

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores del
Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Diego Miguel FARFAN TORRES

Bach. Katerine Pamela ROMERO CHOQUE

Asesor:

Mg. Luz del Carmen MUÑOZ CORNEJO

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores
del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 040-2023-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Diego Miguel FARFAN TORRES - Katerine Pamela ROMERO CHOQUE

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022”

Asesor:

Mag. Luz Del Carmen MUÑOZ CORNEJO

Índice de Similitud: **19%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 18 de Diciembre de 2023.

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)



Firmado digitalmente por:
ACARDENAS SINCHE Jose
Antonio FAU 20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/12/2023 07:08:22-0500

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, fuente inagotable de inspiración y guía en cada paso de nuestro camino académico. A nuestros queridos padres, por su amor incondicional y apoyo inquebrantable los cuales fueron nuestro motor para alcanzar este logro. A nuestras hermanas, su aliento constante y cariño han sido nuestra luz en los momentos de esfuerzo. Este logro es un testimonio de la importancia de la fe, el amor y la persistencia.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

"En el camino de la educación, nos encontramos con personas cuyo impacto va más allá de lo académico, y nuestra querida asesora que ha sido una de esas influencias transformadoras. Expresar nuestra gratitud hacia ella es una tarea que rebasa las palabras, ya que su presencia ha sido como un faro de luz, iluminando nuestro sendero en momentos de incertidumbre y desafío. Y al hablar de nuestro viaje académico, no podemos pasar por alto a los docentes de nuestra carrera. Su pasión por la enseñanza y dedicación hacia nosotros han dejado una impresión duradera en nuestras vidas. Cada lección, cada interacción en el aula, ha sido un recordatorio de la importancia de la educación y la búsqueda constante del conocimiento. Han sido más que maestros; han sido inspiraciones vivientes que han modelado nuestro camino.

A todos ustedes, les debemos nuestro crecimiento personal y académico. Este logro es también un testimonio de su influencia positiva en nuestra vida. Gracias por inspirarnos, por forjar nuestros cimientos educativos, por dedicar su tiempo y energía en ayudarnos a alcanzar nuestras metas. Su legado perdurará en nuestra trayectoria y en cada logro que alcancemos. Con respeto y gratitud, les dedicamos nuestras más sinceras palabras de agradecimiento."

RESUMEN

Nuestra investigación tuvo como objetivo general: “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022”.

Es de tipo básico, Para ello se empleó el nivel de investigación descriptivo correlacional. De diseño no experimental con corte transversal, la muestra fue de 28 personas y se empleó un cuestionario con 16 preguntas en la Escala de Likert.

Los resultados nos manifiestan que existe una correlación directa y significativa entre nuestras variables estudiadas el mismo que es del orden ($r = ,902$), la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Palabras clave: liderazgo transformacional, disciplina laboral, hospital regional.

ABSTRACT

Our research had the general objective: "To determine the relationship between transformational leadership and labor discipline in the workers of the Daniel Alcides Carrión Pasco Regional Hospital -2022".

It is of a basic type. For this, the correlational descriptive level of research was used. Non-experimental design with cross section, the sample was 28 people and a questionnaire with 16 questions on the Likert Scale was used.

The results show us that there is a direct and significant correlation between our studied variables, which is of the order ($r = .902$), which is interpreted as a very high positive correlation.

With which our proposed hypothesis is demonstrated: There is a direct and significant relationship between transformational leadership and labor discipline in the workers of the Daniel Alcides Carrión Pasco Regional Hospital -2022.

Keywords: transformational leadership, labor discipline, regional hospital.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional, el liderazgo y la disciplina laboral desempeñan un papel primordial en el funcionamiento y desempeño de los colaboradores. El liderazgo transformacional ha nacido como un enfoque esencial para inspirar y motivar a los trabajadores, promoviendo el cambio positivo y el crecimiento tanto a nivel individual como colectivo. Al mismo tiempo, la disciplina laboral asegura el cumplimiento de las normas, reglamentos y estándares organizativos, contribuyendo a la eficiencia y efectividad en la consecución de los objetivos predeterminados.

En este contexto, la presente tesis se centra en explorar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en el entorno específico del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión en Pasco durante el año 2022. Este hospital, como una institución crucial en la prestación de servicios de salud en la región, depende en gran medida del compromiso y la eficiencia de su personal para garantizar una atención médica de calidad a la comunidad.

La misma que busca arrojar luz sobre la interacción entre dos variables clave en el entorno hospitalario: el liderazgo transformacional ejercido por los líderes en la institución y la disciplina laboral observada en los trabajadores. Esta investigación se propone examinar cómo el liderazgo transformacional influye en la disciplina laboral de los empleados del hospital, considerando la relación directa y significativa entre ambas variables.

Dentro de este contexto, presentamos la tesis intitulada “Liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022”, la misma que se desarrolló cumpliendo el “Reglamento general de Grados y Títulos de la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”, para ello se tiene en consideración la estructura para desarrollar la tesis:

En el capítulo I, de desarrollo el problema de investigación; en el capítulo II se consideró el marco teórico; en el capítulo III se desplegó la metodología y técnicas de

investigación; y en el capítulo IV se presenta los resultados y discusión. Para finalmente presentar las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Culminamos nuestra investigación, expresando nuestro profundo agradecimiento a todos los implicados en este estudio.

Los autores.

ÍNDICE

DEDICATORIAii

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitación de la investigación	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes del estudio.....	7
3.2. Bases teóricas – científicas.....	10
3.3. Definición de términos básicos	23
3.4. Formulación de hipótesis	25
2.4.1. <i>Hipótesis general</i>	25
2.4.2. Hipótesis específicas	25
3.5. Identificación de variables.....	25
3.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	26

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	27
3.2. Nivel de Investigación	27
3.3. Métodos de la investigación.....	27
3.4. Diseño de la investigación	27
3.5. Población y muestra	28
3.4.1. Población.....	28
3.4.2. Unidad de análisis.....	28
3.4.3. Muestra de la investigación.....	28
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5.1 Técnicas de Recolección de Datos	28
3.5.2. Instrumentos	29
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	29
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Tratamiento estadístico.....	30
3.10. Orientación ética.....	30

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	31
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	32
4.3. Prueba de Hipótesis.....	50
4.4. Discusión de resultados.....	58

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Estadísticas de Fiabilidad.....	29
Tabla N° 2: Niveles de percepción de la variable liderazgo transformacional.....	32
Tabla N° 3: El líder prioriza las necesidades del equipo.....	33
Tabla N° 4: El líder considera a cada individuo de la organización	35
Tabla N° 5: El líder propone alternativas para solucionar problemas	35
Tabla N° 6: El líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo.....	37
Tabla N° 7: El líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales	38
Tabla N° 8: El líder motiva e inspira confianza	39
Tabla N° 9: El líder expresa valores y principios a los colaboradores.....	40
Tabla N° 10: La organización cree en la gestión del líder.....	41
Tabla N° 11: Considera que el desempeño laboral depende del líder transformacional	42
Tabla N° 12: Considera necesaria una capacitación sobre Liderazgo transformacional	43
Tabla N° 13: Niveles de percepción de la variable Disciplina laboral	44
Tabla N° 14: La entidad cumple los procedimientos establecidos mediante leyes, directivas, manuales	45
Tabla N° 15: Usted conoce y aplica el reglamento de la entidad.....	46
Tabla N° 16: Cuando usted comete una falta le envían un memorando o llamada de advertencia.	47
Tabla N° 17: Usted alguna vez ha sido sancionado o suspendido	48
Tabla N° 18: Está conforme con el trabajo que desempeña.....	49
Tabla N° 19: En la institución, existe normativas que regulan la conducta del funcionario y servidor público.....	50
Tabla N° 20: Correlación entre liderazgo transformacional y disciplina laboral.....	52
Tabla N° 21: Correlación entre consideración individualizada y disciplina laboral	53
Tabla N° 22: Correlación entre estimulación intelectual y disciplina laboral	54
Tabla N° 23: Correlación entre motivación inspiracional y disciplina laboral	55
Tabla N° 24: Correlación entre Influencia idealizada y disciplina laboral	57

Tabla N° 25: Correlación entre tolerancia psicológica y disciplina laboral58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Niveles de percepción de la variable liderazgo transformacional.....	33
Figura N° 2: El líder prioriza las necesidades del equipo.....	34
Figura N° 3: El líder considera a cada individuo de la organización	35
Figura N° 4: El líder propone alternativas para solucionar problemas	36
Figura N° 5: El líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo.....	37
Figura N° 6: El líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales ...	38
Figura N° 7: El líder motiva e inspira confianza.....	39
Figura N° 8: El líder expresa valores y principios a los colaboradores	40
Figura N° 9: La organización cree en la gestión del líder	41
Figura N° 10: Considera que el desempeño laboral depende del líder transformacional	42
Figura N° 11: Considera necesaria una capacitación sobre Liderazgo transformacional	43
Figura N° 12: Niveles de percepción de la variable Disciplina laboral	44
Figura N° 13: La entidad cumple los procedimientos establecidos mediante leyes, directivas, manuales	45
Figura N° 14: Usted conoce y aplica el reglamento de la entidad.....	46
Figura N° 15: Cuando usted comete una falta le envían un memorando o llamada de advertencia.	47
Figura N° 16: Usted alguna vez ha sido sancionado o suspendido	48
Figura N° 17: Está conforme con el trabajo que desempeña	49
Figura N° 18: En la institución, existe normativas que regulan la conducta del funcionario y servidor público.....	50

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y planteamiento del problema

Tiene más de 50 años el Hospital Regional “Daniel Alcides Carrión” de Pasco, ubicado en la nueva ciudad de San Juan Pampa, del Distrito de Yanacancha; Provincia y Región de Pasco; fue el presidente de la Republica General Juan Velazco Alvarado bajo el “D.L. N° 18863”, que promulga, que desde el 25 de mayo de 1971 funcione el nosocomio en mención, todo ello sucedió a causa de la remodelación de la ciudad de Cerro de Pasco, por motivos de avance de la actividad minera.

En 1979 según el “D.S. N° 006-79-SA”, el Ministerio de Salud se hace cargo del nuevo Local del Centro Médico “Daniel Alcides Carrión”; completamente equipado e inventariado, cedido por la sociedad de Beneficencia Pública de Cerro de Pasco.

Desde aquel tiempo el nosocomio sirvió como un gran apoyo a la ciudadanía pasqueña, por hasta nuestros días, sin embargo, desde el 2019 a partir del 26 de noviembre, ingreso a funcionar el Hospital Daniel Alcides Carrión, con su nueva infraestructura, la misma que cuenta con “5 pisos, 18 camas de observación y procedimientos médicos, 4 salas de operaciones, 39 consultorios de especialidades, 1 sala de parto, 120 camas de hospitalización,

12 camas en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), 19 cunas UCI neonatal, además de equipos de tomografía, mamografía, 4 laboratorios y otros de alta especialización” La población pasqueña aguardo un hospital con especialidades disponibles, médicos, personal administrativo y técnico profesional que atiendan diariamente en sus consultorios, los cuales atienden con la comodidad y equipos de última generación para examinar las patologías que se muestran.

Sin embargo, en el mes de mayo del 2022, a través de la Defensoría del Pueblo hicieron de conocimiento público sobre “dos casos de denuncias sobre los profesionales de salud que fueron sorprendidos en reuniones sociales, al interno del nosocomio, como en locales nocturnos de la ciudad, mientras estaban en el horario de trabajo y de turno para mayor gravedad”.

Según la Defensoría del Pueblo. (5 de mayo del 2022).

En el primer caso, diversos medios de comunicación locales reportaron que un grupo de 4 profesionales de la salud fueron captados el último 22 de abril mientras consumían bebidas alcohólicas en una discoteca del distrito de Yanacancha. El hecho habría ocurrido mientras el personal se encontraba en pleno horario de guardia nocturna. A ello, debe agregarse que en las últimas horas se han difundido imágenes que dan cuenta de otro grupo de profesionales que habrían sido sorprendidos el pasado 13 de marzo, al parecer mientras bebían alcohol en una de las habitaciones de la residencia médica del nosocomio. Por lo que, la Defensora del Pueblo en Pasco solicitó a las autoridades directrices del Hospital Regional Daniel Alcides sobre las acciones administrativas y disciplinarias adoptadas en defensa del derecho a la salud, para los dos casos.

Después de haber realizado las consultas y no tenido respuestas sobre las sanciones que deberían adoptarse, nace como idea la investigación que

contiene las dos variables de estudio como son el “liderazgo transformacional y la disciplina laboral”.

En vista que se pudo apreciar que no existe el principio de autoridad en la institución y genera indisciplina que afecta en la atención de los usuarios en el nosocomio. También podemos mencionar que no existe un liderazgo que ayude al personal administrativo y asistencial del nosocomio para respetar sus directivas internas y tener un mejor rendimiento de labores en la institución.

Por ello decidimos realizar esta investigación y planteamos el problema y objetivo respetivo.

1.2. Delimitación de la investigación

Consideramos que toda investigación y situación problemática tiene delimitaciones las que mostramos en estas líneas:

a) Delimitación espacial

Esta investigación se desarrolla en la provincia y departamento de Pasco, en el Distrito de Yanacancha.

b) Delimitación temporal

La investigación estará determinada entre los meses de junio a noviembre del 2022.

c) Delimitación social

La delimitación social estará conformada por todos los funcionarios del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión y también servirá como modelo para otros nosocomios de la región y del país.

d) Delimitación Conceptual. Acerca de las variables son:

Liderazgo transformacional:

Según Bass & Avolio (1994) plantean que el mismo comprende “un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares

y centrándose en el interés colectivo”.

Disciplina Laboral:

La gestión de la disciplina laboral tiene como objetivo principal el cumplimiento de las obligaciones y deberes por parte del personal. Alache P. (16 Agosto 2017).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?.

