



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES
DE LAS AUXILIARES TÉCNICAS DEL INSTITUTO NACIONAL
MATERNO PERINATAL, LIMA - 2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES

CRISTHIAN JANSEL CABELLOS ANAMPA
JEAN FRANCO SOLANO SANCHEZ

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019

DEDICATORIA

A mi madre, por siempre haber estado dándome las fuerzas para no dejarme caer, a mis docentes por brindarme información necesaria y aconsejándome para una mejora personal.

Cristhian Jansel Cabellos Anampa

A mi madre principalmente, a mi familia y amistades que nunca dejaron de brindarme su apoyo moral. Todos los consejos y palabras de aliento han sido parte importante de mi equilibrio personal y profesional.

Jean Franco Solano Sánchez

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por dejarnos disfrutar de la vida, por todas las puertas que nos abrió y por todas las bendiciones que nos ofrece.

A nuestros padres, por ser el sustento en todo este camino universitario, por estar ahí cuando necesitábamos sus sabios consejos y apoyo moral.

Nuestro profundo agradecimiento al director y al personal del Instituto Materno Perinatal por permitirnos ser parte de nuestra investigación y su paciencia con nosotros.

Finalmente, agradecemos a nuestro asesor, el Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por depositar la confianza en nosotros y apoyarnos con sus enseñanzas en este último año, sin dejar la rectitud como docente y siempre fomentar la exigencia en el desarrollo del curso.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación	20
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico	21
1.4 Limitaciones de la investigación	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	33
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	46
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	50
3.2 Población y muestra	51
3.3 Hipótesis	52
3.4 Variables – Operacionalización	53
3.5 Métodos y técnicas de investigación	56
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	57
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	60
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	62
4.1.1. Análisis de fiabilidad	63
4.2 Resultados descriptivos de las variables	64
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	66
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	74
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	75
4.6 Procedimientos correlacionales	76

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	83
5.2	Conclusiones	85
5.3	Recomendaciones	87

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización del liderazgo transformacional	54
Tabla 2	Operacionalización de competencias laborales	55
Tabla 3	Resultados de la validación del cuestionario liderazgo transformacional	62
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario competencias laborales	62
Tabla 5	Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional	63
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable competencias laborales ...	63
Tabla 7	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional	64
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable competencias laborales	65
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada	66
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada	67
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual	68
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional	69
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de aprendizaje	70
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de comunicación y colaboración	71
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión capacidad creativa y resolución de problemas	72
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento tecnológico	73
Tabla 17	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y competencias laborales	74
Tabla 18	Resultado de la prueba de normalidad de la variable competencias laborales	75
Tabla 19	Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales	76
Tabla 20	Resultados de correlación entre la consideración individualizada y competencias laborales	78
Tabla 21	Resultados de correlación entre la influencia idealizada y las competencias laborales	79

Tabla 22	Resultados de correlación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales	80
Tabla 23	Resultados de correlación entre la motivación inspiracional y competencias laborales	81

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional	64
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable competencias laborales	65
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada.	66
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada	67
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual	68
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional	69
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de aprendizaje	70
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de comunicación y colaboración	71
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión capacidad creativa y resolución de problemas	72
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento tecnológico	73
Figura 11	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre liderazgo transformacional y competencias laborales	74
Figura 12	Gráfico de dispersión de las variables liderazgo transformacional y competencias laborales	77

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPETENCIAS
LABORALES DE LAS AUXILIARES TÉCNICAS DEL INSTITUTO NACIONAL
MATERNO PERINATAL, LIMA - 2019**

**CRISTHIAN JANSEL CABELLOS ANAMPA
JEAN FRANCO SOLANO SANCHEZ**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Los hospitales en el Perú presentan problemas de falta de atención de parte de sus directivos hacia la atención de las necesidades de los colaboradores, es por ello que el liderazgo transformacional y las competencias laborales asumen un papel importante, por lo que se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?, el objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2019. Asimismo, la hipótesis está en función de existencia significativa de la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019. El tipo de investigación es no experimental de corte transversal, de diseño descriptivo correlacional, teniendo una población de 46 enfermeras y no se considera una muestra. La herramienta usada para la recolección de datos ha presentado una alta confiabilidad mediante el alfa de Cronbach 0,939 para el cuestionario de liderazgo transformacional y 0,849 para el cuestionario de competencias laborales. En la prueba de hipótesis se consiguió un R de Pearson de 0,712 con un sig. de 0,000. Se concluyó que existe relación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del instituto nacional materno perinatal, Lima – 2019.

Palabras clave: liderazgo transformacional, competencias laborales, liderazgo.

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND COMPETENCES LABOR OFFICES
OF THE TECHNICAL AUXILIARIES OF THE INSTITUTO NACIONAL MATERNO
PERINATAL, LIMA - 2019**

**CRISTHIAN JANSEL CABELLOS ANAMPA
JEAN FRANCO SOLANO SANCHEZ**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

Hospitals in Peru have problems of lack of attention from their managers towards meeting the needs of employees, that is why transformational leadership and job skills assume an important role, which is why the following problem was formulated: What relationship exists between transformational leadership and the labor competencies of the technical assistants of the National Maternal Perinatal Institute, Lima - 2019?, the objective is to determine the relationship between transformational leadership and the labor competencies of the technical assistants of the National Maternal Perinatal Institute, Lima - 2019. Likewise, the hypothesis is based on the significant existence of the relationship between transformational leadership and the labor competencies of the technical assistants of the National Maternal-Perinatal Institute, Lima - 2019. The type of research is non-experimental, cross-sectional, with a correlational descriptive design, having a population of 46 nurses and it is not considered a sample. The tool used for data collection has shown high reliability through Cronbach's alpha 0.939 for the transformational leadership questionnaire and 0.849 for the job competencies questionnaire. In the hypothesis test, a Pearson R of 0.712 was achieved with a sig. of 0.000. It was concluded that there is a significant positive relationship between transformational leadership and the job competencies of the technical assistants of the National Maternal Perinatal Institute, Lima - 2019.

Keywords: transformational leadership, labor competencies, leadership.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el liderazgo transformacional viene ganando presencia en las organizaciones innovadoras en el mundo, promueven líderes que son participe del cambio positivo de los colaboradores en su manera de trabajar. Estos líderes toman en cuenta factores extrínsecos e intrínsecos que puedan afectar al desempeño, motivación y ganas de mejorar del trabajador. Es un liderazgo basado en metas a largo plazo que tengan mayor impacto en la organización.

Lo dificultoso de introducir este pensamiento en las empresas, es que hoy en día las metas están enfocadas a logros inmediatos, es por lo que existe una carencia de líderes transformacionales debido a que no están al ritmo de las necesidades de los colaboradores.

El análisis realizado sobre la problemática de estudio, permite formular el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?, el objetivo de la investigación está en relación de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

La investigación, concluye que existe correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019, mediante un R de Pearson de 0,712 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que cuando un jefe presenta la percepción de un liderazgo transformacional eficiente, los colaboradores tienden a desarrollar sus capacidades intrapersonales e interpersonales para mejorar la calidad de su trabajo.

La investigación se realizó bajo los lineamientos de las investigaciones de diseño descriptivo correlacional; para lo cual, se diseñaron dos instrumentos de

recolección de datos, que fueron aplicados a las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

La presente investigación fue estructura en cinco capítulos, el cual se observa a continuación:

En el primer capítulo, se explica la realidad problemática, la justificación e importancia de la presente investigación, los objetivos de la investigación y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se explican los antecedentes, las teorías relacionadas a las variables de estudio y, por último, la definición conceptual de la terminología empleada.

En el tercer capítulo, se explica el diseño y tipo de investigación, la población y muestra, la hipótesis general y específicas, la operacionalización de las variables, las técnicas de investigación, los instrumentos de recolección de datos y los procesamientos de análisis de datos.

En el cuarto capítulo, se desarrollan la validez de la investigación, el análisis de confiabilidad de los instrumentos, los análisis descriptivos de los resultados, la prueba de normalidad y las contrastaciones de hipótesis y el análisis con las interpretaciones de los resultados.

Finalmente, en el quinto capítulo se desarrolla la discusión de nuestros resultados con los antecedentes, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El liderazgo transformacional, como capacidad en las organizaciones, responde como una nueva práctica que se viene imponiendo en los últimos años, es de vital importancia que exista un líder idóneo, el cual pueda guiar a sus seguidores inspirándolos y motivándolos para que puedan crecer, estos líderes fomentan que todos participen, se dan el tiempo para poder preocuparse por su trabajadores, y empodera a sus seguidores para adaptarse a los cambios que puedan presentarse dentro o fuera de la empresa. Lo que siempre se buscará es la continua efectividad de la organización en todos los niveles y las relaciones intrapersonales e interpersonales de los colaboradores.

La problemática parte de la carencia de liderazgo del personal que tiene a su cargo un grupo de colaboradores. Todas las personas tienen necesidades básicas que se requieren tener para trabajar en un entorno laboral saludable, en caso omiso, baja la productividad y las competencias laborales.

A nivel mundial, las empresas sufren dificultades en el surgimiento de más líderes que influyan de manera positiva a los colaboradores, ya que, con la mayor competitividad, se piensa que las empresas necesitan colaboradores de actitud más pasiva y con una influencia idealizada del jefe. Sin embargo, lo que se observan son problemas a la hora de motivar e incentivar pasión al equipo, es por ello que las acciones que se realizan para inspirar al empleado no son las adecuadas. También surgen conflictos cuando quieren crear lazos con los colaboradores, debido en gran parte no se sienten vinculadas emocionalmente. Finalmente, muchas empresas carecen de una consideración individualizada, simplemente a todos se les diferencia por el cargo que ocupa o por el tiempo que vienen laborando en la empresa.

Se constata que las empresas europeas tienen un buen crecimiento como empresa o marca; al respecto, Osorio (2016) menciona que en Europa los líderes te acompañan en el camino. Se considera que son una especie de solucionadores de problemas cuyo valor depende de cómo los resuelven. Sin embargo, se observa que, en las empresas internacionales, los líderes crean

programas o charlas en las cuales hacen participar a los trabajadores. Sin embargo, se ausentan en la participación, por ende, el trabajador no conoce al líder, no hay una consideración individualizada hacia el trabajador. Se entiende que no hay una comunicación directa del líder al trabajador en el cual no se crea una influencia idealizada donde el trabajador pueda confiar en su líder. Estos países avanzados pueden tener grandes crecimientos como marca, pero en desarrollo de las competencias laborales de sus colaboradores, se están descuidando y no los inspiran para que estos se sigan preparando y sean cada vez más competitivos.

Por otro lado, España en el año 2017, se ejecuta un programa de liderazgo transformacional, debido a que muchas empresas en Europa no desarrollan una competitividad suficiente en sus colaboradores, por ende, las organizaciones al no tener potenciados a sus colaboradores disminuyen su rentabilidad y llega en algunos casos a quebrar, debido a que no cuentan con líderes transformacionales que solucionen la insatisfacción de los diferentes grupos de interés.

El liderazgo transformacional ha sido considerado últimamente como el ejemplo máximo que un líder puede tener con sus seguidores; porque demuestra que tiene una capacidad completa para liderar, sin ser posible cuestionarlo moralmente. Tal es el ejemplo de Nelson Mandela, cuando éste murió, inspiró a sus fieles a seguir luchando por el activismo, a pesar de no ser perfecto, tenía empatía con sus seguidores y afrontaba sus errores con total transparencia, eso es lo que realmente inspiraban a las personas a luchar por sus ideales.

En Europa, las instituciones actualmente están fomentando cambios y transformaciones en las organizaciones con el fin de que sean innovadoras. Para ello se utilizan herramientas de consideración, influencia, estimulación intelectual y motivación más estandarizadas, que muchas veces por diversos factores no llegan al resultado deseado en el colaborador. Es por ello que, el rol del líder es un tema muy importante para investigar, llegando a la conclusión de que el liderazgo transformacional es uno de los liderazgos más

resaltantes ya que comunica a los colaboradores misión, visión clara, llena al compromiso que da el colaborador hacia la empresa, y nace confianza entre líder y subordinado. Asimismo, estimula a que el colaborador sepa que se encuentra en un ambiente muy competitivo en el que rige la constante superación de uno mismo y que siempre debe aprender nuevas cosas y estar a la vanguardia de las nuevas tendencias laborales en su rubro.

En Latinoamérica, se identificó que las empresas tienen una visión autoritaria, en la revista Forbes, se menciona que, en los países de Latinoamérica, el liderazgo se vende como una visión autoritaria, las personas están acudiendo a la ayuda de un tercero que les permita solucionar sus problemas. Esto ya es parte de un problema social y laboral debido a que no se prioriza contar con un líder transformacional ni potenciar las competencias laborales de las personas, los jefes latinoamericanos quieren estar al mando de su negocio y no tener tanta preocupación por sus trabajadores. Estos empresarios solo ponen en marcha un liderazgo autoritario y transaccional, el cual los lleve a ser exitosos y les genere posición, poder e influencia en la clase alta. En consecuencia, encontramos empresarios con mentalidad antigua, los cuales no se adaptan a la modernidad. Estos líderes empresarios solo se mueven dentro de su zona geográfica y no piensan que una vez adaptándose a la modernidad podrían generar un cambio relevante para su empresa.

En el Perú, las instituciones públicas carecen de liderazgo debido a la poca existencia de relaciones de los directivos de las organizaciones con sus colaboradores. Por ello muchas veces se ven reflejadas en la mala atención al cliente y las constantes quejas de los usuarios. Por ejemplo, en el sector salud, según la mitad de los asegurados (74%) del Seguro Social de Salud (EsSalud) considera que el principal problema de este sistema se encuentra en la atención y el otorgamiento de citas, seguido de ello se encuentran las largas y lentas colas (32%), la falta de interés y amabilidad del personal (32%). Para que un usuario pueda sacar una cita al médico en Essalud, debe esperar mucho tiempo para que puedan atenderlo, y desde hace muchos años se reflejan estas prácticas sin que nadie pueda mejorarlo, si bien se hace evidente

una mala administración que se llevan en entidades públicas.

Los colaboradores, presentan un déficit para poder obtener competencia laboral de sus colaboradores, debido a que estos líderes no tienen una buena manera de poder llegar a los trabajadores y hacer que estos se comprometan con la misma visión de la organización. Se observó que los líderes están ligados con la teoría del liderazgo transaccional y autoritarios en la cual los trabajadores cumplen con sus deberes con la condición de que estos obtengan un beneficio personal (recompensas), o por miedo a que los despidan del trabajo; con la llegada de la tecnología ya no se le da la importancia debida a la estimulación individualizada debido a que el humano se adapta a la máquina y no puede innovar o ser creativo en su puesto de trabajo. La motivación inspiracional se encuentra solo en las organizaciones grandes ya que en las pequeñas organizaciones solo se fijan en los objetivos de la empresa no del trabajador. Por otro lado, se observó que los líderes de rango alto de las organizaciones ya no tienen una comunicación directa con los trabajadores. En consecuencia, el trabajador peruano no se esmera para ser más competitivo, los resultados esperados para las organizaciones no son los que realmente se planificó.

En el Instituto Nacional Materno Perinatal, ubicado en Jr. Santa Rosa Nro. 941 – Cercado de Lima, Perú. Se observaron diversos problemas dentro de la institución como las pocas áreas destinadas para diferente público, como son las madres primerizas, madres que darán a luz por cesárea, madres que ya tienen hijos, madres que tienen riesgo de pérdida, cuidados intensivos, entre otros. Aquí solo una auxiliar técnica y una enfermera licenciada son las encargadas de atender a un área específica, en las cuales pueden atender de 30 a 57 personas o bebés en promedio (dependiendo el tipo de área).

En este sentido, se evidencia mucha carga laboral, en donde las auxiliares técnicas no tienen el tiempo suficiente para atender a todas las personas, hay madres que tienen un parto complicado y terminan hospitalizadas, ocasionando que ellas no pueden atender a sus bebés recién nacidos. Es por ello que las auxiliares deben de hacerse cargo de ellos

también porque un bebé requiere grandes cuidados. Aquí es donde se identifica la carga extra que conlleva trabajar con madres que dan a luz.

Lo anteriormente expuesto, hace denotar la ausencia de apoyo para la correcta distribución del trabajo. Lo que hace énfasis es que el director no observa las necesidades reales de las áreas, las supervisoras se encargan de gestionar las adquisiciones de materiales para la atención de las áreas y del mantenimiento de la infraestructura. Sin embargo, el tiempo que les demora estas gestiones son mínimos y tendrían tiempo para la ayuda de las auxiliares, no intervienen en lo que se refiere a los cuidados para los bebés o madres. Todo esto lleva a que muchos usuarios que han sido atendidos en la Institución Nacional Materno Perinatal no estén satisfechos puesto que la atención de partes de las auxiliares técnicas no es la ideal.

Existen problemas en la consideración individualizada, ya que algunas auxiliares al ser mujeres también son madres y deben cumplir con las responsabilidades que conllevan tener un hijo, a veces los cambios de turno son rechazados debido al poco interés de la jefatura inmediata.

Presenta algunas deficiencias en la Influencia idealizada de sus jefes, debido a que las auxiliares no sienten a gusto con el manejo del recurso humano de sus superiores y sienten la ausencia de ayuda para la atención de bebés cuando están colmadas de trabajo.

Hay dificultades en la estimulación intelectual, las únicas capacitaciones que se realizan a las auxiliares técnicas son las que promueve el gobierno mediante las campañas. Sin embargo, son pocas las auxiliares que suben de categoría laboral a ser licenciadas nombradas y siguen estudios superiores.

Se presentan problemas para inspirar motivacionalmente a sus colaboradores, ya que no se sienten completamente vinculados con su trabajo, el cual es muy agobiante en días en donde tienen mucho qué hacer, pensando en los constantes bebés a cuidar.

Por otro lado, se notan afectadas algunas capacidades de las auxiliares por tener ganas de aprender más cosas, de la participación de concursos y cursos extras para poder manejar temas que desconocen. Es decir, modifica su capacidad de aprendizaje, ya que se observa que algunas auxiliares llevan muchos años en el mismo cargo, y no se desarrollan profesionalmente con cursos externos ajenos a las capacitaciones que reciben.

Respecto al comportamiento de comunicación entre las auxiliares se ve afectado, cambiando así las condiciones de trabajo entre ellas y de las relaciones interpersonales, con ello alteran sus capacidades de comunicación y colaboración.

