

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



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

---

**INFLUENCIA DEL LIDERATO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SANNA, TRUJILLO -  
2020**

---

**Área de Investigación:**  
Relaciones Humanas Laborales

**Autor(a):**  
Br. Villanueva Cachique, María Elizabeth

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano

**Secretario:** Mg. Vidalón Moreno, Rosa Beatriz

**Vocal:** Mg. Mendoza Otiniano, Royer Anthony

**Asesora:**  
Dra. Herbias Figueroa, Margot Isabel  
**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2021**

**Fecha de sustentación: 2021/11/26**



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



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

---

**INFLUENCIA DEL LIDERATO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SANNA, TRUJILLO -  
2020**

---

**Área de Investigación:**  
Relaciones Humanas Laborales

**Autor(a):**  
Br. Villanueva Cachique, María Elizabeth

**Jurado Evaluador:**  
**Presidente:** Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano  
**Secretario:** Mg. Vidalón Moreno, Rosa Beatriz  
**Vocal:** Mg. Mendoza Otiniano, Royer Anthony

**Asesora:**  
Dra. Herbias Figueroa, Margot Isabel  
**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

**TRUJILLO - PERÚ**  
**2021**

**Fecha de sustentación: 2021/11/26**

## DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar esencial en todo lo que soy, por su apoyo y confianza.

A mi Mama Nela, que día a día me motiva a lograr mis metas y no deja que me rinda hasta lograr mis sueños.

A mi familia por su incondicional apoyo mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

**María**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios, por haber estado conmigo incondicionalmente a lo largo de mi carrera universitaria, brindándome conocimientos, sabiduría y fortaleza, para poder seguir adelante. También a mi familia, por ser un soporte y aliento durante el desarrollo de la presente investigación.

A la Universidad Privada Antenor Orrego, por haberme permitido ser parte de ella, otorgándome la oportunidad de recibir una educación de calidad y haber influido de manera positiva en mi formación profesional. Asimismo, a mis docentes universitarios, que me enriquecieron de conocimientos y enseñanzas a lo largo de este proceso.

A mi querida asesora Dra. Margot Herbias Figueroa, por el apoyo, paciencia y dedicación durante el inicio y fin del presente trabajo.

**La autora**

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA. La hipótesis sostiene que existe una relación directa entre estas dos variables, además el diseño de investigación que se utilizó fue transversal - causal, porque indaga el efecto que una variable tiene sobre otra, en este caso la variable liderazgo transformacional sobre la variable desempeño laboral. La población objeto de estudio estuvo conformada por los colaboradores no médicos de la Clínica SANNA, siendo un total de 80 personas, que por ser una población pequeña se tomará como tamaño de la muestra a la población muestral que asciende a un total de 80 colaboradores pertenecientes a la clínica SANNA. Las técnicas de recopilación de datos utilizadas para el desarrollo de este proyecto fueron la encuesta y entrevista a la jefa de Recursos Humanos.

Para la prueba estadística se optó por CHI Cuadrado donde se evidenció que existe una relación significativa entre las variables "Liderato transformacional" y "Desempeño laboral", permitiendo así aceptar la hipótesis de estudio indicando que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo, año 2020.

**Palabras clave:** *Liderato Transformacional, Desempeño Laboral.*

## ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relationship that exists between transformational leadership and the work performance of the collaborators of the SANNA Clinic. The hypothesis maintains that there is a direct relationship between these two variables, in addition the research design that was used was cross-causal, because it investigates the effect that one variable has on another, in this case the transformational leadership variable on the job performance variable. The population under study was made up of the non-medical collaborators of the SANNA Clinic, with a total of 80 people, which, since it is a small population, will be taken as the sample size to the sample population that amounts to a total of 80 collaborators belonging to the SANNA Clinic. The data collection techniques used for the development of this project were the survey and interview with the Head of Human Resources.

For the statistical test, we opted for Square CHI where it was evidenced that there is a significant relationship between the variables "Transformational leadership" and "Work performance", thus allowing to accept the study hypothesis indicating that transformational leadership significantly influences the work performance of the collaborators of the SANNA Clinic, Trujillo, year 2020.

**Keywords:** *Transformational Leadership, Job Performance.*

## **PRESENTACIÓN**

### **SEÑORES MIEMBRO DEL JURADO**

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, someto a vuestra consideración la tesis titulada: "INFLUENCIA DEL LIDERATO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SANNA, TRUJILLO - 2020", elaborado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración.

El desarrollo del presente trabajo es el resultado de una ardua investigación, esfuerzo y dedicación, que, con ayuda de los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria, producto de la enseñanza y orientación de los excelentes docentes que tiene nuestra casa de estudios, fue posible la elaboración de esta tesis.

A ustedes miembros del jurado, muestro mi especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

**Atentamente,**



**VILLANUEVA CACHIQUE, MARÍA**

Bachiller en Ciencias Económicas



## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Formulación del problema .....	2
1.1.1. Realidad problemática.....	2
1.1.2. Enunciado del problema.....	4
1.2. Justificación.....	4
1.2.1. Teórica .....	4
1.2.2. Práctica .....	5
1.2.3. Metodológica .....	5
1.2.4. Social.....	5
1.3. Objetivos .....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos .....	6
II. MARCO DE REFERENCIA.....	7
2.1. Antecedentes del estudio .....	8
2.1.1. A nivel internacional .....	8
2.1.2. A nivel nacional .....	9
2.1.3. A nivel local .....	11
2.2. Marco teórico.....	12
2.2.1. Liderato transformacional.....	12
2.2.2. Desempeño laboral .....	19
2.3. Marco conceptual .....	24
2.4. Sistema de hipótesis .....	26
2.5. Variables e indicador .....	27
III.MATERIAL Y MÉTODOS .....	29
3.1. Material.....	30
3.1.1. Población .....	30

3.1.2.	Marco de muestreo .....	30
3.1.3.	Unidad de análisis .....	30
3.1.4.	Muestra .....	30
3.2.	Métodos.....	30
3.2.1.	Diseño de investigación .....	30
3.3.	Técnicas e instrumentos de investigación .....	31
	Técnicas de investigación.....	31
3.3.1.	Instrumentos de investigación.....	31
3.4.	Procesamiento y análisis de datos .....	31
3.4.1.	Procesamiento de datos .....	31
IV.	RESULTADOS .....	32
4.1.	Análisis e interpretación .....	33
4.1.1.	Presentación de los resultados cuantitativos .....	33
4.1.2.	Presentación de los resultados cualitativos.....	48
4.2.	Docimasia de hipótesis.....	51
V.	DISCUSIÓN .....	53
5.1.	Discusión de resultados .....	54
	CONCLUSIONES .....	59
	RECOMENDACIONES .....	60
	REFERENCIAS.....	61
	ANEXOS .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	27
Tabla 2	Orientación de funciones por el líder de cada área .....	33
Tabla 3	Apoyo de jefe inmediato .....	34
Tabla 4	Motivación en el área de trabajo .....	35
Tabla 5	Colaboradores comprometidos con la empresa .....	36
Tabla 6	Grato clima laboral .....	37
Tabla 7	Actitudes de personal y mejora de procedimientos .....	38
Tabla 8	Propósitos y soluciones a actitudes del personal .....	39
Tabla 9	Competencias y habilidades para el logro de objetivos.....	40
Tabla 10	Esfuerzo adicional .....	41
Tabla 11	Monitoreo de desempeño.....	42
Tabla 12	Evaluación de desempeño .....	43
Tabla 13	Involucrado con el crecimiento de la empresa .....	44
Tabla 14	Presencia de inconvenientes en el área de trabajo.....	45
Tabla 15	Acudir a tu jefe inmediato en caso de dificultades en tus labores	46
Tabla 16	Conocimiento de metas.....	47
Tabla 17	Entrevista para evaluar las dimensiones del liderato transformacional en el desempeño laboral .....	48
Tabla 18	Entrevista para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización .....	49
Tabla 19	Entrevista para identificar cual es la dimensión del liderato transformacional que influye en el desempeño .....	50
Tabla 20	Influencia entre la variable liderato transformacional y la variable desempeño laboral.....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Orientación de funciones por el líder de cada área.....	33
Figura 2	Apoyo de jefe inmediato.....	34
Figura 3	Motivación en el área de trabajo .....	35
Figura 4	Colaboradores comprometidos con la empresa.....	36
Figura 5	Grato clima laboral .....	37
Figura 6	Actitudes de personal y mejora de procedimientos.....	38
Figura 7	Propósitos y soluciones a actitudes del personal.....	39
Figura 8	Competencias y habilidades para el logro de objetivos .....	40
Figura 9	Esfuerzo adicional.....	41
Figura 10	Monitoreo de desempeño .....	42
Figura 11	Evaluación de desempeño.....	43
Figura 12	Involucrado con el crecimiento de la empresa .....	44
Figura 13	Presencia de inconvenientes en el área de trabajo.....	45
Figura 14	Acudir a tu jefe inmediato en caso de dificultades en tus labores .....	46
Figura 15	Conocimiento de metas .....	47

# I. INTRODUCCIÓN

## **1.1. Formulación del problema**

### **1.1.1. Realidad problemática**

Actualmente es un requisito indispensable que todas las organizaciones cuenten con un líder capaz de guiar al talento humano para el correcto cumplimiento de sus metas. Es por ello que se debe realizar un seguimiento continuo a los trabajadores para evaluar su progreso y realizar capacitaciones para que estos mejoren sus funciones. Para Meler y Gardner (2016) un líder transformador implanta indicadores a sus colaboradores, quienes influyen en su desenvolvimiento para un correcto resultado. En el preciso momento donde se les otorga sus funciones, el líder debe de tomar en cuenta las habilidades de cada uno, favoreciendo así resultados más óptimos y eficaces para la empresa.

Por otro lado, los autores mencionan que este tipo de líder no suele dar recompensas, ocasionando que el trabajador no se sienta entusiasmado al cumplir con las actividades que se le encomendaron. Sin embargo, una característica a su favor es que toma en cuenta las opiniones de los demás y logra influir positivamente en el comportamiento de su entorno mediante su ejemplo y conocimientos.

Además de lo mencionado, el desempeño laboral de los trabajadores es un punto clave para que las empresas logren el éxito y puedan posicionarse. Cuando se presentan los casos de que algunos trabajadores están teniendo algunos inconvenientes al realizar sus funciones, lo que se debe hacer es ver la causa del por qué está sucediendo esto, evaluarlos, tener una conversación con ellos, hará que ellos entren en confianza, para que puedan expresarse, plantear soluciones, y pueda desarrollar sus funciones sin problema alguno. (Obregón, M. y Francisco, M., 2018). Es por ello que, es importante que el empleado y el jefe inmediato identifiquen y debatan las áreas en las que se puede perfeccionar el

desempeño, además que puede ser una oportunidad esencial para despejar las expectativas.

En el Perú, existen algunas empresas que no se arriesgan por tener líderes transformadores, puesto que tienen miedo a salir de su zona de confort, ya que los jefes han tenido a los trabajadores haciendo lo mismo por un largo tiempo, no se han realizado capacitaciones, no se ha evaluado el desempeño, y se les hará difícil adaptarse a nuevos cambios. (Paredes, 2017)

Para Talavera (2015) el desempeño laboral está vinculado con las inducciones, capacitaciones que recibirán los trabajadores por parte de la organización. Estas capacitaciones generan un incremento de la productividad, así como la calidad del trabajo y mejora la estabilidad de la empresa, logrando así que el personal se sienta identificado con la entidad. Por lo que es esencial que los trabajadores estén en constante capacitación, para que así puedan adquirir nuevos conocimientos, aprender a solucionar problemas, despejar sus dudas, y sobre todo se encuentren preparados para cualquier problema que se presente.

A nivel local, el liderato transformacional es de suma importancia para las empresas, puesto que es capaz de encaminar a sus subordinados con valores y transmitirles confianza, esto se encuentra estrechamente vinculado con el desempeño laboral, ya que, si no existe apoyo por parte de los líderes, estos pueden tener un bajo desempeño. (Aguilar, 2019) Por lo tanto la presencia de un líder transformador es esencial para poder guiar a un grupo de personas hacia el logro de objetivos.

SANNA es una red de clínicas ubicada en el Perú, que otorga servicios de salud de primera línea, tienen lo último en tecnología y un reconocido staff médico. Una de sus sucursales se encuentra en la ciudad de Trujillo, que frente a los cambios sorpresivos del COVID-

19 se ha visto en la obligación de implementar varios protocolos de seguridad, uno de ellos el trabajo remoto. A pesar de todo lo mencionado anteriormente se ha detectado que existen problemas dentro de la empresa, ya que a los trabajadores se les hace difícil adaptarse a los nuevos cambios. Se ha detectado que su desempeño ha disminuido ya que han tenido que migrar de un trabajo presencial a uno remoto, y ahora nuevamente a presencial. La falta de un líder o jefe inmediato que los guíe en el cumplimiento de sus funciones es de suma importancia para poderlos sacar a flote y no permitir que su rendimiento baje perjudicando así a la organización.

Con la finalidad de hacer frente a esta problemática, el presente trabajo se orienta a determinar la influencia del estilo de liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo – 2020.

### **1.1.2. Enunciado del problema**

¿De qué manera influye el liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Teórica**

Para el estudio y desarrollo del presente trabajo, se tomó como referencia la teoría de Figuerola (2016). Destaca que los líderes alientan, inspiran y motivan a los colaboradores para crear cambios que fomentarán el crecimiento y el éxito futuro de la organización. Este autor realiza las siguientes dimensiones del liderazgo transformacional: Influencia idealizada, estimulación intelectual, carismático y consideración individualizada. Asimismo, se relaciona con la teoría de Palmar, Valero, y Jhoan (2014), donde define al



desempeño laboral como la calidad del trabajo que realizan colaboradores en este caso de la Clínica SANNA. Para ver su desenvolvimiento al momento de realizar sus funciones.

### **1.2.2. Práctica**

Este estudio tendrá como finalidad buscar posibles soluciones frente al bajo desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Clínica SANNA. Es por ello que se analizará si el estilo de liderazgo transformacional puede influir de manera positiva en su rendimiento, otorgando así información verídica sobre la situación actual sobre estas variables y sirva a la Clínica SANNA como base para futuros cambios.

### **1.2.3. Metodológica**

Se aplicó la metodología científica utilizando el cuestionario validado por juicio de expertos para obtener seguridad y confianza en los resultados. Además, estos resultados serán sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, para ver si existe una relación entre estas dos variables.