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?.
- b) ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?
- d) ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?
- e) ¿Cuál es la relación entre la tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Encontrar la relación entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
- b) Demostrar la relación entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
- c) Demostrar la relación entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
- d) Demostrar la relación entre la influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
- e) Demostrar la relación entre tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

1.5. Justificación de la investigación

En esta investigación consideramos que es importante porque se necesita conocer y determinar los factores de la disciplina laboral y estos como se relacionan con el liderazgo transformacional en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022. Consideramos para la línea directriz del nosocomio en mención es importante obtener un estudio, en vista a los hechos acontecidos en la descripción del problema, porque genera un impacto negativo de la institución hacia la sociedad, porque existe quejas de los

usuarios que en el horario nocturno existe espera en demasía, para ubicar al personal que brinda la atención a los usuarios, es más al conocer que existen trabajadores que en horarios de labores se encuentran en estado de ebriedad, pues genera mayor disconformidad con los usuarios en vista que se corre el peligro de escenarios fatales para los ellos y familiares. Esto sucede porque existe ausencia de liderazgo y también la concientización de la disciplina laboral, conocedores de estos hechos, motivamos a realizar la investigación. También se podrá analizar las causas y consecuencias que genera la indisciplina laboral, con el fin de recomendar un programa de capacitación que permita en el plazo adecuado superar dicha problemática.

1.6. Limitación de la investigación

Toda investigación contiene limitaciones, en nuestro caso tenemos poca información de investigaciones a nivel local en el repositorio de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, sin embargo, pudimos encontrar a nivel nacional y también en el orden internacional.

Entre otras limitaciones, tenemos que el tiempo fue un factor que no permitía desarrollar las ideas de investigación porque necesitábamos coordinar con las autoridades respectivas de la institución en estudio. Otro limitante que se tenía era la parte económica ya que se tiene que cubrir los gastos ocasionados con nuestros propios peculios.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Según Batthyány et al. (2011) explican en su libro que, para hacer una investigación es transcendental recoger primero los antecedentes concernientes al tema de investigación, enseguida debemos fortalecer el marco teórico de cada una de las variables, se efectúa esta actividad con la finalidad de fortalecer la investigación y diseñar el proceso de investigación.

Antecedentes Internacionales

De acuerdo a Gómez (2020), en su artículo “Vigilancia, represión y disciplina laboral en la Sociedad Explotadora de Tierra del Fuego (1910-1919)”, Este estudio tuvo como objetivo realizar un análisis más detallado de los actos violentos encaminados hacia los trabajadores durante la década de 1910 en los entornos de la Sociedad Explotadora de Tierra del Fuego, que fue la principal compañía ganadera ovina en el Territorio de Magallanes durante ese período.

Mediante la revisión exhaustiva de diversas fuentes, se diseña la idea de que estas manifestaciones de violencia no fueron casos aislados, sino que representaron un aumento en la intensidad y frecuencia de actos violentos. Estos actos estaban dirigidos a disciplinar a la mano de obra y a mantener el poder del patronato frente a la resistencia ejercida por la clase obrera local.

Además, estas acciones contribuyeron al surgimiento de situaciones conflictivas en la región.

Para Rovira (2020), en su investigación, se planteó como objetivo “Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente a través de una investigación bibliográfica y de campo para el diseño de un plan de capacitación de las mismas características” (p. 4); fue una investigación con un enfoque cuanti-cualitativo, de diseño no experimental, transversal correlacional, de carácter descriptivo se fundamentó en el estudio de caso, el instrumento empleado fue la encuesta, se aplicó una a los docentes y otra a los directivos. La muestra fue de 40 (37 docentes y 3 directivos). En su principal conclusión manifiesta que:

El liderazgo transformacional influye en el desempeño docente (87,8% de los encuestados). En relación con la necesidad de un plan de capacitación en liderazgo transformacional las respuestas del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez encuestado determinaron la necesidad de desarrollo de un plan de capacitación en liderazgo transformacional, dirigido al equipo de trabajo de la institución, en forma unánime (97,3% de los encuestados).
(p. 32)

Noguera y Meza (2017) En su tesis que tuvo como objetivo general “Constatar la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atiende la educación primaria del Colegio Público Las Américas, localizado en el distrito VI de la ciudad de Managua, departamento de Managua durante el segundo semestre del año 2016” (p. 7). El estudio fue una investigación de tipo descriptivo, realizada en el Colegio Público Las Américas de la ciudad de Managua. La información se recopiló con la aplicación de encuestas al personal docente, entrevista a la directora, subdirectora y supervisora, análisis de documentos normativos garantizados por la dirección del centro, los que se

aplicaron a los actores que conforman la comunidad educativa. Para la realización del estudio, se tuvo una muestra que atañen a 17 y al personal administrativo que son 3 miembros para un total de 20 personas. Entre los principales resultados se destacan:

Que en el colegio en estudio se efectúa de manera constante el registro y control de los planes diarios. La disciplina laboral del personal docente es afectada por factores tanto internos como externos. No existe un plan de acompañamiento pedagógico que permita controlar el trabajo docente. No existen documentos normativos fundamentales para guiar el proceso directivo del colegio. La falta de una comunicación fluida entre el personal docente provoca desacuerdos e inconformidades afectando las relaciones interpersonales. Al concluir el estudio, se presenta a la comunidad educativa una propuesta de capacitación sobre relaciones humanas y laborales con el objetivo de fortalecer las relaciones interpersonales entre el personal docente y administrativo del colegio en estudio. (p. 60)

Antecedentes Nacionales

Cornejo (2022) en la investigación “El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020” que tuvo como objetivo principal “Proponer un modelo de liderazgo transformacional que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020”. (p. 39), fue una investigación de tipo descriptiva – proyectiva, de diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 30 colaboradores, se empleo un cuestionario con 20 preguntas para recoger los datos, en su conclusión principal nos manifiesta que:

De acuerdo con los resultados que obtuvieron en el análisis de la investigación se concluye el desempeño de laboral de los trabajadores

de la empresa Konecta sede - Chiclayo presenta ciertas deficiencias por el motivo que todos los trabajadores no están presentando un nivel alto, esto se reflejó en cada dimensión estudiada de la variable, como consecuencia esto afectaría a los objetivos que busca lograr la empresa.
(p. 72)

Francisco (2018), en su investigación cuyo objetivo fue “establecer relación entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo” (p. 13), el enfoque empleado fue cuantitativo, con diseño no experimental de tipo transeccional correlacional, empleo la técnica de encuesta con sus instrumentos para ambas variables, se trabajó con 123 colaboradores seleccionados mediante el muestreo aleatorio, llegando a las conclusiones que: se demostró una relación directa y significativa entre las variables de estudio con un valor de $p=0.000$, siendo la misma significativa.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Liderazgo transformacional

Respecto a la definición de liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006), plantean que el mismo comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.

Según el criterio de los autores mencionados, bajo un liderazgo transformacional, el líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de dirección. En este orden de ideas, dicho liderazgo se enfoca en motivar a las personas a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas. Se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales

representan a su vez, un beneficio para la colectividad. (Bracho y García, 2013, p. 167)

Asimismo, para Velásquez (2006), el liderazgo transformacional “es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores”.

Este último autor citado afirma, que: El liderazgo transformacional se caracteriza por orientar hacia una visión que estimula el comportamiento eficaz de los seguidores, potenciando su capacidad para abrazar los elementos que definen la cultura de la organización y promoviendo la instauración exitosa de transformaciones en la dinámica organizativa.

Por su parte, Lerma (2007), agrega como el liderazgo transformacional presenta “un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía”.

El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo que se centraliza en inspirar y motivar a los seguidores para lograr un cambio significativo y positivo tanto a nivel individual como organizacional. Este estilo de liderazgo va más allá de simplemente administrar tareas y funciones, y se enfoca en promover un cambio profundo en la mentalidad, actitudes y comportamientos de los miembros del equipo

Coincidiendo con lo señalado, Leithwood, et al, (2009) afirman que

El liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización. Por tanto, el mismo tiende a motivar, así como cambiar a

las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones. (p. 78)

Por lo antes descrito, se entiende que el liderazgo transformacional comprende un proceso de dirección, en el cual la transformación del entorno representa un aspecto fundamental, lo cual es posible a través de la acción del líder quien inspira y motiva a sus seguidores; siendo pertinente considerar estas acciones de los líderes en cualquier tipo de organización, por cuanto indistintamente de las actividades llevadas a cabo, es requerido un proceso de dirección focalizado a la transformación, el cual se relaciona con el logro de los objetivos.

De esta manera, el liderazgo transformacional busca estimular y fomentar la participación activa de los seguidores en las transformaciones del entorno interno. Logra esto al sensibilizar a cada individuo, empoderándolos con la misión y la visión de la organización. En consecuencia, se activan con el propósito de lograr estos objetivos en un entorno laboral saludable, demostrando entusiasmo, dedicación, responsabilidad y una alta implicación en el logro de los objetivos organizativos

Dimensiones del liderazgo transformacional

Los factores del liderazgo organizacional, aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional. En cuanto a los factores del liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006), incluyen los siguientes:

a) Consideración Individual: Los referidos autores, aseveran que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte.

Ahora bien, Velásquez (2006), agrega que el líder transformacional “conoce las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, siendo un facilitador, prestando atención personal, trata a cada empleado de manera individual, dirige y aconseja, manteniendo como una meta la consideración individual de cada uno de los trabajadores”.

Por su parte, Lerma (2007) afirma que “el líder presta atención a las necesidades individuales de logro, así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo”.

Leithwood, et al. (2009), manifiestan que. El líder transformador adopta un enfoque centrado en el individuo al interactuar con sus seguidores, con el objetivo de promover el desarrollo y el avance personal de cada uno, respetando sus capacidades únicas. En esta dinámica de atención individual, el líder y el seguidor se perciben como colaboradores en un esfuerzo conjunto. El líder transformacional genera ambientes propicios para el aprendizaje, fomenta un clima de apoyo y refleja una genuina aceptación de las diversidades individuales, al tiempo que promueve una comunicación abierta y fluida en ambas direcciones.

De igual forma, los autores antes mencionados (2009) agregan que El líder transformacional le da importancia a cada uno de sus seguidores, por ende, se vincula con cada uno de ellos, recuerda conversaciones previas, está pendiente del interés individual y lo enfoca de manera integral. El líder actúa con cada seguidor de manera personalizada, le escucha, delega tareas e identifica las necesidades de apoyo adicional; todo ello en un ambiente cómodo, fluido, así como de confianza, de modo que el seguidor no siente que es supervisado.

b) Estimulación Intelectual: Bass y Avolio (2006), indican que el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse, así como a generar soluciones más creativas a los problemas.

Dentro de este marco de referencia, Bass y Riggio (2006), agregan que el líder transformacional estimula intelectualmente a los seguidores, conllevándoles a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación. El líder transformador es intelectual en la medida que contribuye a fomentar los esfuerzos de los seguidores para lograr sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, replantea problemas, enfrenta a situaciones, así como evita la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen.

En el criterio de Leithwood et al. (2009) Este dirigente motiva a sus seguidores a emplear su capacidad intelectual para resolver desafíos, planteando continuamente objetivos para explorar enfoques novedosos en su funcionamiento, y alentando la transición desde conocimientos previos hacia nuevas iniciativas.

c) Motivación/Inspiración. Bass y Avolio (2006), plantean que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes.

En la opinión de Bass y Riggio (2006), el líder transformacional motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación en la idea

centro como organización y como visión de futuro. El líder transformador es inspirador, motiva y estimula a todos los que le rodean. Despierta un espíritu de equipo, denota compromiso con las metas, así como con la visión, la cual es compartida.

Para Velásquez (2006), tiene la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir.

d) Influencia Idealizada: Respecto a ello, Bass y Avolio (2006), sostienen que el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores. Promueve una profunda identificación con sus seguidores y establece altos niveles de conducta moral y ética.

Opinan Bass y Riggio (2006), que el líder transformador es influyente, genera ideales de actuación, es modelo de los seguidores, es respetado, admirado y sobre todo considerado confiable, porque es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética. Este líder evita utilizar el poder para obtener ganancia personal.

Para Leithwood et al. (2009), el líder transformacional

Ejerce su influencia a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en los seguidores, provee las bases para aceptar cambios radicales, así como en la forma en que los individuos y las organizaciones operan, generando influencia sobre el personal.

e) Tolerancia Psicológica. Bass y Avolio (2006), exponen que la tolerancia psicológica refiere al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas. Para fomentar la tolerancia, el líder transformacional utiliza el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana y laboral. También lo emplea para apuntar, así como corregir las equivocaciones, para resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles.

Siguiendo en esta temática, Bass y Riggio (2006), agregan que, coherentemente con el modelo, el líder transformacional debe tener la capacidad de tolerar los errores de los demás, utilizando los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, estimular el sentido del humor para generar ambientes agradables facilitadores del abordaje efectivo de innumerables problemas y conflictos.

Los planteamientos antes mencionados conducen a afirmar la existencia de diversos factores que configuran el liderazgo transformacional, los cuales impulsan la conducta de los líderes hacia los objetivos propuestos. En este sentido, es importante que los líderes expresen la consideración individual hacia los seguidores, a los fines de configurar equipos de trabajo comprometidos.

De igual forma, es necesaria la estimulación intelectual de los colaboradores, a los fines de procurar el mayor provecho posible de las actividades realizadas, así como lograr la motivación e inspiración necesaria para una ejecución adecuada.

De este proceso surge la influencia y la tolerancia necesaria para conducir a los grupos hacia los objetivos propuestos por la empresa.

2.2.2. Disciplina Laboral.

La disciplina en una organización abarca un conjunto de elementos, dispositivos, normativas y recursos que se anticipan como dispuestos de entrar

en acción con el fin de asegurar que el personal cumpla con las normas establecidas, alcance niveles adecuados de desempeño y rendimiento, y mantenga un compromiso mínimo con sus labores.