Se puede apreciar el estancamiento en la resolución de problemas frente a los problemas que surgen con los pacientes, en este caso, la decadencia de las capacidades creativas y la resolución de problemas se pueden notar.

Finalmente, se nota que las auxiliares tienen bajo conocimiento tecnológico que puedan servirle para el desarrollo de sus capacidades, porque se observa que no han llevado clases virtuales, y las auxiliares técnicas de mayor edad tienen poco dominio de las redes sociales. Por otro lado, en la selección de personal para el rol de su trabajo, se duda que se tuvo como requisito el conocimiento tecnológico.

Es caso de seguir con la misma actitud en el Instituto Nacional Materno Perinatal, pueden traer consecuencias en el desenvolvimiento de las actividades, la motivación y el poco interés de sobresalir laboralmente. Lo anteriormente mencionado genera que los colaboradores tienen necesidades importantes en su trabajo, lo cual ocasiona un menor rendimiento en sus tareas a la hora de cumplir las metas, esto ocasiona una idealización errónea de su vocación y provoca que no quieran progresar.

Asimismo, puede afectar directamente al entorno laboral y a las relaciones interpersonales de los colaboradores, debido a que no existe un

trato igualitario para todos, o no se les toma consideración muchas veces cuando necesitan algo; o también cuando no se les toma en consideración aportaciones que los colaboradores pueden ofrecer a la empresa.

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La importancia de la presente investigación radica en que los resultados obtenidos van a ayudar a que el personal tome conciencia sobre la importancia de estas variables para el fortalecimiento las capacidades comunicación y colaboración entre auxiliares técnicas y sus líderes, llegando a un incremento

en la organización.

Asimismo, la investigación se justifica ampliamente por las siguientes razones:

Justificación teórica. La presente investigación presenta explicaciones importantes que podrán ser utilizados como nivel de referencia para futuras investigaciones. Asimismo, los fundamentos teóricos de las variables están basados en la teoría de Bass (1985) para el liderazgo transformacional y la teoría de Chiavenato (2015) para las competencias laborales.

Justificación práctica. La investigación realizada ayuda a ofrecer pruebas claras del déficit del momento que se da en el día a día de la organización. En la investigación se pudo llegar a claras conclusiones, las cuales permite ofrecer nuevas alternativas para mejorar los problemas que presenta de la Institución Nacional Materno Perinatal, respecto a cómo interviene un líder transformador en el proceso de las competencias laborales.

Justificación metodológica. La investigación pone al servicio de la comunidad académica dos instrumentos de recolección de datos, una para medir el liderazgo transformacional y la otra para medir las competencias laborales, las cuales fueron un aporte importante para el estudio de ambas variables y para tener una noción de cómo hacerlas cuantificables. Dichos instrumentos fueron sometidos a criterios rígidos de validez de contenido, constructo y criterio, bajo un criterio de jueces.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la consideración individualizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

Determinar la relación entre la influencia idealizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

Determinar la relación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitación de bibliografía

Fue difícil la búsqueda de los libros, ya que las teorías están escritas en inglés. Fue necesaria una correcta traducción e interpretación.

Limitación institucional

Algunas instituciones restringen el ingreso a su portal web, de donde se pueden obtener investigaciones de maestrías que estudiaron estas variables, no se tuvo libre acceso a la muestra.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Moldes (2016) en su artículo titulado: “La competencia del profesional de enfermería en la terapia intensiva del Hospital Pediátrico de Matanzas, Cuba – 2016”, cuyo objetivo fue evaluar el proceso de competencia del profesional de enfermería. Se realizó un estudio descriptivo retrospectivo. En esta investigación la muestra fue 22 profesionales de enfermería de un universo de 24 enfermeros. Llegó a las siguientes conclusiones:

Los años de graduado y la experiencia de años de servicio, con la capacitación previa al examen, tuvo como influencia en los resultados con los instrumentos aplicados.

Finalmente, se sostiene que los enfermeros desarrollan mejor sus capacidades laborales a base a su experiencia en el servicio, y una capacitación permanente, éstos son factores vitales para el desarrollo de competencias de enfermería, ya que el conocimiento adyacente en los enfermeros les permite adaptarse a las emergencias que puede tener un paciente.

Hernández y Duana (2018) en su artículo: “Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos”, cuyo objetivo fue determinar el liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales mexicanos. Se realizó con un diseño no experimental, en una muestra de 1500 enfermeras. Llegó a las siguientes conclusiones:

En las dimensiones administración por excepción activo, premio contingente, pertenecen líder transaccional lo que quiere decir que lo directivos los impulsan bajo recompensas, que se considera un inconveniente, el problema viene de que no habrá las posibilidades para usar estas técnicas.

Respecto a la influencia idealizada (conducta)(atributo) e inspiración motivacional, que pertenecen al liderazgo transformacional, demostraron vínculo con las trabajadoras. Lo que indica que por más que se concentre más servicios de los usuarios médicos, hay mayor motivación para que los trabajadores lleven sus funciones.

Finalmente, se sostiene que en instituciones públicas se mantiene aún vigente un liderazgo transaccional con las enfermeras. Este recurso es muy importante inculcar un ambiente en donde esté presente desarrollado un liderazgo transformador. Asimismo, se determinó que en el turno mañana es donde se nota mayor motivación de parte de los directivos y las enfermeras.

Moreira (2018) en su tesis: "Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares" realizada en Universidad Complutense de Madrid. Se tuvo como objetivo determinar posibles diferencias entre hombres y mujeres en relación auto y hetero percepción de los estilos de liderazgo. El diseño es correlacional no experimental. En esta investigación la muestra fue de 603 militares. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se investigó que no hay diferencias entre mujeres y hombres líderes en la autopercepción en el liderazgo transformacional transaccional, lo que muestra que los militares no perciben un liderazgo transformacional transaccional.

Se evidenció que no existen diferencias estadísticamente significativas en lo que es hetero percepción de liderazgo transaccional, ya fueran líderes femeninos o masculinos, para trabajadores hombres o mujeres. Solo se identificó a nivel de liderazgo que hubo diferencias estadísticamente significativas de parte de los trabajadores, se identificó más intenso en hombres líderes.

Finalmente, el liderazgo transformacional puede ser una capacidad adaptable a cualquier sexo, sin hetero percepción que difiera en ello. Es decir, que, si un colaborador masculino tenga un jefe masculino o femenino, será

igual para él la importancia de su liderazgo. Sin embargo, esta tesis sostiene que existen diferencias entre líderes masculinos y subordinadas femeninas, en donde se percibe con mayor intensidad su liderazgo. Por otro lado, la evidencia demuestra que en algunas muestras no se logra percibir la diferencia entre los tipos liderazgo transaccional y transformacional.

Jiménez (2014) en su tesis: “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada” realizada en la Universidad Católica de Colombia, para obtener el grado de maestría en psicología, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes. La investigación se desarrolló con un diseño no experimental, en una muestra de 66 docentes. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se presenta correlación en el liderazgo transformacional con el motivador interno - hacia el logro, donde el director de programa estimula a que el docente haga las cosas con excelencia y mejor que los demás; el liderazgo transformacional con el motivador externo – grupo de trabajo, el director de programa estimula a los docentes para enfrentarse a situaciones que le permiten el aprendizaje de otros; por último, el liderazgo transformacional con el medio de retribución requisición, los directores de programa estimulan a los docentes a mostrar sus trabajo y a relacionar las retribuciones con el producto de su trabajo, encontrando mayor apertura, ya que van dirigidos a la proyección de la organización.

Finalmente, se logra identificar que el director cuando pone en práctica lo que es el liderazgo transformacional con los docentes va a obtener mejor desenvolvimiento de parte de los profesores para que estos puedan ofrecer una buena enseñanza al alumnado.

Siles (2015) en su tesis: “Liderazgo transformacional e intraemprededurismo una relación mediada por la cultura organizacional”,

realizada en la Universidad de Valencia para obtener el grado académico de doctor en dirección de empresas. La investigación tuvo como objetivo inferir una relación entre el liderazgo transformacional y el Intraemprendedurismo, desarrollado con un diseño no experimental, con una muestra conformada por 400 profesionales del instituto tecnológico de Costa Rica, llegó a las siguientes conclusiones:

El vínculo de liderazgo transformacional y la cultura organizacional se presentaron de diversos métodos como los estilos de líderes de aquellos supervisores que de forma inmediata están relacionadas a lo que aprenden los colaboradores sobre la cultura organizacional; las dimensiones de adaptabilidad e involucramiento son aquellas que vinculan firmemente con aquellos índices de efectividad, desempeño global y el desarrollo de productos y la intención que quiere lograr el liderazgo transformacional de incurrir en lo que la adaptabilidad como también en el involucramiento, para que de esta manera pueda crear una cultura que eleve en la innovación de la empresa.

Finalmente, se puede entender que un líder transformacional hace que todo participante de la organización se involucre con la cultura organizacional de la empresa, para que, de esta manera, cualquier colaborador pueda adaptarse a cualquier tipo de cambio que pueda sufrir la organización, en contrario que se adapte y pueda elevar la innovación.

Antecedentes nacionales

Espinoza (2018) en su tesis: “Liderazgo transformacional y competencias genéricas de los trabajadores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú (Procoes)/Ministerio de Vivienda 2017” realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de maestra en gestión pública. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional y las competencias genéricas de los trabajadores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú. La investigación se desarrolló con un diseño no

experimental, en una muestra de 83 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

Existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias genéricas de los colaboradores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento. Los resultados estadísticos arrojaron que existe un coeficiente de correlación $r=0,832$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

Existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias sistemáticas de los colaboradores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú en el 2017. Los resultados estadísticos nos arrojaron que existe un coeficiente de correlación $r=0,834$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

Existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias interpersonales de los colaboradores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú en el 2017. Los resultados estadísticos nos arrojaron que existe un coeficiente de correlación $r=0,837$, un nivel de significación de 0,000, donde $p < 0,05$.

Finalmente, se percibe que si se presenta el idóneo liderazgo transformacional en cualquier tipo de organización se va evidenciar, mayor eficiencia en la empresa y con esto va a potenciar las competencias de los colaboradores, los cuales se verán reflejados en la empresa.

Velásquez (2018) en su tesis: "Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017" realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de maestra en gestión de servicios de salud. Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. La investigación se desarrolló con un diseño descriptivo correlacional en una muestra conformada por 50 personas, llegó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación significativa moderada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las enfermeras, el valor de Tau B es 0,453 para un valor $p= 0.001$, el cual es menor a 0.005, con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Existe una relación significativa baja entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional en las enfermeras, el valor de Tau B es 0,366 para un valor $p= 0.005$, el cual es menor a 0.005, con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Existe una relación directa moderada entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en las enfermeras, el valor de Tau B es 0,542 para un valor $p= 0.000$, el cual es menor a 0.005, con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Existe una relación directa moderada entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional en las enfermeras, el valor de Tau B es 0,448 para un valor $p= 0.001$, el cual es menor a 0.005, con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Existe una relación directa moderada entre la dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en las enfermeras, el valor de Tau B es 0,485 para un valor $p= 0.001$, el cual es menor a 0.005, con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Santos (2017) en su tesis: “Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención. Jaén – Perú, 2016” realizada en la Universidad Nacional de Cajamarca, para obtener el grado de licenciada en enfermería. El objetivo de la investigación es analizar las dimensiones del liderazgo transformacional que se manifiestan en los enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención en la ciudad de Jaén. El diseño de la investigación fue descriptivo de corte transversal, en una muestra de 26 enfermeros. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se identificó que los enfermeros de acción gerencial de los establecimientos del primer nivel no cuentan con las características de liderazgo transformacional.

La motivación inspiracional del liderazgo es la dimensión predominante, lo que busca lograr a los trabajadores que se comprometan, que tengan espíritu de equipo, optimismo y entusiasmo. Por otro lado, las dimensiones consideración individual, estimulación intelectual e influencia idealizada se dan de vez en cuando, lo cual implica que deben desarrollarse más, ya que los enfermeros tratan con diferentes tipos de usuarios.

Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y éticos.

Finalmente, todo aquel enfermero necesita desarrollar todas las cualidades que tiene un líder transformacional para que los servicios de salud que se brinda al público sean oportunos con calidad y fundamentos.

Silva (2018) en su tesis: "Competencias laborales y prestación de servicios logísticos en la red de salud Villa El Salvador, 2016" realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, para obtener el grado de maestra en gestión pública. La investigación tuvo por objetivo determinar como la competencia laboral se relaciona significativamente con la prestación de servicios logísticos. El diseño de la investigación es no experimental, desarrollada en una muestra de 108 trabajadores. Llegó a las siguientes conclusiones:

Existe correlación significativa, entre las competencias laborales y la prestación de servicios logísticos, mediante un Rho de Spearman de 0,394 con un nivel de significancia de 0,05.

Existe correlación significativa, entre de los conocimientos del personal y la prestación de servicios logísticos, mediante un Rho de Spearman de 0,215 con un nivel de significancia de 0,05.

Existe correlación significativa, por medio de las habilidades del personal y la prestación de servicios logísticos, mediante un Rho de Spearman de 0,355 con un nivel de significancia de 0,05.

Existe correlación significativa, por medio de las actitudes del personal y la prestación de servicios logísticos, mediante un Rho de Spearman de 0,495 con un nivel de significancia de 0,05.

Ortiz (2017) en su tesis: "Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima – 2015" realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado de magister en gestión pública. La investigación tuvo como objetivo determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras. El diseño de la investigación es no experimental transeccional, desarrollada en una muestra de 30 trabajadores. Llegó a las siguientes conclusiones:

Respecto al objetivo general de delimitar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima - 2015. Se identificó que el nivel de las competencias laborales es regular en un 50%.

Respecto al objetivo específico uno de delimitar el diagnóstico de las competencias laborales genéricas de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Se identificó que el nivel de las competencias laborales genéricas se da de manera regular en un 56.7%.

Respecto al objetivo específico dos de delimitar el diagnóstico de las competencias laborales específicas de las enfermeras del servicio de Centro

Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Se ha identificado que el nivel de las competencias laborales específicas se da de manera regular en un 46.7%.

Apolinario (2018) en su tesis: "Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018" realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, para obtener el grado de maestra en gestión de los servicios de salud. El objetivo es determinar y establecer la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en las enfermeras. El diseño de la investigación es no experimental, desarrollada en una muestra de 50 enfermeras. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se observa relación significativa positiva y alta entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo ($r=0,742$, $p=0,000$), debido a que la jefa en la cual se ha realizado el estudio, conllevan al personal de acuerdo a las necesidades del trabajo, dejando por otro lado el bienestar de las enfermeras, lo que se puede observar en el trabajo diario, lo cual evidencia que existe una mala comunicación y colaboración entre ellas, estos resultados obtenidos se reflejan por la percepción de las enfermeras sobre su jefa como líder, el 52% dice que se encuentra en nivel regular y otro 8% como deficiente.

Se evidencia que hay una relación significativa positiva y moderada, entre motivación inspiracional y el trabajo en equipo ($r=0,567$ y $p=0,000$), lo que identifica sus labores diarias, pues no se han logrado el compromiso ideal con las prioridades y los procesos de la institución y sus servicios, pues hay falta de motivación, pues se evidencia la falta de compromiso de las enfermeras, ya que el 40% de enfermeras perciben motivación inspiración regular, trabajo en equipo regular por ende se establece la falta de relación.

Se evidencia que hay una correlación significativa positiva y moderada sobre estimulación intelectual y trabajo en equipo ($r=0,623$, $p=0,000$), lo que hace notar al momento de querer buscar soluciones a aquellos problemas que presentan, ya que no existe la estimulación deseada para creación de nuevas

ideas, el 42% de las enfermeras consideran como regular la estimulación intelectual, lo que corrobora que se encuentran en los mismos niveles, en el trabajo realizado las enfermeras respecto a la dimensión acerca de su jefa nos dicen el 54% percibe como regular y 14% como desfavorable, lo que quiere decir que la jefa no está poniendo en práctica esta dimensión la cual pueda desfavorecer a la organización.

Finalmente, se evidencian que hay una relación significativa alta y positiva entre la variable consideración individualizada y trabajo en equipo ($r=0,726$ y $p=0,000$), lo que se refleja respecto a consideración individualizada por parte del líder, esta jefa ha logrado a conocer sus debilidades y fortalezas del grupo de enfermeras que maneja, dando atención personalizada que se requiere por parte de las enfermeras ya sea para felicitar o talves corregirlas, el 45% percibe como regular a la consideración individual de su jefa.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas del liderazgo transformacional

2.2.1.1. Definición del liderazgo transformacional

Bass (1985) refiere que: “El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (p. 20).

Fischman (2016) sostiene que: “Un nuevo tipo de liderazgo centrado en lograr movilizar a terceros hacia causa trascendentales, un liderazgo orientado a desarrollar a los seguidores, a elevar su nivel de necesidades y moralidad” (p. 9).

Lussier y Achua (2016) señalan que: “El liderazgo transformacional busca cambiar el statu quo al articular los problemas en el sistema actual y

una visión convincente de lo que podría ser la organización nueva para los seguidores” (p. 328).

Fischman (2015) al respecto dice: “El concepto de liderazgo transformador: se presenta cuando el líder apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado” (p. 21).

Por lo expuesto, se comprende que el liderazgo transformacional es aquella capacidad de un líder para solucionar los problemas del momento en la organización usando sus técnicas influyentes, brindándoles un apoyo donde la persona pueda desarrollarse en su puesto, en el cual podrá aumentar sus capacidades, por con siguiente el líder transformador son los tipos de líderes que deben de conseguir cualquier organización de esta manera convencer a todo el personal, que en la visión de la empresa ellos también son considerados en parte de las propuestas a futuro para así desarrollarse tanto empresa como trabajador.

2.2.1.2. Importancia del liderazgo transformacional

El liderazgo es un tema trascendental en cualquier tipo de organización, debido a que se involucra en las personas y la evolución de la empresa, que debe estar presente desde la raíz de cualquier empresa, siguiendo su evolución, el líder se encarga de tomar decisiones para poder llevar a la organización por el camino correcto, para que así la empresa pueda seguir evolucionando y se establezca fuertemente en su rubro y no pueda recaer con la competencia que se encuentra en el mercado.

El liderazgo transformacional es de suma importancia, en todo tipo de organización debido a que este con la manera de que pueda manejar las decisiones o los planes para que la empresa pueda desarrollarse a mejora, ya que este tipo de líder es completo, podrá expresar el 100% de las personas que estén dentro de la organización apoyándolos, brindándoles la confianza suficiente y estos se sientan motivados y puedan creer en él, de esta manera comprometerlos con la misma meta de la organización.