### **1.2.4. Social**

La presente investigación otorgará a la empresa información veraz y validada que podrá ser usada para la toma de decisiones que permitan mejorar el rendimiento de los colaboradores. Asimismo, tendría un efecto positivo en la organización al identificar e implantar mejores estilos de liderazgo para el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo – 2020.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Evaluar las dimensiones del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.
- Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.
- Identificar la dimensión del liderato transformacional que más influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo – 2020.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**

## **2.1. Antecedentes del estudio**

### **2.1.1. A nivel internacional**

Muñoz, C. (2019). *Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico*. (Tesis de doctorado) Universidad De Lleida. Chile.

#### **El autor concluye que:**

Su estudio tiene como objetivo general establecer cuál es el estilo de liderazgo dominante dentro de la empresa. La investigación desarrollada por Claudio tiene una muestra aleatoria de un total de 205 personas, usando la técnicas e instrumentos, como la encuesta y la guía de entrevista, donde la entrevista se realizó a los funcionarios de cada unidad dentro de la organización. En la medida que incrementan las conductas referentes al liderazgo transformacional, las variables que fueron objeto de estudio se vieron beneficiadas y afectadas de una manera favorable, aparte que se pudo precisar y relacionar la variedad de estilos de liderazgos relacionados a sus estamentos y a sus unidades.

En cuanto a lo dicho anteriormente, se observa que el liderazgo transformacional afecta de manera positiva en la gestión hospitalaria, ya que esto nos demuestra que el liderato transformacional puede dar resultados favorables en el ámbito sanitario y así en la presente investigación, tomar en cuenta diferentes aspectos para un mejor manejo de las variables.

Hernández, T y Duana D. (2018) en su investigación "*Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos*"

#### **Los autores concluyen que:**

Su investigación tiene como objetivo principal identificar qué tipos de liderazgo se presenta en el personal de enfermería correspondiente a los diversos hospitales públicos en la ciudad de México. A partir del modelo MLQ. Este instrumento empleado fue el MLQ 5x, propuesto por Bass y Avolio (2005), donde aplicado en el presente estudio el tipo de muestreo es probabilístico y sin reemplazo, es de 1500 enfermeras. Las prácticas de liderazgo transformacional que se realizaron en los hospitales públicos de la ciudad de México nos permiten detallar los diferentes estilos de liderato que se presentan, y el que más destacó fue el transformacional debido a que existe una importante relación entre el líder y sus trabajadores, fomentando el cumplimiento de sus objetivos en beneficio de la constitución.

La presente investigación de los autores, aportan conocimientos para las demás empresas de todo el mundo ya que la presencia de un líder transformacional es de vital importancia, pues se observa que existe una disposición en el ámbito sanitario a la implementación y ejecución del liderato transformacional, lo que indica que este tipo de liderazgo es indiferente del ámbito donde sea usado este puede ser empleado para el bien de la empresa.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Sosa, V. (2016) *Estilos de liderazgo y Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Turística SKC S.A, Miraflores* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú

#### **La autora concluye que:**

Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa Turística SKC S.A. Miraflores, 2016, puesto que se halló un valor calculado para  $p = 0,000$  a un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0,912. Aceptando la hipótesis específica

1, que señala que estas dos variables se relacionan en la Empresa Turística SKC S.A. Dado que el liderazgo es considerado un importante factor que promueve el compromiso de los empleados, les transmiten sensaciones de empoderamiento, delega autoridad y forma nuevos líderes, y frente a problemas que se les presente hacen buen uso del razonamiento.

Por lo tanto, un líder transformador es aquel que siempre va a influir de manera positiva sobre los trabajadores, ya que aporta nuevos conocimientos, promueve la participación. Además, que busca inspirar y motivar por medio del ejemplo, enseña lo que sabe, y lo más importante es que siempre tomará la opinión del trabajador frente algún tema relacionado con la empresa. Generalmente esto sucede dentro de los entornos laborales.

Chávez, G. y Reynoso, A. (2014) *El clima laboral y su influencia en el desempeño de las enfermeras de las clínicas privadas de Lima - Caso Clínica Ricardo Palma*. Universidad del Callao, Perú.

**La autora concluye que:**

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar la forma en que influye el clima laboral en el desempeño laboral del profesional de enfermería. Se llevó a cabo un diseño cualitativo de corte transversal y una muestra aleatoria de 119 profesionales de enfermería; las técnicas e instrumentos empleados fueron el cuestionario y formulario. Se observó que existe un clima laboral poco adecuado en las enfermeras de la clínica Ricardo Palma, y como resultado un desempeño laboral poco favorable, señalando además que existe una influencia significativa entre el clima laboral y el desempeño de las profesionales en enfermería.

Este antecedente nos da a conocer que el clima laboral influye de manera significativa en el desempeño laboral, lo que indica que, los factores a tomar en cuenta para este trabajo pueden ser de guía para el estudio que realizarán los autores y servirán de esta manera, como un medio de contrastación.

### **2.1.3. A nivel local**

Pinillos y Velásquez (2017) *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo 2017*. (Tesis para obtener título en administración) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

#### **El autor concluye que:**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cómo es que influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica San Luis de la ciudad de Trujillo en el año 2017. La población objetivo de estudio estuvo constituida por 35 trabajadores quienes mantienen una relación directa con los clientes; tomando como muestra al total de colaboradores por ser una población pequeña. Para la recolección de datos se aplicó un test que se construyó con una base de datos en el programa Excel la cual permitirá su procesamiento en el programa SPSS versión 23. Finalmente, en base a los resultados que se obtuvo a través del test se llegó a la conclusión que existe asociación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral. Además, se pudo determinar que el estrés laboral influye en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Luis de la ciudad de Trujillo 2017, encontrándose un alto nivel como 51.4%, de estrés laboral en el personal de la clínica relacionados por el ambiente y condiciones laborales del lugar de trabajo.

La contribución de la tesis descrita anteriormente refuerza la idea que el desempeño laboral siempre va a estar vinculado a cómo se siente en su área de trabajo, si es que recibe pautas o guías para poder ejercer correctamente sus funciones y si existe una correcta delegación de funciones. Este último punto puede ocasionar bajo rendimiento, debido a que al momento de encomendar tareas, el jefe inmediato o el superior debe tener en cuenta las habilidades de este mismo y poderlas potenciar al máximo, en beneficio de la empresa y del colaborador ya que crecerá personal y profesionalmente.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Liderato transformacional**

La primera variable a indagar es el liderato transformacional, un líder transformacional es aquel en el que siempre pone en primer lugar a la empresa, y observa siempre los intereses de sus seguidores, es decir siempre los guiará para hacer crecer significativamente a la empresa. Cuando se genera aceptación y conciencia sobre los propósitos y la misión de grupo, es más fácil hacer que los trabajadores tomen seriamente su labor dentro la empresa ya que estos están comprometidos con ella. Es ahí donde el líder motiva a sus trabajadores para que estos puedan desempeñarse más allá de sus expectativas, para el bien de ellos y de la institución.

#### **2.2.1.1. Definición**

Se define como la capacidad de poder influir en los demás, haciendo así que se obtengan altos beneficios en la empresa y que los trabajadores obtengan mayores esfuerzos en el cumplimiento de sus metas organizacionales, respondiendo favorablemente a la empresa. (Ramírez, 2012).

Para que una organización salga a flote se debe partir del líder, ya que este es la persona que puede ver lo que



sucede en su centro de trabajo y poder anticiparse antes de que suceda algún inconveniente que perjudique a la empresa. Este evalúa constantemente el desempeño de sus colaboradores frente a cualquier cambio que se produzca. (Figuerola, 2016).

El liderazgo transformacional se define a que un líder debe anticiparse a tendencias futuras, para poder resolver casos supuestos que puedan presentarse más adelante. Capacitar a los seguidores e inspirarlos a ser mejor cada día, a ser mejores líderes y que estos puedan tomar nuevas alternativas en el transcurso del tiempo. Por ende, sería factible construir un grupo como una comunidad donde la gente comporta sus ideales y brindan sus puntos de vista todo con el fin del mejoramiento de la empresa. Este tipo de liderazgo se puede encontrar en todos los niveles de la empresa: equipos, departamentos, divisiones y la organización como un todo. Hellriegel (2012).

(Cruz Ortiz & Salanova, 2011) definen que el liderazgo supone una visión compartida por líder y seguidores de los equipos de trabajo y la organización, encaminada a la búsqueda de excelencia y calidad organizacional y lo más importante el alcanzar los objetivos planteados.

Se observa como una aptitud para llevar la organización hacia el éxito a través de la toma de decisiones pertinentes y eficaces para cada situación que se pueda presentar, transformando los conflictos en nuevas oportunidades (Andrade, 2008)

James MacGregor (como se citó en Fernández, M. y Quintero N., 2011) afirma que el líder debe ser carismático, visionario, transformativo, flexible, comunitario y

democrático; tener especificada la visión, la cultura y el compromiso en forma compartida con sus seguidores. De tal manera de estar continuamente renovando las metas y valores, mejorando procesos en forma eficiente y efectiva.

De modo que se puede decir que un líder transformador, no centra su atención únicamente en el desempeño de este, sino que pone centro en la necesidad del colaborador para que pueda desarrollarse y desenvolverse de manera adecuada, ya que como resultado trae un incremento en el desempeño de la terminación de los objetivos que plantea la organización. Se define al líder transformacional como aquella persona que es capaz de desenvolverse logrando inspirar a sus colaboradores, incrementando su madurez, y motivándolos para ir más allá de sus intereses propios.

#### **2.2.1.2. Características**

Según Bass (1990), citado en Innovation Factory Institute, (2013), define al liderazgo transformacional como un efecto que tiene el líder en los trabajadores, es decir los líderes tratan de ganarse la confianza, admiración y respeto de estos para poder influir positivamente en su trabajo y desarrollo de funciones; el liderazgo transformacional tiene cuatro características propias.

- **Motivar de forma intelectual**

El líder busca en sus trabajadores promover la creatividad, desarrollando formas nuevas hacer las tareas tradicionales, y así beneficiar a la organización.

- **Individualismo**

Los líderes transformacionales motivan a todo el equipo por igual, pero también trabajan de forma

individual con algunos trabajadores, para fomentar la proactividad.

- **Inspiración**  
Este tipo de líder genera una mayor productividad con sus propias acciones, que inspiran al resto transmitiendo pasión y compromiso para con el trabajo.
- **Modelo a seguir**  
A causa de la confianza que desarrolla en sus compañeros, estos buscan imitarlo y de esta forma, convertirse en nuevos líderes transformacionales.

### **2.2.1.3. Teorías**

#### **Teoría del liderato transformacional según Figuerola (2016)**

Nos dice que un líder transformacional tiene como base modificar la motivación regular, que se basa solamente en la recompensa del cumplimiento de los objetivos de la organización.

El líder transformador no se va a enfocar solo en cómo se desempeña el trabajador, sino en la responsabilidad de cada uno de los que conforman la empresa. Y como consecuencia trae un elevado desempeño ya que cumple con los objetivos de las constituciones donde estos laboran.

Los líderes transformacionales son capaces de implantar cambios en las estrategias, visión, y cultura de la organización, donde lo que resalta para el logro de estas metas son las tecnologías. Cuando se va a estudiar y controlar las transacciones se utilizan ciertas instrucciones, reglas o hasta incentivos, también cualidades intangibles

dentro de las cuales tenemos: los valores otorgados, ideas compartidas, la visión y percepción que tiene cada colaborador frente a un problema. Todo esto se desarrolla con el fin de crear relaciones laborales, de implementar nuevos conocimientos. Un líder transformacional está capacitado y empapado de valores, cualidades y creencias que puedan influir correctamente en el trabajador.

Este tipo de líder quiere que sus equipos a cargo sientan que no solo laboran por ganar dinero, sino que estos se sientan comprometidos con ellos mismos y con la empresa para el logro de las metas a mediano y corto plazo.

Las personas que poseen este estilo de liderazgo son líderes correctos y adecuados que necesitan todas las empresas, ya que estos motivan a sus equipos de trabajo continuamente con una visión compartida del futuro. Aunque el entusiasmo de este líder se transfiere a menudo al equipo, debe ser siempre apoyado por otros líderes de otras áreas de la organización.

#### **2.2.1.4. Dimensiones**

Según Figuerola (2016), el liderazgo transformacional se rige mediante las siguientes dimensiones:

- **Influencia idealizada**

La influencia idealizada fortalece en los líderes admiración, respeto y confiabilidad. Esta característica significa que el seguidor asume compartir el riesgo, la ética, principios y valores del líder.

El líder pasa a ser una persona admirada por los seguidores y también demuestra convicciones que

hacen que estos se identifiquen con él, para ello es necesario que el líder tenga un claro conjunto de valores y se comporte como un modelo para los colaboradores. Es capaz de obtener de parte de sus colaboradores el esfuerzo extra que se necesita para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño. Logra elevar los niveles de necesidad y seguridad para que sus colaboradores puedan adquirir mayores niveles de responsabilidad.

Esta responsabilidad que adquieren los seguidores no solo se refiere a cumplir con sus labores en el trabajo ni se orienta de manera exclusiva a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores adquieren mayor responsabilidad buscando su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo.

- **Estimulación intelectual**

El líder también busca innovación y creatividad por parte de sus seguidores al enfrentar un problema. Las nuevas ideas de solución a un problema son solicitadas a los seguidores buscando su compromiso con el proceso de encontrar una solución.

Debe ser capaz de desafiar el “no se puede” “es difícil”, estas son solo suposiciones, es así que debe estimular y alentar la creatividad de sus seguidores, orientándolos y dándoles un marco para conseguirlo y cumplir con los objetivos de la misión. Propone revisar los viejos métodos y problemas a fin de proponer nuevos y/o mejorarlos. Busca desarrollar la creatividad de sus seguidores promoviendo que su pensamiento se oriente a reevaluar y vencer paradigmas asociados a los

problemas. Utiliza la intuición, así como una lógica más formal para solucionar los problemas. El líder que estimula intelectualmente forma seguidores que abordan los problemas empleando sus propias perspectivas únicas e innovadoras.

- **Carismático**

Tiene que ser capaz de generar el entusiasmo y optimismo por todos los seguidores. El líder transformacional es un visionario, quiere decir que plantea ideales razonables alcanzables en el tiempo y transmite a sus seguidores su optimismo para el logro de estos ideales. De esta manera articula una visión que inspira a sus seguidores con esperanza, sobre los objetivos a futuro. Es así que el líder se convertirá en un ejemplo aceptable de imitar, empleando como instrumento a la comunicación para dar a conocer sus ideales, empleará palabras de aliento a fin de mejorar las posibilidades de alcanzar la misión.