Naturalmente, la aceleración de estos mecanismos disciplinarios puede dar lugar a conflictos entre los derechos de los trabajadores y los de la empresa, así como entre sus intereses respectivos. Este dilema se presenta en diversas situaciones, como el consumo de sustancias prohibidas, el cumplimiento de normas de seguridad personal, la privacidad de la información en los sistemas informáticos utilizados por los empleados, el uso personal de herramientas y recursos de la empresa, la administración del tiempo laboral y el ausentismo, que en ocasiones puede ser justificado por circunstancias que rozan los límites de la autonomía individual.

Es evidente que surgen choques entre derechos legales y derechos éticos en determinadas ocasiones. De aquí la importancia de considerar el concepto de “contrato psicológico”, el cual se refiere a las expectativas mutuas de las partes involucradas. Resulta relevante destacar que, en algunas instancias, una norma legal o oficial podría entrar en conflicto con un acuerdo tácito entre las partes. Por ejemplo, puede haber una regla establecida en cuanto a los horarios, pero en la práctica, se podría permitir su incumplimiento bajo ciertas condiciones que no están documentadas, pero que todos los miembros de la organización comprenden. De manera similar, es crucial tomar en cuenta la cultura organizativa, la cual es capaz de inculcar valores y actitudes compartidas en un contexto social específico, y puede actuar como un factor para armonizar conflictos y unir intereses, así como perspectivas para evaluar las posturas de todas las partes implicadas.

En cualquier caso, además de ejercer control sobre los colaboradores, la disciplina busca consolidar la máxima previsibilidad en los comportamientos individuales. Se parte, inicialmente, del reconocimiento de que tanto el

empresario como los directivos tienen el derecho de dirigir y prescribir las labores de los empleados basándose en una jerarquía generalmente aceptada. De esta prerrogativa también se deriva el derecho a aplicar medidas correctivas cuando se considera necesario.

No obstante, lo que podría parecer, el ejercicio de la disciplina no es una actividad meramente automática, sino que implica componentes ideológicos que influyen en cómo se conciben las funciones de las personas dentro de la organización. Esto implica aceptar supuestos acerca de la noción de individuo y trabajador, una visión sobre las relaciones interpersonales en contextos estructurados, y finalmente, un modelo organizativo hacia el cual se busca avanzar.

La manera más efectiva de ejercer la disciplina es a través de la autodisciplina, que se refleja en el cumplimiento de normativas y expectativas sin necesidad de recurrir a amenazas o consecuencias desfavorables para corregir incumplimientos. Por lo tanto, es preferible que el cumplimiento de las normas de seguridad personal sea producto de una convicción arraigada en lugar del temor a posibles sanciones.

En consecuencia, la organización debería invertir en procesos de socialización del personal y en el desarrollo de valores culturales adecuados para minimizar la dependencia de sistemas de amenaza o castigo en respuesta a la indisciplina.

La influencia de las prácticas disciplinarias es un factor crucial en las relaciones entre la empresa y los trabajadores. El ejercicio de la disciplina refleja a las personas su verdadero valor para la dirección, independientemente de las afirmaciones retóricas sobre los recursos humanos. Cuando existe un conflicto entre lo expresado y lo que se percibe en la práctica, prevalece la interpretación de los hechos por encima de las declaraciones. Esto implica que la disciplina y los criterios para su implementación deben integrarse plenamente en las

estrategias de gestión de recursos humanos de la empresa, evitando que se mantengan como una medida aislada y excepcional.

Las causas más habituales de indisciplina en la empresa

Cuando nos referimos a comportamientos individuales en contextos organizacionales, las causas de esas conductas tienden a ser siempre multifactoriales y por tanto laboriosamente aislables. De hecho, suele ser fácil asemejar el hecho que ha producido cierta conducta, pero cuando se plantea porqué ese mismo hecho no ha lícitado la misma respuesta en otros colaboradores podemos tomar consciencia de la complejidad. Y esto no ocurre sólo porque las características individuales sean las más concluyentes sino también porque los estilos de dirección a que están sometidos los individuos, y las condiciones concretas en las que se desarrolla su trabajo son supuestamente idénticas pero diferentes en realidad.

En todo caso conseguimos identificar los factores más frecuentes que ayudan a generar problemas de indisciplina en la empresa.

a) Contradicciones entre los sistemas de incentivos o de reconocimiento profesional y las normas de producción o de seguridad.

Este dilema es común en ambientes organizacionales, aunque por lo general, los líderes rara vez se ocuparon de él. La mecánica subyacente es simple: las personas tienden a dar prioridad a los criterios que creen que otros usarán para evaluarlas. Por ejemplo, si alguien cree que será evaluado principalmente según sus logros laborales, estaría dispuesto en la práctica a sacrificar ciertas normas de producción o seguridad para asegurarse de obtener un desempeño destacado que sea visible para sus superiores.

b) Falta de cumplimiento de las normas por parte de los superiores jerárquicos.

Los superiores constituyen un referente normativo en las organizaciones jerárquicas. Si mi jefe no cumple es porque no es muy importante y en todo caso serán benevolentes al evaluar mi indisciplina.

c) Un sistema de normas demasiado rígido.

Regularmente las organizaciones se confieren de más reglas y normas de las que consiguen vigilar y sancionar. Al disponer de más normas los dirigentes piensan que obtienen mayor control, pero lo que se obtiene es precisamente disponer de mayores oportunidades de que surjan fallos disciplinarios.

Un antiguo principio de la gestión de la disciplina propone de la conveniencia de “el mínimo de normas, todas identificables, y que cuando se sanciona su incumplimiento todos lo consideran equitativo”

d) Insuficiencia de explicación de las normas existentes.

El colaborador dificultosamente se identificará y asumirá una norma cuyo sentido no perciba.

e) Cambios demasiado rápidos en las normas.

Toda norma, para ser admitida necesita un proceso de penetración y de asimilación. Si este juicio no se respeta la norma surgirá como arbitraria.

f) Incumplimiento de compromisos adquiridos.

El incumplimiento de normas surge en este punto como una manera de afirmación personal y de pequeños aislamientos ante comportamientos directivos que se consideran indebidos.

g) Amenazar sin cumplir la amenaza

Uno de los factores que resguardan las normas son las derivaciones de su incumplimiento. Si esas consecuencias no se producen incluso cuando han sido explícitamente anunciadas, la norma se debilita.

h) Percepción de falta de equidad en el tratamiento del personal.

Los colaboradores sienten que, si no se igualan en la búsqueda de las oportunidades que la empresa puede brindar, esto les permite considerar el no cumplimiento como una forma de equilibrar su autoimagen

i) Falta de autoridad de los supervisores.

Las normas se fijan explícitamente poro las conservan los supervisores. Si estos no tienen credibilidad en sus discernimientos no se admitirán sus esfuerzos por imponer las normas.

j) Falta de habilidades por parte de los supervisores.

Sobre todo, para poder explicar, para argumentar y para convencer.

k) Deterioro del clima laboral.

Cuando el clima laboral se perjudica y deja de ser gratificante para los colaboradores, lo primero que se contravienen son las normas más difíciles de supervisar.

l) Falta de formación del personal

En muchas ocasiones, el seguimiento de reglas relacionadas específicas con producción y seguridad implica la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, y la empresa debe asegurarse de facilitar ese proceso de aprendizaje.

m) Conflictos laborales.

Hay momentos en que el incumplimiento de determinadas normas, establece un factor notable de gestión y afrontamiento de los conflictos.

Dimensiones de la gestión de la disciplina

Podemos identificar cuatro modelos básicos de gestión disciplinaria. No son incompatibles entre sí sino que pueden generalmente complementarse entre ellos.

a) Disciplina preventiva

Tiene como objetivo estimular la autodisciplina del personal. Incluye actividades del tipo:

- ✓ Campañas de difusión y de explicación de las normas nuevas.
- ✓ Programas de comunicación y marketing interno a fin de promocionar valores y conductas preferentes.
- ✓ Programas de comunicación positiva que eliminan formulas negativas o prohibitivas. Así en lugar de formular como "no maneje la máquina sin guantes" se proponen otras del tipo "utilice los guantes".
- ✓ Programas de prevención de fallos y errores

b) Disciplina correctiva

El objetivo es generalmente atajar de manera reactiva el incumplimiento de las normas. Entre sus características más relevantes se puede destacar:

- ✓ El proceso disciplinario suele iniciarse a instancias del supervisor directo del empleado.
- ✓ Pretende desalentar a otras personas para evitar incumplimientos generalizados (intención ejemplificadora).
- ✓ Suele resultar útil para mantener niveles adecuados de cumplimiento de normas.
- ✓ Las acciones disciplinarias suelen ser de bajo nivel aunque pueden ser frecuentes.

c) Disciplina progresiva

Consiste en una sucesión de intervenciones que pretenden que se corrijan comportamiento aplicando las mínimas medidas correctoras en cada momento.

Para ello se establece una escala de intervenciones que van de menor a mayor gravedad de la intervención disciplinaria y que persiguen advertir al

empleado de las posibles consecuencias en el caso de que se reiteren las conductas indeseables.

Generalmente la disciplina progresiva suele seguir una escala de cuatro niveles:

- a) Aviso verbal. Acompañado de un feedback adecuado para que la persona disponga de las herramientas adecuadas para corregir su comportamiento.
- b) Advertencia por escrito.
- c) Suspensión temporal de empleo y sueldo.
- d) Despido disciplinario.

2.3. Definición de términos básicos¹

Comunicación interpersonal: “Es el proceso que ocurre entre una fuente-emisor y un receptor que están enviando y recibiendo mensajes en una transacción continua. Es el hecho de hablar cara a cara, en un nivel de interacción persona a persona”.

Doctrina: “es un conjunto de enseñanzas, principios o posiciones basadas en un sistema de principios o de conocimiento. Se llama doctrina a una serie o cuerpo de enseñanzas, instrucciones, postulados y/o opiniones que se poseen e imparten a un respecto político, social, religioso, filosófico, científico y de diversa índole”.

Educación: se llama educación al proceso mediante el cual se afecta a una persona, estimulándola para que desarrolle sus capacidades cognitivas y físicas para poder integrarse plenamente en la sociedad que la rodea.

Gestión educativa: es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos

¹ Fundación Universitaria de las Palmas.

pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales

Holismo: “es la idea de que todas las propiedades de un sistema biológico, químico, social, económico, mental, lingüístico, etc. no pueden ser determinadas o explicadas como la suma de sus componentes. El sistema completo se comporta de un modo distinto que la suma de sus partes”.

Líder: “es visto como la persona capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o modo de pensar de su personal de equipo con el propósito de trabajar por un bien común”.

El líder tiene la función de transferir una visión global e integrada, mostrar confianza al grupo, orientar y movilizar a las personas a concretizar los objetivos planteados, animar y mantener el interés del grupo a pesar de los obstáculos y crisis que se pueden encontrar a lo largo del trabajo, reforzar los sucesos y cuando sea necesario corregir los desvíos.

Liderazgo: “define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común”. Quien practica el liderazgo se conoce como líder.

Liderazgo transformacional: “es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores”. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores

Sociedad: “es un grupo de seres que viven de una manera organizada. El concepto de sociedad supone la convivencia y la actividad conjunta del hombre, conscientemente organizado u ordenado e implica un cierto grado de comunicación y cooperación”. Es el objetivo general del estudio de las antiguas ciencias del estado, hoy llamadas ciencias sociales.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
- b) Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
- c) Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
- d) Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
- e) Existe relación directa y significativa entre la tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

2.5. Identificación de variables

Las variables que empleamos en esta investigación son:

Hipótesis General:

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Variable 2: Disciplina Laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

VARIABLE 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo Transformacional	Su creador, el historiador norteamericano James MacGregor Burns, definió el liderazgo transformacional en 1978 como un tipo de liderazgo capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como de impulsar la transformación dentro de una organización.	Liderazgo que transforma e inspira a los colaboradores a lograr los objetivos organizacionales	Consideración individualizada Estimulación Intelectual Motivación Inspiracional Influencia idealizada tolerancia psicológica	Necesidades de equipo. Líder considera a su equipo Solución de problemas. Estimulación de trabajo. Motivación y confianza
VARIABLE 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Disciplina Laboral	Los reglamentos internos de trabajo, códigos de conducta/ética o políticas disciplinarias que no tienen la utilidad que deberían, ya sea porque el personal no conoce su contenido o no comprende sus implicaciones, crea un clima laboral negativo, que de ser gestionados adecuadamente contribuirán con el éxito de una empresa.	Cumplimiento de las normas, reglamentos, códigos y similares emitidos para su cumplimiento por parte de la organización.	Preventiva Correctiva Progresiva	Cumplimiento de normas. Conocimiento de normas Llamada de atención. Sanción Satisfacción laboral Normatividad laboral

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Consideramos que la investigación reúne condiciones para denominarse una investigación básica, porque se relaciona con el propósito y naturaleza de la investigación, además se hará uso del conocimiento teórico sobre las variables de estudio las cuales serán contrastadas con los instrumentos para recopilar la información necesaria y poder demostrar las hipótesis.

3.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación que utilizamos es el descriptivo correlacional.

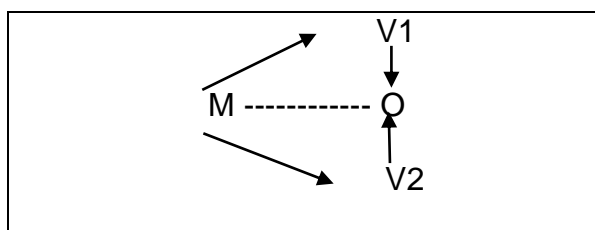
3.3. Métodos de la investigación

El método que aplicamos es el científico con sus técnicas de hipotético - deductivo.