Un buen liderazgo transformacional lleva a ser más efectivo el manejo de la gente y en el logro de resultados, este tipo de líder orienta precisamente sus esfuerzos, hacia causas trascendentales como el desarrollo de las personas y su entorno, influye en movilizar a terceras personas hacia causas que tengan significados mayor que uno mismo.

Lo expuesto, permite indicar que el líder transformacional influye de forma crucial en cualquier tipo de organización (grande, mediana, o pequeña) ya que este tipo de líder penetra en forma positiva para el desarrollo de las personas que estén dentro de la empresa, por ende, al tener un personal motivado y a gusto se pondrá la misma visión que la organización.

2.2.1.3. Características de la variable liderazgo transformacional

Hernández, Gallarso y Espinoza (2011) considera que la primordial particularidad de un buen liderazgo transformacional es que obtenga que los trabajadores consigan una mayor productividad de lo esperado, que este líder va a conseguir a través de tres vías:

- Alcanzando que los trabajadores entiendan lo que es importante y lo que es el valor para alcanzar los objetivos.
- Motivando a los trabajadores a sobrepasar su propia meta en rendimiento por los intereses que sean colectivos.
- Intercambiando los valores y necesidades de los trabajadores.

De acuerdo con lo señalado por Lussier y Achua (2016) se puede apreciar que el liderazgo transformacional cuenta con las siguientes características:

- Visión, es la capacidad para que integre una visión ideal que se dará en un futuro significativamente en la mejora del presente. Ellos están calificados para que identifiquen y expresen las discrepancias fundamentales en medio del statu quo y la manera en la cual se

podría dar las cosas. Una visión positiva hace incrementar y reúne a los seguidores para un objetivo en común.

- Excelentes habilidades de comunicación, Estos líderes transformacionales son aptos de expresar sus manifestaciones para lograr el cambio, pero no es a través de la misma manera fluida y el estilo popular del líder carismático
- Seguridad en sí mismo y convencimiento moral, demuestran una seguridad siempre en sí mismo y el optimismo inquebrantable como pieza de su misma personalidad, pues los trabajadores se sienten relacionados con aquellos líderes optimistas y depositan su confianza del éxito total de su misión.
- Capacidad para inspirar confianza, Crean el total apoyo y la confianza al ser sinceros con los trabajadores. Puesto que estos líderes “practican usando los ejemplos”; en otro sentido, expresan lo que desean con los trabajadores. Esto crea una credibilidad con los trabajadores y obtiene soporte y su confianza de estos al ser honesto con los trabajadores.
- Orientación de alto riesgo, Este líder transformacional entiende aquella vinculación de riesgo - resultado. Estos entiendes que para que reciban mejores resultados se debe tomar riesgos más altos, pero calculados.
- Fuerte energía y la guía para llegar a la acción creen que el tiempo no está de su lado, constantemente se mantienen en movimiento. Se encuentra urgente la manera en como manifiesten su coraje y certeza de su visión. Es pequeño el porcentaje el cual de adapta al hábito diario de estos líderes.
- Base relacional del poder, por lo normal su fuente de autoridad de los líderes transformacionales es de manera posicional. Tienen dominio

de premio y de sanción. Aunque, el líder transformacional efectivo no va a depender de su posición para que influya en los trabajadores, estos se integran en relaciones de confianza con los trabajadores.

- Orientado hacia el logro, confían en la integridad de su ideal, es entendible por que duran a través del tiempo aun en adversidades, por su persuasión ensayan menos problemas dentro y tenso. Hasta cuando se lucha a la tenacidad y a los conflictos en contra de ellos y sus núcleos.
- Capacidad para empoderar a los seguidores, entienden que no son tan fuertes y tienen más poder de sus simpatizantes, no pueden lograr solos sus objetivos requieren a mas individuos con la finalidad de lograr sus ideales circunstanciales. Ellos no hacen estos sin una retribución externa, si no con premios esenciales, como el amor propio por lograr su cometido
- Temperamento de promoción, se ubican con reiteración en sociedad de recurso, suscitando su percepción de su visión.

2.2.1.4. Teorías relacionadas a la variable liderazgo transformacional

Bass y Barrett (1981) dicen que el liderazgo transformacional es lo inverso al liderazgo transaccional, se entiende que estos son más frecuentes.

El liderazgo transformacional, obtiene efectos excepcionales en la empresa en base de la motivación sobre los cuales se gestionan a los trabajadores, en consecuencia, el liderazgo transformacional se encarga de obtener un cambio en la persona desde su punto de comienzo que se da desde la motivación hasta el compromiso.

Al respecto, Bass (1985) dice: “El liderazgo transformacional eleva los deseos de logro u autodesarrollo de sus seguidores, mientras que a la vez promueven los grupales u organizacionales” (p. 142).

Bass (1985) explica que: “El liderazgo transformacional eleva los deseos de logro y autodesarrollo de sus seguidores, mientras que a la vez promueven los grupales u organización” (p. 142).

En este sentido, los líderes transformacionales despiertan en las personas nuevos conocimientos de temas importantes que van a influir para el grupo y la empresa, de esta manera se podrá aumentar la confianza de los seguidores, se elevara de una forma gradual donde se moverán desde los intereses hacia intereses para logros, evolución y desarrollo.

En este sentido, Bass y Avolio (1994) dicen: “Los resultados se logran por: ser carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos, tratan individualmente para satisfacer las necesidades de sus subordinados y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados” (p. 121).

Asimismo, Bass y Avolio (1994) dicen que estos líderes obtienen estos resultados de los siguientes modos: son carismáticos frente a sus seguidores y son un modelo de inspiración para estos; dan un trato individual y así satisfacer las exigencias de casa uno de sus trabajadores, así también pueden llegar a estimular intelectualmente a sus trabajadores.

2.2.1.5. Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Consideración individualizada

D’ Alessio (2017) se refiere que:

Estos líderes ponen atención en el crecimiento de las personas, en las necesidades de desarrollo de cada una, logrando que se superen

a través de su actuación como guía o mentor, así como el entrenamiento y asesoramiento que les proveen. Los seguidores desarrollan sucesivamente un alto potencial. Nuevas oportunidades de aprendizaje se crean juntas con un clima favorable y de apoyo, los cuales les permiten crecer como personas. (p. 69).

Lussier y Achua (2016) señalan que:

Se trata del rol de mentoring, a menudo, asumido por los líderes carismáticos y transformacionales. Ellos sirven como mentores para sus seguidores. Este líder transformacional y carismático usa un prototipo de crecimiento individualizado que da respuesta a las preocupaciones y necesidades del trabajador. Se ha identificado que un número de relaciones, caracterizadas por fuertes intercambios líder-seguidor individualizados, los seguidores perciben un gran sentido de valor propio. Se descubrió que los líderes transformacionales, apoyan el desarrollo de estas relaciones de intercambio. (p. 337).

Influencia idealizada

D' Alessio (2017) sugiere que:

Estos líderes son admirados, respetados y confiados. Tiene altos estándares de moral y conducta ética, quienes son vistos con gran respeto personal, y que generan lealtad con el seguidor. Un punto a favor de estos líderes es que consideran las necesidades de sus seguidores por encima de sus propias necesidades. El líder comparte riesgos con sus seguidores y los guía en sus acciones tomando en cuenta los principios éticos y valores, entre otros. La influencia idealizada puede darse de por influencia idealizada por atributos e influencia idealizada por comportamiento. (p. 68).

Lussier y Achua (2016) señalan que:

Es una herramienta potente que usa el líder transformacional y carismático. Ellos poseen la capacidad para desarrollar más poder simbólico del que se utiliza al influir en los seguidores. Los seguidores idealizan a estos líderes y, a menudo, desarrollan un fuerte apego emocional con su visión. El líder transformacional y carismático se responsabiliza con aquella conducta que inspira en los trabajadores un buen ejemplo de idealismo. (p. 337).

Estimulación intelectual

D' Alessio (2017) menciona lo siguiente:

Estos líderes estimulan a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos a través del cuestionamiento de supuestos, reformulando problemas, y acercándose a situaciones pasadas de diferentes maneras. No hacen públicos los errores de las personas, ni las exponen al ridículo o a la crítica en público. (p. 68).

Lussier y Achua (2016) describen que:

La forma de pensar creativa e innovadora del líder carismático y transformacional. Estos animan a los trabajadores a encaminar de nuevas maneras los problemas antiguos y conocidos. Al estimular el pensamiento nuevo, el líder transformacional y carismático inspira a los trabajadores a controvertir sus dudas. (p. 337).

Motivación inspiracional

D' Alessio (2017) menciona lo siguiente:

Estos líderes actúan de tal manera que motivan a quienes están a su alrededor, dando significado y relevancia al trabajo de sus

seguidores, poseen una clara visión del futuro basados en valores ideales. Demuestran un espíritu individual y de equipo, así como entusiasmo y optimismo, generan confianza, e inspiran a los seguidores usando actitudes y lenguaje persuasivo. El líder anima a sus seguidores para que visualicen un futuro atractivo para ellos mismos. La influencia idealizada y la motivación inspiracional están alternamente correlacionadas, y combinadas, son de alguna manera una forma de medir el carisma. (p. 68).

Lussier y Achua (2016) describen que:

El líder transformacional y carismático cuenta con la manera suficiente de comunicar de una forma apasionada la visión ideal para el futuro que es una disyuntiva mejor a comparación del statu quo. Los dos liderazgos pueden emplear una visión convincente que represente al grupo de trabajado en lo que realizan. Luego los trabajadores se encuentran inspirados y motivados para llegar a nuevas metas más desafiantes. (p. 337).

2.2.2. Bases teóricas de la variable competencias laborales

2.2.2.1. Definiciones de las competencias laborales

Chiavenato (2015) señala que:

Las competencias laborales son las capacidades personales que tiene un colaborador, las cuales son esenciales para desenvolver cualquier actividad en el trabajo y que diferencian el desenvolvimiento de las personas. Todos los trabajadores poseen un conjunto de competencias básicas para relacionar en la organización, cuando un colaborador demuestra un elevado nivel de competencia, se nota en su productividad. Nos menciona también que es necesario que las empresas adicionen nuevas competencias fundamentales para la

organización mediante un diagnóstico real que existen en ellas. (p. 348).

En este sentido, las competencias laborales abarcan una serie de interpretaciones debido a que existen muchos actores sociales en la producción. El problema se dio porque no se dieron cuenta que la competencia laboral no sólo debía verlo desde un lado cuantitativo; sino más bien acompañado de una perspectiva cualitativa. Para ello definen a la competencia laboral como un enfoque integral de formación que une al desarrollo de actividades productivas con la formación educativa.

Asimismo, las competencias laborales son una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Al respecto, Alles (2009) dice: “La competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p. 18).

Finalmente, se infiere que las competencias laborales son las capacidades que tiene cualquier persona que le ayuda a desempeñar su trabajo de manera adecuada. Las competencias laborales están ligadas al tiempo y espacio de la empresa, por ejemplo, hoy en día es necesario que un colaborador tenga conocimientos en redes sociales o manejo de algún software, cosa que en los años 80's era inexistente e irrelevante para desempeñar algún cargo. Las competencias laborales se van desarrollando también conforme al rubro de la empresa. Como segundo ejemplo, podemos decir que la atención al cliente debe tener un valor mayor en una recepcionista que en un operario de planta.

Las competencias laborales, están regidas bajo un desarrollo intrínseco y extrínseco de la persona. Por ende, cada organización requiere un diagnóstico de la competencia actual para así elevar las capacidades en

base a las necesidades que requieran, sólo así podrá velar por la mejora en el rendimiento laboral.

2.2.2.2. Importancia de las competencias laborales

La importancia de desarrollar competencias en los colaboradores resultará en la empresa como un ahorro de costos en donde éstas suelen invertir en capacitaciones que no están a la par a las necesidades reales de la misma, por ende, esta administración analizará cada rubro de las empresas y diseñará perfiles profesionales adecuados para cada puesto y área de la organización; asimismo velará por la visión de negocio a largo plazo. Asimismo, procurará la armonía de las interacciones sociales entre individuos para compartir información y expandir el conocimiento dentro de la organización. La velocidad con que las diferentes ocupaciones se organizan ahora en el mercado laboral y la rápida variación en la organización del trabajo han favorecido el énfasis en desarrollar una formación de base amplia para disminuir el riesgo de obsolescencia de lo aprendido.

2.2.2.3. Características de la variable competencias laborales.

Una de las principales características de las competencias laborales, es que a largo plazo definen una identidad a la organización, en un nivel macro, son como competencias distintivas y se señalan como características que le brindan una ventaja competitiva a la empresa. Como ejemplo se tiene el caso de los coches Mercedes-Benz, los cuales son reconocidos por su calidad de diseño y de su ingeniería, detrás de la fabricación de éstos fabulosos coches se encuentra el trabajo de los mejores ingenieros y operarios.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable competencias laborales

Irigoien y Vargas (2002) dicen que es un concepto polisémico en el cual el autor expresa que puede referirse a tres casos distintos:

- Un zócalo de competencias muy amplias, común a formaciones que favorecen la autonomía, el abordaje sintético de los problemas, la adaptabilidad, el sentido de comunicación
- Competencias transversales a ramas o sectores de actividad, aunque específicas de un oficio; es el caso de operadores de proceso o de oficios de secretariado
- Una integración de tareas o transversalidad funcional, al interior de una misma actividad o sector (el operador encargado de la conducción y el mantenimiento de instalaciones, el empleado generalista bancario en Alemania).

Por otro lado, en la teoría de competencias laborales de Alles (2009) se menciona que este modelo comienza con las limitaciones de las competencias en una empresa, el cual está regido por la misma información estratégica de la organización: misión, visión y estrategias. Sirve como un punto de inicio para definir las competencias que son necesarias en los colaboradores.

En esta teoría se menciona un modelo de valores paralelamente al modelo de competencias, el cual se materializan los comportamientos en indicadores de gestión. En el cual, el modelo de competencias será creado con participación de los directivos en base a sus conocimientos y experiencias sobre el rubro del negocio para asegurar su éxito.

El modelo de competencias será creado en base a 3 tipos de competencias, las cuales se definen como:

- Competencias cardinales: son competencias fundamentales en la organización, en su mayoría representan valores diferenciadores en la organización, están enfocadas a todos los colaboradores de la organización.

- Competencias específicas gerenciales: son competencias que necesita el personal que tiene a su cargo un grupo de personas, estas van dirigidas a jefes.
- Competencias específicas por área: son competencias que serán requeridas por personal que trabaje en un área específica, en donde se necesiten funciones similares.

2.2.2.5. Dimensiones de la variable competencias laborales

Capacidad de aprendizaje

Chiavenato (2015) sostiene que: “Esta dimensión es la capacidad que tienen las personas en contribuir para mejorar su desempeño en el trabajo de manera constructiva y tener condiciones para aprender continuamente” (p. 348).

Por otro lado, se encuentra que un aprendizaje profesionalizado es como un proceso de aprendizaje basado en la experiencia profesional, la cual propicia que el trabajador construya sus propias competencias laborales en base a su participación pedagógica profesional y en la inmersión en actividades que ayuden continuamente a perfeccionar destrezas en el ámbito laboral.

Capacidad de comunicación y colaboración

Esta dimensión es la capacidad que tiene el trabajador para adecuarse al lugar de trabajo mediante la comunicación y colaboración en su centro de laburo. Debido a que actualmente se dejaron obsoletas las tareas repetitivas por la adopción de equipos y maquinaria.

Por otro lado, es una cualidad compleja en la cual las personas permiten que se dé el proceso comunicativo, aunque existan ciertas diferencias entre ellas, también existen elementos que tienen en común. Este proceso comunicativo se puede dar de manera oral o verbal, y es

necesaria la respuesta del receptor, en todo caso no se estaría dando la comunicación.

Capacidad creativa y resolución de problemas

Esta dimensión es la capacidad que tiene el colaborador para ser consciente en la responsabilidad que tiene frente a un problema y que de él mismo depende resolverlo. Hoy se espera que los trabajadores sepan cómo resolver estos conflictos mediante su creatividad y así agilizar su labor.

En un aspecto general, es la capacidad que tiene una persona para poder crear cosas tangibles o ideas que nunca se conocían y que muchas veces parten de la mejora de otras ideas. Usualmente en el ámbito laboral se requiere de una capacidad alta de creatividad para una ideal solución a un problema.

Conocimiento tecnológico

Esta dimensión es la capacidad correcta que tiene un colaborador para utilizar equipos de información que conecta al individuo con el mundo. Además de realizar tareas, se emplee el equipo para comunicarse con ellos para compartir ideas y mejorar los procesos de trabajo con todos.

Por otro lado, el conocimiento tecnológico es el dominio de uso de maquinaria, herramientas, técnicas, sistemas y métodos de organización para resolver algún problema o en todo caso para lograr objetivos.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Capacidad creativa y resolución de problemas

Este factor se entiende de como el colaborador soluciona problemas a través de la creatividad y de esa manera pueda reducir tiempos y mejorar sus procesos.

Capacidad de aprendizaje

Se entiende sobre todas las capacidades que posee una persona para que pueda esta lograr sus objetivos con eficiencia y de esa forma pueda sobresalir en la organización.

Capacidad de comunicación

Este factor se entiende como la capacidad que tiene el colaborador para relacionarse y compartir información con las demás personas en su área.

Competencias laborales

Se entiende sobre todas las capacidades que posee el colaborador, el cual es fundamental para el logro y desarrollo personal dentro de una organización.

Conocimiento tecnológico

Son todas las capacidades que posee un colaborador para poder utilizar equipos de información y de tal forma compartir diferentes ideas y puedan así mejorar los procesos.

Consideración individualizada

Esta dimensión se define como los líderes apoyan a los seguidores y se ponen en el lugar de ellos, siendo este un mentor ante diferentes tareas y de tal forma estar atentos a las necesidades de los seguidores.

Estimulación intelectual

Esta dimensión se entiende de como el seguidor forma parte de la solución de problemas y toma de decisiones a través de como el líder llega a que ellos confíen en sí mismo para realizar dichas funciones.

Influencia idealizada

Este factor se denomina carisma, ya que los líderes influyen en sus seguidores con interés propios o individuales y de tal forma tengan un mismo objetivo.