- **Consideración individualizada**

El líder considera las necesidades individuales de crecimiento del seguidor empleando la asesoría como medio para ello. Busca que sus seguidores tengan nuevas oportunidades de aprendizaje dentro de un clima de crecimiento, siendo que para conseguir ello deberá tomar en cuenta las necesidades y deseos identificados en cada seguidor.

Apoya a cada seguidor según sus necesidades y lo orienta o guía para conseguir sus objetivos, así mismo reconoce el aporte que cada individuo hace al equipo. El líder busca no solo satisfacer la necesidad sino sobrepasar las expectativas de cada uno de los

miembros del equipo para la auto-realización, y el fortalecimiento de su autoestima.

El líder trata al individuo más como persona que como empleado, por lo tanto, siempre deberá estar al tanto de las preocupaciones y expectativas de cada uno de sus seguidores. Reconoce como legítimo las aspiraciones y deseos de sus seguidores por lo que sabe cómo usarlos efectivamente.

## **2.2.2. Desempeño laboral**

La segunda variable a investigar es el desempeño laboral y se le denomina eficacia desarrollada por una persona que trabaja para una organización, siendo considerado pieza fundamental para esta, puesto que además cuenta con facultades que logran expresar el regocijo de trabajar en la empresa y el actuar y comportamiento.

### **2.2.2.1. Definición**

Según Palmar, Valero, y Jhoan (2014) el desempeño laboral se puede explicar como “el desarrollo que cada persona ejerce al cumplir su día laboral en una organización, teniendo en cuenta que dicho individuo debe ser efectivo en su labor y además de eficaz y eficiente, en toda la realización de las tareas que le fueron asignadas para el logro de los objetivos planteados, alcanzando así la subsecuente notoriedad de la organización”

Sobre el desempeño laboral, Acosta (2018) lo afirma como el cálculo de la habilidad que posee un colaborador, siendo esta la competencia que demuestra dicho empleado en el ejercicio de sus labores. Tales ideas son sumamente imprescindibles para lograr alcanzar una medida cabal del desempeño laboral demostrado por todos los diferentes miembros que conforman la organización y desarrollar así medidas de refuerzo o conservación.

De la misma manera, Chiavenato (2009), lo define como “los actos o conductas analizados de los colaboradores que son imprescindibles para la organización en el éxito de sus objetivos planteados” De hecho, también asegura que un adecuado desempeño laboral equivale potencia más sobresaliente que puede poseer cualquier tipo de empresa u organización.

Por otra parte, el autor Bittel (2000) sugiere sobre el mismo tema, que este es influido de sobremanera sobre las propias expectativas que un colaborador ha creado sobre la labor que ejerce, expresando de esta manera reacciones positivas hacia los logros obtenidos y el ansia de una armonía duradera.”

Es por esta razón que el desempeño laboral está fuertemente arraigado con las capacidades y conocimientos previos que alientan el actuar de un colaborador para que la empresa pueda cumplir exitosamente con sus objetivos.

#### **2.2.2.2. Teorías**

##### **Teoría de la motivación – Cognitiva**

Earley y Shalley (citados en Gómez, 2017) expone que:

“El engrandecimiento de metas por el efecto del desempeño laboral en la organización”. Se comenta acerca de la serie de pasos y efectos que surgen de las metas puestas por empresa, la forma en que estas incurren en el desempeño laboral, convirtiéndose en actos hechos por los colaboradores. También se intenta proponer la subsistencia de dos piezas que se relacionan debido al



desempeño laboral. Siendo la primera, la representación, valoración y generalización de los objetivos propuestos; la segunda es el crecimiento y realización del proyecto de acción.

Entonces, según lo explicado por Earley y Shalley acerca de los pasos por los cuales cada uno de los objetivos planteados por la organización, predominan de cierta forma sobre el desempeño laboral y también la manera en cómo estas se alteran en actos que pueden lograr cumplir lo que se propuso.

### **Teoría Desempeño laboral y proceso de acción**

Hacker (citado en Vera, 2019) plantea una teoría muy prestigiosa acerca de la psicología organizacional en Europa. Siendo esta elaborada bajo un corte cognitivo, fundamentándose en el análisis de información presentada, sin embargo, solo puede ser aceptada la data que está genuinamente vinculado con el comportamiento. Esta teoría se apunta específicamente a desarrollarse en un ambiente de trabajo, estimando diferentes factores que normalmente aparecen en otras teorías de este tema.

Se plantean dos panoramas, el primero es el acto dimensionado desde el inicio de la meta expuesta hasta la formulación de un plan, su desarrollo y la retroalimentación. El segundo explica que el acto se desarrolla en función de conocimientos que surgen conscientemente o en automático. Indicando que esto, se expresa en seis etapas, progresos de los objetivos, guía, resolución, ejercicio – control y por último retroalimentación.

De acuerdo a esta teoría, se puede decir que, para un adecuado desempeño laboral, el sistema de comunicación

debe constar de dos vistas que conllevarían el actuar correcto desde el origen de un objetivo hasta el término del proyecto, no olvidando el ejercicio de este y su feedback.

### **Teoría desempeño laboral, Campbell**

Campbell (2000) formula que “El desempeño laboral es la labor mas no el producto de esta”. Campbell señala, que el entendimiento declarativo, el mismo entendimiento de estos, sus pasos habilidades y motivos, son esenciales para esclarecer un comportamiento y que constituya los ocho factores que comprende el desempeño: productividad en una labor particular del cargo, productividad de labores no particulares del cargo, productividad de la labor verbal y no verbal, manifestación del afán, conserva del rigor propio y simplificar el ejercicio del esfuerzo y compañeros, control, liderato y gestión.

Además, Campbell recuerda que tal desempeño laboral es un hecho mas no el producto de tales acciones, por lo que el esclarecimiento de estos factores es necesario para definir un comportamiento.

### **Teoría del comportamiento humano en el ambiente laboral**

Franklin & Krieger (2011) explican que se encuentran diferentes juicios confrontados por la percepción del papel de género con respecto al desempeño laboral. Una de las cuales está basada en disimilitudes claras entre los dos sexos, y evidencia que es de naturaleza propia entre ambos sexos.

En el otro punto de vista, estos sujetan que el papel que desarrolla el género es meramente un tipo de construcción social, aprendido desde el origen de una persona y como

pieza de una cultura de pares y sociedad. Acorde con esto, la colectividad es la que constituye lo propio de cada género, decidiendo el papel de cada hombre y mujer. De esta manera, el estudio sobre el rol que tiene el género, se enfoca específicamente en si es connatural o es consecuencia de un constructo social.

### **2.2.2.3. Dimensiones**

#### **- Actitud**

Según Earley y Shalley (citados en Gómez, 2017) determinan sobre la dimensión de actitud: “Considerada una clasificación indeterminada de doctrinas en el campo de determinado objeto o territorio, de la misma forma, cómo predominan a enriquecer las técnicas señaladas.” Rokeach (2016)

#### **- Rendimiento laboral**

Hacker (citado en Vera, 2019) conceptualiza al rendimiento laboral de la siguiente manera: “Se enfoca en el logro final del resultado de varias actividades productivas, no en la forma cómo se desarrollan o en el esfuerzo para alcanzar el resultado final.

De la misma manera, la retribución obtenida debe estar acorde a la calidad del rendimiento empleado en el funcionamiento de sus tareas. Una forma de incentivar este cambio es un incremento equivalente a sus funciones y tareas realizadas” García (2017)

#### **- Comportamiento laboral**

Franklin & Krieger (2011) determinan al comportamiento laboral de la siguiente manera: “La creación que se origina del análisis a un encuentro de dos personas, en conjunto y un sistema estructurado; adquiriendo un

determinado comportamiento en los centros laborales donde estas se desarrollan, con el propósito de aplicar esto para el incremento de la efectividad sobre estas entidades.” Amoros (2016)

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Orientación**

Según Santana (2003) nos dice que orientación viene a ser la concesión de criterios y también de ideas, creando un valor, donde te da la capacidad de elegir entre diversas opciones que te servirán de indicador sobre que realizar a lo largo de sus vidas.

#### **Apoyo**

Se define como algo que es parte de una organización, ya que cuando uno labora necesita tener una relación, líder y colaborador, debido a que este necesita direccionarse y ser guiado para el cumplimiento de sus objetivos planteados (Herrero y Fuente, 2010).

#### **Motivación**

Se refiere cuando aludimos a esas ganas de poder hacer algo que conlleva al logro de nuestras metas y por ende de satisfacer nuestras necesidades humanas. (Maslow, citado en la revista de la Universidad Internacional de Rioja, 2020)

#### **Compromiso**

Lehman (2019) define compromiso a una promesa que se vuelve realidad, esto habla de nuestras intenciones, y de cómo gracias a la valentía podemos llegar a alcanzar nuestros ideales. Es cumplir con lo que se prometió pese a las adversidades que se nos presenten. Ayuda en la formación del carácter de la persona.

#### **Empatía**

Daniel Goleman (2007) conceptualiza a la empatía como tener la aptitud de ponerse en el lugar del otro, y así tomar conciencia de como este se siente, por ejemplo, sobre sus preocupaciones, necesidades y hasta de sus

propios sentimientos. Consisten en darse cuenta de lo que sienten los demás sin necesidad de preguntárselo.

### **Funciones**

Harold manifiesta que es un conjunto de actividades con objetivos definidos que requiere coordinación dirección y también el uso de recursos, para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización. (Harold Koontz y Heinz Weihrich, 2000)

### **Procedimiento**

Prieto (1997) expone que un procedimiento es considerado una sucesión de progresos que están debidamente esclarecidos los cuales facultan a un individuo o colectivo a laborar de manera cabal para aminorar las probabilidades de fallas, intromisiones o imprevistos. La manera de efectuar operaciones específicas que a menudo se desarrollan de la misma forma, es otra definición agregada por el autor.

### **Propósitos**

Mourkogiannis (2007) enuncia al propósito como un sentimiento más profundo que la ambición y la codicia, siendo fundamental por poseer una mayor repercusión y presencia, siendo, además la decisión que primordial que los individuos toman para lograr su objetivo de vida.

### **Resultado**

Hecho o evento, ya siendo sea positivo o negativo, así como los efectos que este ha producido. (Quiroz, 2015)

### **Esfuerzo**

Uso de la fuerza física contra de inconvenientes o dificultades, así como una labor de coraje para lograr algo. (McGregor, 2010)

### **Investigación**

Se considera como una serie de pasos sistemáticos que resuelven una pregunta y buscan una respuesta rentada al conocimiento, siguiendo determinadas reglas, lo que también se le puede denominar, método. (Navarro, 2017)

## **Eficacia**

Acorde con Millian (2010) , podemos definir a la eficacia como la competencia obtenida para poder cumplir los objetivos trazos, en otras palabras, lograr las metas planteadas.

### **2.4. Sistema de hipótesis**

**Hipótesis alterna:** El liderato transformacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo-2020.

**Hipótesis nula:** El liderato transformacional no influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo-2020.

## 2.5. Variables e indicador

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Liderato transformacional	(Cruz-Ortiz & Salanova, 2011) definen que el liderazgo supone una visión compartida por líder y seguidores de los equipos de trabajo y la organización, encaminada a la búsqueda de excelencia y calidad organizacional y lo más importante el alcanzar los objetivos planteados.	El liderazgo transformacional entiende la necesidad de sus equipos, deben sentir que trabajan por algo más que el dinero, llevarlos hacia un compromiso consigo mismos y con la organización para alcanzar metas a largo plazo.	Influencia idealizada	Orientación	¿Los líderes de cada área o tu jefe inmediato te orientan en cada función que debes realizar?	<b>Escala de Likert</b>  Siempre (5) Casi siempre (4) Indiferente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Apoyo	¿Recibes apoyo por parte de tu jefe al realizar tus funciones?	
			Estimulación intelectual	Motivación	¿Sientes que en tu área de trabajo predomina algún tipo de motivación?	
			Carismático	Compromiso	¿Te sientes comprometido con la empresa donde laboras?	
					¿Te sientes parte de la empresa?	
			Consideración individualizada	Empatía	¿Te sientes cómodo con tu ambiente de trabajo?	
					¿Sientes a menudo la presencia de algunos inconvenientes dentro de tu área de trabajo?	
Funciones	¿Si tienes alguna duda sobre las tareas que debes desempeñar, ¿le haces saber a tu jefe inmediato en lugar de quedarte callado?					

Desempeño laboral	Chiang & San Martin (2017) El desempeño laboral se puede considerar como la cota con la cual un miembro del personal labora cumpliendo con las reglas puestas en el trabajo por la empresa. Chiavenato expone sobre el desempeño, que es la eficacia desarrollada por una persona que trabaja para una organización, siendo considerado pieza fundamental para esta, puesto que además cuenta con facultades que logran expresar el regocijo de trabajar en la empresa y el actuar y comportamiento.	El desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza un colaborador dentro de una determinada organización, tomando en cuenta diversos factores para su evaluación.	Actitud	Procedimientos	¿El desempeño laboral optimiza las actitudes del personal y la mejora de procedimientos en la empresa?	<b>Escala de Likert</b>  Siempre (5) Casi siempre (4) Indiferente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Propósitos	¿El desempeño laboral busca comprender los propósitos y dar solución a las actitudes del personal en la empresa?	
			Rendimiento laboral	Resultado	¿Sus competencias y habilidades son consideradas por su jefe inmediato para el logro de buenos resultados?	
				Esfuerzo	¿Estaría usted dispuesto a desarrollar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de sus metas?	
			Comportamiento laboral	Investigación	¿Se desarrolla un monitoreo de su desempeño para tomar los correctivos necesarios?	
				Eficacia	¿Una persona eficaz conoce las metas que debe obtener?	
			¿La evaluación de su jefe inmediato es en función a las metas de su desempeño laboral?			



## **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **3.1. Material**

#### **3.1.1. Población**

La población está constituida por todo el personal no médico de las diferentes áreas de la clínica SANNA, que es de 80 colaboradores.

(Fuente: Planilla de Clínica SANNA, año 2020)

#### **3.1.2. Marco de muestreo**

Reporte de personal en planilla de la Clínica SANNA.

#### **3.1.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis del presente trabajo está compuesta por cada colaborador del personal no médico de la clínica SANNA.

#### **3.1.4. Muestra**

Por ser una población pequeña se tomará como tamaño de la muestra a la población muestral que asciende a un total de 80 colaboradores pertenecientes a la clínica SANNA.

### **3.2. Métodos**

#### **3.2.1. Diseño de investigación**

El presente estudio concierne a una investigación no experimental debido a que esta será ejecutada sin actuar deliberadamente sobre las variables y solo a analizar los fenómenos en su contexto natural.