3.4. Diseño de la investigación

Utilizamos el diseño no experimental con corte transversal, cuyo objetivo es la recolección de datos para indagar la ocurrencia en sólo momento y el interés es relacionar las variables de estudio y demostrar las hipótesis planteadas.

De acuerdo al esquema siguiente:



Donde:

M : Muestra de estudio

O : Observaciones obtenidas de la variable

V₁ : Liderazgo transformacional

V₂ : Disciplina Laboral

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Se estima una población total de 28 funcionarios que laboran el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

3.5.2. Unidad de análisis

Estará representado un funcionario dentro del estudio.

3.5.3. Muestra de la investigación

Por ser una población pequeña, se realizará con toda la población y no tendrá muestra.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Técnica de recolección de datos, son las estrategias que se presentan para obtener las opiniones acerca del estudio por parte de los involucrados en la investigación, para ello se utilizará dos instrumentos cada uno de ellos representa la variable de Liderazgo transformacional y la otra Disciplina Laboral. Así también emplearemos Google formularios para recoger los datos y estos luego serán descargados en formato Excel.

Entre las técnicas, emplearemos para esta investigación es:

- a) Encuestas con sus instrumentos
- b) Análisis Documental sirve para recoger el marco teórico y las observaciones que se presentan en el estudio.

3.6.2. Instrumentos

Según Corbetta (2003), menciona que “el instrumento es un recurso para sirve para extraer información, cada instrumento tiene su forma y contenido”. Por ello para esta investigación utilizaremos el cuestionario o escala; la guía de análisis documental.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

En primer lugar, la selección del cuestionario se realizó en función a las variables estudiadas.

Para calcular la confiabilidad de nuestro instrumento de investigación se utilizó la estadística de fiabilidad con el SPSS V 26, mediante el alfa de Cronbach, tal como se puede apreciar en la tabla 1

Tabla 1 Estadísticas de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	16

Elaboración propia

Como se puede apreciar, el resultado obtenido fue de un valor de ,973 de confiabilidad del instrumento para nuestras 16 preguntas del cuestionario, lo cual es considerado un coeficiente muy alto.

Razón por la que se determina que nuestros cuestionarios calculan de una forma confiable nuestras variables establecidas con las respectivas preguntas de nuestra investigación.

Así mismo se procedió a validar nuestros instrumentos tal como se puede apreciar en el anexo 02 de la presente tesis, los mismos que fueron

valorados por profesionales de nuestra región entendidos en el tema de la investigación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se emplearon las técnicas de procesamiento de datos, a la estadística a nivel descriptivo e inferencial apoyados por el uso del software estadístico SPSS versión 26.

3.9. Tratamiento estadístico

Culminado el trabajo de recolección de datos, se elaborará una base de datos para realizar el análisis estadístico con el paquete de SPSS 25 realizando los siguientes procedimientos:

- Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- Construcción de tablas para cada dimensión
- Elaboración de gráficos para cada dimensión
- Análisis descriptivo y se realizará la prueba de correlación de Rho de Spearman por ser variables cualitativas.
- Finalmente se desarrollará la explicación de la prueba de hipótesis para las específicas y también a nivel general.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

Para este trabajo reconocemos a los autores de los antecedentes por lo importante que son para apoyar a la investigación, citando su autoría respectivamente, asimismo podemos mencionamos que no existe la intención de plagio, porque respetamos las ideas de los autores, a nivel del marco teórico, antecedentes y cuestionarios respectivamente.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

Una vez ejecutada la selección, validación y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos encuesta con su instrumento el cuestionario, con la intención de medir cada una de las variables estudiadas.

Nuestra encuesta está constituida por 16 preguntas para nuestras 2 variables y 8 dimensiones, las mismas que están en la escala de Likert. De acuerdo a la siguiente calificación: 1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) A Veces, 4) Casi Siempre y 5) Siempre.

La puntuación mínima por ítem es de 1 punto, mientras que la máxima es de 5 puntos.

El acopio de nuestra información duro un mes aproximadamente. La cual incluyo la diligencia de los cuestionarios, luego los resultados fueron procesados, en las tablas Excel, para luego ser examinadas con el software estadístico SPSS V. 26.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

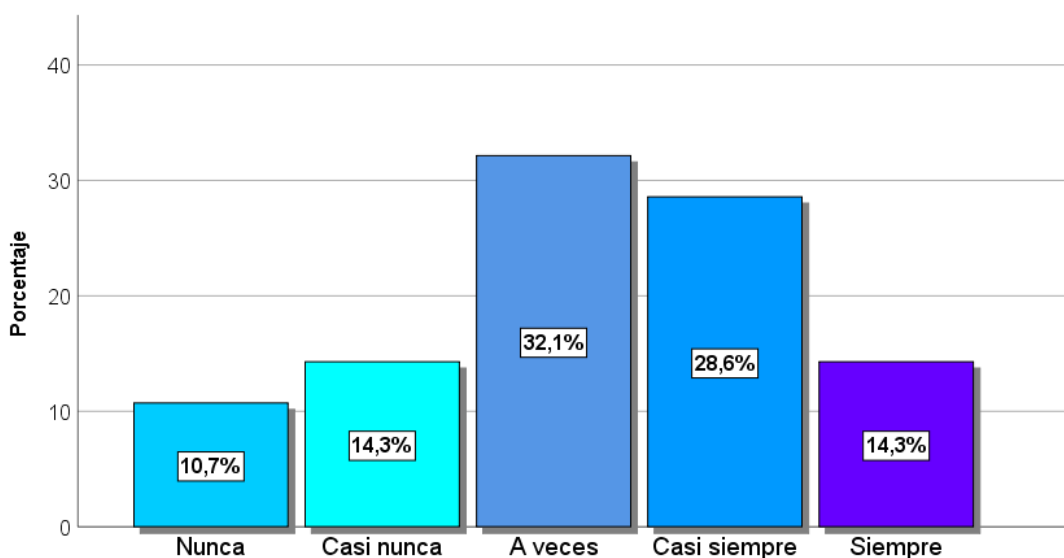
4.2.1. Resultados de la variable Liderazgo transformacional

Tabla 2 Niveles de percepción de la variable liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10,7
Casi Nunca	4	14,3
A Veces	9	32,1
Casi Siempre	8	28,6
Siempre	4	14,3
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 1 Niveles de percepción de la variable liderazgo transformacional



Interpretación:

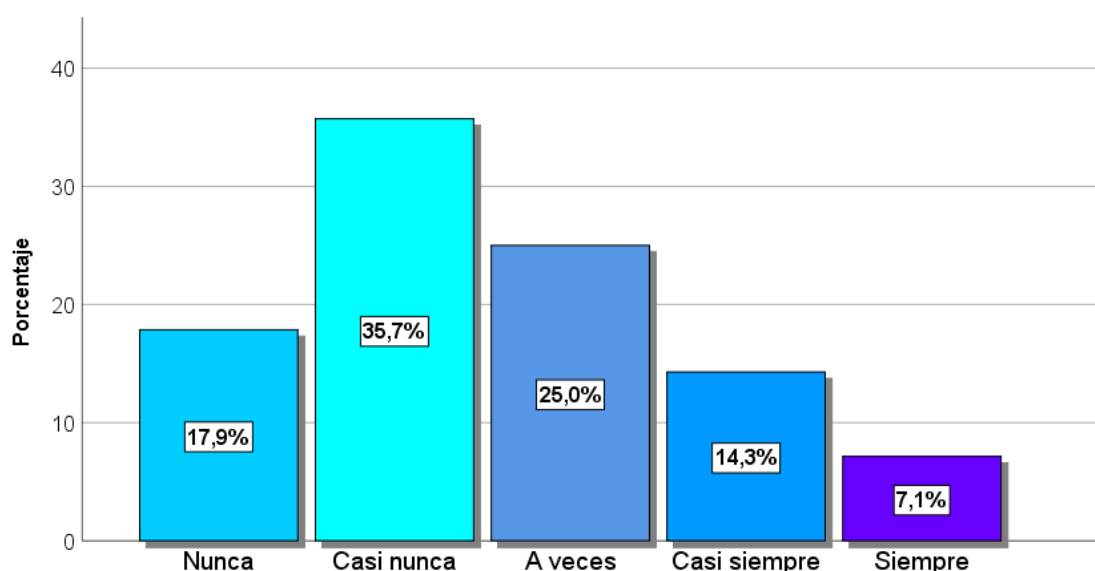
En la tabla 2 y figura 1, se observa que 9 (32,1%) de los trabajadores encuestados consideran que a veces se hace uso del liderazgo transformacional, por otro lado, 8 (28,6%) perciben que casi siempre, 4 (14,3%) consideran que siempre, igual 4 (14,3%) opinan que casi nunca y 3 (10,7%) piensan que nunca. Podemos mencionar que existe un término medio en el empleo del liderazgo transformacional por parte de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 3 El líder prioriza las necesidades del equipo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	17,9
Casi Nunca	10	35,7
A Veces	7	25,0
Casi Siempre	4	14,3
Siempre	2	7,1
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 2 El líder prioriza las necesidades del equipo



Interpretación:

En la tabla 3 y figura 2, se observa que 10 (35,7%) de los trabajadores encuestados consideran que casi nunca el líder prioriza las necesidades del equipo, por otro lado 7 (25%) perciben que a veces, 5 (17,9%) consideran que nunca, 4 (14,3%) opinan que casi siempre y 2 (7,1%) piensan que siempre.

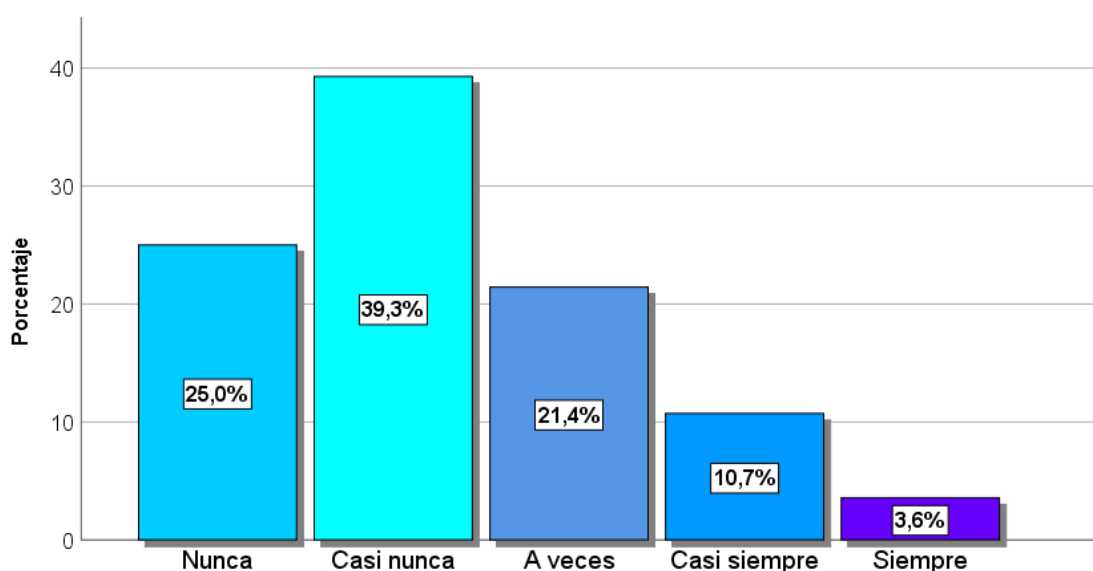
Podemos mencionar que casi nunca el líder prioriza las necesidades del equipo de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 4 El líder considera a cada individuo de la organización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	25,0
Casi Nunca	11	39,3
A Veces	6	21,4
Casi Siempre	3	10,7
Siempre	1	3,6
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 3 El líder considera a cada individuo de la organización



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 3, se observa que 11 (39,3%) de los trabajadores encuestados consideran que casi nunca el líder considera a cada individuo de la organización, de otra parte 7 (25%) perciben que nunca, 6 (21,4%) consideran que a veces, 3 (10,7%) opinan que casi siempre y 1 (3,6%) piensan que siempre.

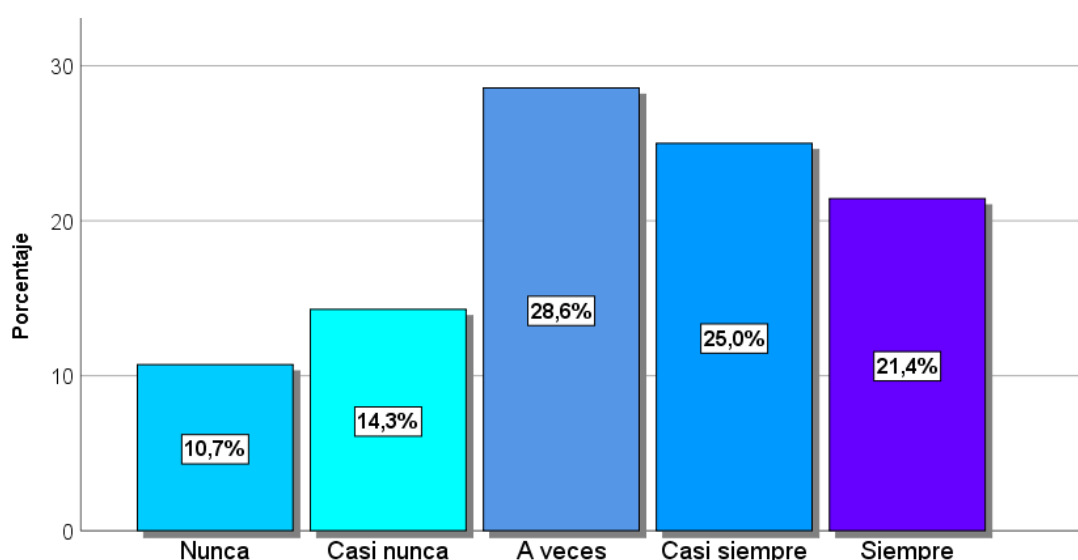
De los resultados, podemos mencionar que casi nunca el líder considera a cada individuo de la organización en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 5 El líder propone alternativas para solucionar problemas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10,7
Casi Nunca	4	14,3
A Veces	8	28,6
Casi Siempre	7	25,0
Siempre	6	21,4
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 4 El líder propone alternativas para solucionar problemas



Interpretación:

En la tabla 5 y figura 4, se observa que 8 (28,6%) de los trabajadores encuestados consideran que a veces el líder propone alternativas para solucionar problemas, de otra parte 7 (25%) perciben que casi siempre, 6 (21,4%) consideran que siempre, 4 (14,3%) opinan que casi nunca y 3 (10,7%) piensan que nunca.