Liderazgo transformacional

Se entiende como el líder influye a los seguidores para poder alcanzar logros u objetivo individuales o colectivos, es aquel líder que se conecta mediante la motivación y moralidad para que así pueda elevar el compromiso del seguidor.

Motivación inspiracional

Es la forma de cómo el líder direcciona a los seguidores a través de diferentes métodos relacionados a las emociones que los liberan de su zona de confort por medio de la motivación.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de la investigación es de tipo descriptivo correlacional, porque solo se busca la asociación entre las variables.

Bernal (2010) dice: “Se describen aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás (p. 113).

De acuerdo con los momentos de recolección de datos, la investigación es tipo transversal o transeccional porque, solo se aplica la herramienta una sola vez.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explica: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151).

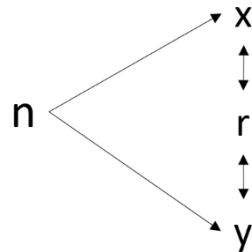
Por otro lado, la investigación, es de un enfoque cuantitativo, porque vamos a recolectar datos para probar hipótesis, en base a la medida numérica y la perspectiva estadística.

Hernández et al. (2014) dice: “El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase” (p. 4).

Diseño de investigación

La presente investigación está enmarcada dentro de las investigaciones de tipo no experimental, porque no hay una manipulación de las variables.

Según, Hernández et al. (2014) las investigaciones no experimentales son: “Estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural” (p. 149).



Considerar:

n: Muestra

x: Liderazgo transformacional

y: Competencias básicas laborales

r: Criterio de relación de las variables

3.2. Población y muestra

Población

Población es denominada a un grupo de personas que conviven en una misma área geográfica y cuentan con similares costumbres o normas.

La población de la presente investigación está constituida por las 46 auxiliares técnicas del instituto nacional materno perinatal.

Bernal (2010) respecto a la población dice: “Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 160).

Se aplicó un criterio de exclusión porque no se encuestará a personal en general, sólo se encuestarán a las auxiliares de nivel técnico. En este caso, se excluirán a las enfermeras, enfermeras licenciadas y asistentes.

Muestra

Bernal (2010) la muestra: “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161)

Asimismo, es importante mencionar que la investigación no considera una muestra, en este caso, se consideró realizar la investigación en toda la población, por la facilidad de acceso que se tiene y porque los resultados de los estudios son mejores cuando se trabaja con la totalidad de los datos.

3.3 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre la consideración individualizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

H₂: Existe relación entre la influencia idealizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

H₃: Existe una relación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

H₄: Existe relación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de la variable liderazgo transformacional

D'aleccio (2017) afirma que: “El líder transformacional se da en el momento que más de una persona se comprometen con terceros, con lo cual el líder y sus trabajadores incrementan su nivel de moralidad y motivación” (p. 67).

Definición operacional de la variable liderazgo transformacional

La variable liderazgo transformacional consta con 4 dimensiones que son la consideración individualizada, influencia idealiza, estimulación intelectual y motivación inspiracional, conteniendo 12 indicadores y 34 ítems que se escribieron para medir la percepción sobre el liderazgo transformacional.

Tabla 1

Operacionalización para la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Consideración individualizada	- Atención a las necesidades.	Del 1 al 8		Malo: [8 - 12[Regular: [12 - 21[Bueno: [21 - 31]
	- Seguimiento y apoyo a la labor.			
Influencia idealizada	- Comunicación permanente.	Del 9 al 16	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo: [8 - 17[Regular: [17 - 26[Bueno: [26 - 34]
	- Comportamiento ético.			
	- Preparación académica.			
	- Sociabilidad.			
Estimulación intelectual	- Estimulación de la creatividad.	Del 17 al 25		Malo: [9 - 15[Regular: [15 - 23[Bueno: [23 - 34]
	- Pensamiento flexible.			
	- Empatía.			
Motivación inspiracional	- Desarrollo de línea de carrera.	Del 26 al 34		Malo: [9 - 16[Regular: [16 - 26[Bueno: [26 - 35]
	- Cumplimiento de metas institucionales			
	- Compensación salarial.			

Definición conceptual de la variable competencias laborales

Chiavenato (2015) dice que las competencias laborales son las capacidades en forma de conocimientos, habilidades, destrezas, intereses, rasgos u otra característica que sea importante para desempeñar un rol laboral en el centro de trabajo, el cual le exige el uso continuo de las mismas para un desempeño adecuado cuando se le designen tareas.

Definición operacional de la variable competencias básicas laborales

La variable competencias básicas laborales consta de 4 dimensiones que son la capacidad de aprendizaje, capacidad de comunicación y colaboración, capacidad creativa y resolución de problemas y conocimiento tecnológico, conteniendo 12 indicadores y 31 ítems que se escribieron para medir la percepción sobre las competencias básicas laborales.

Tabla 2

Operacionalización de la variable competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Capacidad de aprendizaje	- Compromiso.	Del 1 al 8		Malo: [21 - 28[Regular: [28 - 35[Bueno: [35 - 40]
	- Esfuerzo individual.			
Capacidad de comunicación y colaboración	- Habilidades.	Del 9 al 14	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo: [11 - 20[Regular: [20 - 25[Bueno: [25 - 29]
	- Trabajo en equipo.			
Capacidad creativa	- Comunicación en base a la interculturalidad.	Del 15 al 23		Malo: [16 - 27[Regular: [27 - 36[Bueno: [36 - 44]
	- Relaciones Humanos			
resolución de problemas	- Adaptación	Del 24 al 31		Malo: [13 - 19[Regular: [19 - 26[Bueno: [26 - 32]
	- Estrategias			
Conocimiento tecnológico.	- Toma de decisiones			
	- Proceso			
	- Dominio de máquinas.			
	- Análisis de información.			

3.5 Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

El procedimiento el cual se ha aplicado para esta indagación fue el procedimiento hipotético deductivo debido a que se basa en visualizar hechos, genera hipótesis para dar una explicación, verificar las consecuencias más específicas de la hipótesis de esta manera se comparará con la experiencia.

Bernal (2010) al respecto dice: “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Técnica.

En esta investigación se aplicaron diferentes técnicas, como las encuestas que permitió identificar la problemática del lugar de estudio, así mismo se utilizó el cuestionario como principal técnica de recolección de datos para evaluar la problemática del instituto donde se realizó el estudio.

Bernal (2010) dice: “Es una de las técnicas de recolección de información más usadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194).

Se aplicó la observación como técnica para la recolección de datos porque teníamos que presenciar la problemática que tenían las auxiliares día a día, también debíamos tener en cuenta las actividades que realizaban y sus preocupaciones más comunes.

Esta herramienta es muy útil para recolectar datos acerca de fenómenos, temas o situaciones delicadas o que son difíciles de discutir o describir; también cuando los participantes no son muy elocuentes, articulados

o descriptivos; cuando se trabaja con un fenómeno o en un grupo con el que el investigador no está muy familiarizado y cuando se necesita confirmar con datos de primer orden lo recolectado en las entrevistas.

Asimismo, se usó el análisis como técnica para recolectar los datos, en donde se perciben a las variables como conceptos susceptibles de medición y cuantificación que refieren a una realidad. Se entiende entonces el análisis un estudio de mediciones de variables que representan una realidad problemática.

Se utilizó esta técnica porque se recogerán datos para posteriormente cuantificar la variable y dar una explicación al problema. Asimismo, estudiar la variable nos facilitará a buscar mejores soluciones.

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

Para el recojo de datos se utilizarán dos instrumentos que se va a medir de forma individual a las variables luego de este paso asociarlas y correlacionarlas. La primera herramienta se va a denominar cuestionario para medir el liderazgo transformacional y el segundo cuestionario para medir la variable competencias laborales.

Toda herramienta para poder obtener información debe de contar con dos condiciones obligatorias y fundamentales: confiabilidad y validez. Entendido este proceso, En la actual investigación se ha utilizado instrumentos confiables y validados. Pero para podernos cerciorarnos ha pasado de nuevo por el proceso de confiabilidad y validez ambos instrumentos.

Instrumento I: Cuestionario para liderazgo transformacional

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de liderazgo transformacional
Autores : Cristhian Jansel Cabellos Anampa y
Jean Franco Solano Sánchez

Origen	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Durabilidad	: 25 minutos
Aplicación	: Auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal
Materiales	: Lapiceros y hojas la cual se aplicará.

Descripción

El instrumento esta constituido por cuatro dimensiones del liderazgo transformacional que pertenecen a una empresa las cuales son la consideración individualizada, influencia idealiza, estimulación intelectual, motivación inspiracional. Dicho instrumento está constituido por 34 ítems, medidos en la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 170.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse por modo colectivo o individual, donde la persona evaluada, tiene 5 opciones posibles de respuestas, resaltando la confidencialidad y sosteniendo las consecutivas escalas:

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

Normas de calificación

Se realizará la suma total de cada dimensión y del total general del instrumento, después se ubicará por la tabla de baremos, obtenidos mediante los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar

para determinar la percepción sobre el liderazgo transformacional y sus dimensiones.

Instrumento II: Cuestionario para competencias laborales

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de competencias laborales
Autores	: Cristhian Jansel Cabellos Anampa y Jean Franco Solano Sánchez
Origen	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Durabilidad	: 25 minutos
Aplicación	: Auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal
Materiales	: Lapiceros y hojas la cual se aplicarán.

Descripción

El instrumento esta constituido por cuatro dimensiones que son la capacidad de aprendizaje, capacidad de comunicación y colaboración, capacidad creativa y resolución de problemas y conocimiento tecnológico. Dicho instrumento está a base de 31 ítems. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 155.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse por modo colectivo o individual, donde la persona evaluada, tiene 5 opciones de posibles respuestas a cada proposición, resaltando la confidencialidad y sosteniendo las consecutivas escalas:

Siempre	5
Casi siempre	4

A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Normas de calificación

Se realizará la suma total de cada dimensión y del total general del instrumento, después se ubicará por la tabla de baremos, obtenidos mediante los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para determinar la percepción sobre las competencias laborales y sus dimensiones.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Se realizó la base de datos de las variables liderazgo transformacional y competencias laborales, mediante el programa SPSS versión 23.

Para el análisis descriptivo de las variables se halló el alfa de Cronbach como también tablas y gráficos, la prueba de normalidad y la correlación de las hipótesis.

En el análisis de los resultados se trabajó la interpretación de los valores estadísticos y se dispuso los niveles de relación, también de la contrastación o comprobación de la hipótesis.

Se discutieron y se detalló los resultados para cada variable y dimensiones. Se realizó conclusiones y recomendaciones sobre los objetivos de investigación y los resultados de la contrastación.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable liderazgo transformacional

La trascendencia del instrumento de liderazgo transformacional se ha establecido bajo la apreciación de jueces y maestros para el contenido, priorizando a expertos sobre el tema, estadístico y metodológico, por lo que han decidido darle validez de contenido, criterios y constructo instrumento.

Tabla 3

Resultados de la validación del cuestionario de liderazgo transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Validez del instrumento de la variable competencias laborales

La trascendencia del instrumento competencias laborales, se ha establecido bajo la apreciación de jueces y maestros para el contenido, priorizando a expertos sobre el tema, estadístico y metodológico, por lo que han decidido darle validez de contenido, criterios y constructo instrumento.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de competencias laborales

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional

La confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional se realiza mediante el estudio estadístico de alfa de Cronbach considerando que la herramienta señala una escala politómica.

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	34

En la tabla 5, se observa que al aplicar el estadístico alfa de Cronbach arrojo un resultado de 0.939, el cual es mayor a 0.75, se evidencia que la herramienta obtiene una confiabilidad muy alta por estar en el intervalo de 0.81 a 1.00. En consecuencia, el instrumento es aplicable para la investigación.

Fiabilidad del instrumento de la variable competencias laborales

La confiabilidad del instrumento de competencias laborales se realiza mediante el estudio estadístico de alfa de Cronbach considerando que la herramienta señala una escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable competencias laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	31

En la tabla 6, se observa que al aplicar el estadístico alfa de Cronbach arrojo un resultado de 0.849, el cual es mayor a 0.75, se evidencia que la herramienta obtiene una confiabilidad muy alta por estar en el intervalo de 0.81 a 1.00. En consecuencia, el instrumento es aplicable para la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional

Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	9	19.6
Regular	28	60.9
Bueno	9	19.6
Total	46	100.0

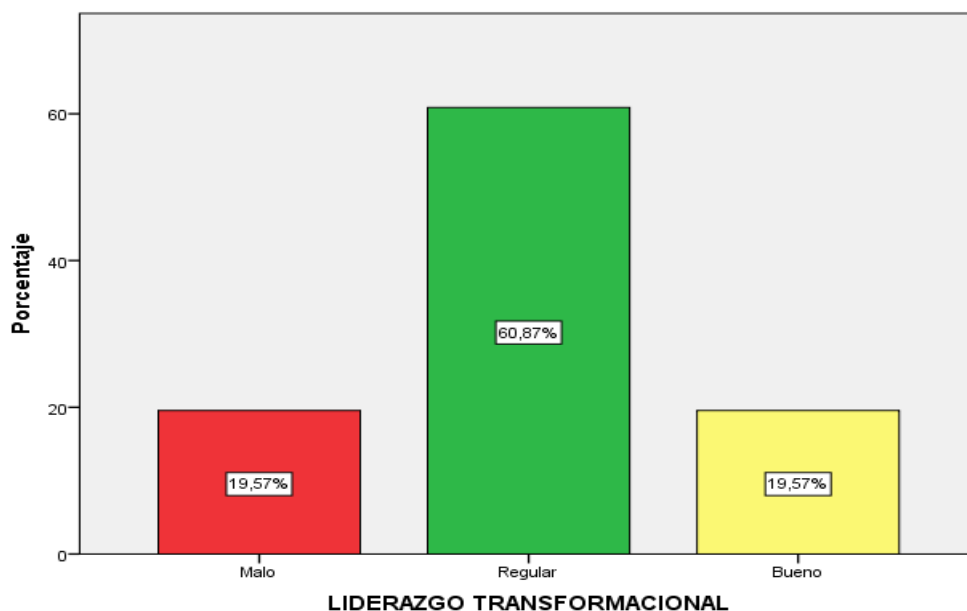


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable liderazgo transformacional

Interpretación

En la figura 1 se observa que 28 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 60.87% estiman al liderazgo transformacional en un nivel regular, 9 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 19.57% lo estiman en un nivel bueno y por último 9 auxiliares técnicas que representan el 19.57% en un nivel malo. Esto evidencia que, en el Instituto Nacional Materno Perinatal, existe un problema debido a que las auxiliares técnicas perciben un liderazgo transformacional deficiente de parte del director.

Resultados descriptiva de la variable competencias laborales

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable competencias laborales

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	11	23.9
Regular	26	56.5
Bueno	9	19.6
Total	46	100.0

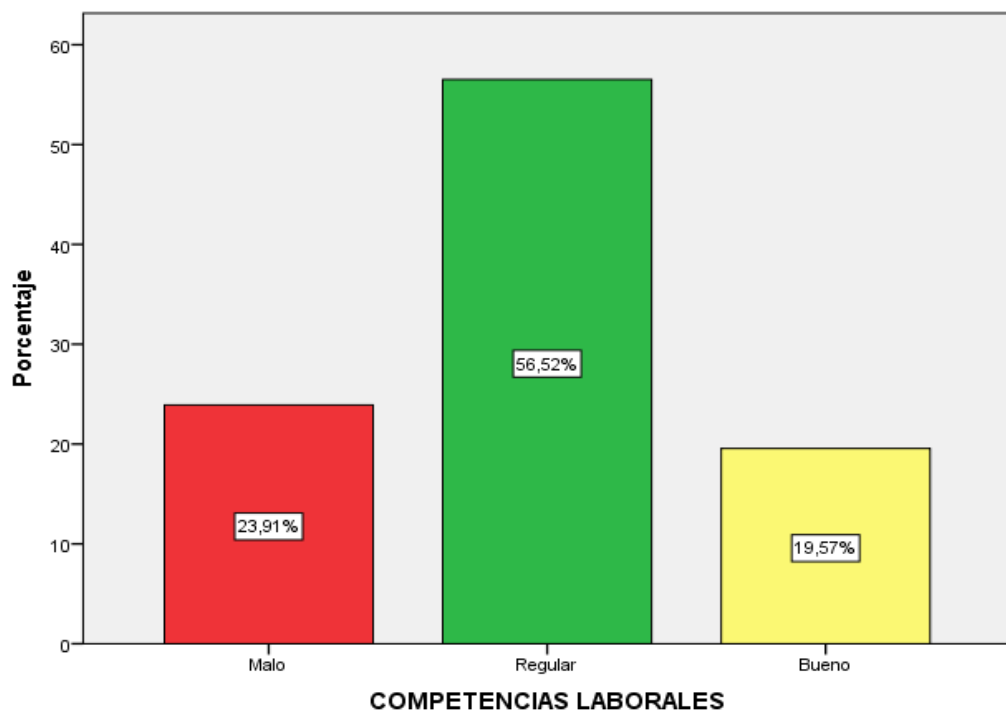


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable competencias laborales

Interpretación

En la figura 2 se observa que 26 auxiliares técnicas encuestadas que simbolizan el 56.52% estiman sus competencias laborales en un nivel regular, 9 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 19.57% se estiman en un nivel bueno y por último 11 auxiliares técnicas que representan el 23.91% se consideran en un nivel malo. Esto evidencia que, en el Instituto Nacional Materno Perinatal, existen factores que no permiten a las auxiliares técnicas el óptimo desarrollo de sus competencias laborales.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de liderazgo transformacional

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	13	28.3
Regular	20	43.5
Bueno	13	28.3
Total	46	100.0

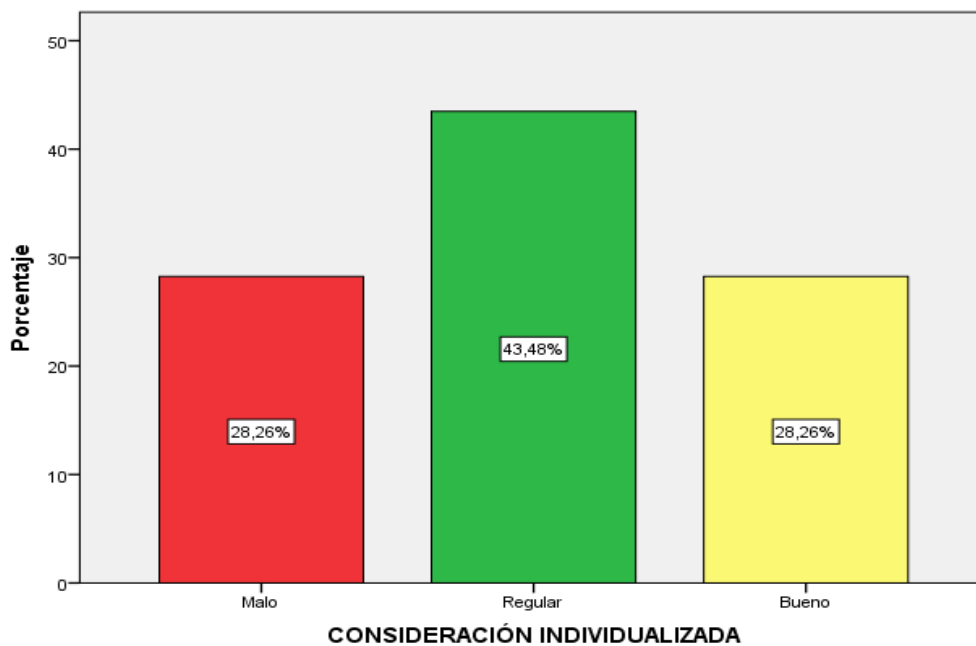


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión consideración individualizada

Interpretación

En la figura 3 se observa que 20 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 43.48% estiman la consideración individualizada en un nivel regular, 13 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 28.26% la estiman en un nivel bueno y por último 13 auxiliares técnicas que representan el 28.26% en un nivel malo.