Se empleó el diseño transversal - causal, porque indaga el efecto de la variable independiente (Liderato transformacional) sobre la dependiente (Desempeño Laboral)



Donde:

X1: Liderato transformacional

Y1: Desempeño laboral

### **3.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **Técnicas de investigación**

- **Encuesta**

Su aplicación, permitirá conocer la influencia del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la organización. Otorgará una amplia recolección de datos.

- **Entrevista**

Se aplicará a la Jefa de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa para conocer si el liderazgo transformacional impulsa a un mejor rendimiento de los colaboradores.

#### **3.3.1. Instrumentos de investigación**

- **Cuestionario:**

El instrumento que se ha empleado ha sido el cuestionario, desarrollado a medida para cada variable, constituido por 15 ítems, diseñado con la técnica de Likert

- **Guía de entrevista:**

Comprenderá de 6 preguntas que serán aplicadas a la Jefa de Gestión y Desarrollo Humano para conocer si el liderazgo transformacional impulsa a un mejor rendimiento del personal.

### **3.4. Procesamiento y análisis de datos**

#### **3.4.1. Procesamiento de datos**

Para el procesamiento correcto de los datos se utilizará Microsoft Excel 2016, para el análisis de los datos y su tratamiento estadístico se utilizará el programa SPSS versión 26. Las encuestas se aplicarán por el formulario Google Forms, y por último la entrevista con la jefa de recursos humanos se realizará a través de la plataforma Google Meet.

## **IV.RESULTADOS**

## 4.1. Análisis e interpretación

### 4.1.1. Presentación de los resultados cuantitativos

**Objetivo específico 1:** Evaluar las dimensiones del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo – 2020.

Tabla 2

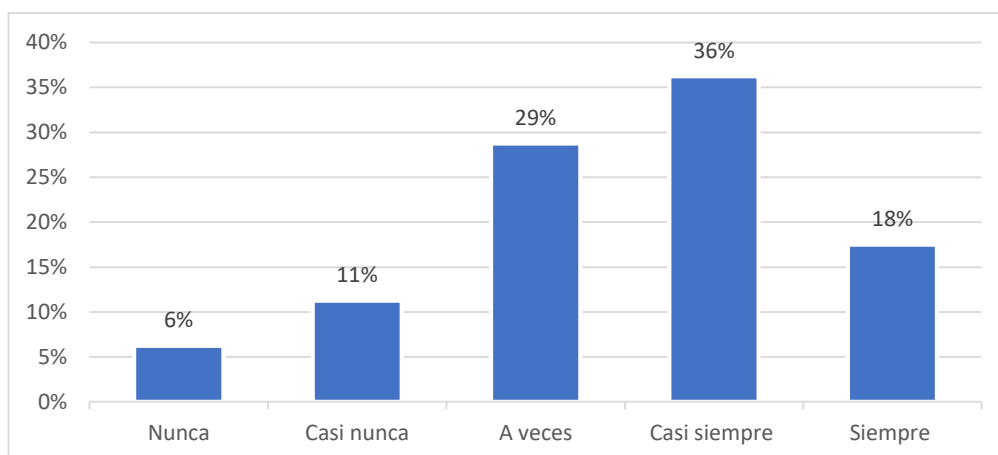
*Orientación de funciones por el líder de cada área*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	5	6%
Casi nunca	9	11%
A veces	23	29%
Casi siempre	29	36%
Siempre	14	18%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 1

*Orientación de funciones por el líder de cada área*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

#### **Interpretación:**

Como se puede observar en la figura anterior, de los 80 encuestados, el 36% consideraron que, en la institución, el líder de cada área casi siempre orienta en las funciones que deben realizar los colaboradores. A diferencia de lo anterior, el 29% mencionó que esto se desarrolla de manera regular.

Tabla 3

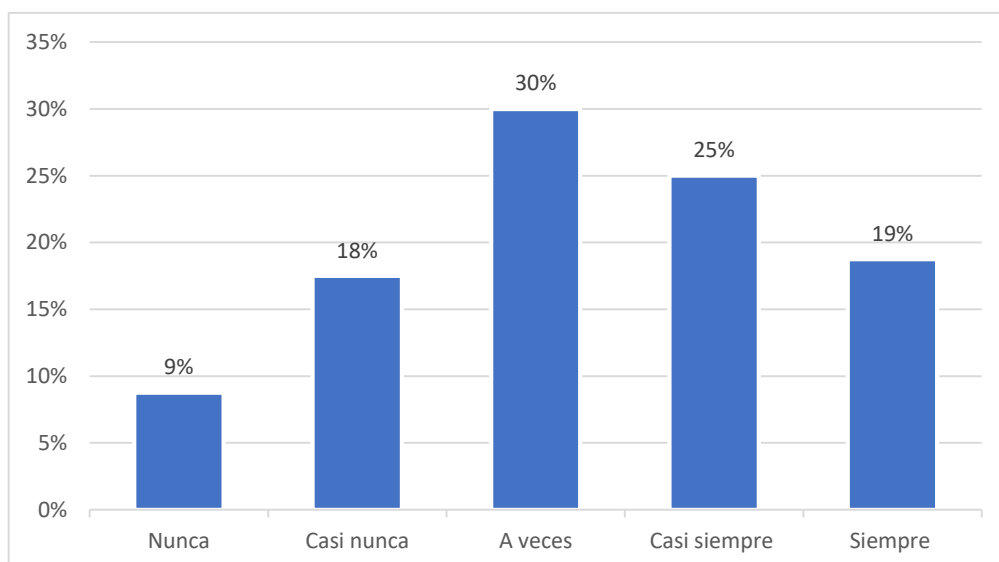
*Apoyo de jefe inmediato*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	7	9%
Casi nunca	14	18%
A veces	24	30%
Casi siempre	20	25%
Siempre	15	19%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.}*

Figura 2

*Apoyo de jefe inmediato*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 30% consideraron que, en la institución, regularmente reciben apoyo por parte de su jefe inmediato al realizar sus funciones. A diferencia de lo anterior, el 25% divulgó que casi siempre el jefe de área ayuda en el desarrollo de sus labores.

Tabla 4

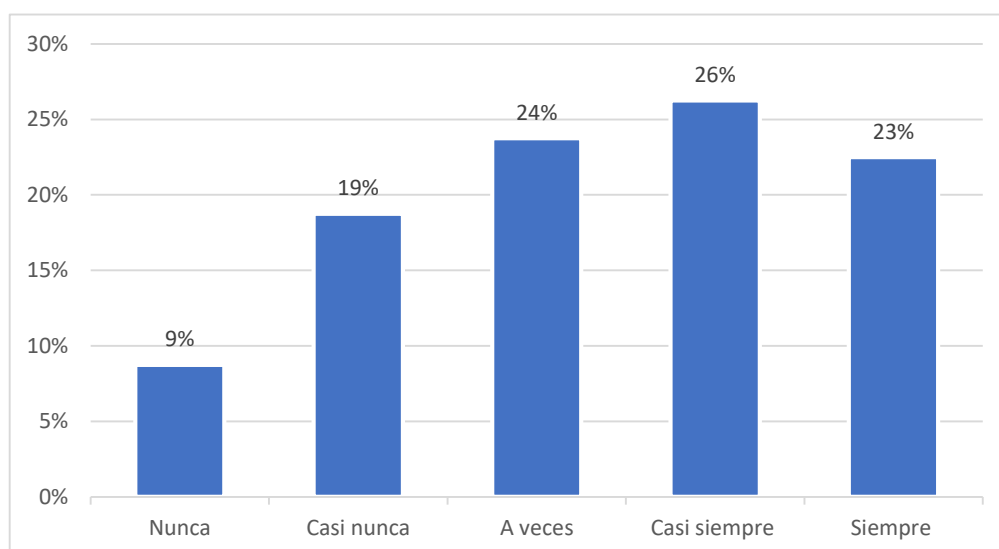
*Motivación en el área de trabajo*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	7	9%
Casi nunca	15	19%
A veces	19	24%
Casi siempre	21	26%
Siempre	18	23%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 3

*Motivación en el área de trabajo*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 26% consideraron que casi siempre existe motivación en su área de trabajo, mientras que el 23% de los encuestados opinan que siempre existe algún tipo de motivación.

Tabla 5

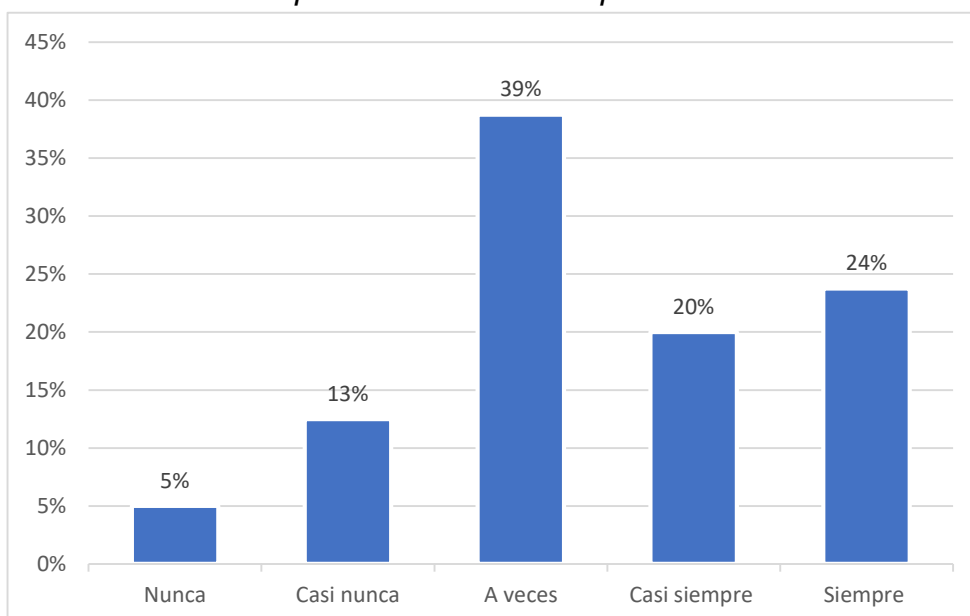
*Colaboradores comprometidos con la empresa*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	10	13%
A veces	31	39%
Casi siempre	16	20%
Siempre	19	24%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 4

*Colaboradores comprometidos con la empresa*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 39%, porcentaje mayor, consideraron que se sienten regularmente comprometidos con la empresa. A diferencia de lo anterior, el 20% de los encuestados manifestó que casi siempre.



Tabla 6

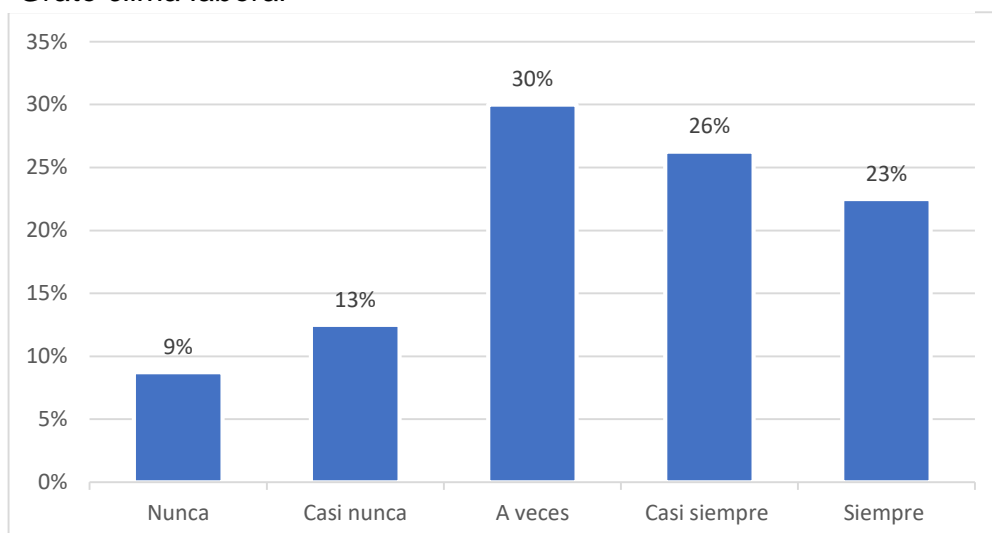
*Grato clima laboral*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	7	9%
Casi nunca	10	13%
A veces	24	30%
Casi siempre	21	26%
Siempre	18	23%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 5

*Grato clima laboral*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 30% divulgó que a veces se sienten cómodos en su ambiente de trabajo, mientras que el 26% de los encuestados consideraron que casi siempre se sienten cómodos en su ambiente de trabajo, debido al grato clima laboral que existe.

**Objetivo específico 2:** Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

Tabla 7

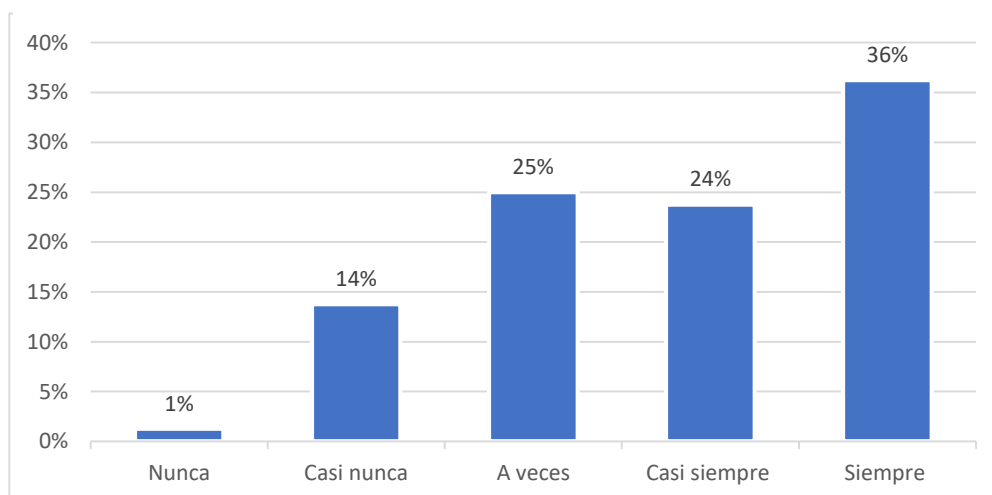
*Actitudes de personal y mejora de procedimientos*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	1	1%
Casi nunca	11	14%
A veces	20	25%
Casi siempre	19	24%
Siempre	29	36%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 6

*Actitudes de personal y mejora de procedimientos*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 36% afirmó que siempre el desempeño laboral optimiza las actitudes del personal y ayuda a la mejora de procedimientos. Mientras que solo el 1% nunca.