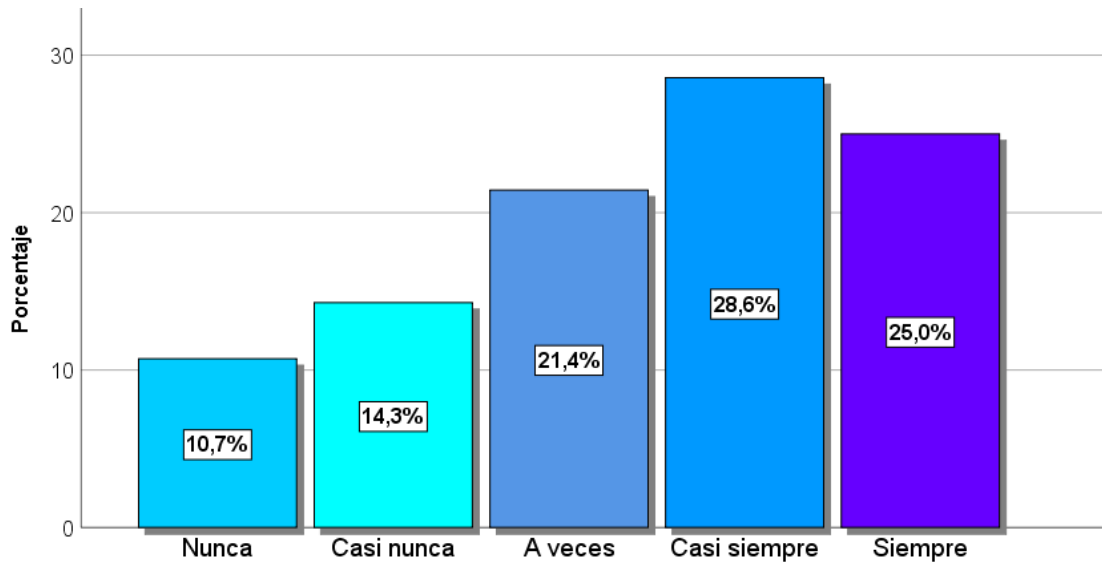
De los resultados, podemos mencionar que a veces el líder propone alternativas para solucionar problemas en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 6 El líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10,7
Casi Nunca	4	14,3
A Veces	6	21,4
Casi Siempre	8	28,6
Siempre	7	25,0
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 5 El líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo.



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 5, se observa que 8 (28,6%) de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre el líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo, por otra parte 7 (25%) perciben que siempre, 6 (21,4%) consideran que a veces, 4 (14,3%) opinan que casi nunca y 3 (10,7%) piensan que nunca.

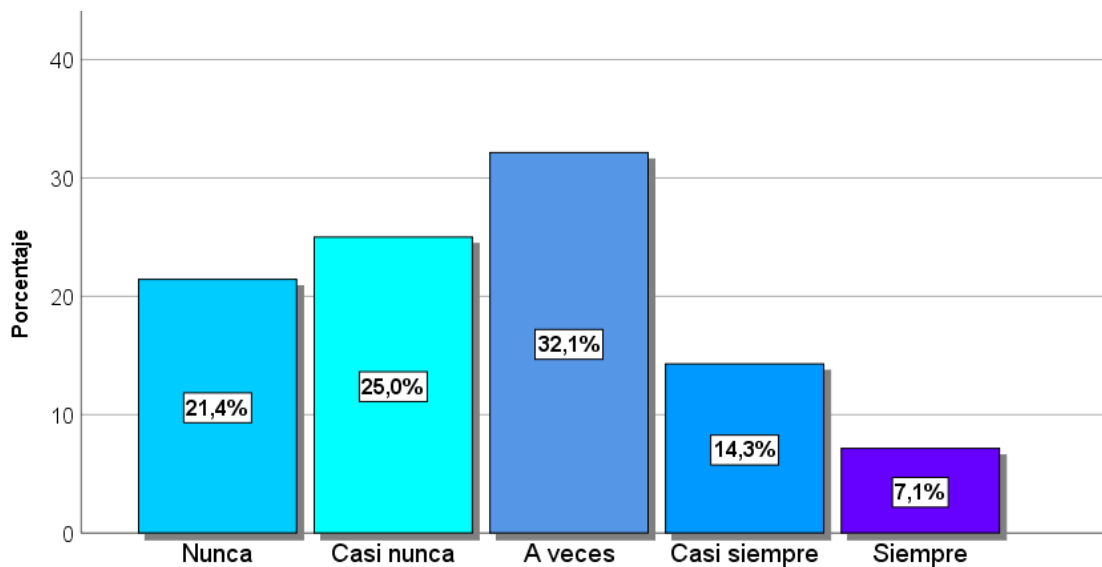
De los resultados, podemos mencionar que casi siempre el líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 7 El líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	21,4
Casi Nunca	7	25,0
A Veces	9	32,1
Casi Siempre	4	14,3
Siempre	2	7,1
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 6 El líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 6, se observa que 9 (32,1%) de los trabajadores encuestados consideran que a veces el líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales, por otra parte 7 (25%) perciben que casi nunca, 6 (21,4%) consideran que nunca, 4 (14,3%) opinan que casi siempre y 2 (7,1%) piensan que siempre.

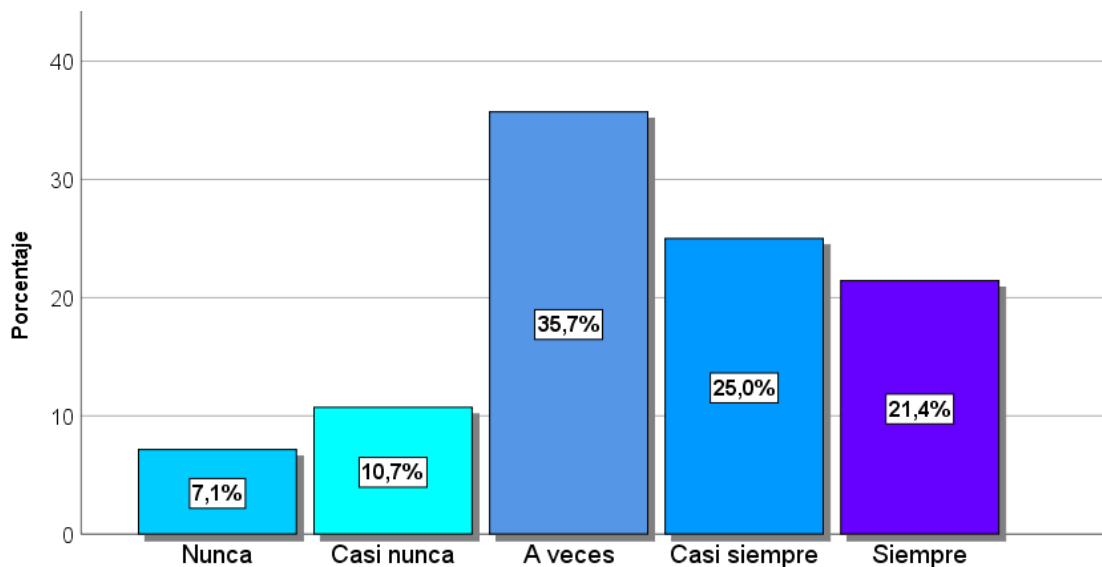
De los resultados, podemos mencionar que a veces el líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 8 El líder motiva e inspira confianza

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi Nunca	3	10,7
A Veces	10	35,7
Casi Siempre	7	25,0
Siempre	6	21,4
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 7 El líder motiva e inspira confianza



Interpretación:

En la tabla 8 y figura 7, se observa que 10 (35,7%) de los trabajadores encuestados consideran que a veces el líder motiva e inspira confianza, por otra parte 7 (25%) perciben que casi siempre, 6 (21,4%) consideran que siempre, 3 (10,7%) opinan que casi nunca y 2 (7,1%) piensan que nunca.

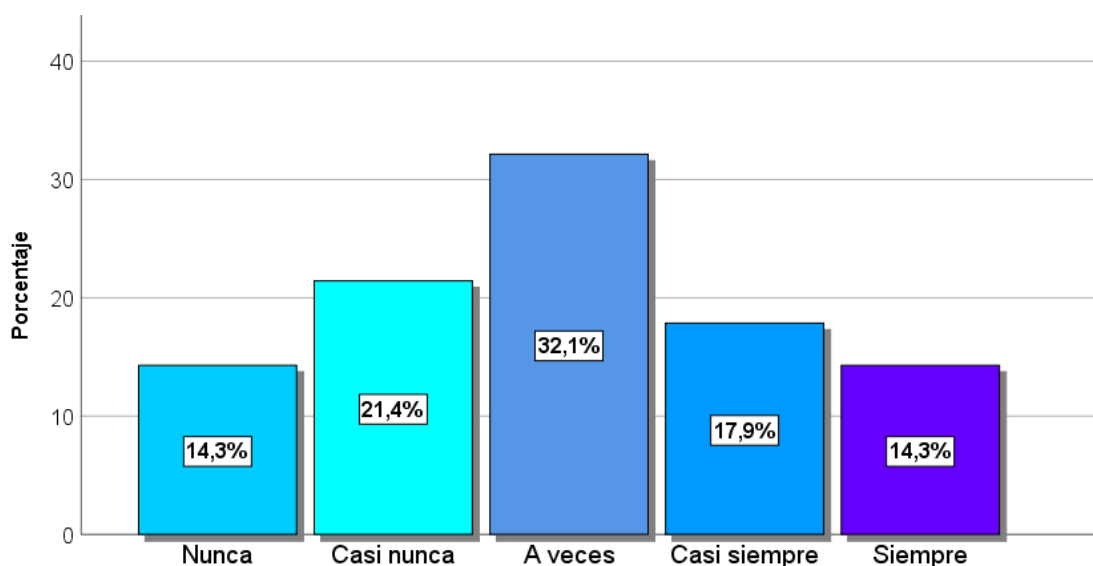
De los resultados, podemos mencionar que a veces el líder motiva e inspira confianza a los colaboradores en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 9 El líder expresa valores y principios a los colaboradores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	14,3
Casi Nunca	6	21,4
A Veces	9	32,1
Casi Siempre	5	17,9
Siempre	4	14,3
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 8 El líder expresa valores y principios a los colaboradores



Interpretación:

En la tabla 9 y figura 8, se observa que 9 (32,1%) de los trabajadores encuestados consideran que a veces el líder expresa valores y principios a los colaboradores, por otra parte 6 (21,4%) perciben que casi nunca, 6 (21,4%) consideran que casi nunca, 4 (14,3%) opinan que nunca, igual a 4 (14,3%) piensan que siempre.

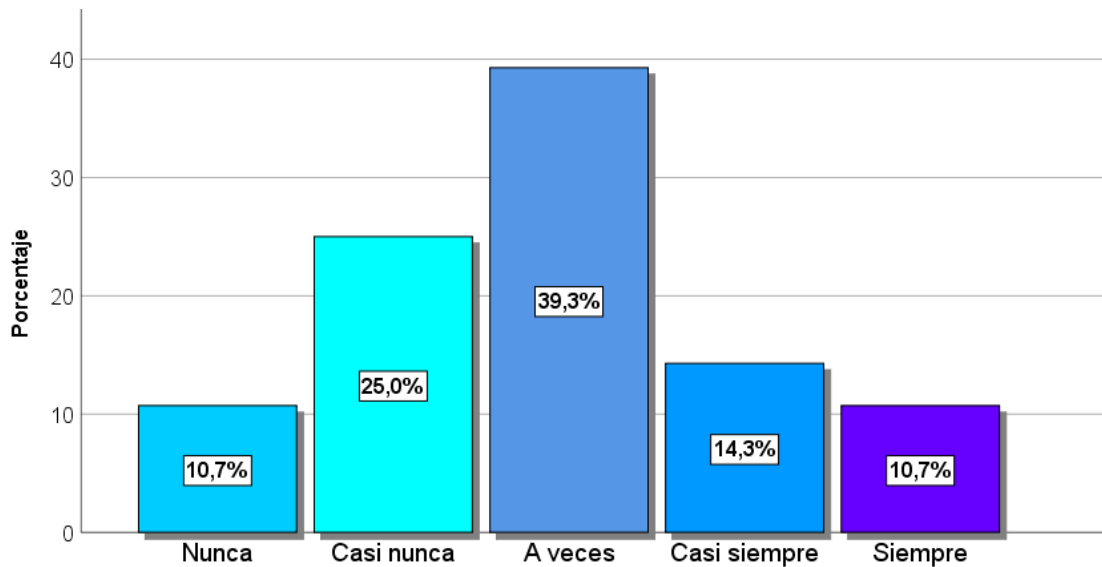
De los resultados, podemos mencionar que a veces el líder expresa valores y principios a los colaboradores en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 10 La organización cree en la gestión del líder

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10,7
Casi Nunca	7	25,0
A Veces	11	39,3
Casi Siempre	4	14,3
Siempre	3	10,7
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 9 La organización cree en la gestión del líder



Interpretación:

En la tabla 10 y figura 9, se observa que 11 (39,3%) de los trabajadores encuestados consideran que a veces la organización cree en la gestión del líder, por otra parte 7 (25%) perciben que casi nunca, 4 (14,3%) consideran que casi siempre, 3 (10,7%) opinan que nunca, igual a 3 (10,7%) piensan que siempre.