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	16	34.8
Regular	17	37
Bueno	13	28.3
Total	46	100.0

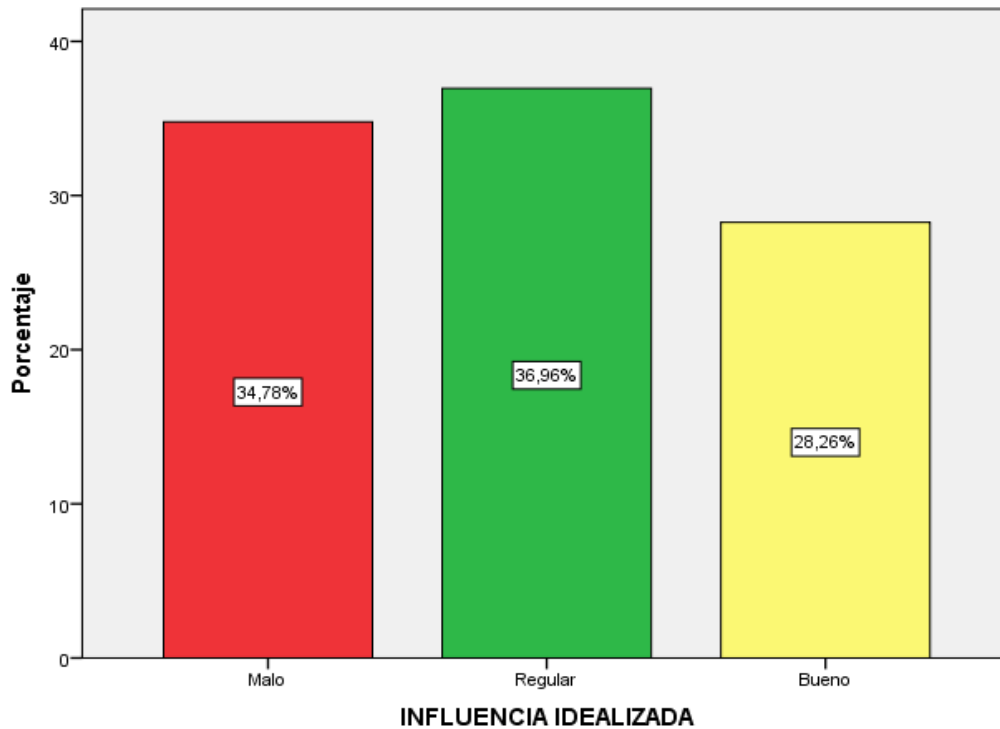


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada

Interpretación

En la figura 4 se observa que 17 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 36.96% estiman la influencia idealizada en un nivel regular, 13 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 28.26% lo estiman en un nivel bueno y por último 16 auxiliares técnicas que representan el 34.78% en un nivel malo. Esto evidencia que, existe un problema debido a que las auxiliares técnicas no perciben hacia ellas una alta influencia idealizada de parte del director.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	9	19.6
Regular	28	60.9
Bueno	9	19.6
Total	46	100.0

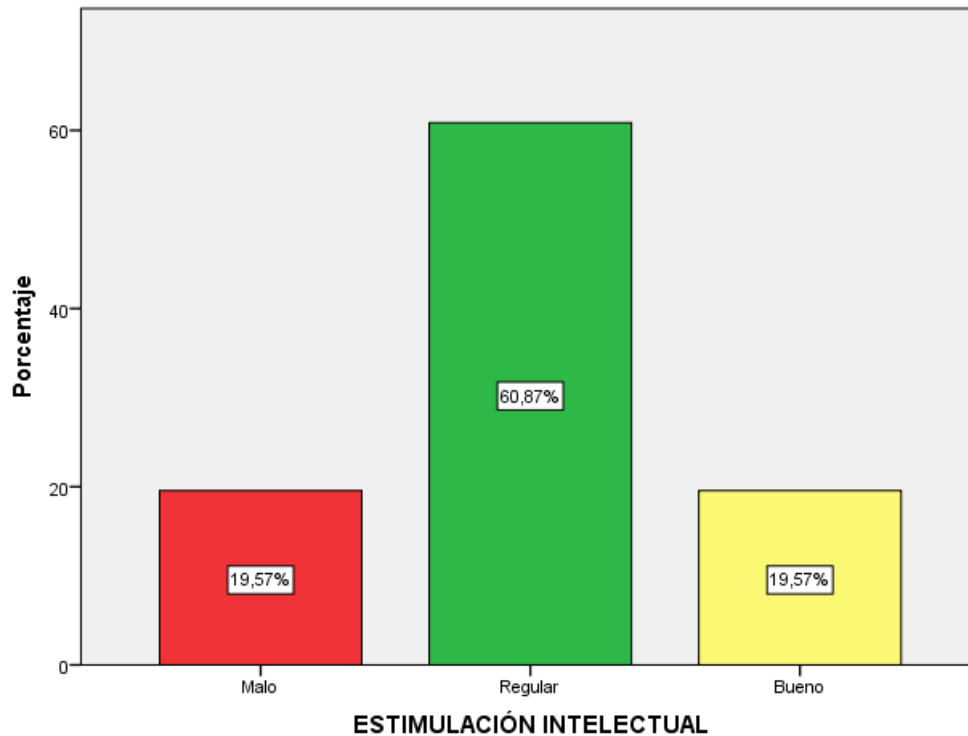


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión estimulación intelectual

Interpretación

En la figura 5 se observa que 28 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 60.87% estiman la estimulación intelectual en un nivel regular, 9 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 19.57% lo estiman en un nivel bueno y por último 9 auxiliares técnicas que representan el 19.57% en un nivel malo. Esto evidencia que, existe un problema debido a que las auxiliares técnicas no perciben hacia ellas una alta estimulación intelectual de parte del director.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	12	26.1
Regular	23	50
Bueno	11	23.9
Total	46	100.0

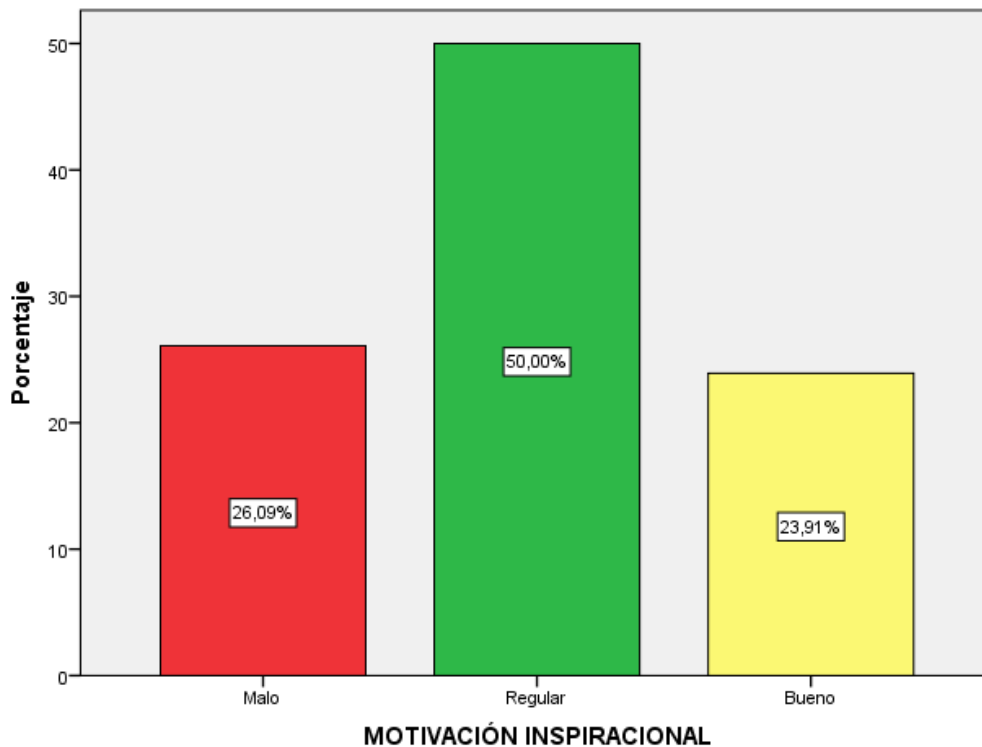


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión motivación inspiracional

Interpretación

En la figura 6 se observa que 23 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 50% estiman la motivación inspiracional en un nivel regular, 11 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 23.91% lo estiman en un nivel bueno y por último 12 auxiliares técnicas que representan el 26.09% en un nivel malo. Esto evidencia que, existe un problema debido a que las auxiliares técnicas no perciben hacia ellas una alta motivación inspiracional de parte del director.

Resultados descriptivos de las dimensiones de competencias laborales

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de aprendizaje

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	11	23.9
Regular	27	58.7
Bueno	8	17.4
Total	46	100.0

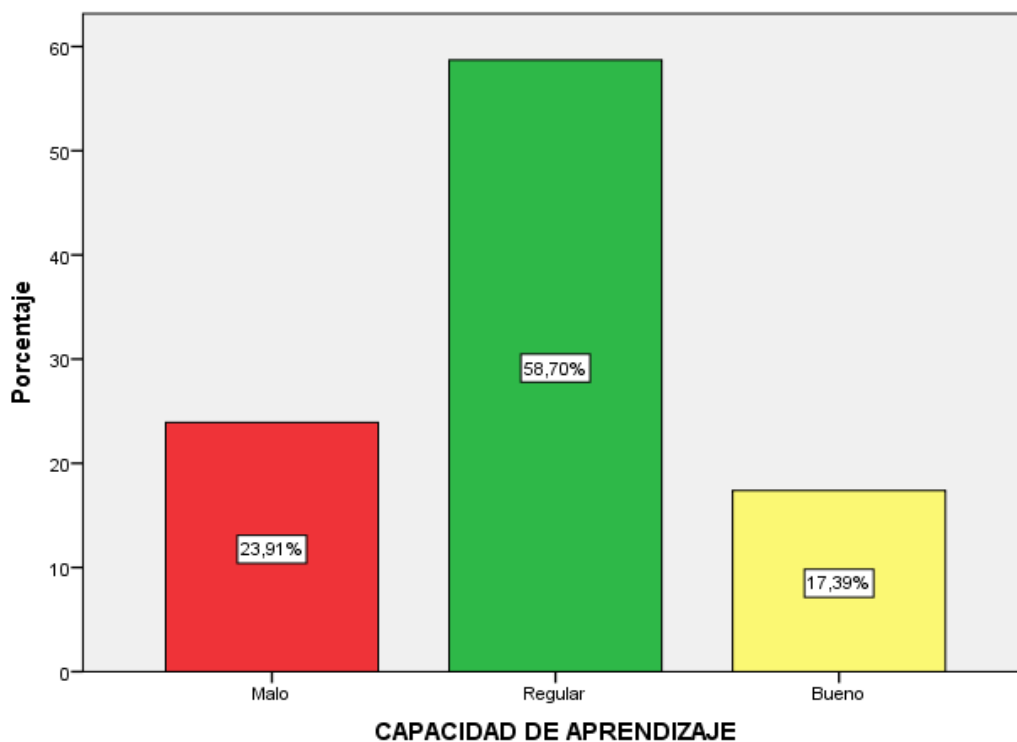


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de aprendizaje

Interpretación

En la figura 7 se observa que 27 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 58.7% estiman su capacidad de aprendizaje en un nivel regular, 8 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 17.39% se estiman en un nivel bueno y por último 11 auxiliares técnicas que representan el 23.91% en un nivel malo. Esto evidencia que, en el Instituto Nacional Materno Perinatal existen factores que no permiten a las auxiliares técnicas el óptimo desarrollo de sus capacidades de aprendizaje.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de comunicación y colaboración

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	12	26.1
Regular	26	56.5
Bueno	8	17.4
Total	46	100.0

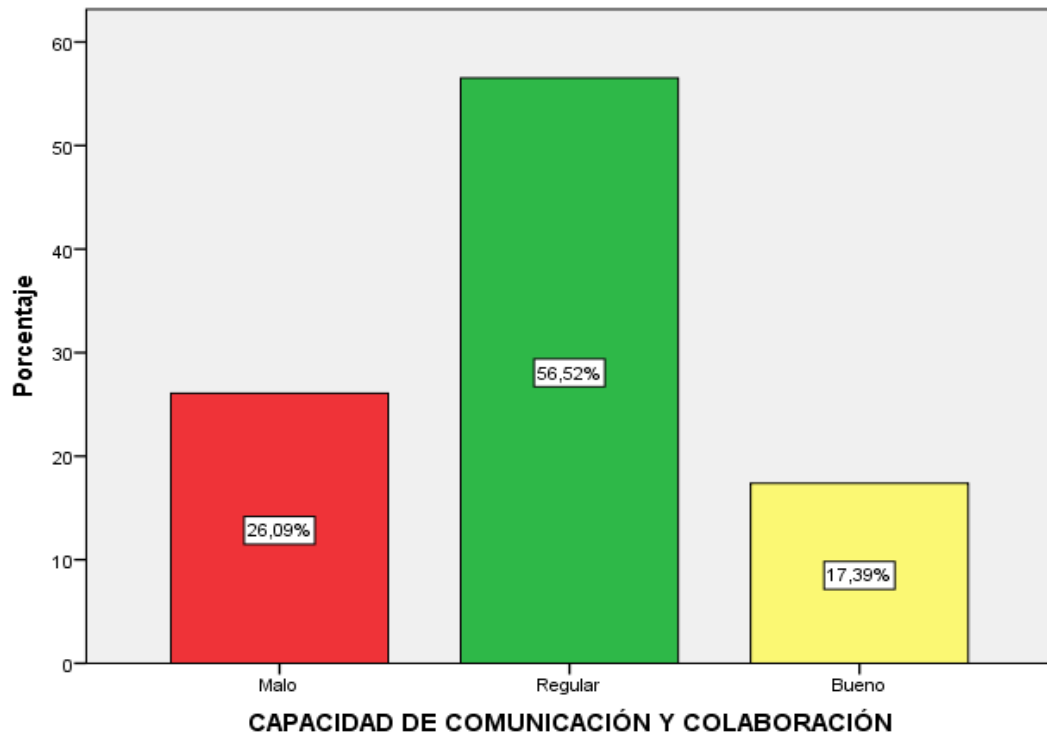


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de comunicación y colaboración

Interpretación

En la figura 8 se observa que 26 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 56.52% estiman su capacidad de comunicación y colaboración en un nivel regular, 8 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 17.39% se estiman en un nivel bueno y por último 12 auxiliares que representan el 26.09% en un nivel malo. Esto evidencia que, en el Instituto Nacional Materno Perinatal, existen factores que no permiten a las auxiliares técnicas el óptimo desarrollo de sus capacidades de comunicación y colaboración.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión capacidad de creativa y resolución de problemas

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	11	23.9
Regular	27	58.7
Bueno	8	17.4
Total	46	100.0

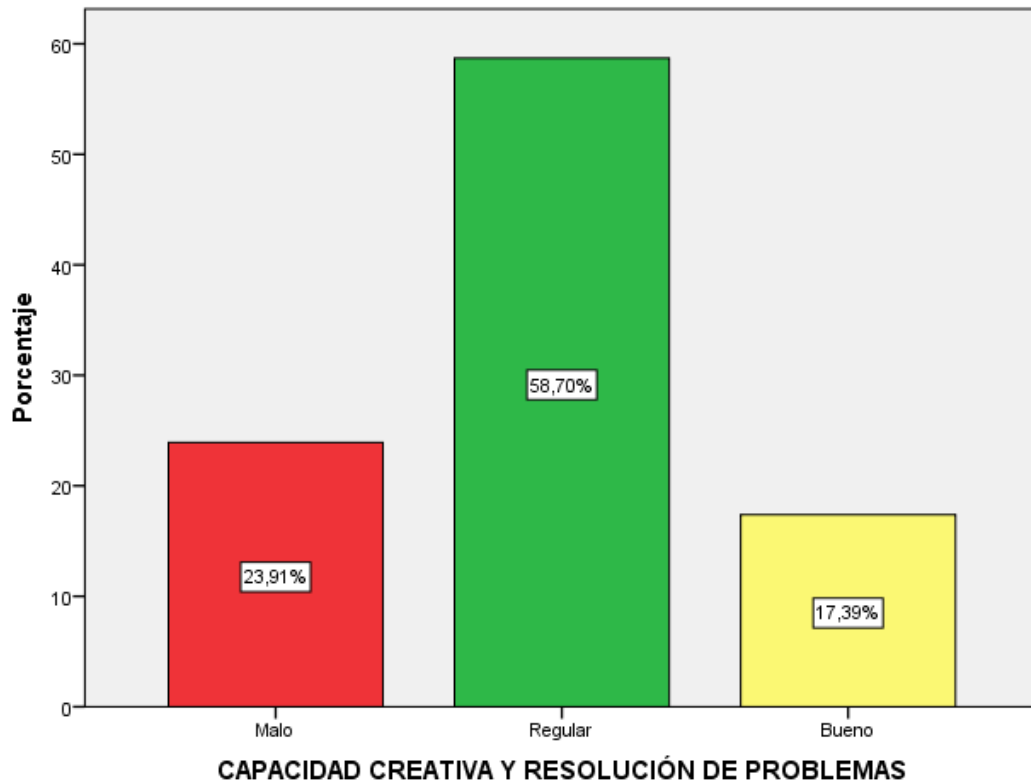


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión capacidad creativa y resolución de problemas

