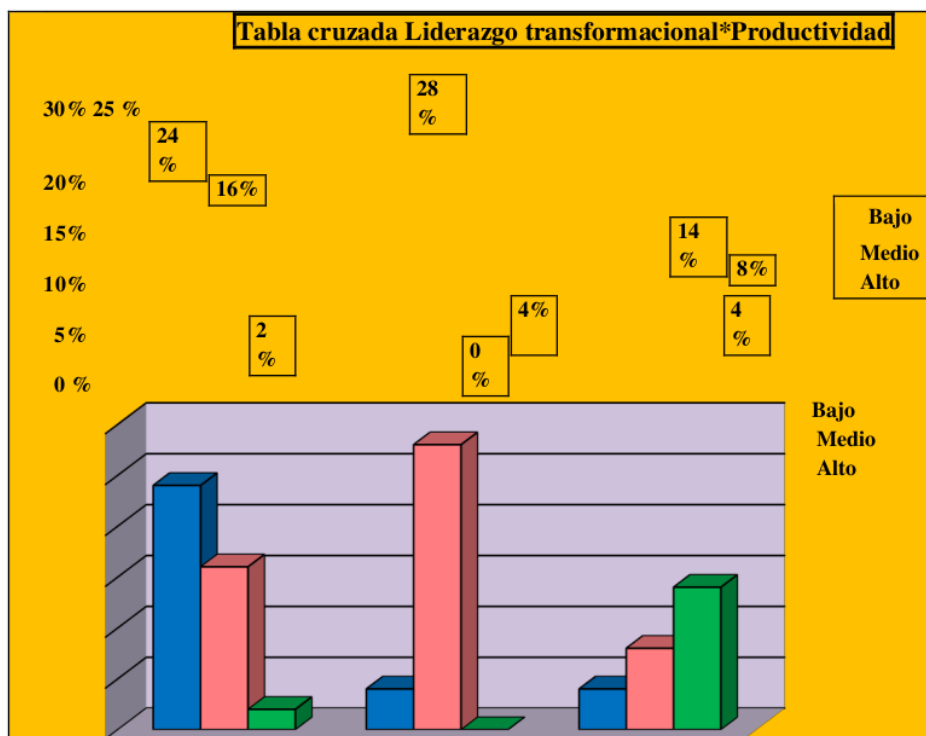


Figura 11. Gráfico de barras de la variable Liderazgo transformacional y la variable Productividad.

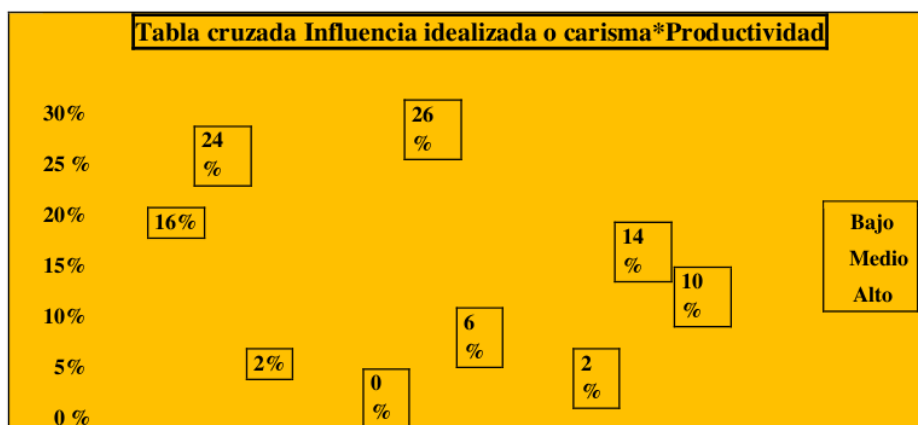
Interpretación:

Según la tabla 11 y figura 11 del total de trabajadores administrativos encuestados, los valores más alto son 28% que corresponde al nivel medio de liderazgo transformacional con nivel medio de productividad, seguido de 24% que corresponde al nivel bajo de liderazgo transformacional con nivel bajo de productividad y 16% que corresponde al nivel bajo de liderazgo transformacional con nivel alto de productividad y 16% que corresponde al nivel medio de liderazgo transformacional con nivel bajo de productividad.