Tabla 8

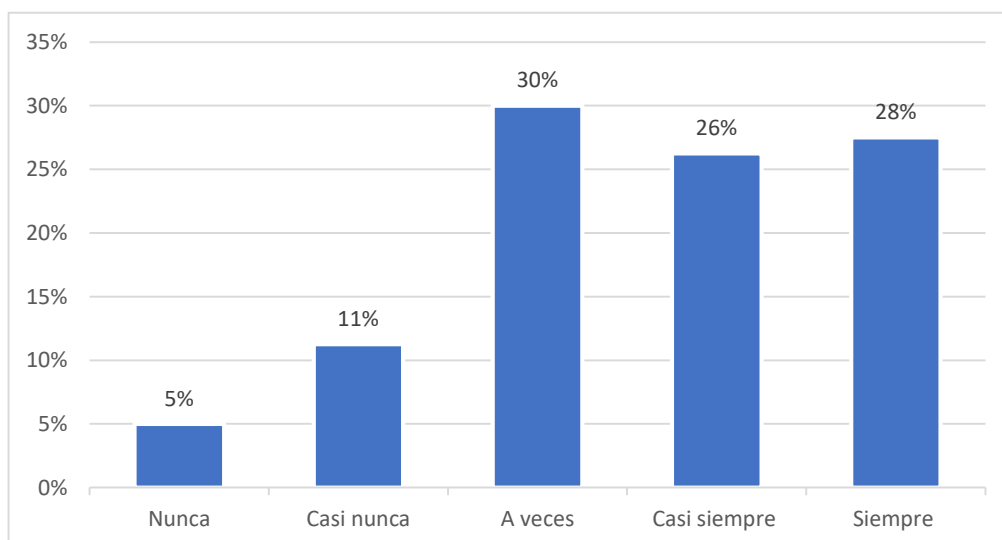
*Propósitos y soluciones a actitudes del personal*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	4	5%
Casi nunca	9	11%
A veces	24	30%
Casi siempre	21	26%
Siempre	22	28%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 7

*Propósitos y soluciones a actitudes del personal*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 30% divulgó que a veces el desempeño laboral busca comprender los propósitos y dar soluciones a las actitudes del personal para el logro de objetivos. Mientras que un 5% no piensa eso.

Tabla 9

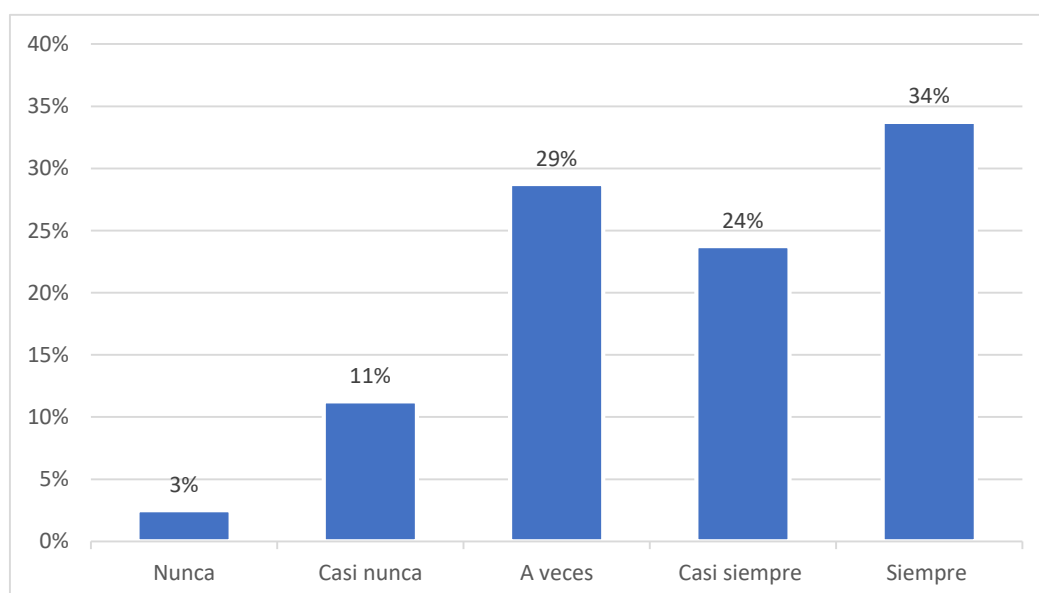
*Competencias y habilidades para el logro de objetivos*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	2	3%
Casi nunca	9	11%
A veces	23	29%
Casi siempre	19	24%
Siempre	27	34%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 8

*Competencias y habilidades para el logro de objetivos*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 34% consideró que siempre sus competencias y habilidades son consideradas por su jefe inmediato para el logro de objetivos. Mientras que un 3% nunca sienten que esto suceda.

Tabla 10

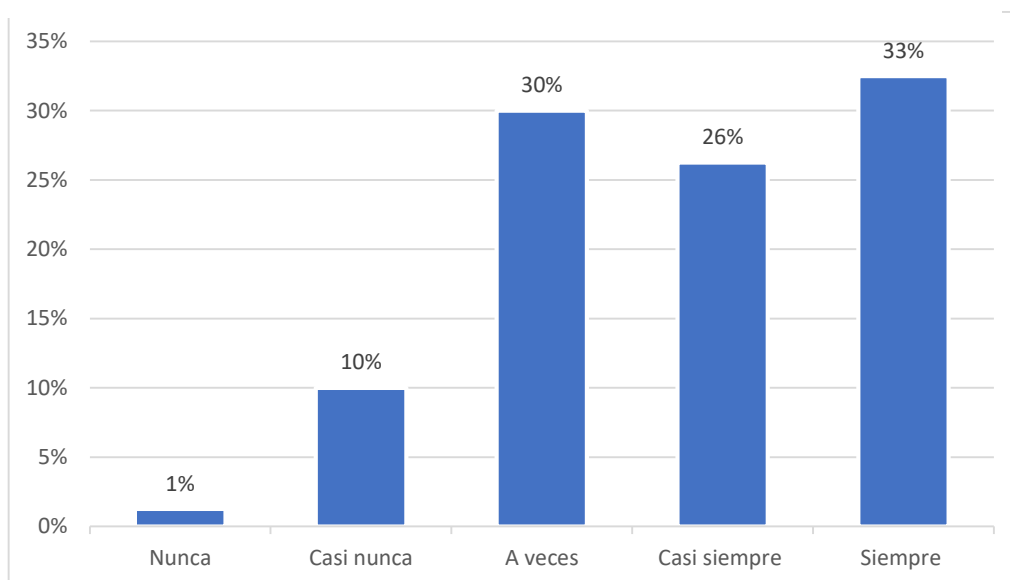
*Esfuerzo adicional*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	1	1%
Casi nunca	8	10%
A veces	24	30%
Casi siempre	21	26%
Siempre	26	33%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 9

*Esfuerzo adicional*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 33% consideró que siempre están dispuestos a desarrollar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de sus metas. Mientras que un 1% nunca realiza actividades aparte de sus funciones encomendadas.

Tabla 11

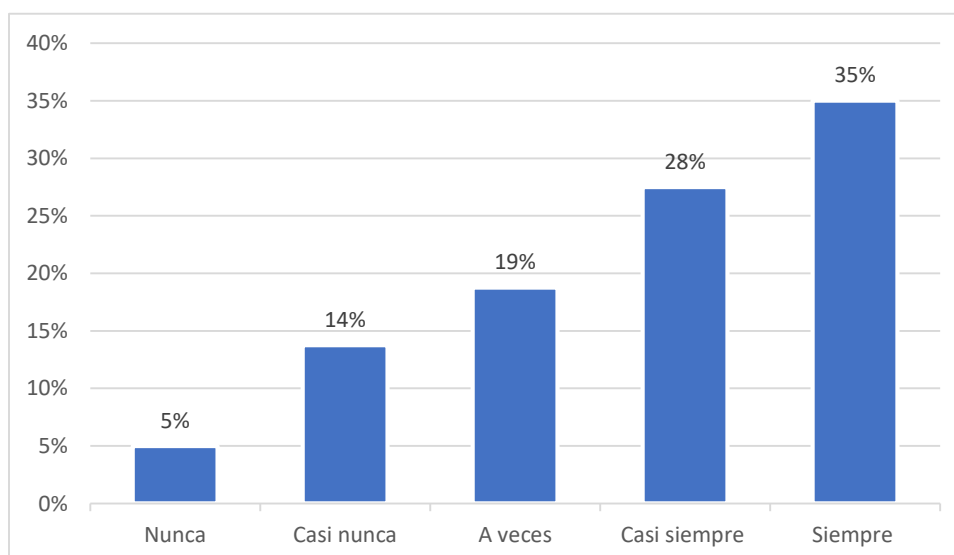
*Monitoreo de desempeño*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	5	5%
Casi nunca	11	14%
A veces	15	19%
Casi siempre	22	28%
Siempre	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 10

*Monitoreo de desempeño*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 35% consideró que siempre se desarrolla un monitoreo de su desempeño para tomar los correctivos respectivos. Mientras que un 5% divulgó que nunca sucede esta evaluación.

Tabla 12

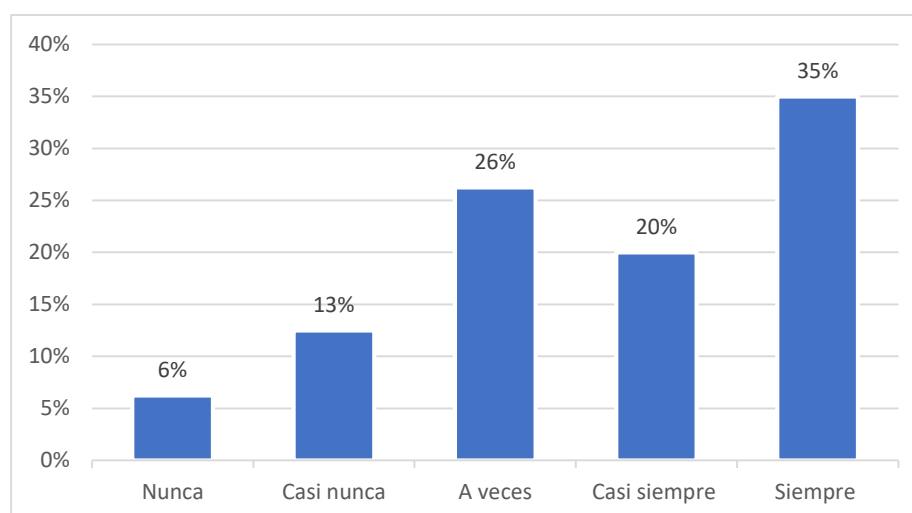
*Evaluación de desempeño*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	5	6%
Casi nunca	10	13%
A veces	21	26%
Casi siempre	16	20%
Siempre	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 11

*Evaluación de desempeño*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 35% consideró que la evaluación de su jefe inmediato es en función a las metas de su desempeño laboral. Mientras que un 6% nunca sienten esto suceda.

**Objetivo específico 3:** Identificar la dimensión del liderazgo transformacional que más influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo – 2020.

Tabla 13

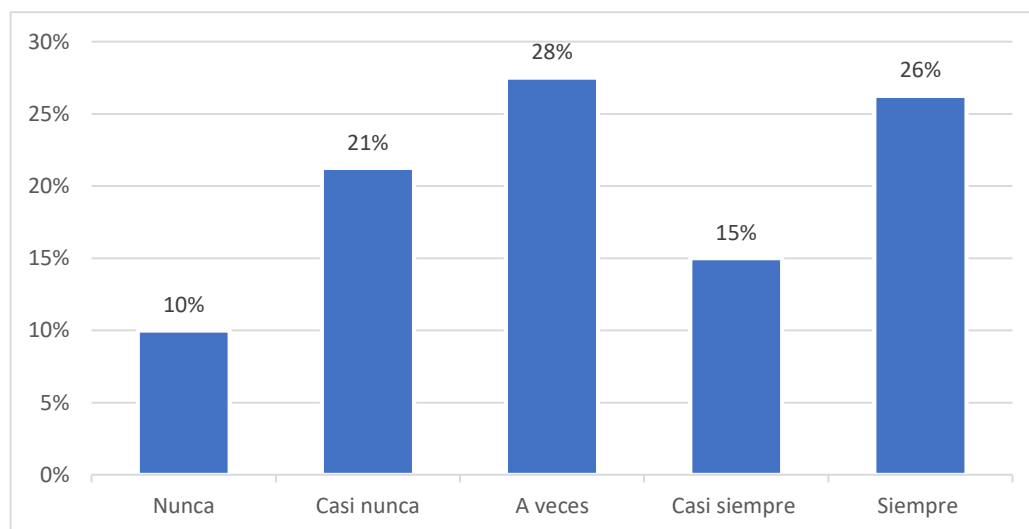
*Involucrado con el crecimiento de la empresa*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	8	10%
Casi nunca	17	21%
A veces	22	28%
Casi siempre	12	15%
Siempre	21	26%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 12

*Involucrado con el crecimiento de la empresa*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 28%, porcentaje mayor, consideraron que a veces se sienten involucrados con el crecimiento de la clínica. Mientras que un 10% de los encuestados dijeron que nunca se sienten implicados en el crecimiento de la institución.



Tabla 14

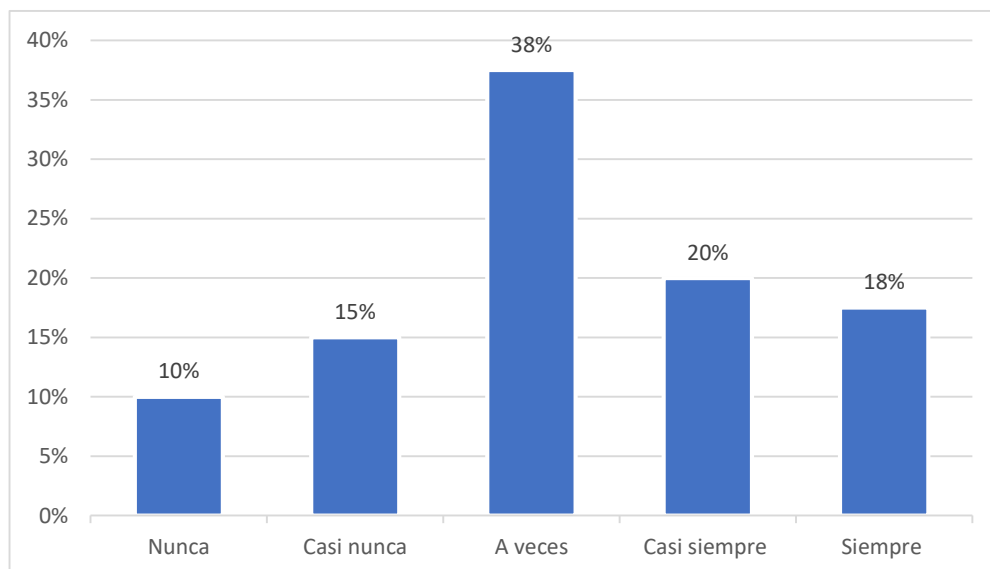
*Presencia de inconvenientes en el área de trabajo*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	8	10%
Casi nunca	12	15%
A veces	30	38%
Casi siempre	16	20%
Siempre	14	18%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 13

*Presencia de inconvenientes en el área de trabajo*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación**

Como se puede observar en la figura anterior, de los 80 encuestados, el 38% divulgó que a veces sienten la presencia de inconvenientes dentro de su área de trabajo, y un 20% difundió que casi siempre observan la presencia de estos problemas.