Interpretación

En la figura 9 se observa que 27 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 58.70% estiman su capacidad creativa y resolución de problemas en un nivel regular, 8 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 17.39% se estiman en un nivel bueno y por último 11 auxiliares técnicas que representan el 23.91% en un nivel malo. Esto evidencia que, en el Instituto Nacional Materno Perinatal, existen factores que no permiten a las auxiliares técnicas el óptimo desarrollo de sus capacidades creativas y resolución de problemas.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión: conocimiento tecnológico

	Auxiliares	Porcentaje
Malo	14	30.4
Regular	26	56.5
Bueno	6	13.0
Total	46	100.0

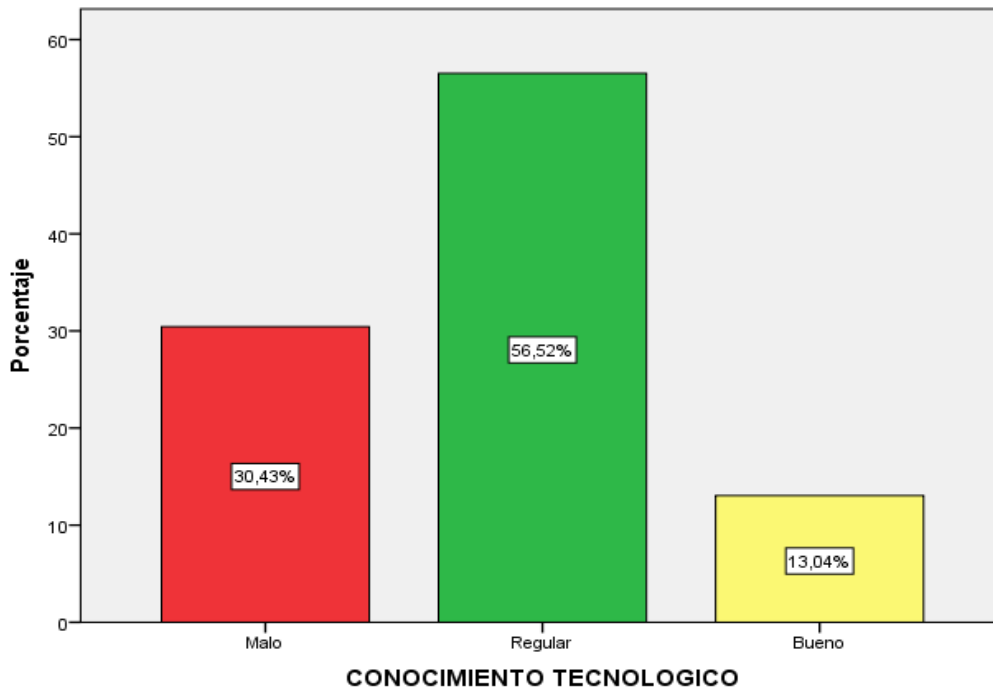


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento tecnológico

Interpretación

Se observa en la figura 10 que 26 auxiliares técnicas encuestadas que simboliza el 56.52% estiman su conocimiento tecnológico en un nivel regular, 6 auxiliares técnicas encuestadas simbolizan al 13.04% se estiman en un nivel bueno y por último 14 auxiliares técnicas que representan el 30.43% en un nivel malo. Esto evidencia que, en el Instituto Nacional Materno Perinatal, existen factores que no permiten a las auxiliares técnicas el óptimo desarrollo de sus conocimientos tecnológicos.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 17

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales

Liderazgo transformacional	Competencias laborales						Total	
	Deficiente		Moderado		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	7	15.2%	2	4.3%	0	0.0%	9	19.6%
Regular	4	8.7%	21	45.7%	3	6.5%	28	60.9%
Bueno	0	0.0%	3	6.5%	6	13.0%	9	19.6%
Total	11	23.9%	26	56.5%	9	19.6%	46	100.0%

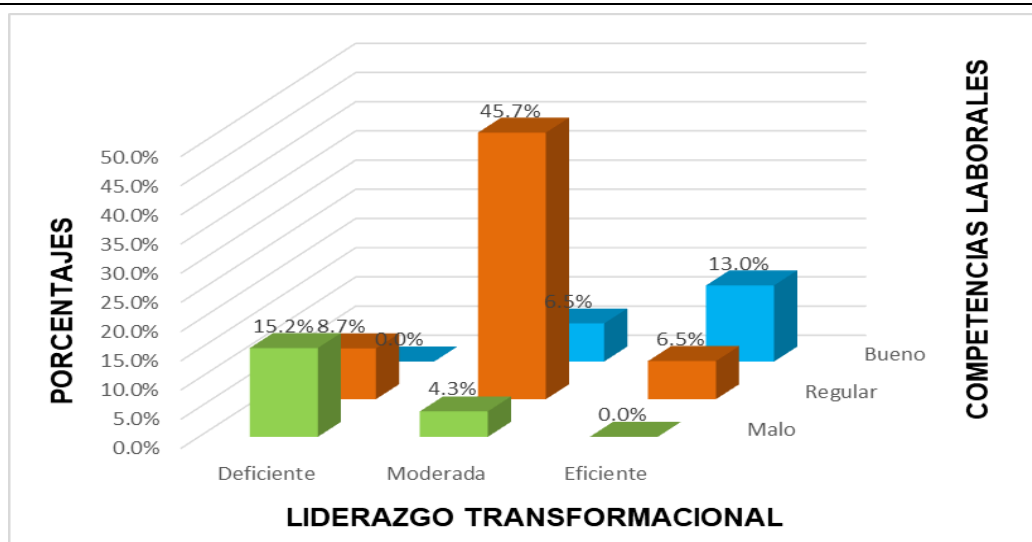


Figura 11. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales

Interpretación

La tabla 17 y figura 11 presentan la relación respecto a la relación de las variables, donde se observa que un 15,2% de los evaluados lo consideran como deficiente o baja, el 45.7% de los encuestados perciben esta relación como moderada o regular, en tanto el 13.0% de los encuestados aseguran que esta relación es eficiente o bueno; esto prueba que existe relación directa entre las variables, esto se comprobará con la correspondiente prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀: La variable competencias laborales presenta una distribución normal.

H₁: La variable competencias laborales difiere una distribución normal.

Tabla 18

Resultado de la prueba de normalidad de la variable competencias laborales

		Competencias laborales
	N	46
Parámetros normales ^{a,b}	Media	107.50
	Desviación estándar	12.956
	Máximas diferencias extremas	
	Absoluta	.072
	Positivo	.045
	Negativo	-0.72
Estadístico de prueba		0.72
Sig. asintótica (bilateral)		,200c, d

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación

La tabla 18 muestra la distribución de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, se evidencia que gran parte del puntaje se acercan a una distribución normal para la variable competencias laborales, debido a que el coeficiente que se obtuvo no es significativo ($p > 0.005$); por medio del resultado se determina en rechazar la hipótesis alterna y se acepta la nula, por el cual, la estadística aplicada debe ser paramétrica, de igual manera para la investigación se aplica la R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

H_a: Existe relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 19

Resultado de correlación entre el liderazgo transformacional y competencias laborales

		Competencias laborales	
R de Pearson	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,712**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	46

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

Interpretación

La tabla 19 muestra los resultados de la relación entre la variable liderazgo transformacional y la variable competencias laborales, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,712, a un nivel de significancia 0,000 que es menor al 0,005 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del instituto nacional materno perinatal, Lima - 2019.

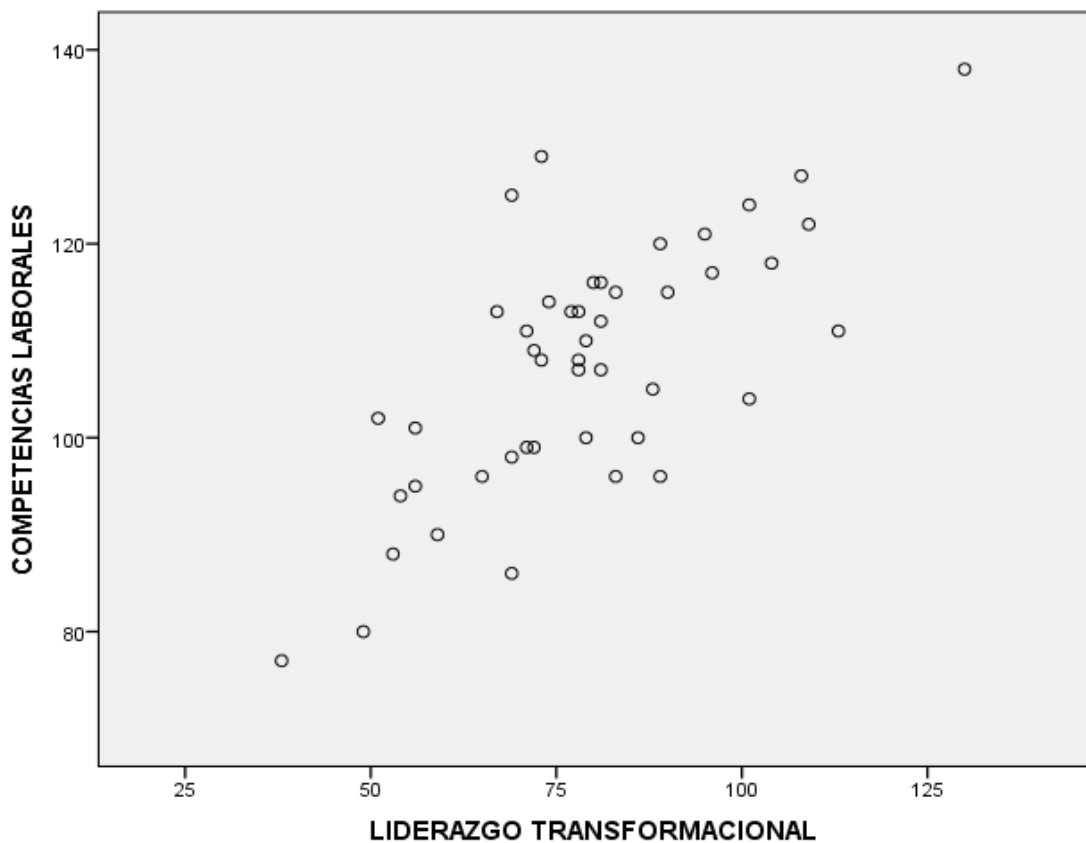


Figura 12. Dispersión de las variables liderazgo transformacional y competencias laborales.

Interpretación

En la figura 12 se observa los resultados del gráfico de dispersión, donde indica que existe una relación positiva directa entre las variables liderazgo transformacional y competencias laborales, en otras palabras, se puede decir que a mayores puntajes de la variable liderazgo transformacional, mayores serán los puntajes de la variable competencias laborales.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la consideración individualizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

H₁: Existe relación significativa entre la consideración individualizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 20

Resultado de correlación entre la consideración individualizada y competencias laborales

		Competencias laborales	
R de Pearson	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	,442**
		Sig. (bilateral)	.002
		N	46

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

Interpretación

La tabla 20 muestra los resultados de la relación entre la dimensión consideración individualizada y las competencias laborales, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,442, a un nivel de significancia 0,002 que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva moderada, la cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la influencia idealizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

H₂: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 21

Resultado de correlación entre la influencia idealizada y competencias laborales

		Competencias laborales
	Coeficiente de correlación	,532**
R de Pearson	Influencia idealizada Sig. (bilateral)	.000
	N	46

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

Interpretación

La tabla 21 muestra los resultados de la relación entre la dimensión influencia idealizada y las competencias laborales, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,532, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva moderada, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación significativa entre la dimensión influencia idealizada y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del instituto nacional materno perinatal, Lima - 2019.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

H₃: Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 22

Resultado de correlación entre la estimulación intelectual y competencias laborales.

		Competencias laborales	
R de Pearson	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	,673**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	46

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

Interpretación

La tabla 22 muestra los resultados de la relación entre la dimensión estimulación intelectual y las competencias laborales, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,673, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y las competencias laborales, en las auxiliares técnicas del instituto nacional materno perinatal, Lima - 2019.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

H₄: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima-2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Regla de decisión: Sig. $\geq 0,05$ → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. $< 0,05$ → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 23

Resultado de correlación entre el motivación inspiracional y competencias laborales.

		Competencias laborales	
R de Pearson	Motivación	Coefficiente de correlación	,607**
	Inspiracional	Sig. (bilateral)	.000
		N	46

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

Interpretación

La tabla 23 muestra los resultados de la relación entre la dimensión motivación inspiracional y las competencias laborales, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0,607, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva moderada, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación significativa entre la dimensión inspiración motivacional y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del instituto nacional materno perinatal, Lima - 2019.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, logrando como resultado un alto nivel de confiabilidad; con respecto al instrumento de liderazgo transformacional se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,939; mientras que el instrumento de competencias laborales se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,849 mayor que el 0,75, probando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite continuar con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,712 a un nivel de significancia de 0,000. Es decir existe una correlación significativa positiva y alta entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Espinoza (2018) en su tesis: "Liderazgo transformacional y competencias genéricas de los trabajadores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú (Procoes)/Ministerio de Vivienda 2017", se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0,832, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05. Demostrando que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y las competencias genéricas de los trabajadores. Es decir, el liderazgo transformador está inherente a ser un factor influyente en las personas para que desarrollen sus competencias laborales en su área de trabajo, siendo estas capacidades intrapersonales como interpersonales.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 1, mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,442 a un nivel de significancia de 0,000. Es decir existe una correlación significativa positiva y moderada entre la dimensión consideración

individual y las competencias laborales, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Velásquez (2017) en su tesis: “Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017”, se encontró que existe relación directa moderada entre la consideración individual y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017, el valor de Tau B es 0,448 para un valor $p= 0.001$, el cual es menor a 0.005 con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza del 95%. Es decir, que apoya nuestro resultado, obteniendo un valor parecido en el nivel de correlación, dándonos a saber que la consideración del líder a los individuos afecta directamente al comportamiento de los colaboradores y finalmente recae en sus competencias.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 2, mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,532 a un nivel de significancia de 0,000. Es decir existe una correlación significativa positiva y moderada entre la dimensión influencia idealizada y las competencias laborales, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Velásquez (2017) en su tesis: “Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017”, se encontró que existe relación directa moderada entre la influencia idealizada y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017, el valor de Tau B es 0,485 para un valor $p= 0.001$, el cual es menor a 0.005, con un nivel de significancia de 5% y un intervalo de confianza del 95%. Es decir, que apoya nuestro resultado, obteniendo un valor parecido en el nivel de correlación, dándonos a saber que la influencia idealizada que perciben colaboradores con su jefe afecta al comportamiento de los colaboradores y finalmente recae en sus competencias.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 3, mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,673 a un nivel de significancia de 0,000. Es decir, existe una correlación significativa positiva y moderada entre la dimensión estimulación

intelectual y las competencias laborales, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Apolinario (2018) en su tesis: "Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018", se encontró que existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el trabajo en equipo con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0,623, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05, reforzando el resultado obtenido. Con ello, se infiere que el líder debe tener en cuenta aspectos estimulantes para que los colaboradores entiendan la importancia de desarrollarse profesionalmente, dándole nuevos retos para que puedan maximizar sus competencias laborales. Han sido importantes resultados debido a que el trabajo en equipo fomenta el desarrollo de las competencias laborales debido a la expansión del conocimiento e información.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 4, mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,607 a un nivel de significancia de 0,000. Es decir, existe una correlación significativa positiva y moderada entre la dimensión motivación inspiracional y las competencias laborales, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Apolinario (2018) en su tesis: "Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018", se encontró que existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el trabajo en equipo con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0,567, y un nivel de significancia de 0,00, se obtuvo una probabilidad de 0,00 menor al 0,05. Es decir, que un líder necesita tener en cuenta cuándo su equipo necesita un apoyo motivacional extra para que refuercen sus ganas de laborar y de superación, a veces el trabajo supone mucho desgaste mental y emocional.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del

Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2019, mediante un R de Pearson de 0,712 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Se determina que, si una auxiliar técnica percibe un liderazgo transformacional óptimo de parte del director, entonces tenderán a aumentar sus niveles de competencias laborales.

Segundo. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión consideración individualizada y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2019, mediante un R de Pearson de 0,442 a un nivel de significancia de 0,002 que es menor al 0,05. Es decir, si una auxiliar técnica percibe una consideración individualizada óptima de parte del director, entonces mejoran a aumentar sus niveles de competencias laborales.

Tercero. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión influencia idealizada y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2019, mediante un R de Pearson de 0,532 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Es decir, si una auxiliar técnica percibe una influencia idealizada óptima de parte del director, mejoran sus niveles de competencias laborales.

Cuarto. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión estimulación intelectual y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima – 2019, mediante un R de Pearson de 0,673 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Es decir, si una auxiliar técnica percibe una estimulación intelectual óptima de parte del director, mejoran a aumentar sus niveles de competencias laborales.

Quinta. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión motivación inspiracional y las competencias laborales en las auxiliares técnicas del instituto nacional materno perinatal, Lima – 2019, mediante un R de Pearson de 0,607 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Es decir, si una auxiliar técnica percibe una motivación inspiracional óptima de parte del director, aumentan sus niveles de competencias laborales.

5.3 Recomendaciones

Respecto a la primera conclusión, se recomienda elaborar planes de acción relacionados al liderazgo transformacional que permitan mejorar los niveles de competencias laborales de las auxiliares, dirigido al director del Instituto Nacional Materno Perinatal, que podrá desarrollarlo con su equipo de trabajo a cargo.

Actividades

- Renovación de la misión de la institución, que está también involucre al desarrollo de los propios colaboradores.
- Se fomenten valores inherentes a un buen líder, tales como confianza, honradez, trabajo en equipo y respeto; esto mediante talleres sobre liderazgo transformacional
- El área de Recursos Humanos implemente talleres de coaching para las auxiliares técnicas y que logren detectar sus debilidades para convertirlas en fortalezas.
- Implementar un plan de aprendizaje y desarrollo enfocado en aumentar el nivel de competencias laborales de las auxiliares técnicas.
- Reunir y fomentar la participación de todos los jefes de las áreas del INMP para realizar los planes de acción.