Tabla 12. *Cruce de la dimensión Influencia idealizada y carisma y la variable Productividad.*

Tabla cruzada Influencia idealizada o carisma*Productividad

		Productividad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Influencia idealizada o carisma	Bajo	8 16%	0 0%	1 2%	9 18%
	Medio	12 24%	13 26%	7 14%	32 64%
	Alto	1 2%	3 6%	5 10%	9 18%
Total		21 42%	16 32%	13 26%	50 100%



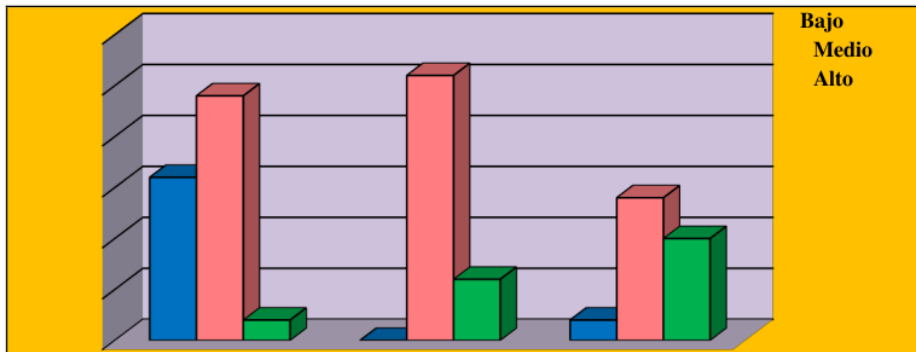


Figura 12. Gráfico de barras de la dimensión Influencia idealizada y carisma y la variable Productividad.

Interpretación:

Según la tabla 12 y figura 12 del total de trabajadores administrativos encuestados, los valores más alto son 26% que corresponde al nivel medio de influencia idealizada o carisma con nivel bajo de productividad, seguido de 24% que corresponde al nivel medio de influencia idealizada o carisma con nivel bajo de productividad y 16% que corresponde al nivel bajo de influencia idealizada o carisma con nivel bajo de productividad.

Tabla 13. Cruce de la dimensión Motivación inspiradora y la variable Productividad.

Tabla cruzada Motivación inspiradora*Productividad

		Productividad			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación inspiradora	Bajo	14	5	2	21
	Medio	5	11	4	20
	Alto	2	0	7	9
		28%	10%	4%	42%
		10%	22%	8%	40%
		4%	0%	14%	18%
Total		21	16	13	50
		42%	32%	26%	100%

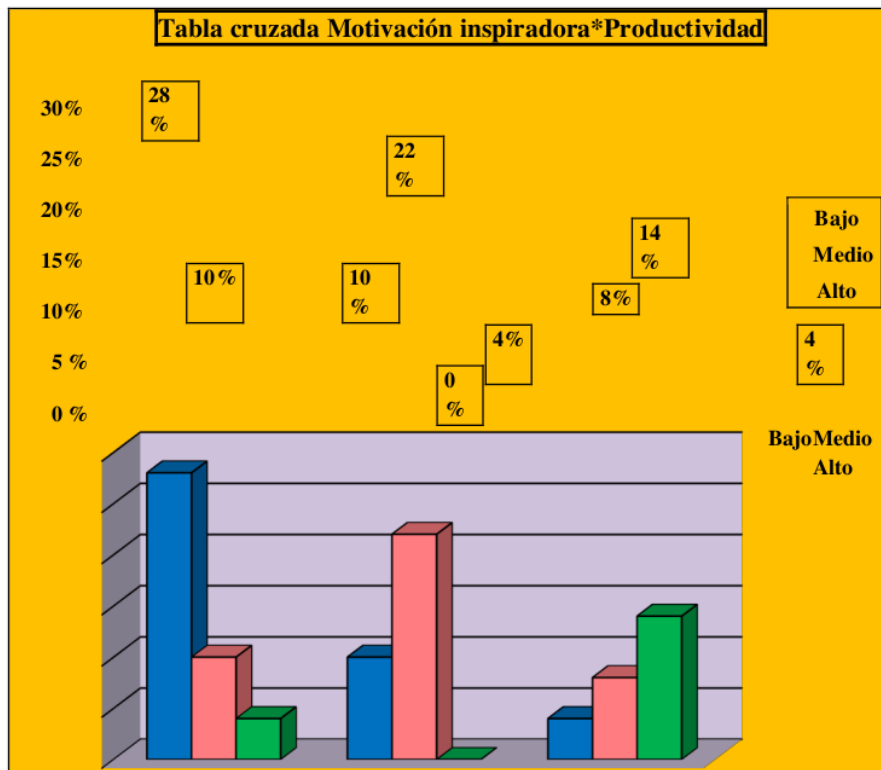


Figura 13. Gráfico de barras de la dimensión Motivación inspiradora y la variable Productividad.