Tabla 15

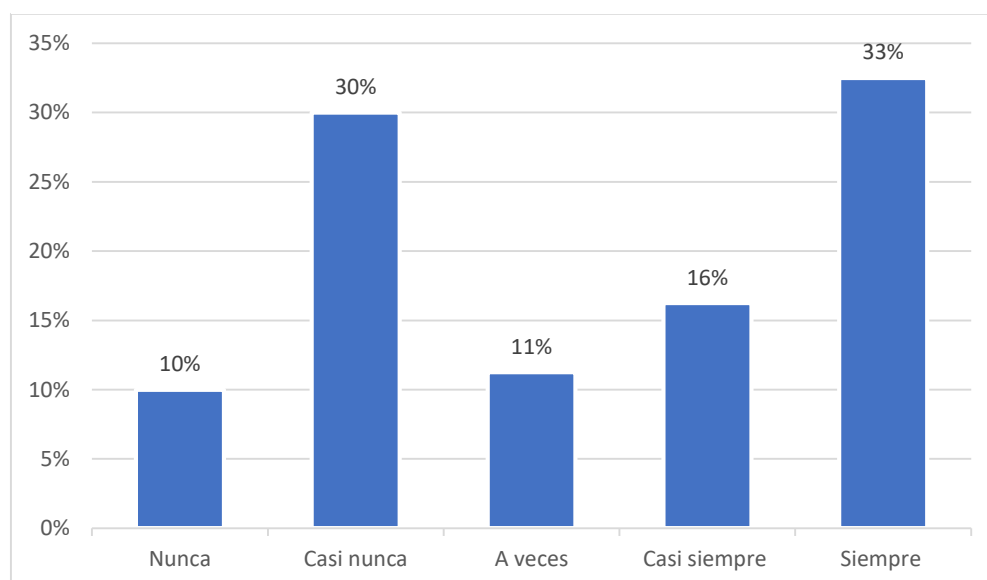
*Acudir a tu jefe inmediato en caso de dificultades en tus labores*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	8	10%
Casi nunca	24	30%
A veces	9	11%
Casi siempre	13	16%
Siempre	26	33%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 14

*Acudir a tu jefe inmediato en caso de dificultades en tus labores*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 33% divulgó que siempre que tiene alguna duda sobre las tareas que debe desempeñar, hace saber a su jefe inmediato para encontrar una solución. Mientras que un 30% casi nunca acude a sus jefes en caso de alguna dificultad en sus labores.

Tabla 16

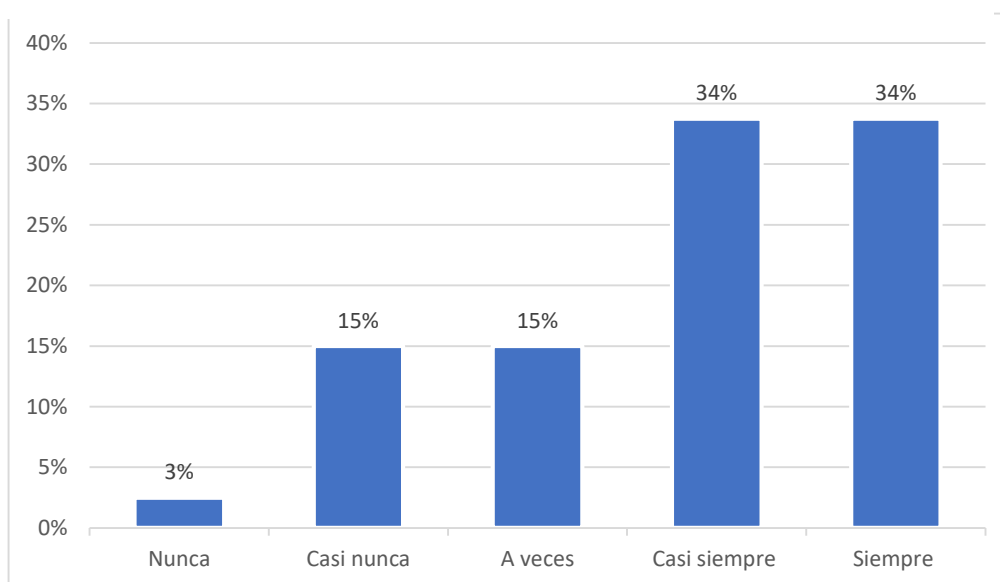
*Conocimiento de metas*

<b>Calificación</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Nunca	5	5%
Casi nunca	11	14%
A veces	15	19%
Casi siempre	22	28%
Siempre	28	35%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

Figura 15

*Conocimiento de metas*



*Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores de la Clínica SANNA.*

**Interpretación:**

De los 80 encuestados, el 34% consideró que una persona eficaz conoce las metas que debe obtener. Mientras que un 3% nunca sienten que esto suceda.

#### 4.1.2. Presentación de los resultados cualitativos

**Objetivo específico 1:** Evaluar las dimensiones del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

Tabla 17

*Entrevista para evaluar las dimensiones del liderato transformacional en el desempeño laboral*

Objetivo	Preguntas de investigación	Comentario
	¿Qué aspectos considera más importante al momento de evaluar el desempeño?	Los aspectos que considero al evaluar el desempeño son: el trabajo en equipo, la habilidad para trabajar bajo presión, la iniciativa, el compromiso, la capacidad para tomar decisiones, eficiencia, productividad, puntualidad.
Evaluar las dimensiones del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo en el año 2020.	¿Cuáles son los conflictos más destacados que ha identificado usted como jefe inmediato?	En algunos casos he podido observar la falta de iniciativa, es decir culminan con sus labores, para luego no hacer nada. Es por ello que se ve la competencia de sus habilidades blandas, el esfuerzo extra que ellos aportan para el crecimiento acelerado de la clínica.
	¿Cuáles son los principales problemas que han presentado sus colaboradores en función a su desempeño?	Falta de iniciativa por parte de algunos trabajadores, para realizar cosas nuevas.

Fuente: Aplicación de entrevista a la jefa de Recursos Humanos de la Clínica SANNA, noviembre 2020

**Objetivo específico 2:** Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

Tabla 18

*Entrevista para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización*

<b>Objetivo</b>	<b>Preguntas de investigación</b>	<b>Comentario</b>
Evaluar las dimensiones del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo en el año 2020.	¿De qué manera lo colaboradores, como personal a su cargo, reaccionan ante la evaluación de su desempeño?	Reaccionan de buena manera, porque saben que al desarrollar estas evaluaciones los hacemos crecer tanto como persona y como profesional. Aumentamos su competitividad.

Fuente: Aplicación de entrevista a la jefa de Recursos Humanos de la Clínica SANNA, noviembre 2020

**Objetivo específico 3:** Identificar la dimensión del liderato transformacional que más influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo – 2020.

*Tabla 19*

*Entrevista para identificar cual es la dimensión del liderato transformacional que influye en el desempeño*

Objetivo	Preguntas de investigación	Comentario
Identificar la dimensión del liderato transformacional que más influye en el desempeño laboral.	¿Cuál es su opinión acerca de los líderes que encabeza cada área? ¿Qué debe tener para ser reconocido como un buen líder?	<p>Los líderes están desarrollando un buen trabajo, ya que tienen a su cargo a un equipo que necesita de una guía para poder cumplir correctamente sus funciones. Constantemente están capacitándolos para que tengan un buen desempeño.</p> <p>Para ser un buen líder este debe poseer carisma, autoridad, y ser flexible, para que así los colaboradores tengan esa confianza para poder entablar una conversación, o preguntarle acerca de algún inconveniente que estos presenten.</p>

Fuente: Aplicación de entrevista a la jefa de Recursos Humanos de la Clínica SANNA, noviembre 2020

## 4.2. Docimasia de hipótesis

**Objetivo general:** Determinar la influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

### Regla de decisión

- Si  $x^2 < 0.05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )
- Si  $x^2 > 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ )
- 

### Hipótesis general

Hipótesis alterna ( $H_i$ ):

El liderato transformacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo -2020.

Hipótesis nula ( $H_0$ ):

El liderato transformacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo -2020.

Tabla 20

*Influencia entre la variable liderato transformacional y la variable desempeño laboral*

Prueba de chi-cuadrado			
Estadísticos	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	485,274 <sup>a</sup>	240	0.000
Razón de verosimilitud	241.272	240	0.465
Asociación lineal por lineal	69.122	1	0.000
N° de casos válidos	80		

*Fuente: Elaboración propia / SPSS Vr. 26*

**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la prueba Chi Cuadrado utilizada para contrastar la hipótesis de investigación, se puede observar que existe una relación significativa entre las variables “Liderato transformacional” y “Desempeño laboral”, el mismo que validado por la significancia bilateral obtenida de 0,000 siendo menor al margen de error 0,05, permitiendo así aceptar la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula de estudio indicando que: El liderato transformacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo - 2020.



## **V. DISCUSIÓN**

## 5.1. Discusión de resultados

**De acuerdo al objetivo general: Determinar la influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.**

Según el cálculo de la prueba estadística de Chi Cuadrado utilizada para contrarrestar la hipótesis de investigación, la cual dio como resultado  $p=0.000 < 0.05$  por lo que se concluye que existe relación directa entre el liderato transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica SANNA, Trujillo, 2020.

El antecedente que respalda este objetivo es de Chávez, G. y Reynoso, A. (2014) en su investigación *“El clima laboral y su influencia en el desempeño de las enfermeras de las clínicas privadas de Lima - Caso Clínica Ricardo Palma”* dado que esta investigación tiene como objetivo principal determinar la forma en que influye el clima laboral en el desempeño laboral, y se llegó a la conclusión que un buen ambiente laboral, un correcto manejo de funciones, puede llegar a favorecer tanto a la empresa como al trabajador debido que, este puede desempeñar correctamente sus funciones y crecer personalmente.

Figuerola (2016) en su *Teoría del liderato transformacional*, detalla que un líder transformacional opera con la base de cambiar la motivación regular, en la recompensa para llevarla al compromiso de las metas, los trabajadores y la organización. Un líder transformacional no se enfoca solamente en el incremento del desempeño del colaborador, sino también en la responsabilidad de cada uno de los que conforman la empresa. Y como consecuencia trae un elevado desempeño al cumplir con los objetivos de las instituciones donde estos laboran.

Respecto al resultado que se obtuvo gracias a la prueba estadística de Chi-Cuadrado, se demostró que el liderato transformacional influye de manera directa en el desempeño laboral. Finalmente podemos decir que, si los

líderes de la empresa están correctamente capacitados, y cuentan además con el carisma y compromiso, estos influenciarán positivamente en los trabajadores para el adecuado cumplimiento de sus funciones y buen desarrollo y crecimiento de la empresa en el ámbito del sector salud.

**De acuerdo al objetivo específico 1: Evaluar las dimensiones de liderato transformacional desempeño de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo en el año 2020.**

Según la tabla 8, el 36%, que constituye el porcentaje mayor de un total de 80 encuestados, manifestaron que en la institución el líder de cada área casi siempre orienta en cada función que deben realizar los colaboradores. Además, se observa que en la tabla 4, el 26%, manifestó que casi siempre existe motivación en su área de trabajo.

El antecedente que respalda a este objetivo es Muñoz, C. (2019) en su tesis de doctorado titulada "*Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico*" desarrollada en la Universidad De Lleida. Chile, donde se concluyó que el liderazgo transformacional afecta de manera positiva en la gestión hospitalaria, ya que esto nos demuestra que el liderato transformacional puede dar resultados favorables en el ámbito sanitario. Además, que se pudo precisar y relacionar la variedad de estilos de liderazgos relacionados a sus estamentos y a sus unidades.

Figuerola (2016), muestra que existen cuatro dimensiones en el liderato transformacional, que son: Influencia individualizada, estimulación intelectual, carismático y consideración individualizada, un líder que posea una visión aguda, genere seguridad, compromiso, respeto y credibilidad y consideración individualizada, al brindar un interés necesario de acuerdo a las capacidades de los colaboradores.

Por último, en base a los resultados anteriores, podemos deducir que el liderazgo transformacional afecta de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores en base a las dimensiones empleadas; influencia individualizada, estimulación intelectual, carismático y consideración individualizada. Demostrando que el liderazgo transformacional puede dar resultados favorables en el ámbito del sector salud.

**De acuerdo con el objetivo específico 2: Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo en el año 2020.**

Según la tabla 7, el 36%, que constituye el porcentaje mayor de un total 80 encuestados, manifestaron que siempre el desempeño laboral optimiza las actitudes del personal y ayuda a la mejora de procedimientos en la empresa. También, según la tabla 12, el 34%, el porcentaje mayor, manifestaron que siempre sienten que sus competencias y habilidades son consideradas por su jefe inmediato para el logro de sus objetivos. Por último, según la tabla 14, el 35%, manifestaron que siempre se desarrolla un monitoreo de su desempeño para tomar correctivos.

Uno de los antecedentes que respaldan a este segundo objetivo específico es Pinillos y Velásquez (2017) en su tesis titulada *“El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo 2017”*, que coincide con lo expuesto concluyendo que, el desempeño laboral de los colaboradores puede ser influenciado por factores como el estrés debido al ambiente estresante fomentado por el jefe inmediato y las condiciones laborales que presenta el lugar de trabajo, estos influyendo negativamente en el desempeño laboral.

Para poder evaluar el desempeño laboral, se debe tomar en cuenta los siguientes puntos: Según Earley y Shalley (como se citó en Gómez, 2017) determinan a la actitud una de ellas, para Hacker (citado en Vera, 2019) es el rendimiento laboral al enfocarse en el logro final del resultado de varias

actividades productivas y por último el comportamiento laboral al originarse del análisis a un encuentro de dos personas.