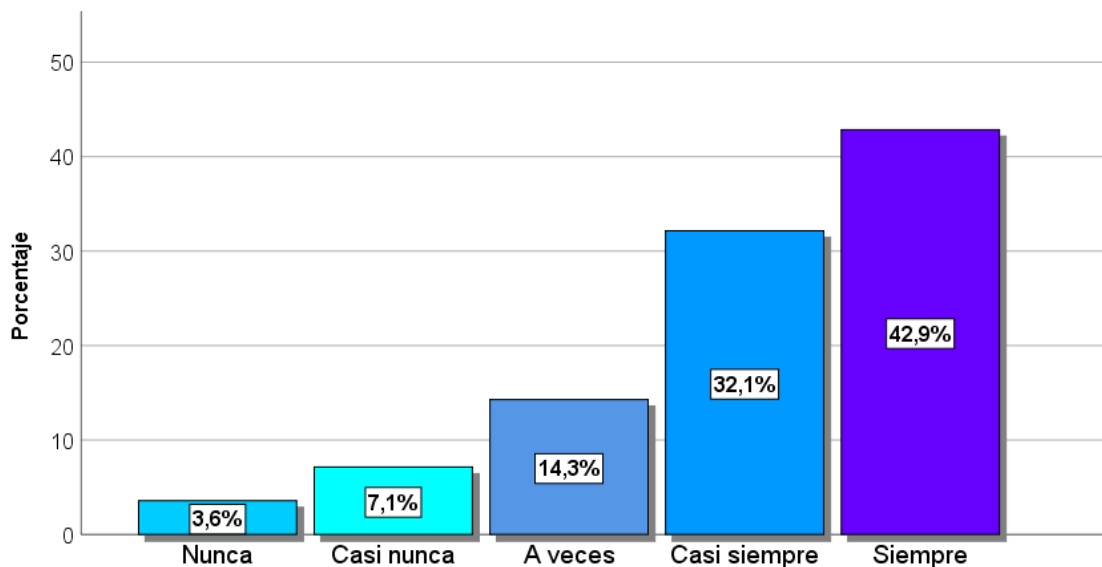
De los resultados, podemos mencionar que a veces la organización cree en la gestión del líder en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 11 Considera que el desempeño laboral depende del líder transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi Nunca	2	7,1
A Veces	4	14,3
Casi Siempre	9	32,1
Siempre	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 10 Considera que el desempeño laboral depende del líder transformacional



Interpretación:

En la tabla 11 y figura 10, se observa que 12 (42,9%) de los trabajadores encuestados consideran que siempre el desempeño laboral depende del líder transformacional, por otra parte 9 (32,1%) perciben que casi siempre, 4 (14,3%) consideran que a veces, 2 (7,1%) opinan que casi nunca, y 1 (3,6%) piensan que nunca.

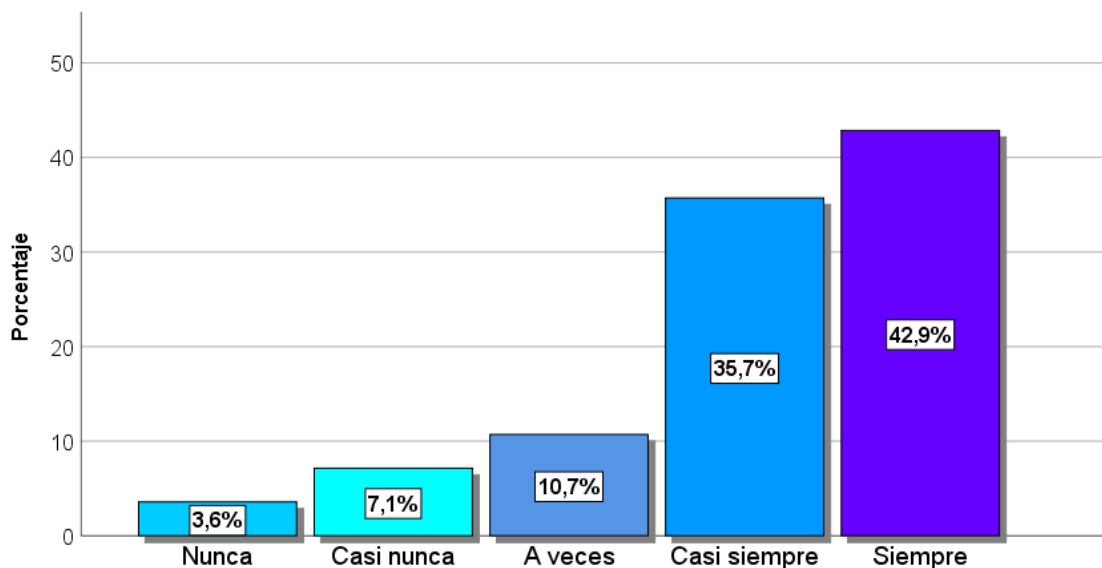
De los resultados, podemos mencionar que los colaboradores consideran que siempre el desempeño laboral depende del líder transformacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 12 Considera necesaria una capacitación sobre Liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi Nunca	2	7,1
A Veces	3	10,7
Casi Siempre	10	35,7
Siempre	12	42,9
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 11 Considera necesaria una capacitación sobre Liderazgo transformacional



Interpretación:

En la tabla 12 y figura 11, se observa que 12 (42,9%) de los trabajadores encuestados consideran que siempre es necesaria una capacitación sobre Liderazgo transformacional, por otra parte 10 (35,7%) perciben que casi

siempre, 3 (10,7%) consideran que a veces, 2 (7,1%) opinan que casi nunca, y 1 (3,6%) piensan que nunca.

De los resultados, podemos mencionar que los colaboradores consideran que siempre es necesaria una capacitación sobre Liderazgo transformacional en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

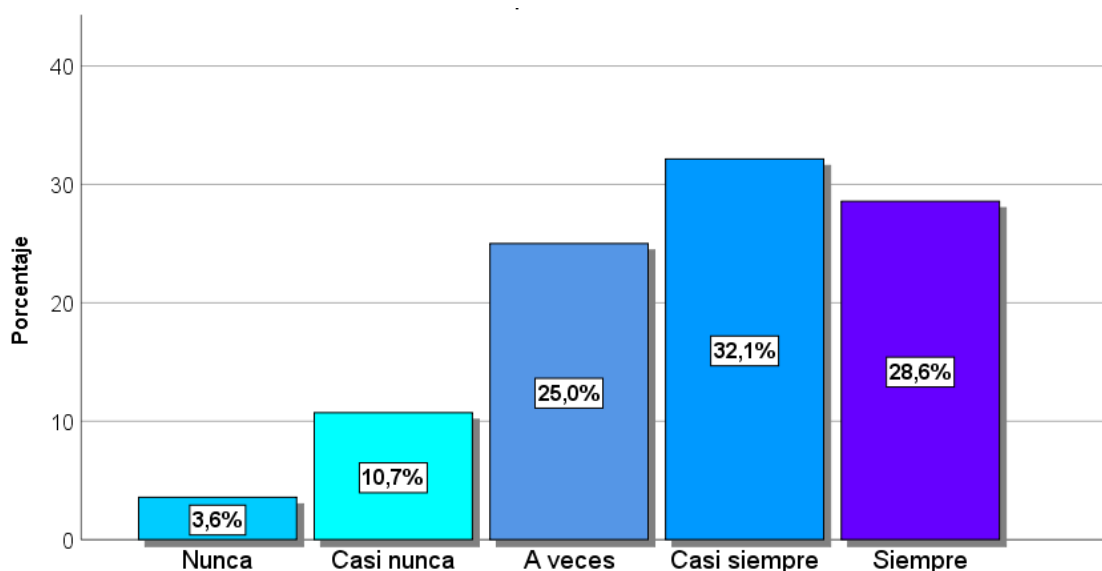
4.2.2. Resultados de la variable Disciplina laboral

Tabla 13 Niveles de percepción de la variable Disciplina laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi Nunca	3	10,7
A Veces	7	25,0
Casi Siempre	9	32,1
Siempre	8	28,6
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 12 Niveles de percepción de la variable Disciplina laboral



Interpretación:

En la tabla 13 y figura 12, se observa que 9 (32,1%) de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre existe disciplina laboral, por otro lado,

8 (28.6%) perciben que siempre, 7 (25%) consideran que a veces, 3 (10,7%) opinan que casi nunca y 1 (3,6%) piensan que nunca.

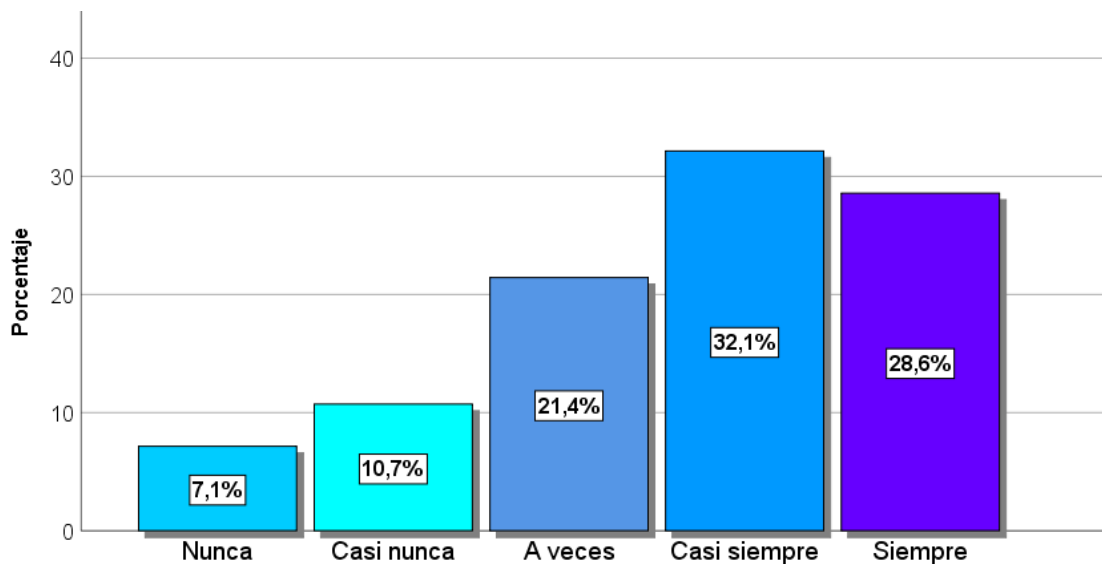
Podemos mencionar que casi siempre existe disciplina laboral por parte de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 14 La entidad cumple los procedimientos establecidos mediante leyes, directivas, manuales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,1
Casi Nunca	3	10,7
A Veces	6	21,4
Casi Siempre	9	32,1
Siempre	8	28,6
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 13 La entidad cumple los procedimientos establecidos mediante leyes, directivas, manuales



Interpretación:

En la tabla 14 y figura 13, se observa que 9 (32,1%) de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre la entidad cumple los procedimientos establecidos mediante leyes, directivas, manuales, por otra parte 8 (28,6%)

perciben que siempre, 6 (21,4%) consideran que a veces, 3 (10,7%) opinan que casi nunca, y 2 (7,1%) piensan que nunca.

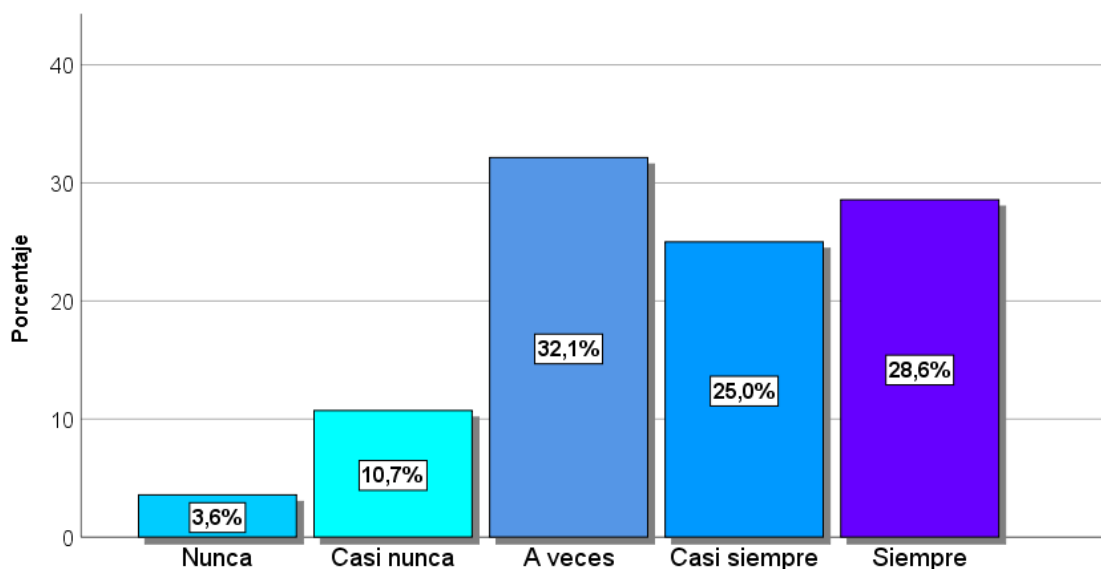
De los resultados, podemos mencionar que casi siempre el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco. cumple los procedimientos establecidos mediante leyes, directivas, manuales

Tabla 15 Usted conoce y aplica el reglamento de la entidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi Nunca	3	10,7
A Veces	9	32,1
Casi Siempre	7	25,0
Siempre	8	28,6
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 14 Usted conoce y aplica el reglamento de la entidad



Interpretación:

En la tabla 15 y figura 14, se observa que 9 (32,1%) de los trabajadores encuestados consideran que a veces conoce y aplica el reglamento de la

entidad, por otra parte 8 (28,6%) perciben que siempre, 7 (25%) consideran que casi siempre, 3 (10,7%) opinan que casi nunca, y 1 (3,6%) piensan que nunca.