Interpretación:

Según la tabla 13 y figura 13 del total de trabajadores administrativos encuestados, los valores más alto son 28% que corresponde al nivel bajo de motivación inspiradora con nivel bajo de productividad, seguido de 22% que corresponde al nivel medio de motivación inspiradora con nivel medio de productividad y 14% que corresponde al nivel alto de motivación inspiradora con nivel alto de productividad.

Tabla 14. Consideración individualizada Innovación tecnológica y la variable Productividad.

Tabla cruzada Consideración individualizada*Productividad

	Productividad			Total
	Bajo	Medio	Alto	

		12	2	2	16
Consideración individualizada	Bajo	24%	4%	4%	32%
	Medio	8	12	3	23
		16%	24%	6%	46%
	Alto	1	2	8	11
		2%	4%	16%	22%
Total		21	16	13	50
		42%	32%	26%	100%

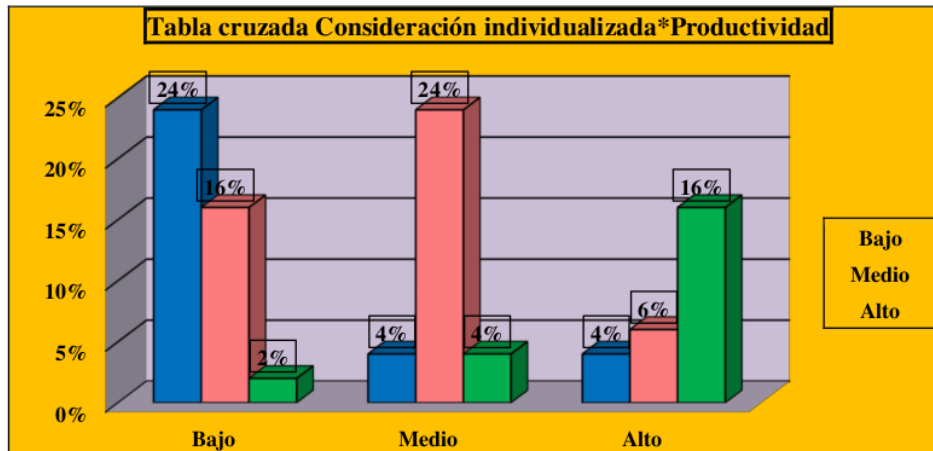


Figura 14. Gráfico de barras de la dimensión Consideración individualizada y la variable Productividad.

Interpretación:

Según la tabla 14 y figura 14 del total de trabajadores administrativos encuestados, los valores más alto son 24% que corresponde al nivel bajo de consideración individualizada con nivel bajo de productividad, seguido de 24% que corresponde al nivel medio de consideración individualizada con nivel medio de productividad y 16% que corresponde al nivel medio de consideración individual con nivel alto de productividad.

Tabla 15. Cruce de la dimensión Estimulación intelectual y la variable Productividad.

Tabla cruzada Estimulación intelectual*Productividad

	Productividad			Total
	Bajo	Medio	Alto	

		12	2	2	16
Estimulación intelectual	Bajo	24%	4%	4%	32%
	Medio	8	14	5	27
		16%	28%	10%	54%
	Alto	1	0	6	7
		2%	0%	12%	14%
Total		21	16	13	50
		42%	32%	26%	100%