Respecto a la segunda conclusión, se recomienda realizar un plan de capacitación a los jefes de los pabellones con respecto al liderazgo transformacional, enfatizándonos en la consideración individualizada que deben de tener con las auxiliares, esto ayudará a mejorar el nivel sus competencias laborales.

Actividades

- Crear un sistema de recompensas a las auxiliares más destacadas, algo simbólico que manifieste un mensaje de que ellas van por buen camino y lograr que el mensaje se fomente entre todas.
- Realizar charlas de sugerencias de mejora de las jefas de las distintas áreas, ya que las auxiliares tienen deficiencias en función al área donde labora. Luego estas sugerencias llegarán al director para que pueda solucionar los problemas que sean más factibles.
- Crear un proceso de integración, en donde intervienen el director y los jefes para que tengan un seguimiento especial a las nuevas auxiliares que recién laboran en el INMP, en donde ellos mismos intervienen en algunos procesos para lograr un correcto aprendizaje y que se cree un lazo de confianza entre jefe y auxiliar técnica.

Respecto a la tercera conclusión, se recomienda realizar una creación de equipos multidisciplinarios en donde los jefes de los departamentos se involucren en el logro de los resultados, enfatizándonos en la influencia idealizada que deben tener con las auxiliares, esto ayudará a mejorar el nivel sus competencias laborales.

Actividades

- Se forman equipos de trabajo, los cuales velarán por el cumplimiento conjunto, y no de forma individual, de las metas. Esto aumentará la responsabilidad, el interés y el sentido de pertinencia de las auxiliares, a tal punto que pueda establecer relaciones y un sentir por la curiosidad de adentrarse en nuevas áreas de especialización.
- Resolver necesidades de infraestructura, solicitar al Ministerio de Salud, los implementos que se necesiten, ya que algunas áreas del Hospital están dañadas y trabajar en un lugar donde no se sientan a gusto los

colaboradores, denota en que ellos piensan que a los jefes no les importa mejorar su calidad laboral.

- Los jefes deben demostrar respeto a los colaboradores, para que cumplan las normas con el ejemplo, así la percepción de liderazgo en las auxiliares aumentará positivamente. A veces uno puede tener buenos valores, pero no los promueve y eso es lo que debe hacer un buen líder transformador.

Respecto a la cuarta conclusión, se recomienda realizar un plan de aprendizaje y desarrollo, en donde se involucren a los colaboradores a desarrollar sus conocimientos, enfatizándonos en la estimulación intelectual que deben de tener con los colaboradores, esto ayudará a mejorar el nivel las competencias laborales del personal.

Actividades

- El director debe solicitar al Ministerio de Salud un presupuesto para la mejora de la página web del INMP, en donde exista un programa de formación en línea (E-learning), ya que permitirá que las auxiliares aprendan a ritmo propio.
- En el portal web, se brinden educación y preparación, esto ayudará también a tener un control de su propio aprendizaje. Asimismo, ahí podrán informaciones extras que puedan reforzar su conocimiento técnico, mediante videos interactivos y notas.
- Mejorar las capacitaciones, en donde también se fomente el empoderamiento de conocimientos en las auxiliares técnicas y sus ganas de superación profesional.

Respecto a la quinta conclusión, se recomienda incorporar un plan de coaching en el área de recursos humanos, en donde se involucren a los colaboradores a potenciar sus debilidades, enfatizándonos en la motivación

inspiracional que deben de tener los colaboradores, esto ayudará a mejorar el nivel las competencias laborales del personal.

Actividades

- Se deben recompensar los esfuerzos extras de las auxiliares que realizan estudios superiores, dándoles cierto tipo de flexibilidad en los horarios, sin dejar de lado sus responsabilidades.
- El director debe solicitar presupuesto al Ministerio de Salud, para que las auxiliares tengan oportunidad de ir a charlas, capacitaciones y congresos, los cuales le brindarán certificados que aumentarán el nivel de su CV.
- Impulsar la misión y visión de la institución mediante actos del jefe hacia el subordinado que fortalezcan ese ideal.
- El área de RRHH y asistencia social realice un estudio 360° e incorpore charlas de coaching para los colaboradores, ya que algunas debilidades que tengan podrán ser potenciadas.

REFERENCIAS

Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Apolinario, K. (2018). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao - 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29377>

Bass, B y Avolio, B. (1994). *Mejorar la efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional*. California, Estados Unidos: Sage.

Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. Nueva York, Estados Unidos: Prensa libre

Bass, B. y Barrett, G. (1981). *Personas, trabajo y organizaciones: una introducción a la psicología industrial y organizacional*. California, Estados Unidos: Allyn y Bacon.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson

Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

D' Alessio, F. (2017). *Liderazgo y atributos gerenciales* (2ª ed.). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Espinoza, J. (2018). *Liderazgo transformacional y competencias genéricas de los trabajadores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú (Procoes)/Ministerio de Vivienda 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14767/Espinoza_VJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fischman, D. (2015). *El líder transformador I*. Lima, Perú: Planeta.

Fischman, D. (2016). *El líder transformador II*. Lima, Perú: Planeta.

Hernández y Duana (2018) *Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos*. 13(2). 89–109. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6816491>

Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza J. (2011). *Desarrollo organizacional: Enfoque latinoamericano*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Irigoin, M. y Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo, Uruguay: Cinterfor/OIT. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf

Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>

Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning.

Moldes, A., Delgado, M., Gonzales, R., Prado, S., Álvarez, M. y Sardina, F. (2016). La competencia del profesional de enfermería en la terapia intensiva del Hospital Pediátrico de Matanzas. *Revista Cubana y Medicina Intensiva y Emergencia*, 15(2), 34–41. Recuperado de http://www.revmie.sld.cu/index.php/mie/article/view/110/pdf_7

- Moreira, C. (2010). *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/11436/1/T32255.pdf>
- Ortiz, M. (2017). *Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima – 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6723/Ortiz_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Osorio, V. (2016). *¿Existe un estilo de liderazgo europeo y otro estadounidense?* Madrid, España: Pirámide.
- Santos, J. (2017). *Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención. Jaén – Perú, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1809/T016_73363316_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Siles, B. (2015). *Liderazgo transformacional e intraemprendurismo: Una relación mediada por la cultura organizacional* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/50215/tesis-Bermansilesortega-definitiva8ba4271015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, E. (2018). *Competencias laborales y prestación de servicios logísticos en la red de salud Villa El Salvador, 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15902/Silvia_YER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, G. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20570>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.	Hipótesis general Existe relación entre el liderazgo transformacional Y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2019.	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Consideración individualizada	- Atención a las necesidades. - Seguimiento y apoyo a la labor. - Comunicación permanente	1: Nunca 2: Casi nunca	Malo [38 - 65[
			Influencia Idealizada	- Comportamiento ético - Concepto del líder - Sociabilidad	3: A veces 4: Casi siempre	Regular [65 - 92[
Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto	Objetivos específicos Determinar la relación entre la consideración individualizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto	Hipótesis específicas Existe relación entre la consideración individualizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto	Estimulación idealizada	- Propuestas del personal - Ambiente adecuado de creatividad - Nuevas ideas	5: Siempre	Bueno [92 - 130]

Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019? ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?	Nacional Materno Perinatal, Lima – 2019. Determinar la relación entre la influencia idealizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.	Nacional Materno Perinatal, Lima – 2019. Existe relación entre la influencia idealizada y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.	Motivación inspiracional	- Desarrollo de línea de carrera - Cumplimiento de metas institucionales - Compensación salarial.		
Variable 2: Competencias laborales						
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019? ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?	Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019. Determinar la relación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.	Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019. Existe relación entre la estimulación intelectual y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.	Capacidad de aprendizaje	- Compromiso. - Esfuerzo individual - Habilidades	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo [77 - 98[Regular [98 - 117[Bueno [117 - 138]
			Capacidad de comunicación y colaboración	- Trabajo en equipo. - Comunicación en base a la interculturalidad. - Relaciones sociales.		
			Capacidad creativa y resolución de problemas	- Adaptación - Estrategias - Toma de decisiones		

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019?	Determinar la relación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.	Existe relación entre la motivación inspiracional y las competencias laborales de las auxiliares técnicas del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima - 2019.	Conocimiento tecnológico.	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso - Dominio de maquina - Análisis de información 		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
Tipo: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo.	Población: 46 auxiliares técnicas Muestra: No se considera una muestra	Variable 1: Liderazgo transformacional. Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario de liderazgo transformacional. Variable 2: Competencias laborales. Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario de competencias laborales.		Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas Gráficos estadísticos. Estadísticos inferenciales R de Pearson.		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento sobre liderazgo transformacional

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Consideración individualizada						
1	Le es fácil solicitar cambio de turno formalmente por temas personales.	1	2	3	4	5
2	Tiene algún reconocimiento directo por parte del director.	1	2	3	4	5
3	El director brinda orientación de su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
4	El director está al tanto de que no haya preferencias.	1	2	3	4	5
5	El director interviene en algunos procesos operativos.	1	2	3	4	5
6	El director da conversaciones que no sean de trabajo.	1	2	3	4	5
7	El director habla directamente con los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Tienes una comunicación fluida con el director.	1	2	3	4	5
Influencia idealizada						
9	El director respeta y cumple las normas.	1	2	3	4	5
10	El director defiende al personal de su equipo ante injusticias o malos entendidos.	1	2	3	4	5
11	El director reparte los beneficios en función de las aportaciones de cada persona	1	2	3	4	5
12	El director genera respeto	1	2	3	4	5
13	El director genera jerarquía	1	2	3	4	5
14	El director genera confianza.	1	2	3	4	5
15	El director ha tenido problema con el personal	1	2	3	4	5
16	El director promueve el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Estimulación intelectual						
17	Se puede comunicar fácilmente con el director	1	2	3	4	5

18	El director le pregunta propuestas para mejorar su forma de trabajo	1	2	3	4	5
19	Es fácil entablar una conversación con el director.	1	2	3	4	5
20	El director organiza adecuadamente el instituto.	1	2	3	4	5
21	Tiene instalaciones adecuadas para mejorar su trabajo.	1	2	3	4	5
22	El director le orienta en las labores que realiza.	1	2	3	4	5
23	El director le consulta antes de tomar una decisión en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
24	El director es innovador con sus decisiones.	1	2	3	4	5
25	El director ha implementado ideas o sugerencias suyas.	1	2	3	4	5
Motivación inspiracional						
26	El director es flexible con el personal que estudia.	1	2	3	4	5
27	Te brindan beneficios por concluir estudios superiores.	1	2	3	4	5
28	Invierten en los trabajadores, para que se superen.	1	2	3	4	5
29	El director impulsa la visión de la institución.	1	2	3	4	5
30	El director impulsa la misión de la institución.	1	2	3	4	5
31	El director está al tanto del cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
32	Proponen escala de sueldo.	1	2	3	4	5
33	Existe pago por las horas extras.	1	2	3	4	5
34	Brindan días de recreación pagados.	1	2	3	4	5

Instrumento sobre competencias laborales

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes las competencias laborales. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Capacidad de aprendizaje						
1	Usted es perseverante.	1	2	3	4	5
2	Asume responsabilidades voluntariamente	1	2	3	4	5
3	Se esfuerza para desempeñar con interés su trabajo.	1	2	3	4	5
4	Participa en capacitaciones que den a nivel nacional.	1	2	3	4	5
5	Tienes el deseo de aprender otras funciones, que no sean los roles de tu puesto.	1	2	3	4	5
6	Capta rápido algo nuevo que le enseñen.	1	2	3	4	5
7	Soy capaz de ser auténtico en todos mis actos.	1	2	3	4	5
8	Se puede desarrollar de igual manera en diferentes puestos.	1	2	3	4	5
Capacidad de comunicación y colaboración						
9	Se integra fácilmente al equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Las condiciones del hospital le permiten realizar un buen trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
11	Está predispuesto a escuchar.	1	2	3	4	5
12	Te sientes discriminado(a) en tu centro laboral.	1	2	3	4	5
13	Promueven lazos de confianza y solidaridad.	1	2	3	4	5
14	Comparte información útil con sus compañeras.	1	2	3	4	5
Capacidad creativa y resolución de problemas						
15	Te preocupas cuando existen cambio de leyes en el sector salud.	1	2	3	4	5
16	Eres tolerante con las practicantes que llegan.	1	2	3	4	5
17	El ambiente del hospital te permite adaptarte a nuevas situaciones.	1	2	3	4	5
18	Las estrategias usadas son analizadas a detalle para un	1	2	3	4	5

	resultado positivo.					
19	Usan una estrategia adecuada para dar una buena propuesta de valor.	1	2	3	4	5
20	Trabajan en conjunto para crear estrategias.	1	2	3	4	5
21	Direcciona sus acciones para cumplir con sus objetivos.	1	2	3	4	5
22	Puede tomar el mando ante la falta de un jefe.	1	2	3	4	5
23	Tienes la libertad para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
Conocimiento tecnológico						
24	Has participado de capacitaciones virtuales.	1	2	3	4	5
25	Has llevado algún curso relevante a la tecnología.	1	2	3	4	5
26	En la selección de personal le pidieron como requisito conocimiento tecnológico.	1	2	3	4	5
27	Puede darle mantenimiento a una mesa electrohidráulica.	1	2	3	4	5
28	Sabe usar los servidores informáticos que hay en el INMP.	1	2	3	4	5
29	Domina todas las funciones de la incubadora.	1	2	3	4	5
30	La comunicación entre compañeras es rápida y efectiva	1	2	3	4	5
31	La comunicación con los jefes es rápida y efectiva	1	2	3	4	5

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: HAY SUFICIENCIA

DNI: 17859491

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: COMPETENCIAS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 20140

DNI: 17859491

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: COMPETENCIAS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Mario Chua Alex

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: COMPETENCIAS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

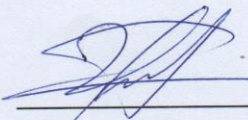
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Mario Chua Alex

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de coincidencias

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENFERMERAS TÉCNICAS DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL, LIMA - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	15%	0%	18%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe	4%
4	Submitted to Universidad Autonoma del Peru	3%

10:16 p.m. 04/12/2019

Anexo 5. Documento de consentimiento informado

NOTARIA CLARKE DE LA PUENTE
Av. Cesar Vallejo St. 3, Gr.13, Mz. P, Lt 3
VILLA EL SALVADOR
TELF: 288-0808 TELEFAX 287-9111

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Jean Franco Solano Sanchez con documento de identidad N° 47850844, estudiante de Administración de empresas del Departamento de Lima de la Provincia de Lima del distrito de Villa el Salvador.

Declaro bajo juramento que:

- Los datos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron objetivamente aplicados en el Instituto Nacional Materno Perinatal, con dirección Jr. Santa Rosa Nro 941 – Cercado de Lima, Perú mediante el instrumento de recolección de datos.

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARIA

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Lima , a los 05 días del mes de diciembre del año 2019.

SE LEGALIZA(N) LA(S)
FIRMA(S) MAS NO EL
CONTENIDO



Firma

DNI:47850844

CERTIFICACION A LA VUELTA

NOTARIA CLARKE DE LA PUENTE
AV. Cesar Vallejo 21, Cx. 17, Mc. P. 11 3
VILLA EL SALVADOR
TELF. 288-0002 TELEFAX 287-8171

DECLARACION JURADA

CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE
CORRESPONDE A: Don: Jean Franco
Solano Sanchez

IDENTIFICADO(A) CON DNI: 47850844
LIMA, 04 DIC. 2019



[Handwritten signature]

WARD CLARKE DE LA PUENTE
NOTARIO DE LIMA



NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE
CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO
ART. 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1049

COPIA
AUTENTICADA
2019

SE LEGALIZA(N) LA(S)
FIRMA(S) MAS NO EL
CONTENIDO



[Handwritten signature]

Firma

DNI: 47850844

CERTIFICACION A LA VUELTA



Lima, 05 de diciembre del 2019

Celular: 948568209

Señores:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente. -

De mi consideración:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a Sr. Jean Franco Solano Sanchez, identificado con DNI N° 47850844 y al Sr. Cristhian Jansel Cabellos Anampa, identificado con DNI N° 77337578, a realizar la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación de la tesis "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENFERMERAS TÉCNICAS DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL, LIMA – 2019"

Estas actividades fueron realizadas en Jr. Santa Rosa Nro 941 – Cercado de Lima.

Atentamente,


Lic. Esp. Julia Sánchez
Enfermera Especialista en Neonatología
Del Instituto Materno Perinatal
C.E.P. 20589

FIRMA

NOTARIA CLARKE DE LA PUENTE
Av. Cesar Vallejo 213, Of. 13, Ms. P. 11, 3

CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE

CORRESPONDE A: Cristhian Jansel

Cabellas Anampa

IDENTIFICADO(A) CON D.N.I.: 77337578

LIMA: 05 DIC 2019



EDWARD CLARKE DE LA PUENTE
NOTARIO DE LIMA



COATIZACION DE OTRO DOCUMENTO
ABRIL 2012: 45
DCCME 0101330000

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE
EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO
ART. 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 1017

Firma

DNI: 77337578

SE LEGALIZA(N) LA(S)
FIRMA(S) MAS NO EL
CONTENIDO

CERTIFICACION A LA VUELTA

Anexo 6. Base de datos

BASE DE DATOS EXCEL - Excel Inic. ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

O32 *fx* 3

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	1	3	3	3	3
4	1	3	3	4	1	4	1	4	3	3	3	5	3	5
5	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3
6	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	5	4	2	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3
8	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3
9	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	4
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4
11	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
12	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
14	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	3
15	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
16	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3
17	2	2	3	3	3	3	1	2	4	3	4	4	4	3
18	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	5	5	3	3
19	1	1	1	2	1	2	2	4	3	3	4	4	4	3
20	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	5	4	3
21	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	5	3	5	4
22	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	3	5
23	1	1	1	3	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3
24	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
26	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3
27	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3
28	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	2	5	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3
31	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5
32	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Hoja1

85%

BASE DE DATOS EXCEL - Excel Inic. ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

AW1

	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	1
4	5	3	3	1	1	2	3	1	1	3	4	3	3	1
5	3	3	4	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2
6	1	1	5	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1
7	3	1	1	1	1	4	3	3	2	1	1	2	2	2
8	3	4	3	3	3	4	2	3	1	1	4	3	3	3
9	4	2	3	1	1	2	3	3	1	2	1	5	5	4
10	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
11	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
12	1	2	5	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
13	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	3	3	3	1	1	3	4	1	1	3	2	3	3	2
15	2	1	5	1	1	2	3	2	1	1	1	3	3	4
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
18	3	2	5	1	5	5	3	1	1	2	2	1	1	1
19	3	4	2	1	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2
20	3	3	3	2	2	4	3	3	1	1	1	2	2	1
21	4	3	5	2	4	3	2	1	2	1	1	2	1	1
22	5	3	4	1	3	4	4	1	1	3	3	2	1	2
23	3	3	2	1	1	3	3	1	1	4	1	3	3	4
24	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
25	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
26	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3
27	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
28	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
29	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3
31	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
32	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3
33	3	3	2	1	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2

Hoja1

BASE DE DATOS EXCEL - Excel Inic. ses.