En base a los resultados obtenidos, se puede deducir que los jefes de cada área se preocupan por el personal y la manera en que estos se desenvuelven en el cumplimiento de sus labores, es por eso que se desarrolla un monitoreo mensual para verificar si estos se sienten conformes o si existe algún inconveniente al desarrollar sus funciones con el fin de buscar respectivas soluciones y ayudar al personal a como poder afrontar los problemas que se presenten en el ambiente de trabajo. Demostrando así que la evaluación de desempeño, puede dar resultados favorables en el desempeño de los colaboradores en el ámbito del sector salud.

**De acuerdo al objetivo específico 3: Identificar la dimensión del liderato transformacional que más influye en el desempeño laboral.**

Según la tabla 15, el 33%, que constituye el porcentaje mayor de un total 80 encuestados, manifestaron que siempre que tienen una duda, lo hacen saber a su jefe inmediato en lugar de quedarse callado.

Uno de los antecedentes que respaldan este tercer objetivo específico es Hernández y Duana (2018) en su tesis *“Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos”* donde existe coincidencia con lo que se expuso anteriormente, puesto que los autores concluyen que las prácticas de liderato transformacional realizadas en los hospitales públicos de la ciudad de México, permiten detallar los diferentes estilos de liderato que se presentan, destacando el transformacional debido a su importante relación entre el líder y sus trabajadores, el carisma que este presenta, fomentando el cumplimiento de sus objetivos en beneficio de la constitución.

Figuerola (2016) existen cuatro dimensiones en el liderato transformacional, son Influencia individualizada, estimulación intelectual,

carismático y consideración individualizada. Siendo Carismático la más influyente, donde explica que estos se distinguen por poseer una visión aguda; proporcionar seguridad; generar identificación de las personas, así como el compromiso y respeto y credulidad de estos.

Por último, en base a los resultados anteriores, los trabajadores se muestran más participativos en las actividades de la empresa, identificados con esta y dispuestos a comunicarse con su jefe inmediato ante cualquier duda para desarrollar un trabajo eficiente; siendo esta la razón, a existencia de un líder carismático en la empresa. Demostrando así que la dimensión de carismático, influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores en el ámbito del sector salud.

## CONCLUSIONES

- La relación que existe entre el liderato transformacional y el desempeño laboral es directa, puesto que los resultados de la prueba estadística de Chi Cuadrado es  $p=0.000 < 0.05$  por lo que se concluye que existe relación directa entre estas dos variables.
- La evaluación de las dimensiones del liderato transformacional se realiza en la empresa considerando como puntos clave al trabajo en equipo, la habilidad para trabajar bajo presión, la iniciativa, el compromiso, la toma de decisiones, la eficiencia, la productividad y la puntualidad.
- La evaluación de desempeño de la clínica SANNA se efectúa mediante el programa de Gestión y Desarrollo Humano, el cual consta de dos fases: en la primera, el jefe inmediato califica a los colaboradores según el cumplimiento de sus funciones y en la segunda fase, el colaborador realiza una autoevaluación respecto a sus competencias.
- La dimensión del liderato transformacional que más influye en el desempeño laboral en la clínica SANNA es de carismático, puesto que el líder inspira a los colaboradores con esperanza sobre los objetivos a futuro y plantea la forma de como alcanzarlos por medio de entusiasmo y optimismo.

## RECOMENDACIONES

- Realizar capacitaciones de manera continua a los líderes de cada área, puesto que estos son los que guían y son el soporte de los trabajadores al realizar sus funciones, debido a que genera un aumento de la productividad y calidad de trabajo.
- Mejorar el nivel de confianza del trabajador para que este puede comunicarse con su jefe inmediato y con los demás colaboradores. El mejorar la comunicación, contagia un ambiente positivo; de modo que el trabajador esté en confianza dispuesto a dar más de sí mismo sintiéndose cómodo y expresándose sin miedo alguno.
- Mantener las buenas prácticas y comportamientos que el jefe inmediato desarrolla en la institución, para de esta manera se mantenga un positivo desempeño laboral en todos los procesos y el cumplimiento de las funciones se mantengan siempre constantes.
- Implementar programas de inducción sobre la institución a los trabajadores para mantener así identificados con la empresa, además, de programas de convivencia para desarrollar la confianza entre los colaboradores y puedan evitar los confortamientos y dificultades.



## REFERENCIAS

- Acosta, R. (2018) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma*, año 2018. Recuperado de: <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246>
- Aguilar, S. (2019) . *Liderazgo Transformacional Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional En La Institución Educativa Abelardo Gamarra De La Ciudad De Trujillo*, 2019. (Tesis para obtener el grado de maestro en administración, mención en Recurso Humanos) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú
- Andrade, H. (2008). *Comunicación organizacional interna*. España: Netbiblo.
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Colombia: Mc Graw Hill
- Campbell, J. P., Gasser, M. B. y Oswald, F. L. (2000). *The substantive nature of job performance variability*. En K.R. Murphy (Ed). Individual differences and behavior in organizations (pp. 258-299). San Francisco, CA: JosseyBass
- Chávez, G. y Reynoso, A. (2014) *El clima laboral y su influencia en el desempeño de las enfermeras de las clínicas privadas de Lima - Caso Clínica Ricardo Palma*. Universidad del Callao, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). México: McGraw-Hill
- Cruz Ortiz y Salanova V. (2011), *Liderazgo Transformacional y su relación con el Capital Psicológico Positivo Grupal*, Sesión de cartel presentado en la III Jornada de Emociones y Bienestar. Madrid. España.
- Fernández, M. y Quintero N. (2011) *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 22,

núm. 77, enero-marzo, 2017, pp. 56-74. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Figuerola, N. (2016). *Liderazgo Transaccional y Transformacional: Las dimensiones del Liderazgo*. Recuperado de: <https://issuu.com/pmquality/docs/liderazgo-transaccional-y-transformacional>

Franklin, E. y Krieger, M, (2011) *Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina*. Editorial Pearson. México.

Goleman. D. (2007) *Inteligencia emocional*. Edit. Kairós, Barcelona, España.

Gómez, Z. (2015) *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla, 2015*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú,

Hellriegel, D., & Slocum, . J. W., Jr. (2012). *Comportamiento organizacional* (10a. ed.--.). México D.F.: Thomson.

Hernández, T y Duana D. (2018). *Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos*. Recuperado de: <https://cimexus.umich.mx/index.php/cim1/article/view/292>

Herrero, J. y Gracia, E. (2010). *Internet y apoyo social: sociabilidad online y ajuste psicosocial en la sociedad de la información*. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/44163190> Internet y apoyo social sociabilidad online y ajuste psicosocial en la sociedad de la informacion

Innovation Factory Institute. (2013). *¿Qué es el liderazgo transformacional? Fomentando el cambio y la creatividad*. Recuperado de: <http://www.innovationfactoryinstitute.com>

- Koontz H. y Wehrich H, (2000) *Administración, UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL*. Decimocuarta edición. Mc Graw Hill. Estados Unidos. Traducción: México.
- Meler, O. F., & Gardner, H. (2016). *Las cinco mentes del futuro*. España: Grupo Planeta.
- Millian. E. (2010) *Planteamiento del problema*. Recuperado de: <https://docplayer.es/48145260-Planteamiento-del-problema-erick-jeronimo-milian-santa-cruz-celular.html>
- Mourkogiannis N. (2008) *Purpose: The starting Point of Great Companies*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Muñoz, C. (2019). *Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria*. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico. (Tesis de doctorado) Universidad De Lleida. Chile.
- Navarro, E. (2017) *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Recuperado: [https://www.researchgate.net/publication/317937065\\_Fundamentos\\_de\\_la\\_investigacion\\_y\\_la\\_innovacion\\_educativa](https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa)
- Obregón, M. y Francisco, M. (2018). *Impacto del factor iluminación y psicosocial en el desempeño laboral del personal de apoyo y asistencia a la educación. Caso: UPIICSA*. *European Scientific Journal*, 14(4), 223-248. Recuperado de <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/10565/10032>
- Palmar G., Valero U. y Jhoan M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. *Espacios Públicos*, vol. 17, núm. 39, enero-abril, 2014, pp. 159-188. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca. México

- Paredes, M. (2017). *“Más que empleados, comunidad”*. Universidad de Piura. Recuperado de <http://udep.edu.pe/hoy/2017/mas-que-empleados-comunidad/>
- Pinillos y Velásquez (2017) *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo 2017* (Tesis para obtener título en administración) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Prieto, D. (1997) *Inteligencia emocional y educación*. Universidad Complutense De Madrid. España.
- Quiroz, S., Hitt, F. y Rodríguez, R. (2015). *Evolución de las concepciones del proceso de modelización matemática de los futuros profesores de primaria. Análisis de Didáctica y Ciencias Cognitivas*, 20(1), 149-179. Recuperado de [http://www.irem.univ-paris-diderot.fr/articles/Annales de didactique et de sciences cognitives/](http://www.irem.univ-paris-diderot.fr/articles/Annales_de_didactique_et_de_sciences_cognitives/)
- Ramírez, M (2012). *Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica- metodológica para el análisis de la dirección organizacional*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785007.pdf>
- Santana, L. (2003) *Orientación educativa e intervención psicopedagógica - Cambian los tiempos, cambian las responsabilidades profesionales*. Madrid. Recuperado de: [https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.717/pr.717.pdf](https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.717/pr.717.pdf)
- Shearson Lehman (2019) *Hacia una conceptualización del compromiso*. Recuperado de: <https://wikipsicologia.com/compromiso/>
- Sosa, V. (2016) *Estilos de liderazgo y Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Turística SKC S.A, Miraflores* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú

Talavera, O. (2015). *Impacto de la capacitación en negociación en su aplicación práctica durante su gestión laboral*. Sinergia E Innovación, 3(1), 121-133. Recuperado de <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/410>

Universidad Internacional de Rioja (2020) *Cómo aplicar la Pirámide de Maslow para la motivación laboral*. Recuperado de: <https://www.unir.net/empresa/revista/como-aplicar-la-piramide-de-maslow-para-la-motivacion-laboral-de-tu-equipo/>

Vera, S. (2019) *El Clima Laboral Y Su Relación Con El Desempeño En Los Colaboradores De La Empresa Inversiones Turísticas Aqp S.A.C. De La Ciudad De Arequipa-2019*. (Tesis para optar título profesional de licenciado en administración) Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa. Arequipa.

## ANEXOS

### ANEXO 1 - CUESTIONARIO

#### CUESTIONARIO DE LIDERATO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, estas simplemente reflejan su opinión personal. Además, toda información dada será de manera anónima.

*Instrucciones: Se presentan 15 preguntas, marque la opción que mejor refleje su opinión; al hacerlo; piense claramente y responda con honestidad y de manera objetiva. Las respuestas están presentadas por una escala de Likert donde 5 es el puntaje más alto y 1 el más bajo.*

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
5	4	3	2	1

A. Género: ( ) Femenino ( ) Masculino	B. Condición: ( ) Nombrado ( ) Contratado				
<b>LIDERATO TRANSFORMACIONAL</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1. ¿Los líderes de cada área o tu jefe inmediato te orientan en cada función que debes realizar?					
2. ¿Recibes apoyo por parte de tu jefe al realizar tus funciones?					
3. ¿Sientes que en tu área de trabajo predomina algún tipo de motivación?					
4. ¿Te sientes comprometido con la empresa donde laboras?					
5. ¿Te sientes parte de la empresa?					
6. ¿Te sientes cómodo con tu ambiente de trabajo?					
7. ¿Sientes a menudo la presencia de algunos inconvenientes dentro de tu área de trabajo?					
8. Si tienes alguna duda sobre las tareas que debes desempeñar, ¿haces saber a tu jefe inmediato en lugar de quedarte callado?					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
9. ¿El desempeño laboral optimiza las actitudes del personal y la mejora de procedimientos en la empresa?					
10. ¿El desempeño laboral busca comprender los propósitos y dar solución a las actitudes del personal en la empresa?					
11. ¿Sus competencias y habilidades son consideradas por su jefe inmediato para el logro de buenos resultados?					
12. ¿Estaría usted dispuesto a desarrollar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de sus metas?					
13. ¿Se desarrolla un monitoreo de su desempeño para tomar los correctivos necesarios?					
14. ¿Una persona eficaz conoce las metas que debe obtener?					
15. ¿La evaluación de su jefe inmediato es en función a las metas de su desempeño laboral?					

## ANEXO 2 - GUÍA DE ENTREVISTA

### GUÍA DE ENTREVISTA

Este instrumento tiene como finalidad saber cómo es que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica Sánchez Ferrer

*Las estudiantes del décimo ciclo de la carrera profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, entrevistarán a la Jefa de Gestión y de Desarrollo Humano de la Clínica Sánchez Ferrer, la señora Erika Villanueva Moreno.*

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Erika Villanueva Moreno</b>
<b>Sexo</b>	<b>Femenino</b>
<b>Edad</b>	<b>45 años</b>
<b>Cargo dentro de la organización</b>	<b>Jefa de Gestión y de Desarrollo Humano</b>

Las preguntas serán las siguientes:

1. Desde su perspectiva de jefe inmediato, ¿Qué aspectos considera más importante al momento de evaluar el desempeño?
2. ¿Cuáles son los conflictos más destacados que ha identificado usted como jefe inmediato?
3. ¿Cuáles son los principales problemas que han presentado sus colaboradores en función a su desempeño?
4. ¿De qué manera lo colaboradores, como personal a su cargo, reaccionan ante la evaluación de su desempeño?
5. ¿Cuál es su opinión acerca de los líderes que encabeza cada área? ¿Qué debe tener para ser reconocido como un buen líder?

**ANEXO 3 - FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**TÍTULO: “INFLUENCIA DEL LIDERATO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SANNA, TRUJILLO - 2020”**

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

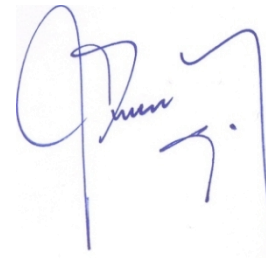
**HIPÓTESIS:**

El liderato transformacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

**JUEZ EXPERTO: OTONIEL LEÓN DÍAZ GRADO ACADÉMICO: MAESTRO**

**FECHA DE REVISIÓN: 07 de agosto de 2020**

**FIRMA:** \_\_\_\_\_

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Otoniel León Díaz', written over a horizontal line.