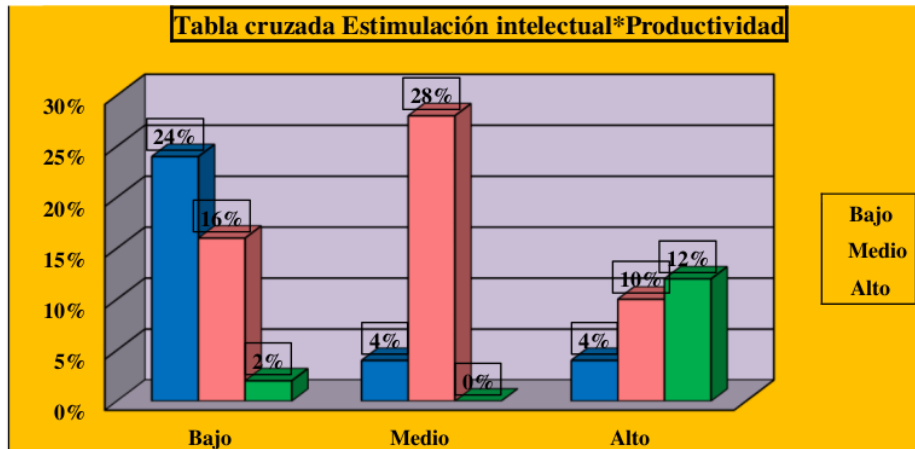


Figura 15. Gráfico de barras de la dimensión Estimulación intelectual y la variable Productividad.

Interpretación:

Según la tabla 15 y figura 15 del total de trabajadores administrativos encuestados, los valores más alto son 28% que corresponde al nivel medio de estimulación intelectual con nivel medio de productividad, seguido de 24% que corresponde al nivel bajo de estimulación intelectual con nivel bajo de productividad y 16% que corresponde al nivel medio de estimulación intelectual con nivel bajo de productividad.

4.3 Contratación de hipótesis

Hi: El liderazgo transformacional como herramienta influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Ho: El liderazgo transformacional como herramienta no influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 16. Correlación entre la variable Liderazgo transformacional y la variable Productividad

		Correlaciones	
		Liderazgo transformacional	Productividad
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,540**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
	Correlación de Pearson	,540**	1
Productividad	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

Interpretación:

Según la tabla 16 el nivel de significancia obtenido fue 0.000 lo que permite afirmar que el liderazgo transformacional influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y la correlación se considera positiva y moderada (0.540).

4.2.2 Hipótesis estadísticas específicas.

Hipótesis estadística específica 1.

Hi: La influencia idealizada o carisma influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Ho: La influencia idealizada o carisma no influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 17. Correlación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable Productividad.

		Correlaciones	
		Influencia idealizada o carisma	Productividad
Influencia idealizada o carisma	Correlación de Pearson	1	
	Sig. (bilateral)		,453**
	N	50	50
	Correlación de Pearson	,453**	1
Productividad	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	50	50

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

29

Interpretación:

Según la tabla 17 el nivel de significancia obtenido fue 0.001 lo que permite afirmar que la influencia idealizada o carisma influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y la correlación se considera positiva y moderada (0.453).

Hipótesis estadística específica 2

Hi: La motivación inspiradora influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Ho: La motivación inspiradora no influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 18. Correlación entre la dimensión Motivación inspiradora y la variable Productividad.

		Correlaciones	
		Motivación inspiradora	Productividad
Motivación inspiradora	Correlación de Pearson	1	
	Sig. (bilateral)		,506**
	N	50	50
	Correlación de Pearson	,506**	1
Productividad	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

Interpretación:

Según la tabla 18 el nivel de significancia obtenido fue 0.000 lo que permite afirmar que la motivación inspiradora influye significativamente en la productividad de los

trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y la correlación se considera positiva y moderada (0.506).

Hipótesis estadística específica 3

Hi: La consideración individualizada influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Ho: La consideración individualizada no influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 19. *Correlación entre la dimensión Consideración individualizada y la variable Productividad.*

		Correlaciones	
		Consideración individualizada	Productividad
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	1	,550**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
Productividad	Correlación de Pearson	,550**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	

2
N

50

50

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

29

Interpretación:

Según la tabla 19 el nivel de significancia obtenido fue 0.000 lo que permite afirmar que la consideración individualizada influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y la correlación se considera positiva y moderada (0.550).

Hipótesis estadística específica 4

Hi: La estimulación intelectual influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

11

Ho: La estimulación intelectual no influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Tabla 20. Correlación entre la dimensión Estimulación intelectual y la variable Productividad.

		Correlaciones	
		Estimulación	Productividad
		intelectual	
	Correlación de	1	
	Pearson		,513**
Estimulación	Sig. (bilateral)		0.000
intelectual	N	50	50

	Correlación de	,513**	1
	Pearson		
Productividad	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

29

Interpretación:

Según la tabla 20 el nivel de significancia obtenido fue 0.000 lo que permite afirmar que la estimulación intelectual influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y la correlación se considera positiva y moderada (0.513).