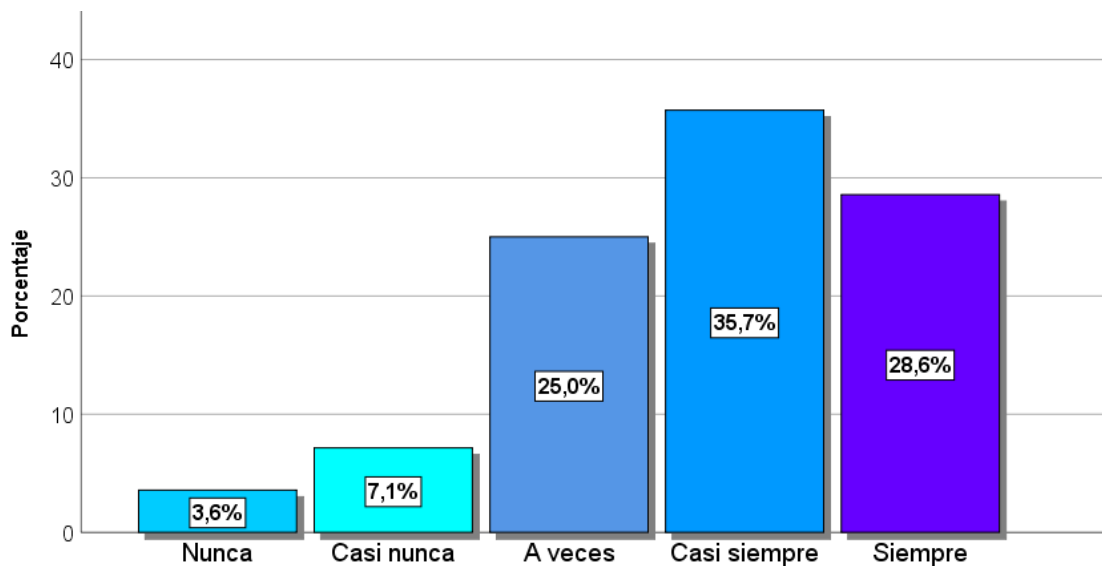
De los resultados, podemos mencionar que a veces los colaboradores conocen y aplican el reglamento del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Tabla 16 Cuando usted comete una falta le envían un memorando o llamada de advertencia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi Nunca	2	7,1
A Veces	7	25,0
Casi Siempre	10	35,7
Siempre	8	28,6
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 15 Cuando usted comete una falta le envían un memorando o llamada de advertencia.



Interpretación:

En la tabla 16 y figura 15, se observa que 10 (35,7%) de los trabajadores encuestados consideran que casi siempre cuando comete una falta le envían un memorando o llamada de advertencia, por otra parte 8 (28,6%) perciben que

siempre, 7 (25%) consideran que a veces, 2 (7,1%) opinan que casi nunca, y 1 (3,6%) piensan que nunca.

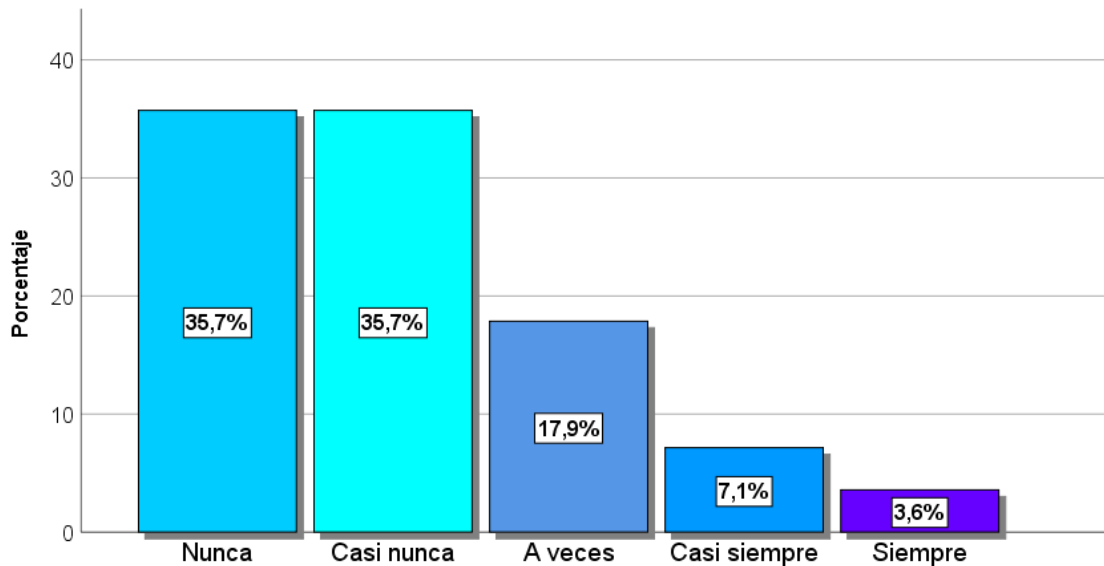
Del resultado, podemos mencionar que casi siempre a los colaboradores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco. cuando comete una falta le envían un memorando o llamada de advertencia.

Tabla 17 Usted alguna vez ha sido sancionado o suspendido

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	35,7
Casi Nunca	10	35,7
A Veces	5	17,9
Casi Siempre	2	7,1
Siempre	1	3,6
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 16 Usted alguna vez ha sido sancionado o suspendido



Interpretación:

En la tabla 17 y figura 16, se observa que 10 (35,7%) de los trabajadores encuestados consideran que casi nunca ha sido sancionado o suspendido, tan

igual que los 10 (35,7%) perciben que nunca, 5 (17,9%) consideran que a veces, 2 (7,1%) opinan que casi siempre, y 1 (3,6%) piensan que siempre.

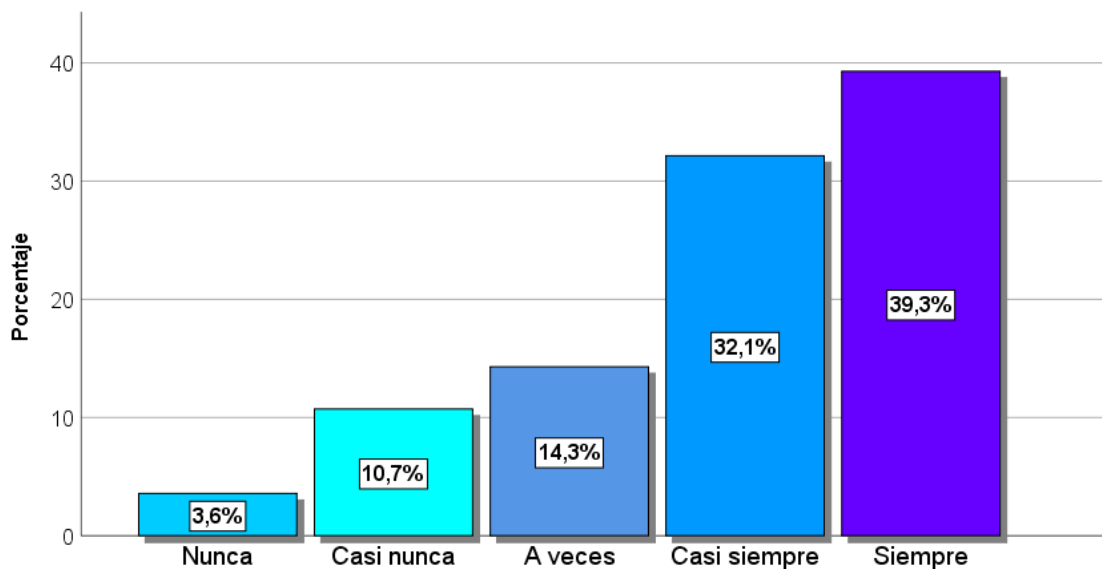
Del resultado, podemos mencionar que la mayoría de los colaboradores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco. Nunca ha sido sancionado o suspendido.

Tabla 18 Está conforme con el trabajo que desempeña

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi Nunca	3	10,7
A Veces	4	14,3
Casi Siempre	9	32,1
Siempre	11	39,3
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 17 Está conforme con el trabajo que desempeña



Interpretación:

En la tabla 18 y figura 17, se observa que 11 (39,3%) de los trabajadores encuestados consideran que siempre está conforme con el trabajo que

desempeña, 9 (32,1%) perciben que casi siempre, 4 (14,3%) consideran que a veces, 3 (10,7%) opinan que casi nunca, y 1 (3,6%) piensan que nunca.

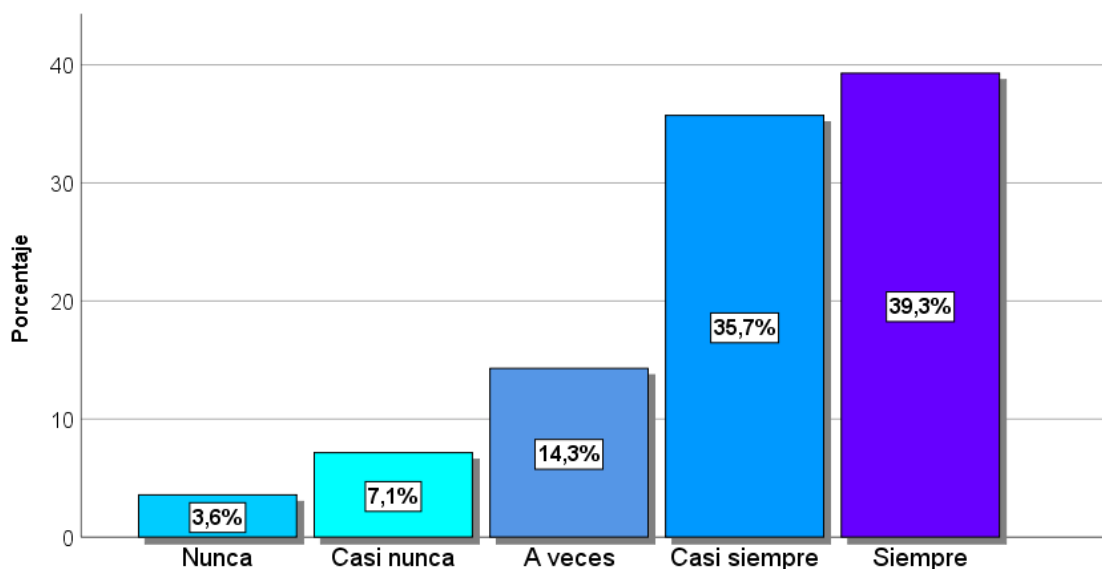
Del resultado, podemos mencionar que la mayoría de los colaboradores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, siempre está conforme con el trabajo que desempeña

Tabla 19 En la institución, existe normativas que regulan la conducta del funcionario y servidor público.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,6
Casi Nunca	2	7,1
A Veces	4	14,3
Casi Siempre	10	35,7
Siempre	11	39,3
Total	28	100,0

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 18 En la institución, existe normativas que regulan la conducta del funcionario y servidor público.



Interpretación:

En la tabla 19 y figura 18, se observa que 11 (39,3%) de los trabajadores encuestados consideran que siempre en la institución, existe normativas que

regulan la conducta del funcionario y servidor público, 10 (35,7%) perciben que casi siempre, 4 (14,3%) consideran que a veces, 2 (7,1%) opinan que casi nunca, y 1 (3,6%) piensan que nunca.

Del resultado, podemos mencionar que la mayoría de los colaboradores consideran que siempre en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión existen normas que regulan la conducta del funcionario y servidor público.

4.3. Prueba de Hipótesis

La obtención de los resultados se ha obtenido mediante el software estadístico SPSS V.26; la técnica estadística utilizada para ello es la correlación de Rho de Spearman.

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Hipótesis de Investigación (H_1)

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Regla de decisión

- a) Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)
- b) Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y se acepta (H_1)

Tabla 20 Correlación entre liderazgo transformacional y disciplina laboral

		Liderazgo Transformacional	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1,000	,902**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28
Disciplina Laboral		,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

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

Análisis:

De los resultados conseguidos, tal como se pueden visualizar en la tabla 20, se concluye que el grado de correlación entre las variables liderazgo transformacional y disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,902 la misma que nos indica que existe una relación directa y significativa entre nuestras variables estudiadas, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

Lo que nos permite manifestar que, a mayor liderazgo transformacional, mejor será la disciplina laboral de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas:

a) Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Nula (H₀)

No existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y

la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Hipótesis de Investigación (H₁)

Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Tabla 21 Correlación entre consideración individualizada y disciplina laboral

		Consideración individualizada	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	,908**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28
	Disciplina Laboral	Coeficiente de correlación	,908**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

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

Análisis:

De los resultados logrados, tal como se pueden concebir en la tabla 21, se concluye que el grado de correlación entre la dimensión consideración individualizada y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,908 la misma que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Lo que nos permite manifestar que, a mayor consideración individualizada, mejor será la disciplina laboral de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

b) Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Hipótesis de Investigación (H_1)

Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Tabla 22 Correlación entre estimulación intelectual y disciplina laboral

		Estimulación intelectual	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,928**
		N	,000
Disciplina Laboral		Coeficiente de correlación	28
		Sig. (bilateral)	,928**
		N	,000
		28	28

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

Análisis:

De los resultados logrados, tal como se pueden percibir en la tabla 22, se concluye que el grado de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,928 la misma que nos indica que existe una relación directa y

significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

Lo que nos permite manifestar que, a mayor estimulación intelectual, mejor será la disciplina laboral de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

c) Hipótesis Específica 3

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Hipótesis de Investigación (H_1)

Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Tabla 23 Correlación entre motivación inspiracional y disciplina laboral

		Motivación inspiracional	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,916**
		N	,000
Disciplina Laboral		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,000

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

Análisis:

De los resultados logrados, tal como se pueden percibir en la tabla 23, se concluye que el grado de correlación entre la dimensión motivación inspiracional y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,916 la misma que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

Lo que nos permite manifestar que, a mayor motivación inspiracional, mejor será la disciplina laboral de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

d) Hipótesis Especifica 4**Hipótesis Nula (H_0)**

No existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Hipótesis de Investigación (H_1)

Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

Tabla 24 Correlación entre Influencia idealizada y disciplina laboral

		Influencia idealizada	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,933**
		N	28
Disciplina Laboral		Coeficiente de correlación	,933**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	28

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

Análisis:

De los resultados logrados, tal como se pueden percibir en la tabla 24, se concluye que el grado de correlación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,933 la misma que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe relación directa y significativa entre la Influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Lo que nos permite manifestar que, a mayor Influencia idealizada, mejor será la disciplina laboral de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

e) Hipótesis Especifica 5

Hipótesis Nula (H₀)

No existe relación directa y significativa entre la tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

Hipótesis de Investigación (H₁)

Existe relación directa y significativa entre la tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

Tabla 25 Correlación entre tolerancia psicológica y disciplina laboral

		Tolerancia psicológica	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Tolerancia psicológica	Coeficiente de correlación 1,000	,883**
		Sig. (bilateral) .	,000
		N 28	28
Disciplina Laboral		Coeficiente de correlación ,883**	1,000
		Sig. (bilateral) ,000	.
		N 28	28

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

Análisis:

De los resultados logrados, tal como se pueden percibir en la tabla 25, se concluye que el grado de correlación entre la dimensión tolerancia psicológica y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,883 la misma que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva alta.

Con lo cual queda demostrada nuestra hipótesis planteada: Existe relación directa y significativa entre la tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco - 2022.

Lo que nos permite manifestar que, a mayor tolerancia psicológica, mejor será la disciplina laboral de los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco.

4.4. Discusión de resultados

Nuestra investigación se centralizó en analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco durante el año 2022. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman como medida de asociación entre nuestras dos variables estudiadas. El valor obtenido por el estadístico de correlación fue de 0,902.

Fortaleza de la Relación:

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman conseguido, que es de 0,902, nos indica una relación muy fuerte y positiva entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del hospital materia de estudio.

Este resultado sugiere que a medida que aumenta el nivel de liderazgo transformacional percibido por los trabajadores, también tiende a aumentar su nivel de disciplina laboral. Esta asociación significativa puede indicar que los líderes transformacionales influyen positivamente en la capacidad de los trabajadores para mantener una actitud comprometida y responsable en su desempeño laboral. Los cuales buscan influir en la consecución de los objetivos institucionales.

Coherencia con la Literatura:

Este resultado es coherente con investigaciones previas que han demostrado que el liderazgo transformacional está relacionado con un mayor compromiso, motivación y satisfacción laboral de los empleados.

Toda vez que los líderes transformacionales tienden a inspirar y motivar a sus subordinados, fomentando un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. Esto, a su vez, puede influir en la disposición de los trabajadores para mantener altos niveles de disciplina laboral. Los mismos que redundan en una mejor gestión de la organización.

Implicaciones Prácticas:

Los resultados de esta investigación tienen implicaciones prácticas significativas para la gestión del hospital y la mejora del desempeño de los trabajadores. Los líderes del hospital podrían beneficiarse al adoptar enfoques de liderazgo más transformacionales, ya que estos podrían estar vinculados a una mayor disciplina laboral entre los empleados. La implementación de estrategias que fomenten el desarrollo de líderes transformacionales podría contribuir a un ambiente laboral más productivo y eficiente.

Limitaciones y Recomendaciones Futuras:

Es importante reconocer que esta investigación tiene limitaciones que podrían influir en la interpretación de los resultados. Por ejemplo, la muestra utilizada podría no ser totalmente representativa de la población total de trabajadores del hospital. Además, el estudio se basó en datos auto reportados, lo que podría introducir sesgos en la medición de las variables.

Para futuras investigaciones, se recomienda considerar un diseño longitudinal que permita examinar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral a lo largo del tiempo. Además, sería beneficioso incorporar otras variables relevantes, como la satisfacción laboral y el desempeño laboral, para obtener una comprensión más completa de cómo estas dimensiones se relacionan entre sí.

En resumen, los resultados de este estudio indican una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco durante el año 2022. La fuerte asociación entre estas variables sugiere que el liderazgo transformacional podría desempeñar un papel significativo en la promoción de una mayor disciplina laboral en el entorno hospitalario.

Estos hallazgos tienen implicaciones valiosas para la gestión y el liderazgo en los hospitales, así como para futuras investigaciones en el campo de la administración organizacional y del trabajo.

CONCLUSIONES

1. De los resultados encontrados, se concluye que el grado de correlación entre las variables liderazgo transformacional y disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es del orden de ,902 la misma que nos revela que existe una relación directa y significativa entre nuestras variables estudiadas, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta.
2. Se concluye que el grado de correlación entre la dimensión consideración individualizada y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,908 la misma que nos muestra que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta. Es decir que existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
3. El grado de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable disciplina laboral, a través del estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,928 la misma que nos exterioriza que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta. Es decir que existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
4. El grado de correlación entre la dimensión motivación inspiracional y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,928 la misma que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta. Es decir, existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del

Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

5. se concluye que el grado de correlación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,933 la misma que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva muy alta. Existe relación directa y significativa entre la Influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.
6. El grado de correlación entre la dimensión tolerancia psicológica y la variable disciplina laboral, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman es de ,883 la misma que nos indica que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable estudiada, la misma que es interpretada como una correlación positiva alta. Existe relación directa y significativa entre la tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.

RECOMENDACIONES

- 1) A las autoridades del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión se les recomienda que realicen programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por el hospital. Ya que el aprendizaje continuo puede mejorar las habilidades y conocimientos de sus colaboradores, permitiéndoles tener un mejor liderazgo transformacional y contribuir de manera más efectiva al equipo y al crecimiento personal.
- 2) Que se instituyan premios o recompensas para los colaboradores que mantengan una férrea disciplina laboral, al momento de realizar sus labores.
- 3) Que se mantenga motivados a sus colaboradores para que puedan cumplir los objetivos institucionales.
- 4) A los colaboradores que respeten las normas y reglamentos de trabajo con la finalidad de que sus labores sean más productivas. Así como que cultiven la autodisciplina en el cumplimiento de las normas y pautas establecidas en la entidad, que reconozcan que la disciplina laboral es esencial para mantener altos estándares de desempeño y para garantizar la seguridad de los pacientes y el personal.
- 5) A los colaboradores que reconozcan y valoren los esfuerzos de sus líderes para inspirar y motivar a través del liderazgo transformacional.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Alache P. (16 Agosto 2017). La gestión de la disciplina laboral: un reflejo del éxito de una empresa. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-de-la-disciplina-laboral-un-reflejo-del-exito-de-una-empresa>
- Bass , B. M., & Avolio, B. J. (1994). . Improving organizational effectiveness through transformational leadership. California.: Sage Publications.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni , M., Mascheroni, P., Moreira, N., . . . Rojo, V. (2011). Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial. Montevideo: Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR).
- Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., ... & Rojo, V. (2011). Metodología de la investigación para las ciencias sociales: apuntes para un curso inicial.
- Bernal Torres, C. A. (2016). Metodología de la investigación. Chía: Universidad de La Sabana.
- Bonavida F. C. & Gasparini, L. (2020). El Impacto Asimétrico de la Cuarentena. CEDLAS, 1-20.
- Bracho Parra, O., & García Guiliány, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 15(2), 165 - 177. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

- Corbetta, P. (2003) Metodología y Técnicas de Investigación social. Madrid: McGraw-Hill. P p: 115-219 y 289-319
- Cornejo Rojas, G. A. (2022). El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – sede Chiclayo, 2020. [Tesis de Pregrado]. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9932/Cornejo%20Rojas%20Giusep%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Francisco T. A. Y. (2018). El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo en el año 2016. [Tesis de Licenciatura inédita]. Universidad Nacional Faustino Sanchez Carrión.
- Francisco Trinidad, A. Y. (2018). El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo en el año 2016. [Tesis de Pregrado]. Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1925>
- Gómez Baeza, N. (2020). Vigilancia, represión y disciplina laboral en la Sociedad Explotadora de Tierra del Fuego (1910-1919). *Izquierdas*(49), 123-140. <https://doi.org/https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-8.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill.
- Leithwood, Kenneth, Mascal, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). Distributed leadership according to the evidence. Editorial Routledge Press. EEUU
- Lerma, Alejandro (2007). Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. Editorial Thompson. México.
- Martínez, Y. D. (2010). Violencia, control y disciplina laboral. El delito en La Habana en las primeras décadas del XIX. *Millars: espai i història*, 229-242.

- Noguera Zeledón, Z. E., & Meza Centeno, R. d. (2017). Factores que inciden en la disciplina laboral del personal docente y administrativo que atiende la educación primaria del Colegio Público Las Américas, Barrio Américas 2, localizado en el distrito VI de la ciudad Managua, departamento de Managua. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80118481.pdf>
- Real Academia Española. (2014). "Diccionario de la lengua española" (23° ed.). Madrid. España. Recuperado de <http://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>.
- Rovira Jurado, I. R. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. [Tesis de Maestría]. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sanabria, A. (27 de 10 de 2012). <http://yulisanabria.blogspot.com/>. Obtenido de <http://yulisanabria.blogspot.com/>: <http://yulisanabria.blogspot.com/>
- Velásquez, Luis (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Editorial Ideas Propias. España.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos.

Instrumento para medir “Liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022”

Esta encuesta tiene como propósito recabar información acerca de su conocimiento sobre el Liderazgo Transformacional y disciplina laboral en la institución que labora.

Instrucciones: Marque con una X, según corresponda según la escala de calificación.

SEXO		EDAD		ESTADO CIVIL	
Masculino		18 a 25 años		Soltero	
Femenino		26 a 30 años		Casado	
		31 a 35 años		Conviviente	
		36 a 40 años		Divorciado	
		41 a más años		Viudo	

Señale o marque el que más se ajuste a su realidad:

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

Variable 1: Liderazgo Transformacional	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Consideración individualizada					
1. El líder prioriza las necesidades del equipo.					
2. El líder considera a cada individuo de la organización					
Dimensión 2: Estimulación Intelectual					
3. El líder propone alternativas para solucionar problemas.					
4. El líder estimula el trabajo y esfuerzo de su equipo.					
Dimensión 3: Motivación inspiracional					
5. El líder expone los beneficios de alcanzar las metas organizacionales.					
6. El líder motiva e inspira confianza.					
Dimensión 4: Influencia idealizada					
7. El líder expresa valores y principios a los colaboradores					
8. La organización cree en la gestión del líder.					
Dimensión 5: Objetivo general					
9. Considera que el desempeño laboral depende del líder transformacional.					
10. Considera necesaria una capacitación sobre Liderazgo transformacional.					
Variable Disciplina Laboral					
Dimensión 1: Disciplina Preventiva					
11. La entidad cumple los procedimientos establecidos mediante leyes, directivas, manuales					
12. Usted conoce y aplica el reglamento de la entidad.					

Dimensión 2: Disciplina Correctiva					
13. Cuando usted comete una falta le envían un memorando o llamada de advertencia.					
14. Usted alguna vez ha sido sancionado o suspendido.					
Dimensión 3: Disciplina Progresiva					
15. Está conforme con el trabajo que desempeña					
16. En la institución, existe normativas que regulan la conducta del funcionario y servidor público.					

Fuente de referencia: (Bass y Avolio, 2010).

Gracias por su colaboración.



Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad
Título: Liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022.



Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento										
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente					5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte										
Criterios de Evaluación	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica.															
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima.															
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable.															
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.															
5) La metodología refleja el problema de investigación.															
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.															
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos.															
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.															
9) El instrumento abarca las variables e indicadores.															
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis.															
Sumatoria Parcial															
Sumatoria Total															

Observaciones:

.....

Nombres y Apellidos del Experto:

.....

Especialidad:

DNI.:**Nro. Celular:**

Firma

Anexo 03: Matriz de consistencia

TITULO: "Liderazgo transformacional y disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco-2022"

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES y DIMENSIONES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?.	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.	Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.	<p>VARIABLE 1 <i>Liderazgo Transformacional</i> DIMENSIONES Consideración individualizada Estimulación Intelectual Motivación inspiracional Influencia idealizada Tolerancia psicológica</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo – correlacional</i> MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método Científico: Hipotético Deductivo</i> DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Según la investigación tiene el enfoque cuantitativo. Diseño no experimental de corte procedimental. POBLACIÓN: 28 funcionarios. MUESTRA: <i>No tiene muestra por ser una población pequeña.</i> TÉCNICA: Encuestas, Observación. INSTRUMENTOS: <i>Cuestionario.</i></p>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>		
Pe1. ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?	Oe1 Encontrar la relación entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.	He1 Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.		
Pe2. ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?	Oe2 Demostrar la relación entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.	He2 Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.		
Pe3. ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?	Oe3 Demostrar la relación entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.	He3 Existe relación directa y significativa entre la motivación inspiracional y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.		
Pe4. ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?	Oe4 Demostrar la relación entre la influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.	He4 Existe relación directa y significativa entre la influencia idealizada y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.	<p>VARIABLE 2 <i>Disciplina Laboral</i> DIMENSIONES Preventiva Correctiva Progresiva</p>	
Pe5. ¿Cuál es la relación entre la tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022?	Oe5 Demostrar la relación entre tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.	He5 Existe relación directa y significativa entre la tolerancia psicológica y la disciplina laboral en los trabajadores del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco -2022.		