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Liderato transformacional	Influencia idealizada	Orientación	1. ¿Los líderes de cada área o tu jefe inmediato te orientan en cada función que debes realizar?	X		X		X		X		
		Apoyo	2. ¿Recibes apoyo por parte de tu jefe al realizar tus funciones?	X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Motivación	3. ¿Sientes que en tu área de trabajo predomino algún tipo de motivación?									
	Carismático	Compromiso	4. ¿Te sientes comprometido con la empresa donde laboras?	X		X		X		X		
			5. ¿Te sientes parte de la empresa?	X		X		X		X		
	Conceptualización individualizada	Empatía	6. ¿Te sientes cómodo con tu ambiente de trabajo?	X		X		X		X		
			7. ¿Sientes a menudo la presencia de algunos inconvenientes dentro de tu área de trabajo?	X		X		X		X		
		Funciones	8. Si tienes alguna duda sobre las tareas que debes desempeñar, ¿haces saber a tu jefe inmediato en lugar de quedarte callado?	X		X		X		X		

Desempeño laboral	Actitud	Procedimientos	9. ¿El desempeño laboral optimiza las actitudes del personal y la mejora de procedimientos en la empresa?	X		X		X		X		
		Propósitos	10. ¿El desempeño laboral busca comprender los propósitos y dar solución a las actitudes del personal en la empresa?	X		X		X		X		
	Rendimiento laboral	Resultado	11. ¿Sus competencias y habilidades son consideradas por su jefe inmediato para el logro de buenos resultados?	X		X		X		X		
		Esfuerzo	12. ¿Estaría usted dispuesto a desarrollar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de sus metas?	X		X		X		X		
	Comportamiento laboral	Investigación	13. ¿Se desarrolla un monitoreo de su desempeño para tomar los correctivos necesarios?	X		X		X		X		
		Eficacia	14. ¿Una persona eficaz conoce las metas que debe obtener?	X		X		X		X		
			15. ¿La evaluación de su jefe inmediato es en función a las metas de su desempeño laboral?	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**TÍTULO: “INFLUENCIA DEL LIDERATO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SANNA, TRUJILLO - 2020”**

**OBJETIVO GENERAL:**

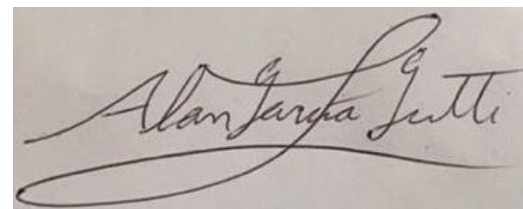
Determinar la influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

**HIPÓTESIS:**

El liderato transformacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

**JUEZ EXPERTO: ALAN GARCÍA GUTTI**

**GRADO ACADÉMICO: MAESTRO**

A rectangular image showing a handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is cursive and reads "Alan García Gutti".

**FECHA DE REVISIÓN: 07 de agosto de 2020**

**FIRMA:** \_\_\_\_\_

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Liderato transformacional	Influencia idealizada	Orientación	1. ¿Los líderes de cada área o tu jefe inmediato te orientan en cada función que debes realizar?	X		X		X		X		
		Apoyo	2. ¿Recibes apoyo por parte de tu jefe al realizar tus funciones?	X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Motivación	3. ¿Sientes que en tu área de trabajo predomino algún tipo de motivación?									
	Carismático	Compromiso	4. ¿Te sientes comprometido con la empresa donde laboras?	X		X		X		X		
			5. ¿Te sientes parte de la empresa?	X		X		X		X		
	Conceptualización individualizada	Empatía	6. ¿Te sientes cómodo con tu ambiente de trabajo?	X		X		X		X		
			7. ¿Sientes a menudo la presencia de algunos inconvenientes dentro de tu área de trabajo?	X		X		X		X		
		Funciones	8. Si tienes alguna duda sobre las tareas que debes desempeñar, ¿haces saber a tu jefe inmediato en lugar de quedarte callado?	X		X		X		X		

Desempeño laboral	Actitud	Procedimientos	9. ¿El desempeño laboral optimiza las actitudes del personal y la mejora de procedimientos en la empresa?	X		X		X		X		
		Propósitos	10. ¿El desempeño laboral busca comprender los propósitos y dar solución a las actitudes del personal en la empresa?	X		X		X		X		
	Rendimiento laboral	Resultado	11. ¿Sus competencias y habilidades son consideradas por su jefe inmediato para el logro de buenos resultados?	X		X		X		X		
		Esfuerzo	12. ¿Estaría usted dispuesto a desarrollar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de sus metas?	X		X		X		X		
	Comportamiento laboral	Investigación	13. ¿Se desarrolla un monitoreo de su desempeño para tomar los correctivos necesarios?	X		X		X		X		
		Eficacia	14. ¿Una persona eficaz conoce las metas que debe obtener?	X		X		X		X		
			15. ¿La evaluación de su jefe inmediato es en función a las metas de su desempeño laboral?	X		X		X		X		

## **FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**TÍTULO: “INFLUENCIA DEL LIDERATO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SANNA, TRUJILLO - 2020”**

**OBJETIVO GENERAL:**

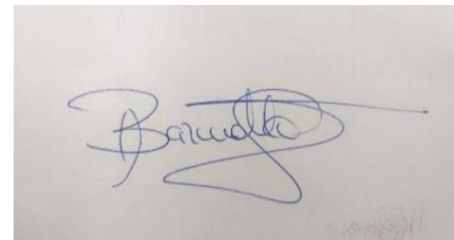
Determinar la influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

**HIPÓTESIS:**

El liderato transformacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

**JUEZ EXPERTO: Dr. Patricia Barinotto Roncal**

**GRADO ACADÉMICO: DOCTOR**



**FECHA DE REVISIÓN: 10-08-2020**

**FIRMA:** \_\_\_\_\_

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Liderato transformacional	Influencia idealizada	Orientación	1. ¿Los líderes de cada área o tu jefe inmediato te orientan en cada función que debes realizar?	X		X		X		X		
		Apoyo	2. ¿Recibes apoyo por parte de tu jefe al realizar tus funciones?	X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Motivación	3. ¿Sientes que en tu área de trabajo predomino algún tipo de motivación?									
	Carismático	Compromiso	4. ¿Te sientes comprometido con la empresa donde laboras?	X		X		X		X		
			5. ¿Te sientes parte de la empresa?	X		X		X		X		
	Conceptualización individualizada	Empatía	6. ¿Te sientes cómodo con tu ambiente de trabajo?	X		X		X		X		
			7. ¿Sientes a menudo la presencia de algunos inconvenientes dentro de tu área de trabajo?	X		X		X		X		
		Funciones	8. Si tienes alguna duda sobre las tareas que debes desempeñar, ¿haces saber a tu jefe inmediato en lugar de quedarte callado?	X		X		X		X		

Desempeño laboral	Actitud	Procedimientos	9. ¿El desempeño laboral optimiza las actitudes del personal y la mejora de procedimientos en la empresa?	X		X		X		X		
		Propósitos	10. ¿El desempeño laboral busca comprender los propósitos y dar solución a las actitudes del personal en la empresa?	X		X		X		X		
	Rendimiento laboral	Resultado	11. ¿Sus competencias y habilidades son consideradas por su jefe inmediato para el logro de buenos resultados?	X		X		X		X		
		Esfuerzo	12. ¿Estaría usted dispuesto a desarrollar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de sus metas?	X		X		X		X		
	Comportamiento laboral	Investigación	13. ¿Se desarrolla un monitoreo de su desempeño para tomar los correctivos necesarios?	X		X		X		X		
		Eficacia	14. ¿Una persona eficaz conoce las metas que debe obtener?	X		X		X		X		
			15. ¿La evaluación de su jefe inmediato es en función a las metas de su desempeño laboral?	X		X		X		X		



## **FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**TÍTULO: “INFLUENCIA DEL LIDERATO TRANSFORMACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SANNA, TRUJILLO - 2020”**

**OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

**HIPÓTESIS:**

El liderato transformacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.

**JUEZ EXPERTO: ANGEL MUCHA PAITAN**

**GRADO ACADÉMICO: DOCTOR**

**FECHA DE REVISIÓN: 10-08-2020**

**FIRMA:**  \_\_\_\_\_

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Liderato transformacional	Influencia idealizada	Orientación	1. ¿Los líderes de cada área o tu jefe inmediato te orientan en cada función que debes realizar?	X		X		X		X		
		Apoyo	2. ¿Recibes apoyo por parte de tu jefe al realizar tus funciones?	X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Motivación	3. ¿Sientes que en tu área de trabajo predomino algún tipo de motivación?									
	Carismático	Compromiso	4. ¿Te sientes comprometido con la empresa donde laboras?	X		X		X		X		
			5. ¿Te sientes parte de la empresa?	X		X		X		X		
	Conceptualización individualizada	Empatía	6. ¿Te sientes cómodo con tu ambiente de trabajo?	X		X		X		X		
			7. ¿Sientes a menudo la presencia de algunos inconvenientes dentro de tu área de trabajo?	X		X		X		X		
		Funciones	8. Si tienes alguna duda sobre las tareas que debes desempeñar, ¿haces saber a tu jefe inmediato en lugar de quedarte callado?	X		X		X		X		

Desempeño laboral	Actitud	Procedimientos	9. ¿El desempeño laboral optimiza las actitudes del personal y la mejora de procedimientos en la empresa?	X		X		X		X		
		Propósitos	10. ¿El desempeño laboral busca comprender los propósitos y dar solución a las actitudes del personal en la empresa?	X		X		X		X		
	Rendimiento laboral	Resultado	11. ¿Sus competencias y habilidades son consideradas por su jefe inmediato para el logro de buenos resultados?	X		X		X		X		
		Esfuerzo	12. ¿Estaría usted dispuesto a desarrollar un esfuerzo adicional para el cumplimiento de sus metas?	X		X		X		X		
	Comportamiento laboral	Investigación	13. ¿Se desarrolla un monitoreo de su desempeño para tomar los correctivos necesarios?	X		X		X		X		
		Eficacia	14. ¿Una persona eficaz conoce las metas que debe obtener?	X		X		X		X		
			15. ¿La evaluación de su jefe inmediato es en función a las metas de su desempeño laboral?	X		X		X		X		

## ANEXO 4 – CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

### CONSTANCIA N° 1 DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Yo, **Guzmán Otoniel León Díaz** con DNI N° **17972615** Magister en **Administración, Mención: Finanzas** de profesión Lic. en Administración. desempeñándome actualmente como **Gerente de Administración y Finanzas** en **el Grupo Hardtech** por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

#### GUÍA DE ENTREVISTA

Este instrumento tiene como finalidad saber cómo es que el liderato transformacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica Sánchez Ferrer

*Las estudiantes del décimo ciclo de la carrera profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, entrevistarán a la Jefa de Gestión y de Desarrollo Humano de la Clínica Sánchez Ferrer, la señora Erika Villanueva Moreno.*

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Erika Villanueva Moreno</b>
<b>Sexo</b>	<b>Femenino</b>
<b>Edad</b>	<b>45 años</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Jefa de Gestión y de Desarrollo Humano</b>

Las preguntas serán las siguientes:

1. Desde su perspectiva de jefe inmediato, ¿Qué aspectos considera más importante al momento de evaluar el desempeño?
2. ¿Cuáles son los conflictos más destacados que ha identificado usted como jefe inmediato?
3. ¿Cuáles son los principales problemas que han presentado sus colaboradores en función a su desempeño?
4. ¿De qué manera lo colaboradores, como personal a su cargo, reaccionan ante la evaluación de su desempeño?
5. ¿Cuál es su opinión acerca de los líderes que encabeza cada área? ¿Qué debe tener para ser reconocido como un buen líder?

**Tema de investigación:** Influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de la Clínica SANNA, Trujillo - 2020

**Objetivos de investigación:**

- Evaluar las dimensiones de liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo - 2020.
- Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo – 2020.
- Identificar la dimensión del liderato transformacional que más influye en el desempeño laboral.

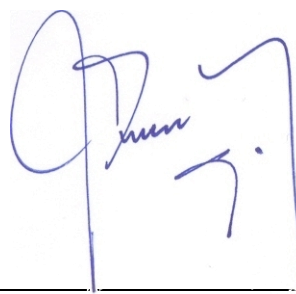
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

CRITERIOS A EVALUAR	MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
1. CLARIDAD				X	
2. OBJETIVIDAD				X	
3. ACTUALIDAD					X
4. ARTICULACIÓN CON LOS OBJETIVOS					X
5. SUFICIENCIA				X	
6. CONSISTENCIA				X	
7. COHERENCIA					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 20 Días del mes de noviembre del 2020

**Grado Académico:**  
**DNI:**  
**Especialidad:**  
**E-mail:**

**Maestría**  
**17972615**  
**Administración**  
[oleon@grupohardtech.com](mailto:oleon@grupohardtech.com)



**Guzmán Otoniel León Díaz**

**DNI: 17972615**

## ANEXO 5. EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Cuestionario: Liderato transformacional y su influencia en el desempeño  

Preguntas Respuestas **80** Configuración



Sección 1 de 3



### Cuestionario: Liderato transformacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores, SANNA - 2020

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar la influencia del liderato transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la clínica SANNA, Trujillo.

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, estas simplemente reflejan su opinión personal; además, toda información dada será de manera anónima.

Instrucciones:  
1. Marque la opción que mejor refleje su opinión; al hacerlo, piense claramente y responda con honestidad y de manera objetiva.



Cuestionario: Liderato transformacional y su influencia en el desempeño  

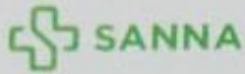
Preguntas **Respuestas 80** Configuración

# 80 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

## ANEXO 6. CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA EMPRESA



Trujillo 07 de Agosto del 2020

Señores

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**

Escuela de Administración

Presente.-

Yo, **ERIKA VILLANUEVA MORENO**, identificada con DNI 18142504 en mi calidad de Jefe de Gestión y Desarrollo Humano de la Clínica Sánchez Ferrer S.A. autorizo a María Elizabeth Villanueva Cachique y Micaela Nadezhda Haro Valdez, estudiantes del programa de apoyo al desarrollo de la tesis, de la Universidad Privada Antenor Orrego, a utilizar información confidencial de la empresa para el proyecto denominado Liderato Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Clínica Sánchez Ferrer S.A. Trujillo, 2020. El estudiante asume que toda la información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela Administración.

Atentamente



-----  
Erika Villanueva Moreno  
Jefe de Gestión y Desarrollo Humano  
SANNA S.A.S.

**Clínica Sánchez Ferrer**

Central 044-007050  
Los Laureles 426 - Urb. Cabán  
Trujillo, Perú

[www.sanna.pe](http://www.sanna.pe)