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**5.1 Discusión**

A nivel internacional el autor Machado desarrolló una investigación donde tomó en cuenta la variable liderazgo transformacional y productividad, este trabajo permitió concluir que los líderes son importantes en las organizaciones para el cumplimiento de los objetivos porque impulsa a los trabajadores a tener un compromiso fiel por la organización, por lo tanto se asemejan estos resultados a los obtenidos esta vez pues se ha demostrado que el liderazgo transformacional, aquel que tiene que ver con el cambio de mentalidad de los trabajadores de una organización ayuda a que los niveles de productividad se eleve.

Por su parte los autores Rivera y Conrado en el 2016 también hicieron una investigación sobre impacto de los líderes en la productividad llegando a la conclusión que si no existe un buen liderazgo los trabajadores se sienten desorientados, confundidos en sus labores, desmotivados, tensos y el clima de la organización se ve afectado, por eso se determinó que la relación entre el liderazgo y la productividad es vital para la organización.

5.2 Conclusiones

Primera: El liderazgo transformacional se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión comprobado a través de la aplicación del estadístico Correlación de Pearson que ha

permitido medir la relación significativa, positiva y moderada dando como resultado un valor de significancia de 0.000 y un grado de correlación de 0.540.

Segunda: La influencia idealizada o carisma se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión comprobado a través de la aplicación del estadístico Correlación de Pearson que ha permitido medir la relación significativa, positiva y moderada dando como resultado un valor de significancia de 0.001 y un grado de correlación de 0.453.

Tercera: La motivación inspiradora se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión comprobado a través de la aplicación del estadístico Correlación de Pearson que ha permitido medir la relación significativa, positiva y moderada dando como resultado un valor de significancia de 0.000 y un grado de correlación de 0.506.

Cuarta: La consideración individualizada se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión comprobado a través de la aplicación del estadístico Correlación de Pearson que ha permitido medir la relación significativa, positiva y moderada dando como resultado un valor de significancia de 0.000 y un grado de correlación de 0.550.

Quinta: La estimulación intelectual se relaciona con la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión comprobado a través de la aplicación del estadístico Correlación de Pearson que ha permitido medir la relación significativa, positiva y moderada dando como resultado un valor de significancia de 0.000 y un grado de correlación de 0.513.

5.3 Recomendaciones

Primera: Desarrollar un plan de liderazgo dentro del Plan Anual de Actividades que permita a los trabajadores administrativos de la Universidad tener espacios de capacitación, recreación, estímulos que hagan que se sienta satisfecho en su puesto de trabajo.

Segunda: Desarrollar un programa de capacitación permanente en alianza estratégica con las instituciones de la región y a nivel nacional para implementarlos en las innovaciones que mejoren su productividad.

Tercera: Evaluar permanentemente a los trabajadores y ayudarlos en su mejora continua, así como irlos ubicando en los puestos de trabajo donde mejor se desempeñen.

REFERENCIAS

- Alva, J. (2018). *Gestión de calidad y su influencia en la productividad de la Empresa Atipana Dex SAC, San Martín de Porres, 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19869/Alva_AJR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Angulo, J. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y nivel de productividad de los trabajadores administrativos de la red de servicios de salud Picota, 2016*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Tarapoto, Perú: UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12894/angulo_ij.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bain, O. (2003). *Productividad, Solución a los problemas de la empresa*. México: Mc Graw Hill.
- Bass, B. (1996). *From transactional to transformational leadership, learning to share the vision*. US: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Cruz, Y., & Rodea, M. (2014). Universidad Autónoma del Estado de México, Centro Universitario UAEM Amecameca. Amecameca, México: UAEMEX. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- Guerrero, D., & Vásquez, A. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en Trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016*. Universidad Señor de Sipán, Escuela Académico Profesional de Administración. Pimentel, Chiclayo, Perú: USIPAN.

- Gutierrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. México: Mx Graw Hill.
- Guzmán, A. (2006). *La comunicación como herramienta gerencial*. Bogotá: Ecoe.
Obtenido de
<http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=10565623&ppg=5>
- 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*. Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología. Bogotá, Colombia: UCATOLICA. Obtenido de
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Caudia%20%20Jimenez%20C.pdf>
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1997). *Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., & Welhrich, H. (2013). *Elementos de la administración, un enfoque internacional y de innovación*. México: Mc Graw Hill.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Editorial Thompson.
- Machado, L. (2016). *El liderazgo transformacional como clave de éxito para obtener un equipo de trabajo altamente productivo*. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas. Granada, España: UNIMILITAR. Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14447/MachadoCarrilloLuzAida2016.pdf;jsessionid=2EF6764917FA398EA7F8015FEFDF431A?sequence=1>
- Maxwell, J. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Nashville, Tennessee, Estados Unidos: Thomas Nelson, Publishers. Obtenido de
<https://docs.google.com/file/d/0B0XIj8RFECKXNzZmMzhlNjEtMTg2Zi00NTE1LTg2ZWUtOTYwMGI0YmU1ZmE4/edit>
- Ramírez, B. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP – Chorrillos, 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV. Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23475/Ramirez_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, Y., & Conrado, J. (julio - diciembre de 2016). Impacto de los líderes en la productividad de las empresas de servicio de aseo en la ciudad de Barranquilla.

(U. Libre, Ed.) *Dictamen Libre*(19), 57 - 68.
Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es> › descarga › artículo

Snylie, & Denny. (1990). El liderazgo del profesorado en las organizaciones educativas. *Revista Española de Pedagogía* .

Suarez, E. (2019). *Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador*.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Unidad de Posgrado. Lima, Perú:
UNMSM. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/10476/Suarez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Metodología
¿De qué manera el liderazgo transformacional como herramienta influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	Demostrar de qué manera el liderazgo transformacional como herramienta influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	El liderazgo transformacional como herramienta influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	Variable 1: Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Influencia idealizada o carisma Motivación inspiradora Consideración individualizada Estimulación intelectual 	<p>Diseño: No experimental transversal correlacional.</p> <p>Población: 50 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir la variable Liderazgo transformacional</p>
Problemas específicos ¿De qué manera la influencia idealizada o carisma influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la	Objetivos específicos Determinar de qué manera la influencia idealizada o carisma influye en la productividad de los trabajadores	Hipótesis específicas La influencia idealizada o carisma influye significativamente en la productividad de los trabajadores	Variable 2: Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Organización Innovación tecnológica Motivación y capacitación 	

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	Entorno del trabajo	Cuestionario para medir la variable Productividad
¿De qué manera la motivación inspiradora influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	Determinar de qué manera la motivación inspiradora influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	La motivación inspiradora influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.			
¿De qué manera la consideración individualizada influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	Determinar de qué manera la consideración individualizada influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	La consideración individualizada influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.			

José Faustino Sánchez Carrión?	José Faustino Sánchez Carrión.	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.		
¿De qué manera la estimulación intelectual influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?	Determinar de qué manera la estimulación intelectual influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.	La estimulación intelectual influye significativamente en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.		

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario para medir la variable Liderazgo transformacional

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas a la variable Productividad, las mismas que deberá responder siguiendo su propia percepción. Su respuesta será de mucha utilidad para llegar a las conclusiones finales de la investigación, por lo que se le solicita total sinceridad.

Determine la calificación que más se adecue a usted como trabajador, por cada una de las preguntas, y marque con una (X) según considere, teniendo en cuenta la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	Ítems	5	4	3	2	1
Di mención 1: Influencia idealizada o carisma						
01	Promueve el entusiasmo en su área de trabajo.					
02	Dispone de una gran capacidad de trabajo.					
03	Logra la confianza a través de su credibilidad.					
04	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.					
05	Desarrolla el trabajo en equipo.					
Di mención 2: Motivación inspiradora						
06	Transmite claramente la misión y visión de la institución.					
07	Se involucra en los procesos relevantes de la institución.					
08	Tiene sentido de identidad con la institución.					
09	Genera confianza para promover la concreción de objetivos en la institución.					
10	Favorece la crítica constructiva.					
Di mención 3: Consideración individualizada						

11	Presta atención personalizada.						
12	Concede atención personal en situaciones problemáticas.						
13	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas.						
14	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.						
15	Apoya las acciones e ideas de los demás.						
Di mención 4: Estimulación intelectual							
16	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas						
17	Estimula en su área a desarrollar ideas innovadoras.						
18	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.						
19	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.						
20	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer.						



Cuestionario para medir la variable Productividad

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas a la variable Productividad, las mismas que deberá responder siguiendo su propia percepción. Su respuesta será de mucha utilidad para llegar a las conclusiones finales de la investigación, por lo que se le solicita total sinceridad.