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

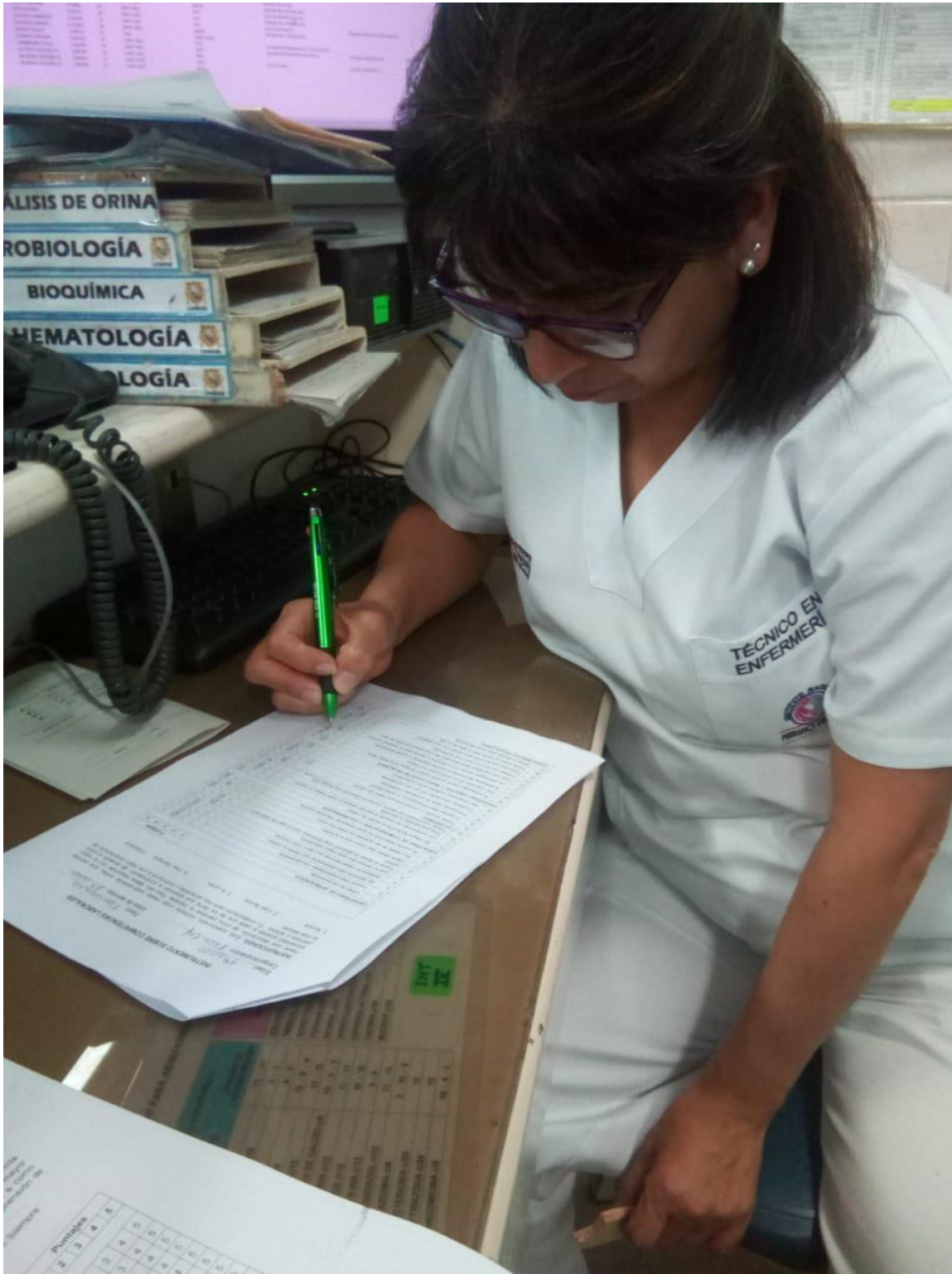
AO1

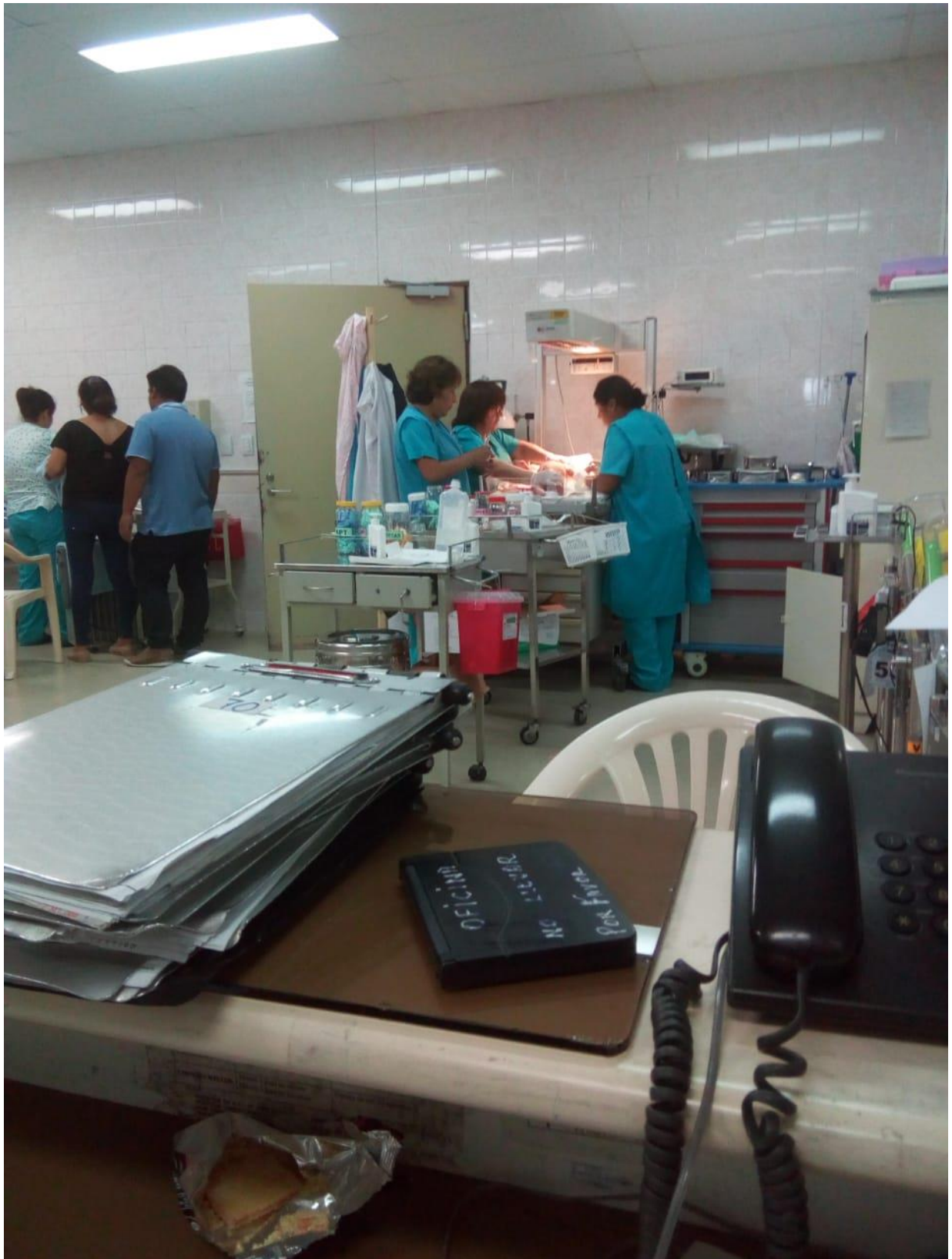
	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB
1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
2	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	1	1	5	1
3	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	3	1	1	3
4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3
6	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3
7	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3
10	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3
12	5	3	4	2	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4
13	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	1	3	3	2
14	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3
15	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	2	3	3	2
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
19	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3
20	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
21	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3
22	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4
23	5	5	4	2	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3
24	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3
25	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3
26	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
27	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3
28	4	2	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3
29	5	4	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
30	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2
31	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	4	4	3	4
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3

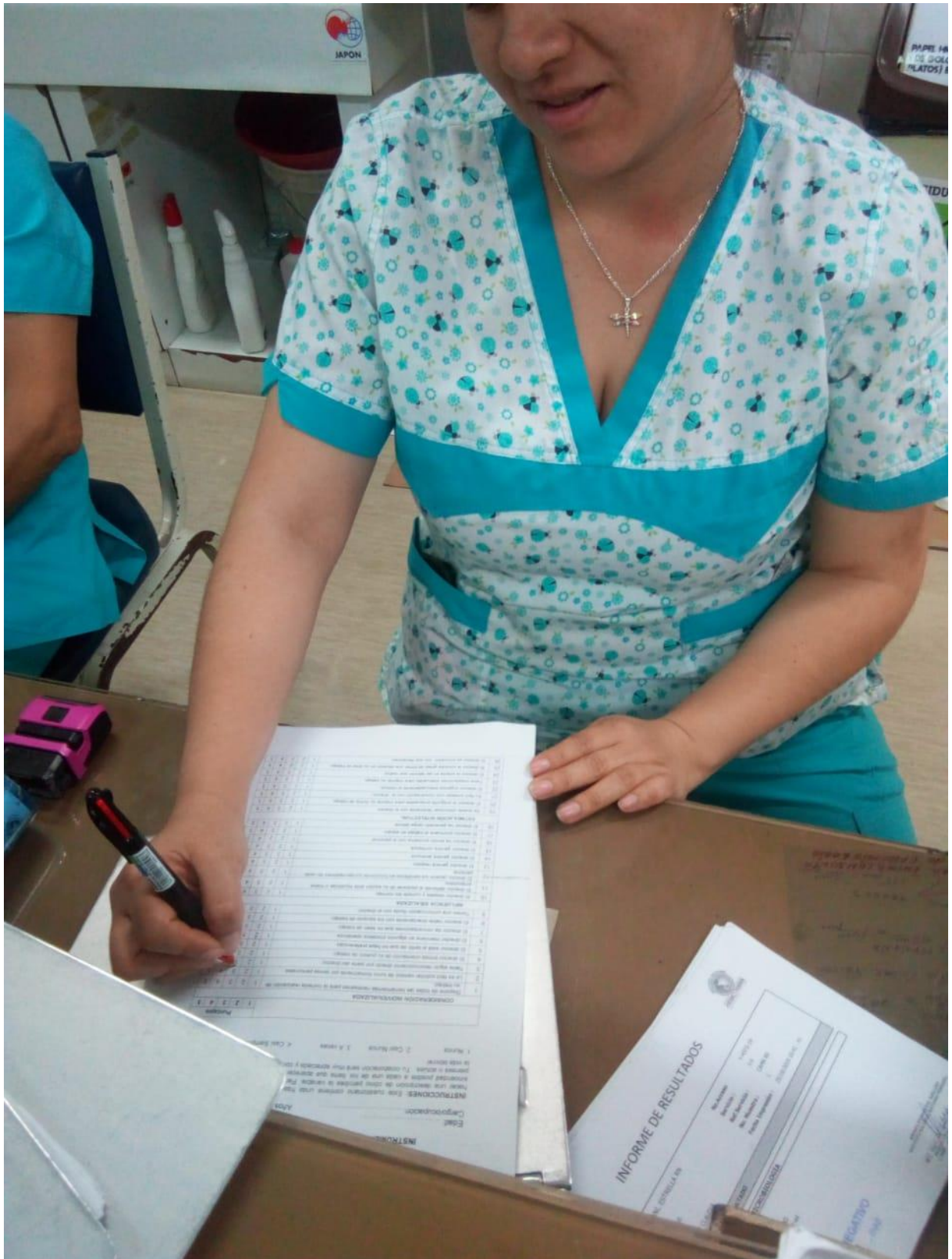
Hoja1

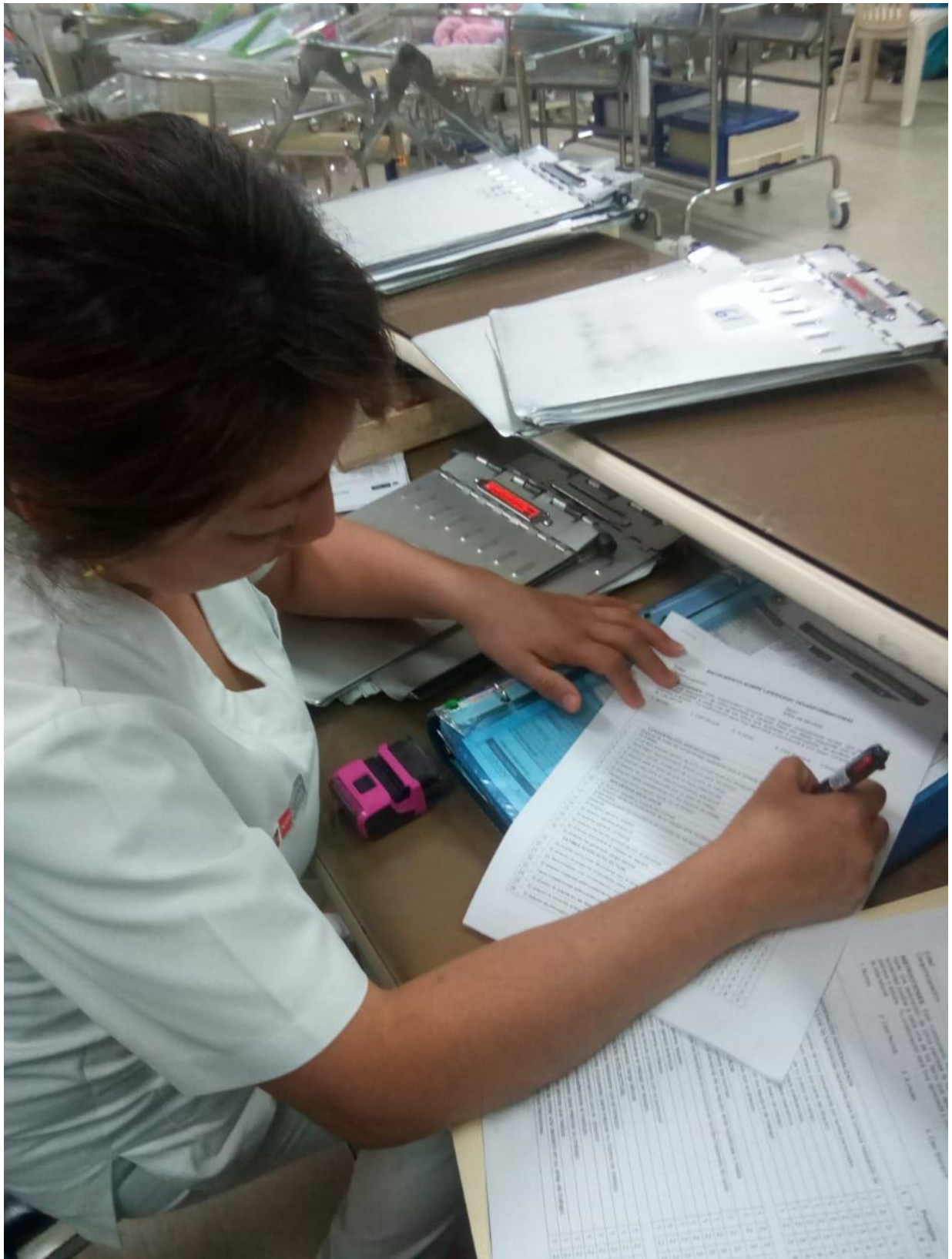
	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM
1	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3
2	1	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	5	2	1
3	1	1	3	3	5	4	2	1	1	1	3	1	5	4
4	5	4	4	5	4	5	1	1	1	2	1	2	3	4
5	3	4	3	3	4	2	2	2	1	2	2	4	3	2
6	5	5	3	4	5	5	3	4	4	1	5	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
8	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4
9	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	4	4	4	3
10	4	3	3	4	4	4	2	3	2	1	1	5	5	3
11	5	4	3	4	5	5	1	2	2	1	2	4	3	2
12	3	3	4	4	2	3	1	1	1	1	2	3	5	3
13	3	3	2	1	2	1	3	5	3	1	3	3	4	4
14	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3
15	3	3	2	4	4	3	3	2	4	1	5	2	5	4
16	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4
17	4	4	5	5	2	5	3	2	3	3	4	3	4	4
18	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5
19	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4
20	4	4	3	4	3	4	2	2	1	1	2	4	3	3
21	3	4	3	3	5	5	2	2	1	1	1	1	5	5
22	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4
23	4	4	3	4	4	3	3	5	3	1	3	3	4	4
24	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4
25	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3
26	3	4	3	5	5	4	3	3	4	2	3	5	4	4
27	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3
28	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2
29	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	3
30	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
31	4	3	4	5	3	5	2	3	3	3	2	4	4	3
32	4	4	3	3	3	4	2	3	2	1	3	4	3	3

Anexo 7. Evidencias de aplicaciones de los instrumentos









INSTRUMENTO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

Escuela: UNIVERSIDAD
 Año de creación: 2015

Ciudad: TRUJILLO
 Dpto.: TRUJILLO

INSTRUCCIONES: Este instrumento consiste en varias afirmaciones sobre una persona para una descripción de cómo perciben la persona. Para cada afirmación, marque con una X en la casilla que mejor describe a la persona o persona a evaluar. Tu colaboración será muy importante y agradeceré a que seas transparente en la vida laboral.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

Puntaje	Puntajes				
	1	2	3	4	5
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN Y COLABORACIÓN					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
CAPACIDAD CREATIVA Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
CONOCIMIENTO TECNOLÓGICO					