Determine la calificación que más se adecue a usted como trabajador, por cada una de las preguntas, y marque con una (X) según considere, teniendo en cuenta la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	Ítems	5	4	3	2	1
Di mensión 1: Organización						
01	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
02	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución.					
03	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					
04	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
05	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.					
Di mensión 2: Innovación tecnológica						
06	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.					
07	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					
08	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su área u oficina.					
09	Consulta e investiga temas que tengan relación con su trabajo.					

10	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo e insumos bajo su responsabilidad.						
Di mención 3: Motivación y capacitación							
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.						
12	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.						
13	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.						
14	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.						
15	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.						
Di mención 4: Entorno del trabajo							
16	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones en su centro de trabajo.						
17	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas en su centro de trabajo.						
18	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.						
19	Acepta la ayuda de otros para cumplir o superar las metas establecidas.						
20	Le gusta participar en actividades en grupo.						

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO HERRAMIENTA DE LA PRODUCTIVIDAD DE LOS ADMINISTRATIVOS CASO: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repository.lasallista.edu.co Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	1%
3	profdosa-perene.blogspot.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	1%

8

direccionregionaldeagriculturalima.blogspot.com <1 %

Fuente de Internet

9

www.workmeter.com <1 %

Fuente de Internet

10

Submitted to Universidad Nacional de Trujillo <1 %

Trabajo del estudiante

11

"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 <1 %

Publicación

12

Daniele Fontes Ferreira Bernardes. "A contribuição da análise eletromiográfica de superfície para a definição da fase de evolução da paralisia facial periférica: fase flácida ou fase de seqüelas", 'Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA)', 2015 <1 %

Fuente de Internet

13

documents.mx <1 %

Fuente de Internet

14

Submitted to Universidad Abierta para Adultos <1 %

Trabajo del estudiante

15

pitahome.wordpress.com <1 %

Fuente de Internet

repositorio.usil.edu.pe

16

Fuente de Internet

<1 %

17

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

18

Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae

Trabajo del estudiante

<1 %

19

remeri.cudi.edu.mx:8080

Fuente de Internet

<1 %

20

revistas.unilibre.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

21

intranet.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

<1 %

23

repositorio.utp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

Félix Henry Gutiérrez Castillo, Ronny Alexander Gutiérrez Castillo, Félix Alejandro Gutiérrez Gallegos, Ana María Ramos Ramos et al. "El CONECTAMEF y su incidencia en la calidad del gasto público y ahorro de las municipalidades de Puno, Perú", Journal of the Academy, 2020

<1 %

25

cybertesis.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

www.grin.com

Fuente de Internet

<1 %

27

Humberto Guiracocha Suarez, Daniel Alarcon, Charles Ramirez, Robert Centeno.

"Identificación de las variables producto de embarazo y período de embarazo sobre la muerte fetal mediante el uso de estadístico de chi cuadrado", Ecuadorian Journal of Science, Research and Innovation, 2019

Publicación

<1 %

28

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

29

repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

30

Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador

Trabajo del estudiante

<1 %

31

www.unilibrebaq.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

32

biblio3.url.edu.gt

Fuente de Internet

<1 %

33

repositorio.umch.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
36	Ursula Villafuerte, Elfer O. Obispo, Santos T. Maza, Edwin A. Macavilca. "ELABORACIÓN DE SNACK DE MAÍZ AMARILLO DURO (Zea mays L.), ENRIQUECIDO CON CALAMAR GIGANTE (Dosidicus gigas)", Ciencia e Investigación, 2015 Publicación	<1 %
37	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.cinterfor.org.uy Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
40	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
42	Submitted to Universidad Militar Nueva Granada Trabajo del estudiante	<1 %

43	wasiwillakuy.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
44	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
45	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
46	archive.org Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Comando de Educación y Doctrina del Ejército Trabajo del estudiante	<1 %
48	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
50	Submitted to Universidad Privada de Tacna Trabajo del estudiante	<1 %
51	Roberto Boderó, Jesús Pérez. "Sistema de información catastral de la urbanización Arístides Calvanis del Municipio Miranda del estado Falcón", Ingenium et Potentia, 2021 Publicación	<1 %
52	Submitted to Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Trabajo del estudiante	<1 %

53	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	<1 %
54	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
56	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
58	www.plades.org.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.upica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	www.aecpa.es Fuente de Internet	<1 %
63	www.iseg.ulisboa.pt Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo