

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL GUSTAVO LANATTA  
LUJAN, HUACHO, 2020**

**PRESENTADO POR  
JOSÉ ELIAS ALBINO OSORIO**

**PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

**ASESOR**

**Dr. PATRONI BAZALAR MANUEL ALBERTO**

**HUACHO- 2021**

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL GUSTAVO LANATTA  
LUJAN, HUACHO, 2020**

**JOSÉ ELIAS ALBINO OSORIO**

**TESIS DE DOCTORADO**

**ASESOR: Dr. PATRONI BAZALAR MANUEL ALBERTO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL**

**JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**HUACHO**

**2021**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres Herculano y Juana quienes, sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. A quienes nunca podré pagar todos sus desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo, y sabiendo que jamás existirá una forma de agradecer en esta vida de lucha y superación constante, deseo expresarles que mis ideales, esfuerzos y logros han sido también suyos. Los quiero mucho.*

*A mi Esposa e hijos Claudia y Elías gracias por su Apoyo constante para culminar mis estudios los quiero muchísimo.*

**José Elías Albino Osorio**

## **AGRADECIMIENTO**

*A mis Hermanos Lucy, Elizabeth y Ángel que con su esfuerzo y entusiasmo me daban ánimos para seguir adelante*

*A mis amigos del Doctorado por la bonita amistad que, durante estos tres años, me ofrecieron.*

*Al Dr. Manuel Patroni Bazalar, quien con su experiencia y conocimiento me guio para la realización de este trabajo.*

**José Elías Albino Osorio**

# ÍNDICE

<b>DIDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>v</b>
<b>INDICE DE TABLAS</b>	<b>viii</b>
<b>INDICE DE FIGURAS</b>	<b>viii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>ASTRATO</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>xii</b>

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

<b>1.1.Descripción de la realidad problemática</b>	<b>14</b>
<b>1.2.1.Problema general</b>	<b>16</b>
<b>1.2.2.Problemas específicos</b>	<b>16</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b>	<b>16</b>
<b>1.3.1. Objetivo general</b>	<b>16</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos</b>	<b>16</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación</b>	<b>17</b>
<b>1.5. Delimitación de estudio</b>	<b>18</b>
<b>1.5.1.Delimitación espacial</b>	<b>18</b>
<b>1.5.2.Delimitación social</b>	<b>18</b>
<b>1.5.3.Delimitación temporal</b>	<b>18</b>

1.5.4. Delimitación conceptual	18
1.6. Viabilidad de estudio	19

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Bases filosóficas	52
2.4. Definición de términos básicos	53
2.5. Formulación de hipótesis	55
2.5.1. Hipótesis general	55
2.5.2. Hipótesis específicas	55
2.6. Operacionalización de las variables	56

## CAPITULO III

### METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico	57
3.1.1. Tipo de investigación	57
3.1.2. Enfoque	58
3.2. Población y muestra de la investigación	58
3.2.1 Población	58
3.2.2 Muestra	58

<b>3.3. Técnicas de recolección de datos</b>	<b>59</b>
<b>3.3.1. Técnicas a emplear</b>	<b>59</b>
<b>3.3.2. Descripción del instrumento</b>	<b>59</b>
<b>3.4. Técnicas para el procedimiento de la información</b>	<b>59</b>
<b>Matriz de consistencia:</b>	<b>60</b>
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
<b>4.1. Análisis de los resultados</b>	<b>61</b>
<b>4.2. Contrastación de hipótesis</b>	<b>67</b>
<b>CAPITULO V</b>	
<b>DISCUSIÓN</b>	
<b>5.1. Discusión de resultados</b>	<b>71</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
<b>6.1. Conclusiones</b>	<b>73</b>
<b>6.2. Recomendaciones</b>	<b>74</b>
<b>CAPÍTULO VII</b>	
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>5.1. Fuentes bibliográficas</b>	<b>77</b>
<b>5.2. Fuentes hemerograficas</b>	<b>78</b>
<b>5.3. Fuentes electrónicas</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO</b>	<b>83</b>
<b>Instrumento para medir el liderazgo transformacional y el desempeño laboral</b>	<b>84</b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Dimensión influencia Idealizada - liderazgo transformacional.....</b>	<b>61</b>
<b>Tabla 2 Dimensión Estimulación Intelectual liderazgo transformacional.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabla 3 Dimensión Motivación inspiradora - liderazgo transformacional.....</b>	<b>63</b>
<b>Tabla 4 Dimensión Gestión de procesos de la variable desempeño laboral .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabla 5 Dimensión Trabajo en equipo de la variable desempeño laboral .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 6 Dimensión Compromiso organizacional - desempeño laboral .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabla 7 Liderazgo transformacional y desempeño laboral .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabla 8 Influencia idealizada y desempeño laboral .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 10 Motivación inspiradora y desempeño laboral .....</b>	<b>70</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1 : Dimensión influencia Idealizada .....</b>	<b>61</b>
<b>Figura 2: Dimensión Estimulación Intelectual .....</b>	<b>62</b>
<b>Figura 3: Dimensión Motivación inspiradora.....</b>	<b>63</b>
<b>Figura 4 : Dimensión Gestión de procesos .....</b>	<b>64</b>
<b>Figura 5 : Dimensión Trabajo en equipo .....</b>	<b>65</b>
<b>Figura 6 : Dimensión Compromiso organizacional.....</b>	<b>66</b>



## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho – 2020, el tipo de investigación fue correlacional no causal, de diseño no experimental, según el periodo es transversal, de acuerdo a la temporalidad es un estudio del presente, además es una investigación aplicada ya que, tiene un aporte al conocimiento el cual servirá para futuras investigaciones o mejoras en el contexto donde se hizo la investigación, la muestra está conformada por 197 trabajadores de la entidad hospitalaria, la técnica para recopilar los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de encuesta, del cual se obtuvieron los resultados usando la prueba estadística Rho Spearman en el cual se concluye que con un valor de correlación de  $r = 0.950$ , con una  $p = 000$  ( $p < 05$ ) teniendo como resultado que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con un nivel alto de correlación con el desempeño laboral, teniendo en cuenta entonces los resultados de las variables de estudio se considera que las dos variables están relacionadas entre sí para que haya un buen desempeño debe primar un liderazgo que conlleve a un benéfico mutuo en el cumplimiento de los objetivos tanto de los colaboradores como en de la entidad hospitalaria.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora, gestión de procesos

## ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship between transformational leadership and job performance of hospital staff Gustavo Lanatta Lujan, Huacho - 2020, the type of research was non-causal correlational, non-experimental design, according to the period It is transversal, according to the temporality it is a study of the present, it is also an applied research since it has a contribution to knowledge which will serve for future research or improvements in the context where the research was carried out, the sample is made up of 197 workers of the hospital entity, the technique to collect the data was the survey and the instrument was the survey questionnaire, from which the results were obtained using the Rho Spearman statistical test in which it is concluded that with a correlation value of  $r = 0.950$ , with a  $p = 000$  ( $p < 05$ ) having as a result that transformational leadership is directly related to A high level of correlation with job performance, taking into account then the results of the study variables, it is considered that the two variables are related to each other, so that there is a good performance, leadership that leads to mutual benefit in compliance should prevail. of the objectives of both the collaborators and the hospital entity.

**Keywords:** Transformational leadership, idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation, process management

## ABSTRACT

L'obiettivo generale di questo studio è determinare la relazione tra leadership trasformazionale e performance lavorativa del personale ospedaliero Gustavo Lanatta Lujan, Huacho - 2020, il tipo di ricerca era correlazionale non causale, disegno non sperimentale, secondo il periodo È trasversale , secondo la temporalità è uno studio del presente, è anche una ricerca applicata poiché a un contributo alla conoscenza che servirà per ricerche future o miglioramenti nel contesto in cui è stata svolta la ricerca, il campione è costituito da 197 lavoratori dell'ente ospedaliero, la tecnica per raccogliere i dati è stata l'indagine e lo strumento è stato il questionario di indagine, da cui sono stati ottenuti i risultati utilizzando il test statistico Rho Spearman in cui si conclude che con un valore di correlazione di  $r = 0.950$ , con  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) avente come risultato che la leadership trasformazionale è direttamente correlata a Un alto livello di correlazione con le prestazioni lavorative, tenendo conto poi dei risultati delle variabili di studio, si ritiene che le due variabili siano correlate tra loro, in modo che ci sia una buona prestazione, una leadership che porti al reciproco vantaggio nel rispetto dovrebbe prevalere degli obiettivi sia dei collaboratori che dell'ente ospedaliero.

**Parole chiave:** leadership trasformazionale, influenza idealizzata, stimolazione intellettuale, motivazione ispiratrice, gestione dei processi

## INTRODUCCIÓN

La investigación realizada es fundamental porque nos permite conocer los beneficios de un liderazgo adecuado para un buen desempeño laboral, como es el liderazgo transformacional que no solo tiene impactos positivos en la empresa pública o privada sino también en quienes laboran en estas, la interrelación que se da entre el líder y los colaboradores es dinámico ayudando a que las actividades laborales se desarrollen de manera eficiente y eficaz incrementando la productividad de cada uno de ellos, además de este estilo de liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional, el trabajo en equipo, esto se da porque los líderes son motivadores natos que influyen en los trabajadores dándoles confianza y una autonomía que conlleve a una mejora continua y lograr objetivos. El estudio está estructurado tal manera:

El primer capítulo contiene el planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, formulación de los problemas, tanto generales como específicos, la justificación del estudio y la delimitación.

El segundo capítulo contiene el marco teórico, los antecedentes de la investigación, bases teorías, definiciones de términos básicos, hipótesis de la investigación tanto general como específicas.

El tercer capítulo contiene la metodología de estudio, que está conformado por el diseño metodológico, tipo de investigación, enfoque, población y muestra, técnicas de recolección de datos, descripción del instrumento, técnica para el procesamiento de los datos recopilados.

El cuarto capítulo contiene los resultados de la investigación en tablas y figuras, así como también la contrastación de la hipótesis general y específicas.

El quinto capítulo contiene la discusión de los resultados de la investigación con resultados de investigación realizadas por otros autores.

El sexto capítulo contiene las conclusiones del estudio y las recomendaciones finales de la investigación.

El séptimo capítulo contiene las referencias bibliográficas que fue fundamental para desarrollar el trabajo de investigación, dándonos a conocer aportes de otras investigaciones y términos usados .

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

El hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho es parte de ESSALUD, institución que ofrece servicio de salud a los usuarios que buscan una buena atención a la hora de entrar a la entidad, este hospital fue creada en 1944, se encuentra ubicada en Av. Francisco Vidal N° 702, los servicios de salud que ofrece son medicina general, cirugía, gineco – obstétrica, sala de operaciones y unidad preventiva, además de laboratorio y emergencia, en la que trabajan 405 trabajadores entre auxiliares, técnicos, profesionales administrativos.

Las entidades públicas y privadas hoy en día se encuentran en constantes retos por los cambios constantes en la tecnología y la evolución de las personas en cuanto a sus requerimientos y necesidades, por ende, deben contar con colaboradores con capacidades y habilidades que conlleve al cumplimiento de objetivos y resolución de problemas que se presenten en un momento determinado, en ese sentido, las organizaciones deben contar con líderes transformadores que incentiven y den confianza para que los trabajadores sean más productivos demostrando en su desempeño laboral.

Por otro lado, cabe mencionar que la empatía, la solidaridad, trabajo en equipo, valorar a los colaboradores, reconocer que todos son distintos en cuanto a sus creencias, motivaciones, etc., así como también tienen sus propios objetivos y metas que cumplir como profesionales y como personas, entonces el liderazgo transformacional es un estilo de

liderazgo que conlleva a los trabajadores a sacar lo mejor de ellos para tener un buen desempeño laboral en todas las áreas porque hace que se trabaje en equipo, se reconozca los logros de cada uno de ellos, el reconocimiento es parte de la organización.

Sin embargo, en las instituciones públicas que ofrecen servicio de salud que es objeto de estudio en esta investigación, se evidencia que el hospital en mención la carencia de líderes transformacionales que conlleven al cumplimiento de objetivos y que los trabajadores sean más productivos, siendo su desempeño para mejora de la institución, se puede decir que los trabajadores de la institución muchas veces no son reconocidos, motivados, la retroalimentación no es un factor importante para el cumplimiento de los procedimientos en la atención al usuario, así como el trabajo en equipo no es un factor importante, la pérdida de horas hombre es constante, teniendo en cuenta que las quejas de los usuarios es cada vez mayor, en ese contexto cabe mencionar que los directivos no se preocupan por los trabajadores, asimismo, los colaboradores no quieren al trabajo como parte de ellos, por ende, el cumplimiento de objetivos es ineficiente en todas las áreas del hospital dando resultados de desempeño laboral bajo, muchos de los que laboran desconocen la misión y visión de la entidades pública. La ausencia del liderazgo es un factor determinante para todos, ya que, se evidencia que cada uno hace su trabajo como crea conveniente, por tales motivos esta investigación está enfocada en la relación que tiene el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, para conocer si el liderazgo conlleva a tener trabajadores más productivos, con compromiso en su trabajo, demostrando una buena imagen a los usuarios, haciendo su trabajo con eficiencia y eficacia para el cumplimiento de los objetivos de la organización y también considerar los objetivos profesionales de cada uno de los colaboradores para mejoras de la institución.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a. ¿En qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020?
- b. ¿En qué grado la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020?
- c. ¿En qué medida la motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Establecer en qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Lanatta Lujan, Huacho 2020.



- b. Determinar en qué grado la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.
- c. Determinar en qué medida la motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.

## **1.4 Justificación de la investigación**

El presente estudio tiene una justificación orientada al beneficio de conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, en este sentido se justifica de la siguiente manera:

### **Justificación teórica**

La presente tesis se justifica teóricamente porque sostiene variables que presentan teorías pertinentes para su estudio, además el conocimiento que se obtendrá de las variables servirán para los futuros investigadores que investiguen alguna de las variables de estudio.

### **Justificación metodológica**

El presente estudio tiene una justificación metodológica porque se usará un método de inducción y deducción, por ende, se va utilizar la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario de encuesta para contrastar las hipótesis y cumplir con el objetivo que se tiene en la investigación.

### **Justificación socioeconómica**

Teniendo en cuenta las variables de la investigación y los resultados que se obtendrán van a beneficiar y servirán a la población estudiantil que investiga en las diferentes universidades, así

como también para las organizaciones y empresas que elaboran planes de mejoramiento en liderazgo o en el desempeño de los colaboradores para beneficio de todos, ya que si la empresa tiene éxito beneficia a todos quienes están involucrados.

## **1.5 Delimitación de estudio**

### **1.5.1 Delimitación espacial**

La investigación está dirigida al personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho, quienes son la población del presente estudio.

### **1.5.2 Delimitación social**

El presente estudio está dirigida a los 405 colaboradores del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho.

### **1.5.3 Delimitación temporal**

La investigación se llevará a cabo en el año 2020, teniendo en cuenta la temporalidad del estudio.

### **1.5.4 Delimitación conceptual**

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que conlleve al cambio continuo de la persona, al valorar lo que cada uno de ellos, además de que su opinión en los diferentes procesos es importante para lograr los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta, la empatía, la motivación, el reconocimiento, etc. El desempeño laboral es un factor importante para toda empresa ya sea pública o privada porque se ven las habilidades y capacidades que tienen los trabajadores, teniendo en cuenta que esta puede ser positiva o negativa conllevando a medirlos de manera habitual, sin

embargo, un buen estilo de liderazgo conlleva a tener colaboradores con un buen desempeño laboral.

## **1.6 Viabilidad de estudio**

La investigación es viable porque se cuenta con los permisos pertinentes y acceso al lugar para recopilar los datos que se necesitan para la investigación, teniendo en cuenta que las autoridades del hospital mencionado líneas arriba muestran una disposición para todas las actividades que se vayan a desarrollar durante el presente estudio.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

(Carranza Jiménez , 2014) en la tesis denominada “Relación de liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad privada Colombia- 2014”. Tuvo como objetivo identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los trabajadores de la universidad privada Colombia, 2014, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 173 trabajadores de la universidad, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario de encuesta, los resultados del estudio fueron con pruebas no paramétrica el coeficiente de correlación de Spearman, se concluyó que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral se relacionan directamente con una correlación de un nivel alto de 0. 986, asimismo, la motivación interna, los componentes de la motivación, teniendo una correlación significativa para el buen desempeño de los trabajadores, el liderazgo transformacional es el motivador que la institución debe tener como estilo de liderazgo, puesto que, estimula el logro de los objetivos, a enfrentar situaciones que permitan ser más productivos, además de relacionar la retribución con el trabajo que realiza, preocupándose por los objetivos organizacionales y el de los colaboradores.

(Perilla & Gómez , 2017) en el presente estudio denominado, “Relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar del empleado en los países en desarrollo Colombia y México: El rol mediador de la confianza en el líder, España, 2017”. Tuvo como objetivo analizar la relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar del empleado en los países en desarrollo, el tipo de investigación fue cuantitativo, de corte transversal correlacional, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para recolectar los datos, la muestra estuvo constituida por 597 empleados de diferentes organizaciones de dos países en desarrollo los cuales fueron Colombia y México, el procesamiento de la muestra se hizo con un muestreo no probabilístico con conveniencia, identificando empresas en los sectores económicos de los países mencionados, se concluyó que, la relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar de los trabajadores de los países en desarrollo, se mide con la confianza del líder, relacionándolo de forma positiva con el bienestar de los trabajadores, los resultados confirmaron que la salud y el bienestar del trabajador sugieren el efecto del liderazgo transformacional menor malestar psicológico y mayor satisfacción laboral, sin embargo el bienestar efectivo y psicológico invita a una revisión profunda.

(Mendoza & Garcia , 2015) la tesis titulada, “Liderazgo de variable de resultado y su relación con el liderazgo transformacional de los directivos en una empresa de entretenimiento de la ciudad de México, 2015”. Tuvo como objetivo determinar la relación de los factores de liderazgo de resultados y el liderazgo transformacional

en una empresa de entretenimiento de la ciudad de México, el tipo de investigación fue correlacional no causal transaccional, explicativo, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 100 directivos de la empresa, la técnica de la encuesta fue la escala de Likert, el cuestionario fue el instrumento para recolectar los datos, se concluyó que, los líderes deben implementar el estilo de liderazgo que estimulen a los trabajadores, se demostró estadísticamente que el liderazgo de resultados se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional en la empresa de entretenimiento, efectivamente con un coeficiente de 0.716, además, el autor menciona que el perfil del liderazgo de los directivos investigados destacan sus escalas transformacionales como son, la estimulación, desarrollar capacidades de resolución de problemas para que los colaboradores tengan autonomía laboral en las decisiones que tomen en el trabajo, así como querer lo que hacen como parte de su vida y lograr los objetivos de manera eficiente.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

(Barboza, 2019) en la tesis titulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2019”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota, 2019, el tipo de investigación fue básica, en este punto el autor menciona que de esa manera lo enfoca CONCYTEC, cuando se refiere que el propósito es obtener o generar conocimientos, correlacional, el

diseño es no experimental, transaccional por lo que se recopila información una sola vez, la muestra estuvo conformada por 25 trabajadores del hospital de Chota, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el cuestionario fue el instrumento, se concluyó que, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral se relacionan con un alto coeficiente de correlación de Pearson = 0.807, el cual indica una alta correlación entre las dos variables de estudio, por tal resultado, se determina que tanto el liderazgo transformacional y el desempeño laboral son fundamentales para que la organización cumpla sus objetivos y tenga colaboradores satisfechos.

(Cervera , 2015) la tesis denominada “Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito Los Olivos, 2015”. Tuvo con objetivo analizar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos, el tipo de investigación descriptivo correlacional no causal, de diseño no experimental transaccional, la muestra estuvo conformada por 171 docentes de las instituciones educativas del distrito de los Olivos, la técnica fue la encuesta, el instrumento para la recolección de los datos fue el cuestionario de encuesta, se concluyó que, según los resultados el investigador menciona que existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos, se encontró además que hay diferencias entre los docentes varones y mujeres respecto al liderazgo

transformacional, que indica la existencia de diferencias estadísticas significativas en los casos de una influencia idealizada, motivación inspiraciones, estimulación intelectual y se piensa que un docente varón llevará un liderazgo mejor que una docente mujer en la institución, con respecto a este punto se debe dar a conocer que esos paradigmas que existen entre varones y mujeres deben romperse y reconocer que todos tenemos los mismos derechos, la capacidad y habilidad como profesionales para liderar una institución, de acuerdo a los estudios y capacitaciones de cada profesional.

(Prado , 2016) en la tesis titulada “Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, 2016”. Tuvo como objetivo establecer la relación de los factores del clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad de Cesar Vallejo de Trujillo, el tipo de investigación fue correlacional básica porque se obtuvo conocimientos, de diseño no experimental transaccional, no causal, la muestra estuvo conformada por 60 administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de la Ciudad de Trujillo, la técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento para la recolección de los datos fue el cuestionario, se concluyó que, existe una relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo, el nivel de desempeño laboral que se dio en los trabajadores administrativos fue alto en el 58.33 de total de encuestados y en menores



proporciones los niveles medio y bajo, la falta de capacitación a los trabajadores, la poca posibilidad de crecimiento profesional, la deficiente determinación de las especificación es técnicas y términos son los factores que los colaboradores no se sientan plenamente satisfechos y motivados para tener un buen desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo transformacional**

(García , 2015) señala que, “el liderazgo transformacional es definido como un estilo de cambios que se dan como un proceso positivo en los colaboradores, trabajadores, seguidores, está centrado en la ayuda mutua que sea beneficiosa para todos en armonía, el cual incrementa la motivación, el rendimiento en las labores que desarrollan los colaboradores (p. 13).

(Bizneo, 2017) considera que, es un liderazgo que transforma a las personas, porque se piensa en los objetivos de la empresa y en los de los colaboradores, haciendo de estos una fuerte relación entre la empresa y quienes laboran en ella, los líderes trabajan juntos para cumplir los objetivos y avanzar en conjunto motivándolos para garantizar la eficacia de los procesos que deben seguir y el buen funcionamiento de todos, siendo guiados por el líder trabajando en equipo teniendo en cuenta que todos van a una sola dirección.

(Rodin , 2019) asevera que, el liderazgo transformacional es un estilo que conlleva a dar confianza a los colaboradores, escucharlos, hacerles crecer como personas, teniendo en cuenta la motivación , los líderes siempre los alientan, los inspiran, la innovación es uno de los factores que es parte de este liderazgo, ayudando al crecimiento de la empresa en el cumplimiento de los objetivos para lograr el éxito, la cultura corporativa y la autonomía en el trabajo es fundamental para que los colaboradores quieran al trabajo como parte de su vida y tomen buenas decisiones cuando se requiere, sin incurrir a sus superiores para no dilatar el tiempo de las actividades. (p.26)

### **2.2.2. Características del liderazgo transformacional**

(Bussiness, 2018) considera que el liderazgo transformacional tiene las siguientes características:

- a. **Fomento de participación de los colaboradores.** Es una de las características más fundamentales del liderazgo transformacional porque conlleva a que los directivos o líderes de la empresa tengan en cuenta la participación de todos los miembros en todas las actividades que se desarrollan en la empresa, además, se premia la creatividad y es fomentado en todo momento teniendo en cuenta los procesos para lograr los resultados esperados.
  
- b. **Confianza en los colaboradores.** El líder debe conocer y reconocer las habilidades y capacidades de todos quienes laboran en la empresa, teniendo en cuenta que cada persona es diferente, por ende, se debe preocupar por sacar lo

mejor de cada uno de ellos para que realicen sus actividades con eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta que la pérdida de horas hombre sea menor cada vez.

- c. **Preocuparse por los demás.** La empatía es un valor que todo líder transformacional debe tener en cuanto a sus colaboradores y debe fomentarlo entre ellos, también está la buena comunicación entre todos para establecer un vínculo de confianza que conlleve a pensar en trabajo en equipo y que todos van a una sola dirección.
  
- d. **Motivación.** Es un factor fundamental en el liderazgo transformacional, conllevando a que el líder reconoce los logros del equipo y felicita cada uno de los objetivos cumplidos, así como el logro del éxito de la empresa lo celebra con todos dando felicitación y compartiendo los éxitos de la empresa.
  
- e. **Afronta riesgos.** El líder no tiene miedo a correr riesgos con su equipo, porque siempre está dispuesto a estar a la vanguardia de los cambios y necesidades que tienen los clientes, los cambios son vistos como parte del trabajo para el logro de objetivos, siendo conscientes cada reto que se presenten deben ser enfrentados con inteligencia, innovación y creatividad haciendo que esto sea posible para transformar a la empresa y a los trabajadores.

(Barcelo, 2019) señala que, el liderazgo transformacional tiene las siguientes características:

- a.** El líder transformacional tiene un talento único para retener y valorar los talentos de los colaboradores, trabaja en equipo y conoce a cada uno de ellos de manera individual.
  
- b.** El líder es el ejemplo en todo momento, lo diga y lo que haga deben mantener coherencia para que los trabajadores sean alineados en los avances, que ningún equipo de ninguna área se separe por algún tema personal, sino que entiendan que en la empresa se debe desarrollar las actividades que encamine al éxito.
  
- c.** La motivación y transformar el pensamiento de los trabajadores es parte fundamental de este estilo de liderazgo, porque les enseña a pensar en que la empresa es parte de ellos y todo logro beneficia a la empresa y cada uno de ellos, por eso el reconocimiento y el valorar a los trabajadores son fundamentales para que sigan una dirección de unidad.

(EAE, 2016) señala que, las características del liderazgo transformacional son las siguientes:

- a.** Vínculos directos y confiables. En esta característica el autor menciona que dentro del empresa se deben hacer cambios que sean sustanciales con una visión de una cultura organizacional, establecimiento contacto directo con los trabajadores.

- b. Motivación permanente. Cada colaborador debe ser estimulado, valorado, escuchado, además, de ser reconocidos por los logros y la labor que realiza dentro de la empresa, ofreciéndoles agradecimiento, bonos, confianza, recompensas.
  
- c. Estimulación intelectual. Todos quienes laboran en la empresa tiene ideas debiendo ser escuchados y ser partícipes de reuniones donde se tomen decisiones para el buen funcionamiento de la empresa, los canales de interacción, la comunicación directa debe ser abierta para dar una retroalimentación sobre alguna actividad o un proceso que no se esté cumpliendo a cabalidad.

### 2.2. 3. Componentes del liderazgo transformacional

(Lira , 2017) señala que el liderazgo es un factor preponderante para toda empresa o entidad pública, ya que, conduce a cambios positivos, teniendo los siguientes componentes:

- a. **Influencia idealizada.** La confianza en este componente es imprescindible porque los trabajadores deben confiar en sus líderes para correr riesgos que conlleven a un cambio distinto en las actividades que desarrollan teniendo en cuenta los retos que puedan tener en los procesos como trabajador, en ese sentido los líderes deben ganarse la confianza de todos quienes laboran en la empresa para que sean influenciados en cada reto que se presente en la empresa.

- b. **Motivación inspiracional.** Los líderes deben tener en cuenta las emociones y sentimientos de cada trabajador, teniendo en cuenta que depende como se vea o se encuentre una persona psicológicamente va a reaccionar en un determinado momento, por ende el líder de la organización tiene que tener un proceso de influencia en los sentimientos dando ánimos a todos, siendo empáticos en cada proceso, para que sigan con mucha pasión y sobre todo con motivación que les conlleve a ser personas productivas y mejor cada día por el bien de ellos y de la organización.
  
- c. **Estimulación emocional.** Los conflictos que se generen dentro de la organización se deben solucionar en equipo, nadie debe ser culpable por cometer un error, sino que todos sean un equipo de trabajo unido, que todos vayan a una sola dirección, para cumplir los objetivos de la empresa, dando soluciones creativas, teniendo en cuenta que la persona inteligente no es la que busca problemas sino la que brinda soluciones innovadoras sin herir el sentimiento de nadie.
  
- d. **Consideración individualizada.** Cada colaborador tiene sus objetivos, sueños, problemas emociones, etc., por esos motivos los líderes deben tener en cuenta que las consideraciones deben ser individualizadas brindando apoyo, como retroalimentación, sin llamar la atención delante de todos haciéndole quedar mal enfrente de los demás sin tener en cuenta sus sentimientos o considerar el valor de su trabajo.

(Mendoza M. , 2010) considera que, los componentes del liderazgo transformacional son los siguientes:

- a. **Sostenibilidad o vitalidad.** El líder en este componente debe contribuir con el desarrollo de los trabajadores de la organización, teniendo el desarrollo como persona y profesional, considerando que cada uno de ellos tienen objetivos personales que cumplir e incrementar sus habilidades y capacidades, por ende, el líder debe contribuir para se cumplan.
  
- b. **Contribución al desempeño de la organización.** En este componente el líder evalúa el desempeño de cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta su rendimiento y el compromiso y fidelidad con la empresa, ya que, un colaborador si siente un compromiso con la empresa siempre será productivo, utilizando los recursos de manera eficiente, en ese sentido el liderazgo transformacional motiva e inspira a los colaboradores para que se sientan parte de la empresa y no solo sino que sientan que la empresa es de su propiedad teniendo en cuenta que los logros que se obtengan es beneficio para todos.
  
- c. **Motivación y nivel de compromiso.** Los colaboradores se sienten motivados y comprometidos con los objetivos de la empresa, además de los modelos de gestión que se tenga en todos los procesos que se deben seguir para realizar sus labores, en la empresa se debe hacer y decir lo que se hace deben mantener coherencia para que los resultados sean óptimos, tanto el comportamiento de los líderes y de los colaboradores deben ser un ejemplo que todos deben seguir con

motivación e inspiración en la innovación y creatividad en sus actividades, teniendo en cuenta la integración de todos, así como, cumplir los objetivos ya sean políticos, sociales, económicos e influir al desarrollo de todos quienes laboran en la organización. (p.26)

(Moreira , 2015) considera que los componentes del liderazgo transformacional son los siguientes:

**a. Componente carismático.** El líder en este componente tiene que tener un alto sentimiento de empatía con todos los colaboradores, teniendo en cuenta las emociones, los sentimientos, que deben conllevar a sentir que pueden confiar en el líder en todos los aspectos, porque demuestra en todo momento respeto, un comportamiento que se debe seguir, haciendo lo mejor para todos y teniendo en cuenta que cada uno de los colaboradores tienen un valor en la empresa, de esa manera los colaboradores son más productivos y consideran al trabajo no como un fin de ganar solo dinero, sino de compartir momentos, cumplir objetivos y tener un lugar importante en el área donde se desenvuelve siendo guiado por el líder.

**b. Componente inspiracional.** En este componente el autor menciona que el líder debe actuar como un ejemplo a seguir para todos, debe comunicar los objetivos que desean lograr en la empresa, teniendo en cuenta que cada uno de los trabajadores tienen una función para que cumpla y deben ser escuchados, si hay problemas o algún contratiempo el líder debe hacer una retroalimentación



demostrando que tiene la capacidad y habilidad para guiar a todos de una manera que conlleve al entusiasmo, optimismo y trabajo en equipo.

- c. Componente estimulación intelectual.** En este contexto el líder debe conocer las capacidades y habilidades que cada uno de los trabajadores tienen para realizar las diferentes actividades que se requieren en la empresa, sin embargo, el líder debe tener en cuenta que cada uno de ellos tienen sus propios problemas, creencias y pensamientos, existiendo que muchos de ellos no demuestran sus habilidades y capacidades en su totalidad, en ese sentido el líder debe fomentar la innovación y creatividad recompensando con un valor monetario y con una estima personal de felicitación en frente de toda la empresa, ya que el colaborador fue creativo teniendo nuevas ideas para resolver problemas o para hacer los procesos mucho más eficientes. (p.56)

#### **2.2.4. Importancia de liderazgo transformacional en las organizaciones**

(Morales , 2017) asevera que la importancia de este estilo de liderazgo radica en que no solo está enfocado en el crecimiento de la empresa sino en el desarrollo personal, profesional y social de los trabajadores, el líder es un ser que se dedica a buscar y fomentar la cohesión en los equipos de trabajo, que las pérdidas de hora hombre no sean parte de la empresa, se tiene en cuenta además el fomento a la innovación, creatividad, la empatía entre colaboradores, la solidaridad y los comportamientos deben ser coherentes con lo que dice y se hace, por ende, el líder transformacional es el que debe dar el ejemplo en todo esos aspectos.

Por otro lado, la importancia este estilo de liderazgo es ser competitivo en el mercado teniendo en cuenta a todos los colaboradores en cuanto a sus ideas y conocimientos, siendo valorados, además se enseña a ser colaboradores proactivos que busquen solución a los problemas y no sean personas que den más problemas cuando se presente un problema, teniendo en cuenta que la optimización de los recursos en la empresa y la identificación o compromiso de los colaboradores deben estar bien marcada en cada una de ellos. (p.36)

(University, 2018) considera que el liderazgo transformacional es importante en las organizaciones porque centran esfuerzos en la innovación , creatividad, conciencia social, equidad para todo los trabajadores, el desarrollo de cada uno de ellos en su transformación como personas, colaboradores, lideres, etc., por otro lado, se puede añadir que las necesidades de cambio en los comportamientos de todos es precisamente para la consecución de los resultados que se quiere lograr, reconocer un error que se cometió no debe convertirse en una frustración para el trabajador, sino para el líder una retroalimentación que debe hacer en los procesos que no fueron entendidos en su totalidad, es importante porque se debe tener en cuenta que las quejas de los colaboradores no deben ser evadidos, sino atendidos para tener en cuenta nuevos cambios en la empresa, el líder debe ayudar a todos a convertir las quejas en objetivos dirigidos a la empresa o a su vida personal, en otras palabras es importante porque busca diferentes formas para generar nuevos resultados, todos deben pensar de manera cohesionada para favorecer la comunicación entre todos.

(Olivera, 2020) considera que, este estilo de liderazgo es importante porque, gestiona de manera idónea al talento humano o capital humano, teniendo consideraciones que otros liderazgos no tienen en cuenta, como la motivación en cuanto a su desarrollo como persona, en su economía, en lo social y en todo lo que se quiere lograr como persona, además de hacer que el compromiso y la lealtad por la empresa es fundamental y beneficio para todos, los líderes transformacionales tienen una personalidad donde prima el carisma, la empatía, el entendimiento por las emociones, la solidaridad, la cohesión, el trabajo en equipo y el logro de objetivos óptimos para la empresa, teniendo colaboradores comprometidos que siguen al líder como un ejemplo.

#### **2.2.5. Liderazgo transformacional y el cambio de gestión en el desempeño laboral**

(Vázquez, 2016) considera que, el liderazgo transformacional está vinculado a la eficiencia y eficacia de los líderes en temas de productividad, teniendo en cuenta que el valor a los trabajadores es un factor preponderante en la empresa para que el su desempeño laboral sea mayor y se cumplan los objetivos de acuerdo a lo planificado en todas las áreas, siendo beneficioso para la empresa y para todos quienes laboran en ella, por otro lado, la retroalimentación, la conducta de los líderes influye en los colaboradores para direccionar a todos a tener un compromiso, ser proactivos y empoderados, entonces este estilo de liderazgo ocasiona un cambio en el desempeño laboral, estructurando los cambios en la empresa, con entendimiento de todos, trabajo en equipo y reconocimiento de los logros de cada uno en su desempeño.

(Pymes, 2018) señala que, el liderazgo transformacional es un factor crucial para el desempeño laboral se desarrolle de mejor manera, porque el líder tiene en cuenta a cada individuo de acuerdo a sus capacidades y habilidades, sacando de ellos lo mejor posible que puedan dar a la empresa, contribuyendo en la mejora continua, la productividad, la creatividad, la innovación, etc., esto se da en todos los niveles de la organización, ayuda a los colaboradores a que sean transformados y valorados reconociendo que cada uno de ellos es diferente al otro, pero se les enseña que los retos y los cambios en la empresa son parte del trabajo para la consecución de los objetivos, teniendo en cuenta además que los objetivos personales de los colaboradores también deben ser cumplidos y reconocidos, de esa manera el liderazgo transformacional, da autonomía a los trabajadores confiando en ellos en sus capacidades y que las decisiones que tomen serán buenas para la empresa, porque su desempeño laboral es eficiente en todos los aspectos.

(Serrano , 2014) considera que, los estilos de liderazgo en las empresas juegan un rol importante para el desempeño laboral, en ese sentido el liderazgo transformacional hace referencia a la percepción de los colaboradores teniendo en cuenta la motivación, la calidad del ambiente en el trabajo, el tema psicológico es importante que el líder conozca, porque conlleva a que todos sean reconocidos de acuerdo a sus comportamientos, actitudes y aptitudes, afectando en los temas de productividad y compromiso con la empresa, entonces el liderazgo es percibido como un factor importante en el desempeño de cada trabajador permitiendo que este sea más productivo cada día, disminuyendo la pérdida de horas hombre, de los

recursos o insumos que se utilizan para incrementar la productividad, la motivación del líder en todos los aspectos es fundamental, porque establece un ambiente de entendimiento y recompensa a las actividades que realizan, en allí donde el colaborador refleja sus sentimientos de agradecimiento y se siente valorado reconociendo a la empresa que su valor es imparable, asimismo, la confianza, apoyo mutuo, compromiso de los líderes conlleva a los trabajadores de las empresas públicas o privadas tengan un desempeño laboral alto.(p.12)

#### **2.2.6. Desempeño laboral**

(Chiavenato , 2010) señala que, “el desempeño laboral es la actividad que desarrollan las personas en una empresa pública o privada, demostrando que tienen capacidades y habilidades para desarrollar las funciones que se les encomienden, teniendo en cuenta que este va de la mano un buen estilo de liderazgo” (p.16).

(Omar , 2011) asevera que, es lo que hacen los colaboradores o trabajadores en la empresa, cuando se tiene un trabajo motivador el desempeño laboral es mucho más alto, teniendo en cuenta que el sueldo y las recompensas por los logros de cada uno de ellos son justos y valoradores, en ese contexto el autor menciona que el líder es el que debe influir en los trabajadores para que tengan un compromiso y confianza en los que dirigen la empresa, sumando su desempeño aun mayor a lo que se suele tener. (p.4).

(Gómez , 2018) considera que, la satisfacción laboral es fundamental para las empresas porque está relacionada directamente con la productividad ,de quienes laboran en las organizaciones, sin embargo esto va variando de empresa, ya que, el estilo de liderazgo que utilicen va a conllevar a tener colaboradores comprometidos, fieles y sobre todo motivados, siendo su rendimiento satisfactorio para la organización que va involucrar el buen proceder en todos los procesos que están estipulados, sacando lo mejor de ellos en cuanto a sus capacidades y habilidades, haciéndoles mucho más productivos. (p.32)

### **2.2.7 Características del desempeño laboral**

(Corvo , 2018) considera que el desempeño laboral es un factor crucial para que los colaboradores de una organización realicen sus labores de manera eficiente, por ende, tiene las siguientes características:

- a. Resultados.** Es una de las características que va a definir cómo se van realizando las funciones que se les encomienda a cada uno de ellos, además de saber el comportamiento en cuanto al cumplimiento de objetivos, teniendo en cuenta que esto depende de la motivación que tenga el subordinado en todo momento de parte del líder.
  
- b. Relevancia para la meta organizacional.** Esta característica está enfocada en la consecución de los objetivos de la empresa ya sea pública o privada, pero se debe tener en cuenta que esta característica tiene en cuenta los objetivo primordiales de la organización para que los trabajadores no hagan trabajos que no estén dirigidos al cumplimiento del objetivo que se quiere lograr, de esa manera tener en cuenta que

la pérdida de horas hombre sea lo mínimo y evitar toda actividad que pueda retrasar algún proceso para el cumplimiento de lo que se desea lograr.

- c. Multidimensionalidad.** Se debe tener en cuenta esta característica porque en la empresa trabajan personas que tiene diferentes emociones, actitudes, aptitudes, comportamientos, así como capacidades y habilidades, por ende, se debe tener en cuenta a cada uno de ellos y que pueden lograr, además en que área se debe designar a cada uno de ellos, teniendo en cuenta sus capacidades y habilidades para el logro de todos los objetivos y el cumplimiento de los procesos de la empresa.
- d. Esfuerzo.** El esfuerzo de cada uno de los que laboran en la organización es una característica primordial para que los logros de la empresa sean un éxito para todos, teniendo en cuenta la retroalimentación de parte de los líderes.
- e. Trabajo en equipo.** Esta característica conlleva a que las personas tengan en cuenta que todos deben ir a una sola dirección, deben tener empatía, solidaridad y sobre todo un trabajo en conjunto por el bien de la empresa y el de ellos por lo que si la empresa es exitosa entonces lograrán cumplir con metas que se han propuesto como equipo y ser colaboradores eficientes y capaces de cumplir retos con creatividad e innovación.

(Dueñas , 2016) señala que, las organizaciones buscan tener colaboradores que sean productivos en todas las actividades que se les encomienda, considera las siguientes características del desempeño laboral:

- a. **Saber escuchar.** Esta característica según el autor es uno de las que se debe tener en cuenta en todo momento porque los trabajadores deben saber escuchar a sus compañeros de trabajo, líderes y colegas con respeto a sus opiniones e ideas que conlleven a un trabajo en conjunto compartiendo información relevante para mejorar los procesos que conllevan el cumplimiento de los objetivos planeados.
  
- b. **Positivism.** Es una de las características según el autor que todo trabajador de una organización debe tener y debe ser motivado por el líder, para solucionar un problema si se suscita en la organización convirtiéndola en una mejora continua, dando ideas de solución con creatividad que sean para toda una solución acertada.
  
- c. **Responsabilidad.** Todos los colaboradores deben tener claro que la responsabilidad es un valor primordial que deben tener en la empresa para que se lleve todo con respeto y valorando el trabajo como parte de su vida y cumplir las actividades que se les encomienda de manera correcta y sobre todo responsable.
  
- d. **Objetivos propios.** Si bien es cierto los colaboradores también tiene sus propios objetivos, de tal manera que los líderes deben tener en cuenta que cada uno de ellos deben tener la oportunidad de cumplirlos, así como también debe cumplir con los objetivos de la empresa, pero cuando es personal los líderes deben preocuparse por un bienestar en el trabajo para el mejor rendimiento del trabajador, teniendo en cuenta que como persona o profesional desea cumplir objetivos personales.



- e. **Desafíos.** Todos los trabajadores de las organizaciones deben estar dispuestos a correr riesgos y esto depende de los líderes quienes los motivan para correr riesgos teniendo en cuenta que es un desafío que va a salir de su zona de confort, teniendo en cuenta la creatividad e innovación enfocándose en buscar nuevas estrategias para conseguir lo que se quiere lograr.

(Morales A. , 2009) asevera que las características del desempeño laboral son las siguientes:

- a. Los colaboradores de la empresa deben realizar trabajos de manera eficiente que sean productivas y cumpliendo con los procesos planificados por las diferentes áreas.
- b. Todo trabajador debe tener experiencia en lo que hace para que la pérdida de horas hombre lo menos posible, demostrando resultados concretos en todo lo que hacen.
- c. Las políticas dentro de las organizaciones en cuanto a los comportamientos que se debe tener durante las horas de trabajo deben ser cumplidas por todos, para que el desempeño laboral de todos sea de manera eficiente.
- d. Las capacidades y habilidades deben ser demostrados en todas las actividades que se realizan, además en las reuniones dando sugerencias, ideas con creatividad e innovación para mejorar los procesos, solucionar problemas y cumplir objetivos en el menor tiempo posible. (p.152)

#### **2.2.8. El desempeño laboral en la administración pública**

(Paniagua , 2008) considera que el desempeño laboral en la administración pública es un factor que ha conllevado a las entidades públicas en repensar en la

retroalimentación de los procesos para que mejore la calidad en gestión pública, en ese sentido se llevó a cabo la simplificación de documentos que eran engorrosos para los usuarios, además de hacerlo sistematizado para que sea más eficiente en el cumplimiento de dejar de lado los trámites engorrosos que llevaban a una burocracia que se perdía horas hombre, para eso las entidades públicas han planteado el control, la motivación, las recompensas al logro de objetivos, la imagen, el compromiso de los colaboradores es cada vez mayor, teniendo en cuenta que el líder es un factor preponderante para que todo se lleve a cabo de acuerdo a lo planificado en los planes que toda entidad pública tiene, además cabe mencionar que el autor considera que la medición de desempeño laboral juega un rol importante para que los trabajadores hagan bien su labor, dándoles retroalimentación en el caso que sea necesario, así lograr un mejor rendimiento y sea más productivo teniendo resultados esperados. (p.121)

(Rosado , 2018) menciona que, la gestión administrativa en el sector público se debe dar de manera planificada para que exista un desempeño laboral alto, teniendo en cuenta que todo lo que se haga en las entidades se realizan por procesos que conlleven a al cumplimiento de objetivos, la gestión administrativa debe tener un modelo que conlleve a tener trabajadores que tengan conocimiento de lo que la entidad quiere lograr, que no exista falencias en los procesos de producción, la retroalimentación debe ser un factor importante para que todos hagan un trabajo eficiente, esto va depender del líder, ya que, es el quien debe motivar, coordinar, organizar y sobre todo brindar confianza a cada uno de ellos, además de reconocer que cada uno de ellos tienen habilidades y capacidades diferentes, así como también la diferencia como persona, el líder debe

reconocer que los trabajadores también tienen sus propios objetivos que desean cumplir, todos deben ser escuchados de la misma manera, incentivándoles que al compromiso, a la buena gestión, esto se da teniendo en cuenta las capacitaciones que deben estar dentro de los planes de las organizaciones, para que la gestión administrativa en las entidades públicas carezcan de eficiencia y pérdida de horas hombre, sino tengan colaboradores capacitados, concientizados, con compromiso que muestren una imagen excelente al usuario en el cumplimiento de sus funciones brindando una gestión moderna, eficiente y sobre todo eficaz. (p.65)

(Avilés , 2019) asevera que, la administración pública peruana tiene un problema que resolver para que los trabajadores tengan un desempeño laboral alto, esto sucede porque muchas veces se encuentra en las entidades que los trabajadores no son motivados, la demora en los pagos de fin de mes, el trato que se da por parte de los que dirigen no es el adecuado porque si bien es cierto no saben los objetivos que deben cumplir, la falta de interés de cada uno de ellos, el desconocimiento de los planes existentes, la falta de capacitación en las funciones que realizan, los puestos de trabajo muchas veces están personas que desconocen de los procesos que deben seguir para el cumplimiento de las metas, dejando una buena imagen, la falta de compromiso por parte de los trabajadores, la pérdida de horas hombre en chismes de oficina de ha convertido en uno de los factores que ha conllevado que el sector público peruano sea visto muchas veces como un ente que no tiene personal comprometido con su labor, no es eficiente y hace que los trámites que un usuario solicita sea engorroso, teniendo en cuenta que la modernización del estado es parte de los planes del gobierno central, sin embargo,

muchas entidades públicas, ya sean universidades, hospitales, poder judicial, colegios, etc., sean vistos por la población como entidades que carecen de buenos gestores públicos que tengan cuenta que la eficiencia y eficacia debe ser parte de su trabajo para cumplir con los objetivos al cien por ciento.

Por otro lado el autor menciona que los que dirigen las entidades públicas peruanas muchas veces desconocen cuales sus funciones como líderes, no cuentan con certificaciones que evidencien que está capacitado para el puesto, además el control de los entes rectores carecen de efectividad por lo que muchas veces no se hacen un debido control a todas las entidades, para que los procedimientos administrativos sean idóneos con personas capacitadas para el puesto, teniendo en cuenta que los lideres deben saber que la retroalimentación a cada uno de los trabajadores es primordial para tener una entidad que cumpla con el compromiso ante sociedad porque es el usuario la parte fundamental y muestra una buena imagen en la que la burocracia ya no es parte de un estado moderno, con conocimientos y criterios que reconocen las problemáticas dentro de la entidad debe ser resuelta con buenos líderes que conlleven a la mejora continua brindando un servicio de calidad al conciudadano.

### **2.2.9. Factores que afectan el desempeño laboral**

(Gympass, 2018) considera que los factores que afectan el desempeño de los trabajadores en una empresa o entidad pública pueden son las siguientes:

- a. **Satisfacción del cargo.** Este factor afecta el desempeño del colaborador cuando se tiene a una persona que no está satisfecho con el puesto que se le designo, puesto que no ve cómo puede conducir con sus habilidades y capacidades el puesto, por otro lado, puede ocasionar que se renuncie al trabajo o que haga su labor de manera deficiente por el desconocimiento de las funciones y actividades que debe desarrollar o la falta de motivación por parte de sus líderes puede ser un motivo para que no desarrolle bien su función.
  
- b. **Habilidad.** La falta de capacitación en los puestos de trabajo puede conllevar a que los trabajadores dejen de mostrar sus habilidades y capacidades, teniendo en cuenta que poseen conocimiento en el puesto en la que se encuentra, pero desconocen los procesos que deben seguir, por ende, la capacitación de cada uno de ellos es fundamental para que no genere frustración a la hora de desempeñarse en su puesto.
  
- c. **Claridad del puesto.** El colaborador debe conocer el puesto, ya que, al no conocerlo va generar que este se frustre o se estrese, se sienta desorientado en las actividades que debe desarrollar en el puesto, esto ocasiona que su desempeño laboral sea deficiente conllevando a que la empresa o entidad no cumpla con los objetivos que se tienen propuestos.
  
- d. **Ambiente empresarial.** Este factor es importante para que el desempeño de los trabajadores sea altamente productivo en lo que hace, sin embargo, cuando el ambiente empresarial es hostil, no hay motivación, es un ambiente donde prima la desigualdad, la poca empatía, el desconocimiento de sus objetivos, el no ser escuchado, falta motivación, etc., el desempeño laboral de cada uno de ellos será

limitado, porque considera al trabajo como un factor de ganar dinero y no como parte de su vida.

- e. **Factores externos.** El reconocimiento de cada uno de los trabajadores debe ser primordial para que sienta que es valorado en la empresa y cumpla a cabalidad todas sus actividades, por ende, las políticas de la empresa deben ser claro cuando se trata de reconocer el logro de cada uno de ellos, para su buen desempeño laboral.

(Barcelo, 2020) senala que los factores que afectan el desempeño laboral estan ligados muchas veces a problemas que pueden ser personales, sin embargo existen otros factores que son los siguientes:

- a. **La motivación.** La falta de motivación es un factor que puede conllevar a que los trabajadores tengan un bajo rendimiento en el desempeño laboral, sin embargo, este depende de muchos factores, puede ser una motivación personal al no sentir que es valorado en la empresa, por otro lado, está la motivación que cada líder debe brindar a sus colaboradores para que sean reconocidos y valorados de esta manera no afecte su desempeño.

- b. **Clima laboral.** El ambiente de trabajo debe ser uno de los factores que conlleve a mejorar de manera continua en la empresa, porque el clima laboral es un factor que puede generar intranquilidad, cuando existe lideres autoritarios que no brinden tranquilidad, genere confianza, trato hostil y un ambiente de trabajo de chismes, discriminación y sobre todo de desigualdad, va a conllevar a que el desempeño laboral de un totalmente bajo.

**c. Comunicación.** Es un factor preponderante porque se debe tener en cuenta que los trabajadores deben ser escuchados, teniendo una comunicación asertiva con los que dirigen la organización, considerando que la comunicación debe ser abierta para todos de tal manera que se sienta que cada uno de ellos tiene un rol importante en la empresa.

**d. Desarrollo profesional.** Se debe tener en cuenta que cada uno de los trabajadores tiene sus propios sueños, objetivos que quieren cumplir o alcanzar, entonces el desarrollo profesional es un factor que puede afectar en el desempeño laboral cuando los trabajadores no son promovidos a cargos superiores de acuerdo a sus habilidades, capacidades y sobre todo a sus logros como profesional, entonces los líderes deben de tener en cuenta que el desarrollo profesional de cada uno de ellos es importante para que su desempeño laboral sea cada vez mayor.

(García R. , 2011) asevera que los factores que afectan en el desempeño laboral de los trabajadores está a diferentes campos estas pueden ser, el clima laboral, la motivación, el reconocimiento a su labor , los asensos profesionales, etc., por otro lado, las organizaciones deben tener en cuenta que la imagen de institución está en juego cuando el cliente o usuario percibe que existe un clima hostil, la calidad del servicio es deficiente, la organización no está bien gestionada ni planificada, no existe un trabajo en equipo entre los colaboradores, se tratan cada uno de ellos como si fueran enemigos, tienen grupos en las organizaciones, grupos que solo sirven para

armar problemas, chismes, horas perdidas en el trabajo, incumplimiento de sus labores en todas las actividades, incumplimiento además en las tareas que se les asignan, todo estos factores conllevan a que el desempeño laboral sea deficiente, demostrando poco interés en lo que hacen, ven al trabajo como un medio de ganar dinero y no como parte de su vida.

Asimismo, los sueldos, la capacitación, la retroalimentación no son parte de la empresa, menos la comunicación entre todos tanto el líder como los trabajadores no se comunican de manera efectiva, sino solo para dar órdenes, no se les escucha para dar ideas, para ver si la creatividad e innovación es parte de ellos, en contexto el autor menciona que las empresas públicas o privadas deben tener en cuenta de estos factores para que no afecte el desempeño laboral en todas las áreas.

#### **2.2.10. Medición del desempeño laboral**

(Ocharan , 2018) asevera que, la medición del desempeño laboral de los trabajadores de una institución pública o privada conlleve a pensar de manera colectiva, porque el rol de los lideres es un factor importante para que la satisfacción de los trabajadores sea lo más alto posible, los servidores del estado por ejemplo deben tener herramientas necesarias para cumplir sus funciones y tareas encomendadas, etc. En ese sentido el autor menciona las siguientes formas de medición del desempeño laboral:



- a. Indicador de desempeño.** Es utilizado para monitorear a todos los servidores públicos que están cumpliendo su labor de acuerdo a los procesos estipulados, utilizando herramientas que se les brinda para que lo realicen de manera eficiente eficaz, asimismo, se tiene en cuenta el seguimiento y control de todas las actividades que se tiene que medir de acuerdo al progreso de cada uno de ellos incrementando su desempeño, con motivación y reconocimiento.
- b. Trabajo en equipo.** La filosofía de la empresa debe estar enfocada en trabajo en equipo, la palabra grupo no debe ser utilizada porque denota que cada uno debe ir por su lado, a diferencia del trabajo en equipo todos los que participan en las actividades encomendadas para cumplir un objetivo, se sienten identificados, dando ideas, técnicas y estrategias que conlleven a la consecución de objetivo de manera idónea y sobre todo en menor tiempo posible, ya que, todos ponen el hombro, siendo escuchados y valorados, además de ser reconocidos por sus habilidades y conocimientos por el líder del equipo, así como también de sus debilidades y fortalezas que pueda tener.
- c. Innovación.** Para medir el desempeño laboral la innovación es un factor importante porque permite conocer que los trabajadores tienen en su mente la creatividad e innovación dando nuevas ideas de hacer una tarea encomendada, un camino más corto para cumplir con el objetivo, así como también cumplir retos de manera innovadora, generando estrategias de gestión que conlleven a la mejora de la calidad en todos los procesos y estos

se den de manera correcta y el desempeño de cada uno de ellos sea más productivo.

(Benites , 2015) considera que, el desempeño laboral se puede medir de acuerdo al rendimiento de los trabajadores o servidores públicos, de las tareas principales encomendadas a cada uno de ellos, la actividad desarrollada en menor tiempo posible por el trabajador, ser productivo en las tareas encomendadas en cuento al cumplimiento de los objetivos de manera eficiente trabajado en equipo, la capacidad de la persona para cumplir sus labores, los logros que alcanza en menor tiempo posible, brindando estrategias que puedan conllevar a la innovación y creatividad para que los procedimientos sean más cortos, uso de la tecnología de manera adecuada, innovando los programas que utiliza para realizar sus funciones, además el autor menciona que la medición del desempeño laboral va depender si el trabajador tiene lo siguiente:

- a. capacidad para el puesto
- b. es innovador y creativo
- c. siente que es valorado en trabajo que realiza
- d. confía en los líderes de la organización
- e. está en una organización que le conlleve a la superación personal y profesional
- f. cuenta con herramientas suficientes para el desarrollo de sus actividades, etc.

el autor menciona que la medición del desempeño laboral no solo se debe dar con un control en todas las áreas, sino se debe dar con una retroalimentación para que el desempeño sea lo más productivo posible en cumplimiento de los objetivos.

(Madeon, 2016) afirma que, la evaluación del desempeño laboral se debe comprobar de acuerdo a los objetivos cumplidos en la organización, se debe tener en cuenta que los problemas se deben resolver de manera integral con trabajo en equipo, se debe tener en cuenta además que la evaluación se debe hacer de manera que el tiempo que se le brinda al trabajador sea un tiempo que conlleve a desarrollar sus actividades de acuerdo a lo encomendado para el logro de las metas establecidas, en ese sentido el autor menciona que se debe medir de la manera siguiente:

- a. conocimiento del trabajador en las funciones que desarrolla
- b. el trabajo que desarrolla debe ser de calidad cumplimiento con los estándares de la mejora continua.
- c. El trabajo en equipo es una parte fundamental para saber si la persona sabe trabajar y relacionarse con las personas de manera efectiva
- d. El lado psicológico no debe pasar desapercibido porque de eso depende la motivación, ya que, un trabajador motivado siempre será más productivo que uno que le falte motivación.

Por otro lado, el autor menciona que los objetivos de la empresa u organización deben estar bien fijados, se debe tener en consideración la trayectoria del trabajador, además el colaborador debe tener en cuenta que la evaluación de su trabajo es parte de la mejora en la empresa y no lo tome como una persecución en sus labores, finalmente el autor menciona que se debe dar propuestas al detectar errores en cuanto las actividades que está desarrollando cada trabajador.

## **2.3. Bases filosóficas**

### **a) liderazgo transformacional**

(Pirela , 2016) señala que la filosofía del liderazgo transformacional está enfocada en la evolución mutua en una organización, teniendo en cuenta que su relación con el potencial humano es una de sus filosofías para satisfacer y reconocer las demandas personales que los trabajadores, por ende, la interacción del hombre con el contexto donde se mueve es primordial para conllevarlo a ser mejor cada día, además de sacar lo mejor de sí mismo en todo sentido, en este sentido la ciencia lo concibe como algo realista, porque describe, explica y también tiene hechos reales que demuestran un enfoque que está integrado entre todos, los comportamientos y habilidades de los líderes son modernizados cada vez que se presenta un reto que va a romper esquemas, saliendo de la zona de confort.

### **b) Desempeño laboral.**

(ESAN, 2016) menciona que, la filosofía del desempeño laboral es el buscar que los trabajadores sean más productivos buscando un estándar de concentrarse en cumplir objetivos y metas, sin embargo la filosofía de hoy en día en un mundo moderno y globalizado, tiene una visión enfocada a lo humano, que el colaborador sea un ser valorado por quienes dirigen las empresas, siendo motivado, reconocido, teniendo en cuenta su filosofía de vida, sus destrezas, conocimientos, capacidades y habilidades, etc., para estar comprometido con la organización y sea más productivo, teniendo en cuenta que la parte psicológica de cada uno de ellos es diferente, sus emociones, todo ello se debe tener en cuenta para contar con un desempeño laboral alto.

## 2.4. Definición de términos básicos

### a) **Influencia idealizada.**

(Barcelo, 2019) considera que, es definida como tener carisma, cualidades de forma de ser de los que lideran una organización, que hace que los subordinados se conviertan en personas que lo vean como ejemplo, tengan admiración, respeto, confianza, en otras palabras el líder tiene la capacidad de influir en los colaboradores de la empresa.

### b) **Estimulación intelectual**

(Horst, 2015) considera que, es un proceso que se da a los trabajadores para que saquen lo mejor de ellos, además de desaprender para aprender, en un contexto determinado los retos que se presentan, dar soluciones con innovación y creatividad, dejar que cada uno de los colaboradores sean incentivados para conseguir mejores resultados en el cumplimiento de los objetivos, pero cumpliendo retos que se le presenten.

### c) **Motivación inspiradora**

(Forbes, 2019) señala que es inspirar a otros como líder, es decir ser el motor de motivación, inspiración con el propósito de cumplir objetivos o impactar de manera positiva en las personas, dejando huellas en el contexto donde se desenvuelve, además de poner todo el talento que el líder tiene al servicio de las personas quienes lo siguen, lo ven como ejemplo porque honra con sus acciones cada palabra que dice.

**d) Gestión de procesos.**

(Orellana, 2018) señala que, es un principio que busca resultados a alcanzar, que indica que se debe hacer para llegar a los resultados deseados en la empresa, teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia, llegando a ofrecer un servicio o un producto de calidad.

**e) Trabajo en equipo**

(Bussiness, 2018) menciona que, es un elemento primordial para el cumplimiento de los objetivos en la empresa, aprovechando los talentos y capacidades de todos los trabajadores, teniendo en cuenta que la motivación a todos es un factor que no debe de pasar desapercibido para lograr el trabajo en equipo, que todos tengan confianza en sí mismos y con quienes laboran.

**f) Compromiso organizacional**

(Garcia J. , 2015) asevera que es el grado de identificación que tiene el colaborador de la empresa donde labora, sintiéndose comprometido con los objetivos, metas y planes que quiere lograr la organización, además de sentir que la empresa es parte de él y las actividades que desarrolla es parte de su vida, teniendo en cuenta los valores, las creencias, políticas, filosofía se debe cumplir al igual que los procesos.

## **2.5. Formulación de hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

- a. La influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Lanatta Lujan , Huacho 2020.
- b. La estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.
- c. La motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.

## 2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Variable X</b></p> <p><b>Liderazgo transformacional</b></p>	<p><b>Influencia idealizada</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimulación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Inteligencia emocional</li> </ul>
	<p><b>Estimulación intelectual</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la creatividad</li> <li>• Nuevas formas de hacer las cosas</li> <li>• Innovación</li> </ul>
	<p><b>Motivación inspiradora</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo</li> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Visión estimulante</li> </ul>
<p><b>Variable Y</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p><b>Gestión de procesos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propósito claro</li> <li>• Identificar tiempos</li> <li>• Uso de recurso eficientemente</li> </ul>
	<p><b>Trabajo en equipo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• interdependencia</li> </ul>
	<p><b>Compromiso organizacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• involucramiento</li> <li>• Disposición</li> <li>• Esfuerzo individual</li> </ul>

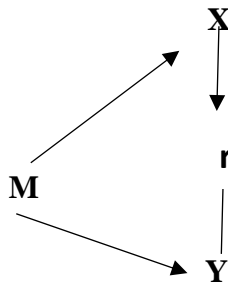


# CAPITULO III

## METODOLOGIA

### 3.1. Diseño metodológico

El diseño de la investigación tiene un diseño , no experimental ya que, no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio porque se recolectan datos en uno solo momento.



**Donde:**

**M** = Representa la Muestra

**VX** = Variable: Liderazgo transformacional

**VY**= Variable: Desempeño laboral

#### 3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es una investigación correlacional transversal, porque los datos se van a recolectar un determinado tiempo y espacio, con el objetivo de analizar las variables, además de describirlas a cada una de ellas.

### 3.1.2. Enfoque

El enfoque del presente estudio está en analizar cada una de las variables utilizando el software estadístico SPS 26, para interpretar los resultados y comprobar la hipótesis de la investigación, teniendo en cuenta que lo que se busca es si las variables se relacionan entre sí y cumplir con los objetivos de la información.

## 3.2. Población y muestra de la investigación

### 3.2.1 Población

La investigación está conformada por 405 trabajadores del hospital Gustavo Lujan Lattan de la ciudad de Huacho.

### 3.2.2 Muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Datos:  $n = ?$

$N = 405$

$E = 0.05$

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$Z = 1.96$

Determinación del tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 405}{(0.05^2 \times 404) + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 197$$

La muestra está conformada por la misma cantidad de 197 trabajadores del hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, quienes serán encuestados con el instrumento del cuestionario.

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas a emplear**

En el presente estudio que está enfocado en una investigación correlacional no causal, se utilizará la técnica de la encuesta.

#### **3.3.2. Descripción del instrumento**

El instrumento que se utilizará en la presente investigación será el cuestionario de encuesta de tipo Likert, para que se recopilen los datos con mayor precisión de la muestra.

### **3.4. Técnicas para el procedimiento de la información**

Para el procesamiento de información en la presente investigación y obtener resultados que nos ayuden a contrastar las hipótesis y tener buenas conclusiones, además de las recomendaciones de la investigación que son de suma importancia para generar nuevos conocimientos o para que sirvan para que la entidad haga proyectos de mejoras de liderazgo transformacional, se hará uso del programa de estadístico SPSS 26, que es un software que permite ver los resultados en cuadros y números.

**Matriz de consistencia: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL GUSTAVO**

**LANATTA LUJAN, HUACHO -2020.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables y Dimensiones	METODOLOGIA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a. ¿En qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020?</p> <p>b. ¿En qué grado la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020?</p> <p>c. ¿En qué medida la motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a. Establecer en qué medida la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Lanatta Lujan, Huacho 2020.</p> <p>b. Determinar en qué grado la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.</p> <p>c. Determinar en qué medida la motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a. La influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.</p> <p>b. La estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.</p> <p>c. La motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020</p>	<p><b>Variable X</b></p> <p><b>El liderazgo transformacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia idealizada</li> <li>- Estimulación intelectual</li> <li>- Motivación inspiradora</li> </ul> <p><b>Variable Y</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de procesos</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Compromiso organizacional</li> </ul>	<p><b>Método:</b></p> <p>Enfoque. Explicativo no experimental</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Es de tipo correlacional transversal</p> <p><b>Población</b></p> <p>La población está constituida por 405 colaboradores del hospital.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra está conformada por 197 colaboradores quienes serán encuestados.</p> <p><b>Técnicas de investigación</b></p> <p>Se empleará la técnica de la encuesta y el cuestionario será el instrumento.</p> <p>Instrumento de recopilación de datos</p> <p>En la investigación para procesar la información se utilizará el software SPSS 26.</p>

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de los resultados

Tabla 1

Dimensión influencia Idealizada de la variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	14,2	14,2	14,2
	Casi Nunca	35	17,8	17,8	32,0
	A veces	40	20,3	20,3	52,3
	Casi siempre	45	22,8	22,8	75,1
	Siempre	49	24,9	24,9	100,0
	Total	197	100,0	100,0	

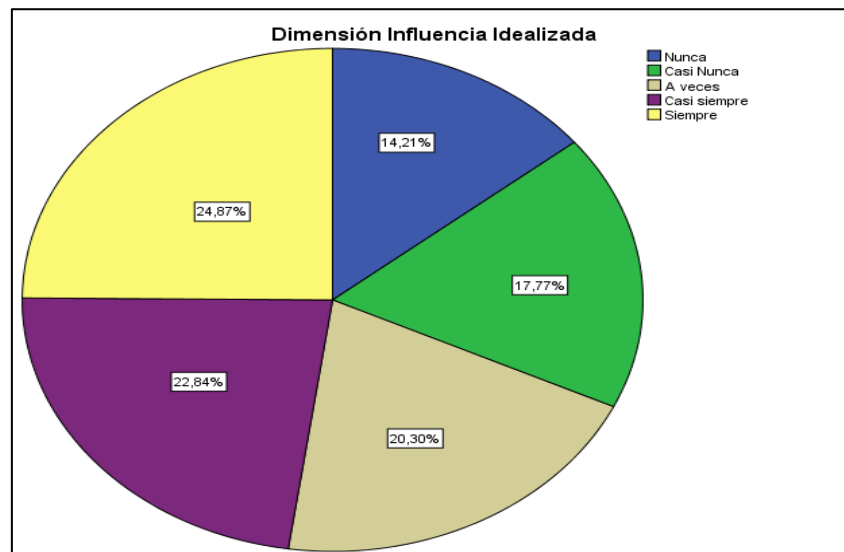


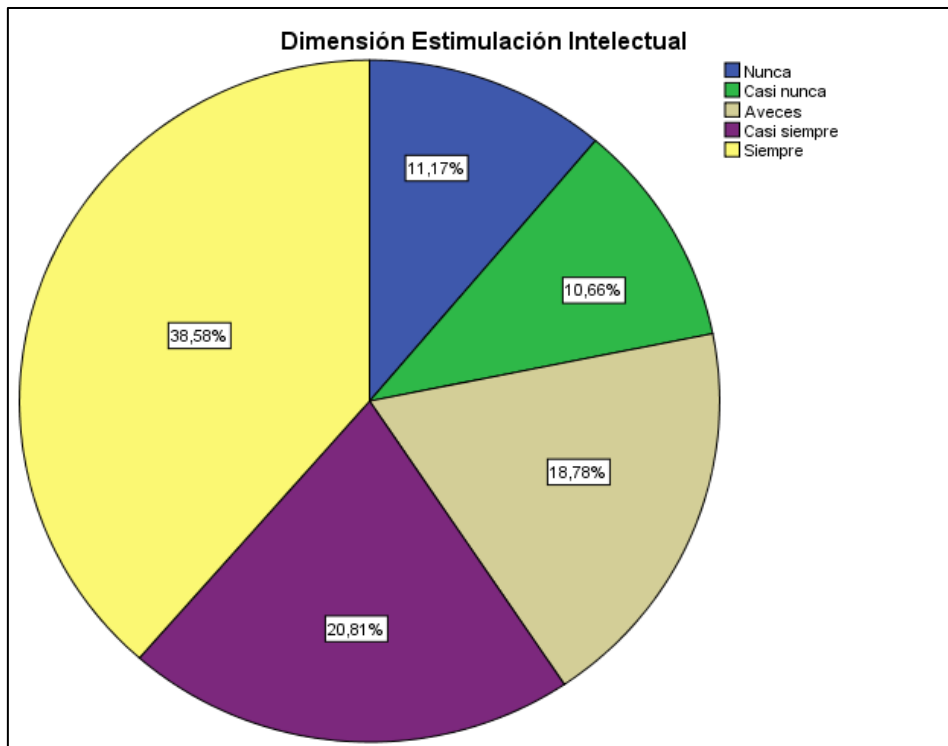
Figura 1 : Dimensión influencia Idealizada

Se encuestó a 197 colaboradores del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, el 14,2 % (28) servidores públicos señalan que la influencia idealizada nunca se da, el 17,8% (35) mencionan que casi nunca, el 20,3% (40) señala que a veces, el 22,8% (45) dice que casi siempre y el 24,9% (49) colaboradores menciona que la influencia idealizada por parte de los líderes de la entidad siempre es un factor imprescindible.

**Tabla 2**

**Dimensión Estimulación Intelectual de la variable liderazgo transformacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	11,2	11,2	11,2
	Casi nunca	21	10,7	10,7	21,8
	Aveces	37	18,8	18,8	40,6
	Casi siempre	41	20,8	20,8	61,4
	Siempre	76	38,6	38,6	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



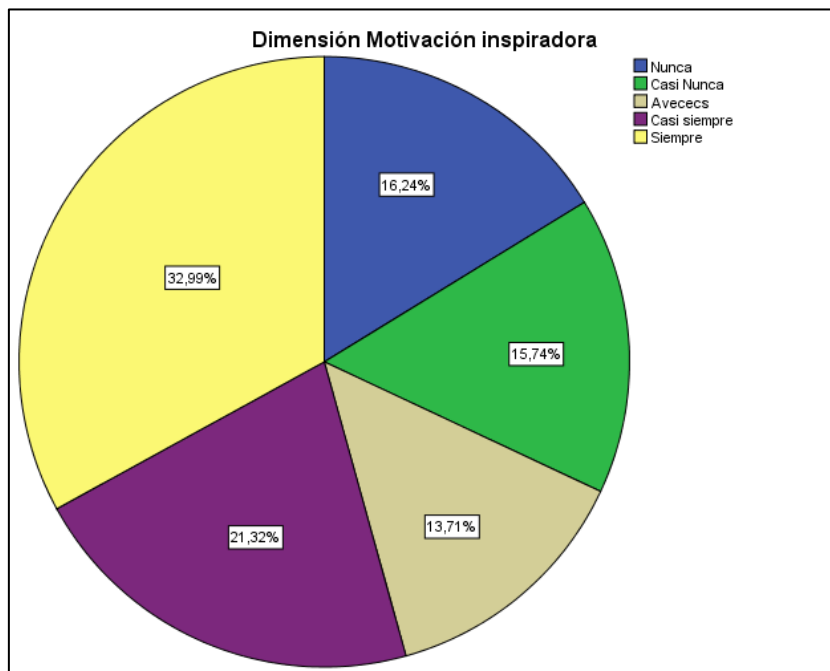
**Figura 2: Dimensión Estimulación Intelectual**

Se encuestó a 197 colaboradores del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, el 11,2 % (22) servidores públicos señalan que la estimulación intelectual nunca se da, el 10,7% (21) mencionan que casi nunca, el 18,8% (37) señala que a veces, el 20,8% (41) dice que casi siempre y el 36,6% (76) colaboradores mencionan siempre la estimulación intelectual es parte de la motivación que dan los líderes.

**Tabla 3**

**Dimensión Motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	16,2	16,2	16,2
	Casi Nunca	31	15,7	15,7	32,0
	Avececs	27	13,7	13,7	45,7
	Casi siempre	42	21,3	21,3	67,0
	Siempre	65	33,0	33,0	100,0
	Total		197	100,0	100,0



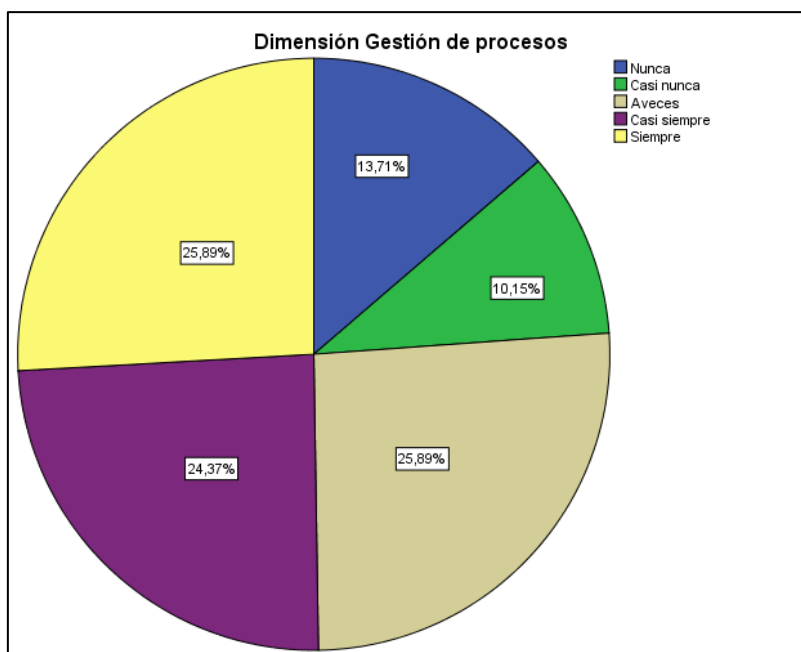
**Figura 3: Dimensión Motivación inspiradora**

Se encuestó a 197 colaboradores del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, el 16,2 % (32) servidores públicos señalan que una motivación que los inspire nunca se da, el 21,3% (42) mencionan que casi nunca, el 13,7% (27) señala que a veces, el 20,8% (41) dice que casi siempre y el 33,0% (65) colaboradores mencionan que siempre la motivación inspiradora es parte de la motivación de los directivos.

**Tabla 4**

**Dimensión Gestión de procesos de la variable desempeño laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	13,7	13,7	13,7
	Casi nunca	20	10,2	10,2	23,9
	Aveces	51	25,9	25,9	49,7
	Casi siempre	48	24,4	24,4	74,1
	Siempre	51	25,9	25,9	100,0
	Total	197	100,0	100,0	



**Figura 4 : Dimensión Gestión de procesos**

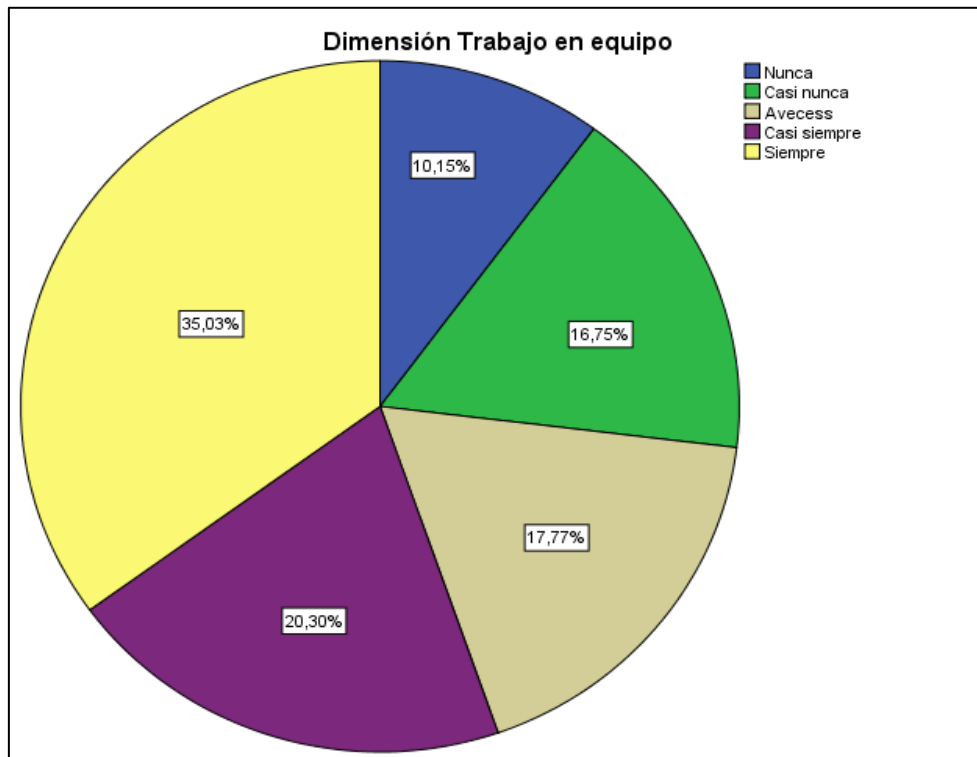
Se encuestó a 197 colaboradores del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, el 13,7 % (27) servidores públicos señalan que la gestión de procesos nunca es parte de la gestión de los directivos, el 10,2% (20) mencionan que casi nunca, el 25,7% (51) señala que a veces, el 24,4% (48) dice que casi siempre y el 25,9% (51) los colaboradores mencionan que siempre la gestión de procesos es un factor que los directivos tienen en cuenta para el mejor desempeño.



**Tabla 5**

**Dimensión Trabajo en equipo de la variable desempeño laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Nunca</b>	<b>20</b>	<b>10,2</b>	<b>10,2</b>
	<b>Casi nunca</b>	<b>33</b>	<b>16,8</b>	<b>26,9</b>
	<b>Avecess</b>	<b>35</b>	<b>17,8</b>	<b>44,7</b>
	<b>Casi siempre</b>	<b>40</b>	<b>20,3</b>	<b>65,0</b>
	<b>Siempre</b>	<b>69</b>	<b>35,0</b>	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>



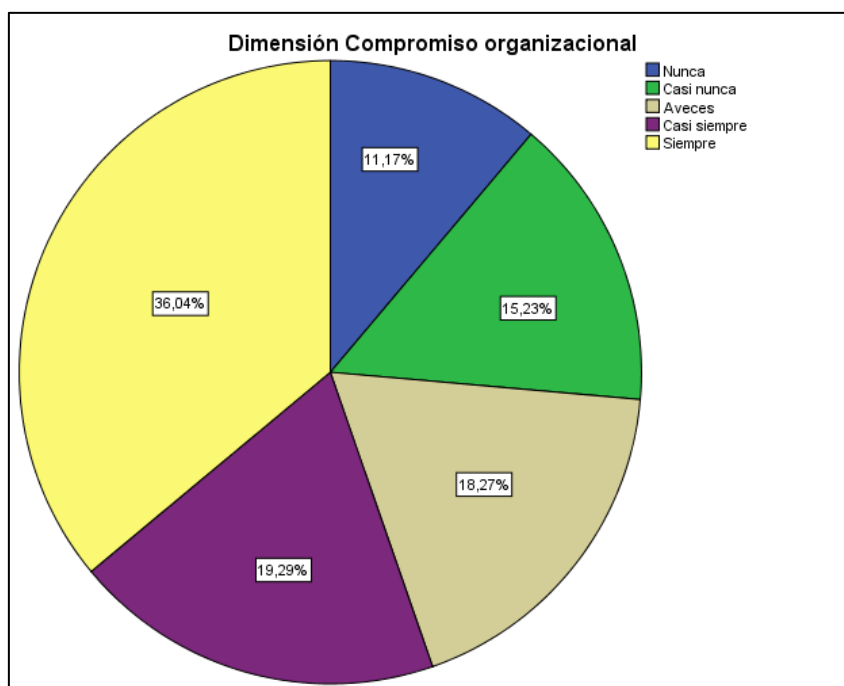
**Figura 5 : Dimensión Trabajo en equipo**

Se encuestó a 197 colaboradores del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, el 10, % (20) servidores públicos señalan que nunca el trabajo en equipo es un factor fundamental, el 16,8% (33) mencionan que casi nunca, el 17,8% (35) señala que a veces, el 20,3% (40) dice que casi siempre y el 35,0% (69) los colaboradores mencionan que siempre el trabajo en equipo es parte de quienes laboran en la entidad hospitalaria.

**Tabla 6**

**Dimensión Compromiso organizacional de la variable desempeño laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>Nunca</b>	22	11,2	11,2	11,2
<b>Casi nunca</b>	30	15,2	15,2	26,4
<b>Aveces</b>	36	18,3	18,3	44,7
<b>Casi siempre</b>	38	19,3	19,3	64,0
<b>Siempre</b>	71	36,0	36,0	100,0
<b>Total</b>	197	100,0	100,0	



**Figura 6 : Dimensión Compromiso organizacional**

Se encuestó a 197 colaboradores del Hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, el 11,2 % (22) servidores públicos señalan que nunca tienen compromiso organizacional, el 15,2% (30) mencionan que casi nunca, el 18,3% (36) señala que a veces, el 19,3% (38) dice que casi siempre y el 36,0% (71) los colaboradores mencionan que siempre el compromiso organizacional es parte de ellos.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020

**Tabla 7**

### Liderazgo transformacional y desempeño laboral

			Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	<b>Liderazgo Transformacional</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,950**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

En la tabla 7 se puede observar que con un nivel de significancia 0,01 y con un valor de p igual a 0.000 menor a 0,5 se demuestra estadísticamente con una correlación de 0,950 que el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal del Hospital Gustavo Lanatta de Huacho tienen una relación significativa rechazando la hipótesis nula, dando lugar a la hipótesis alterna planteada en la investigación.

## 4.2.2. Hipótesis específicos

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** La influencia idealizada no se relaciona con el desempeño laboral del personal del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.

**H<sub>1</sub>:** La influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral del personal del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020.

**Tabla 8**

### La influencia idealizada y el desempeño laboral

<b>Correlaciones</b>			<b>Dimensión Influencia</b>	<b>Desempeño</b>
			<b>Idealizada</b>	<b>Laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Dimensión Influencia Idealizada</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,950**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

En la tabla 8 se puede observar que con un nivel de significancia 0,01 y con un valor de p igual a 0.000 menor a 0,5 se demuestra estadísticamente con una correlación de 0, 950 que la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral del personal del Hospital Gustavo Lanatta de Huacho tienen una relación significativa rechazando la hipótesis nula, dando lugar a la hipótesis alterna planteada en la investigación.

## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** La estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020

**H<sub>1</sub>:** La estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020

**Tabla 9**

### La estimulación intelectual y el desempeño laboral

			Correlaciones	
			Dimensión Estimulación Intelectual	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	<b>Dimensión Estimulación Intelectual</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,977**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,977**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

En la tabla 9 se puede observar que con un nivel de significancia 0,01 y con un valor de p igual a 0.000 menor a 0,5 se demuestra estadísticamente con un valor de correlación de 0, 977 que la estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal del Hospital Gustavo Lanatta de Huacho tienen una relación significativa rechazando la hipótesis nula, dando lugar a la hipótesis alterna planteada en la investigación.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** La motivación inspiradora no se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020

**H<sub>1</sub>:** La motivación inspiradora se relaciona con el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan, Huacho -2020

**Tabla 10**

#### La motivación inspiradora y el desempeño laboral

			<b>Correlaciones</b>	
			<b>Dimensión Motivación inspiradora</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Dimensión Motivación inspiradora</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	197	197
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	197	197

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

En la tabla 10 se puede observar que con un nivel de significancia 0,01 y con un valor de p igual a 0.000 menor a 0,5 se demuestra estadísticamente con un valor de correlación de 0,957 que la motivación inspiradora y el desempeño laboral del personal del Hospital Gustavo Lanatta de Huacho tienen una relación significativa rechazando la hipótesis nula, dando lugar a la hipótesis alterna planteada en la investigación.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Discusión de resultados

Carranza (2014) en la tesis titulada “ Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral señala que con un nivel de correlación de 0,986 las variables de estudio se encuentran altamente relacionadas, siendo el liderazgo transformacional una factor imprescindible para que el desempeño laboral sea mayor en los trabajadores, teniendo en cuenta que este estilo de liderazgo no solo está enfocado en cumplir los objetivos de la entidad, sino también en el cumplimiento de los objetivos de los colaboradores. Por otro lado, Perilla & Gómez (2017) señalan que el bienestar de los trabajadores de una empresa ya sea pública o privada depende de cómo es valorado, de acuerdo a eso el colaborador hace su trabajo de la mejor manera posible, además si se les da autonomía en la toma de decisiones, siempre tomaran decisiones acertadas en el cumplimiento de los objetivos, por teniendo en cuenta que una de las características del liderazgo transformacional es el empoderamiento a los colaboradores.

Asimismo, Mendoza & García ( 2015) en la investigación que realizaron sobre el liderazgo transformacional aseveran que con una correlación de 0,716 este estilo de liderazgo conlleva a la mejora continua en el desempeño laboral, ya que se escucha a todos, teniendo en cuenta sus ideas, los motiva, genera un ambiente de trabajo en equipo, además de hacer que los colaboradores quieran lo que hacen como parte de ellos para lograr los objetivos propuestos por la entidad y cumplirlos al menor tiempo posible de manera eficiente y eficaz. Barboza ( 2019)

en la investigación realizada sobre el liderazgo transformacional y desempeño laboral señala que con una correlación de 0,807 estadísticamente las dos variables se relacionan de una manera positiva alta, siendo el resultado que en esta investigación se demostró estadísticamente que las variables de investigación son variables que se encuentran relacionadas entre sí con una correlación de 0,950, hablando estadísticamente es una correlación alta positiva que conlleva a estar de acuerdo con los autores mencionados líneas arriba teniendo en cuenta los resultados.

Si bien es cierto los estilos de liderazgo en las instituciones públicas de nuestro país casi nunca se dan por desconocimiento de quienes dirigen las instituciones o porque no le toman tanta importancia a un estilo de liderazgo que empodere a los trabajadores teniendo en cuenta que lo que se quiere es que su desempeño sea mejor cada día, además de ser buenos en todas las actividades que se desarrollan, mitigando la pérdida de horas hombre en todos los procesos que se realizan, así como tener en cuenta el trabajo en equipo, el compromiso organizacional, solo se logra con un líder que sea un motivador en todos los aspectos ya sea de manera individual o de manera colectiva en ese sentido Cervera (2015) menciona que el reconocimiento a las labores y premiar a los colaboradores un factor importante para que la empresa o entidad sea exitosa, pero no se debe perder el lado humano que tanto los directivos y los colaboradores deben tener con el usuario, incluso menciona la empatía un valor importante para que se logre un desempeño laboral eficiente en todos los aspectos.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

- a. Según la hipótesis general, se concluye que existe una correlación de Rho Spearman positiva alta del 0.950 entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, el cual quiere decir que el estilo de liderazgo que se implanta en la entidad hospitalaria no es el adecuado para que exista un desempeño laboral adecuado.
  
- b. Según la hipótesis específica 1, se concluye que existe una correlación de Rho de Spearman positiva alta de 0.950 entre la influencia idealizada y el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, en la cual se debe tener en cuenta que la influencia idealizada es un elemento primordial para que el desempeño laboral sea cada día mejor y de calidad en todas las áreas de la entidad hospitalaria.
  
- c. Según la hipótesis específica 2, se concluye que existe una correlación de Rho Spearman positiva alta del 0.977 entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral del personal del hospital Gustavo Lanatta Lujan de Huacho, considerando que uno de los factores para que exista un desempeño laboral solvente se debe tener en cuenta la estimulación intelectual a los trabajadores para que se capaciten e incrementen sus conocimientos en las actividades y funciones que realizan y su desempeño sea eficaz y

eficiente, mostrando una imagen al usuario que la entidad hospitalario cuenta con personal idóneo en las diferentes áreas.

- d. Según la hipótesis específica 3, se concluye que existe una correlación de Rho Spearman positiva alta de 0.957 entre la motivación inspiradora y el desempeño laboral del personal de la entidad hospitalaria Gustavo Lanatta Lujan, en el cual cabe mencionar que la motivación un pilar crucial para que el colaborador se sienta satisfecho en el área donde se desenvuelve, demostrando compromiso laboral cumpliendo los objetivos propuestos de acuerdo a lo planificado, además de la buena atención al usuario generando confianza, empatía y sobre todo que la motivación inspiradora es parte del liderazgo transformacional que los líderes de la entidad hospitalaria deben tener en cuenta para tener un desempeño favorable de los colaboradores evitando la pérdida de horas hombre y la mala imagen a los usuarios.

## **6.2. Recomendaciones**

- a. Se debe implantar un estilo de liderazgo transformacional que busque el cumplimiento de los objetivos de la entidad hospitalaria, los objetivos de los colaboradores para que se sientan valorados por quienes dirigen la entidad.
- b. Se debe capacitar a los trabajadores en temas de atención al público para su buen desempeño en los procesos teniendo en cuenta la influencia idealizada de los líderes hacia los colaboradores.

- c. Se debe fomentar la participación de los colaboradores de todas las áreas en las reuniones que se realizan para escuchar sus inquietudes, ideas, creatividad y sobre todo que sientan que son parte de la entidad hospitalaria, teniendo en cuenta la estimulación intelectual para fomentar el crecimiento personal y profesional.
  
- d. Los líderes del hospital deben motivar a los colaboradores brindándoles capacitaciones que mejoren sus capacidades y habilidades para que se involucren en el cumplimiento de los objetivos y dar soluciones asertivas cuando sean necesarias.
  
- e. Los directivos deben reconocer que la motivación inspiradora conlleva a incentivar a valorar los logros de cada uno de quienes trabajan en la entidad hospitalaria para fomentar su compromiso, tomando buenas decisiones y sobre aprendan a querer las actividades que realizan o el trabajo como parte de ellos.
  
- f. Se debe fomentar la empatía en todas las área, teniendo en cuenta que cada uno de ellos tienen una realidad diferente, de esa manera tener profesionales que laboran empáticos con las personas a quienes atienden, porque una persona con empatía siempre se pondrá en el lugar del otro mejorando de esa manera la imagen de la entidad hospitalaria que por cierto en nuestro país el seguro de salud no es bien visto por la población, ya sea por su atención o por el servicio que ofrecen el cual debe ser de calidad.

g. Se debe fomentar a la innovación y creatividad en todos los colaboradores para lograr una eficiente gestión, evitar la burocracia que tanto daño hace a los usuarios que muchas veces prefieren los privados porque el desempeño laboral de los trabajadores del hospital carecen de eficiencia, demora y sobre todo los procesos son engorrosos, por ende, la innovación debe ser parte de la capacitación que se le debe brindar a los colaboradores para que se innove en el trato al cliente, atención, tramites menos engorrosos, evitar la burocracia y fomentar la creatividad para tener colaboradores comprometidos.

## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS

#### 5.1. Fuentes bibliográficas

Benites , A. (2015). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos. Trujillo: Universidad nacional de Trujillo.

Chiavenato , I. (2010). Gestión de talento Humano . México : McGraw Hill.

EAE. (2016). Liderazgo transformacionacial como desarrollar dentro de la empresa. Retos para ser directivo desafios ppara la gestión empresarial , 15.

Garcia , J. (2015). Consideraciones teoricas sobre el liderazgo transformacional . Estudios interdisciplinarios en ciencias sociales, 20.

Gómez , R. (2018). Evaluation of job satisfacci3n in a sample os Spanisjh stress . . Francia : Social work .

Mendoza , M. (2010). Liderazgo transformacional , dimensiones e impactos. Revista cientifica de America Latina, el Caribe, Espa1a y Portugal. , 20.

Morales , A. (2009). Capital Humano hacia un sistema de gesti3n en la empresa . Cuba : editorial politica.

Morales , N. (2017). Liderazgo transformacional en las empresas. M3xico: Universidad nacional de M3xico.

Paniagua , L. (2008). “La evaluaci3n del desempe1o de los empleados en el Estatuto B3sico del Empleado P3blico”,. Madrid: Edit. Colex,.

Rodin , A. (2019). Liderazgo transformacional . Visionarios liderazgo doctorado en ciencias empresariales , 45.

Serrano , B. (2014). Elsevier Doyma . Liderazgo transformaciona sobrel el clima organizacional , 10.

Vázquez, A. (2016). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación , 20.

## **5.2. Fuentes hemerograficas**

Barboza, J. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital José Hernán Soto Cadenillas Chota. Chiclayo- Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Carranza Jiménez , C. (2014). Relación de liderazgo transformacional y el desempeño de los trabajadores de la Universidad privada Colombia- 2014. Colombia: Universidad Catolia de Colombia .

Cervera , L. (2015). Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito Los Olivos. Lima : Universidad Mayor de San Marcos- Tesis doctoral.

Garcia , R. (2011). Evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del liceo Boliviano “Pedro Arna”,. Venezuela: Universidad de Oriente.

Mendoza , I., & Garcia , B. (2015). Liderazgo de variable de resultado y su relacion con el liderazgo transformacionnal en una empresa de entretenimiento de la ciudad de México, 2015. México: Universidad Nacional Autónoma de México .

- Moreira , C. (2015). Liderazgo transformacional y genero en organizaciones militares. Madrid: Universidad Complutense de Madrid- tesis doctoral.
- Ocharan , W. (2018). Lidereazgo transformacional y desempeño laboral en los centros educativos de cajamarca. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca
- Perilla , L., & Gómez , V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar del empleado en los países en desarrollo: El rol mediador de la confianza en el líder. España: Universidad de los Andes Bogotá.
- Prado , C. (2016). Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, 2016. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo .
- Rosado , A. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en las entidades publicas. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

### **5.3. Fuentes electrónicas**

- Avilés , L. (01 de agosto de 2019). Gestipolis. Recuperado el 16 de julio de 2020, de Desempeño laboral en la administración pública del Perú: <https://www.gestipolis.com/desempeno-de-la-administracion-publica-en-peru/>
- Barcelo, J. (02 de junio de 2019). Recursos humanos. Recuperado el 13 de agosto de 2020, de Liderazgo transformacional: <https://blogsimf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgocaracteristicasdel-liderazgo-transformacional/>
- Barcelo, J. (13 de febrero de 2020). Blog de recursos humanos. Recuperado el 29 de septiembre de 2020, de Factores que afectan el desempeño laboral: <https://blogs.imf->

formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/

Bizneo. (24 de enero de 2017). Gestión de talento. Recuperado el 15 de abril de 2020, de Razones para aplicar el liderazgo transformacional: <https://www.bizneo.com/blog/liderazgo-transformacional/>

Bussiness, S. (12 de agosto de 2018). EAE Business School. Recuperado el 13 de febrero de 2020, de Liderazgo transformacional : <https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/empresa/que-es-el-liderazgo-transformacional>

Corvo , H. (15 de abril de 2018). Lifeder- Administración y finanzas. Recuperado el 23 de septiembre de 2020, de Desempeño laboral: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Dueñas , F. (10 de mayo de 2016). Ascengoblog. Recuperado el 12 de agosto de 2020, de Desempeño laboral: <https://blog.acsendo.com/productividad/7-caracteristicas-colaborador-alto-desempeno/>

ESAN. (15 de septiembre de 2016). Conexionesan. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de El desempeño laboral enfocado en la filosofía: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/09/27/filosofias-gestion-desempeno/>

Forbes. (3 de abril de 2019). Red Forbes. Recuperado el 11 de octubre de 2020, de Lidereazgo: <https://www.forbes.com.mx/5-recomendaciones-para-ser-un-lider-inspirador/>

Gympass. (16 de abril de 2018). Calidad de vida laboral, reclutamiento y retención de talento. Recuperado el 25 de octubre de 2020, de Factores de desempeño laboral: <https://blog.gympass.com/es-mx/factores-que-afectan-el-desempeno-de-un-empleado/>



Horst, B. (25 de noviembre de 2015). Psicologo. Recuperado el 15 de septiembre de 2020, de Estimulación intelectual: [https://www. estrellaiquique. cl/prontus4\\_ notas/site/artic/20041120/ pags/ 20041120015436.html](https://www.estrellaiquique.cl/prontus4_notas/site/artic/20041120/pags/20041120015436.html)

Lira , A. (21 de abril de 2017). PDA International - Discovering empowering taleent. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de Liderazgo transformacional: <https://blog.pdainternational.net/blog/2017/04/componentes-del-liderazgo-transformacional/>

Madeon, F. (11 de marzo de 2016). Master Executive en Administración y Dirección de empresas. Recuperado el 18 de octubre de 2020, de Escuela de organización industrial: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

Olivera, G. (15 de enero de 2020). Repositorio Unimilitar. Recuperado el 15 de agosto de 2020, de Importancia de Liderazgo transformacional: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37050/OliveraBocanegraWilmerGiovanny2020\\_Ensayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37050/OliveraBocanegraWilmerGiovanny2020_Ensayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Omar , A. (11 de febrero de 2011). Scielo Perú Articulos . Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de Revistas personalizadas Scielo analytics - Liderazgo transformador y satisfacción laboral : [http:// www.scielo.org.pe/ scielo.php? script=sci\\_ arttext&pid=S1729-48272011000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272011000200003)

Orellana, P. (16 de agosto de 2018). Economipedia. Recuperado el 21 de noviembre de 2020, de Gestion de productividad: [https:// www.aec.es /web/ guest/ centro-conocimiento /gestion-por-procesos](https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-por-procesos)

Pirela , L. (10 de enero de 2016). Redaly.org. Recuperado el 16 de septiembre de 2020, de Liderazgo transformacional un enfoque filosofico: [https:// www. redalyc. Org /pdf/737/73710203.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/737/73710203.pdf)

Pymes. (15 de marzo de 2018). Coaching empresarial . Recuperado el 19 de agosto de 2020, de Liderazgo transformacional [https:// mundopymes .org/ coaching/liderazgo/la-importancia- del -liderazgo -transformacional- en-las-empresas.html](https://mundopymes.org/coaching/liderazgo/la-importancia-del-liderazgo-transformacional-en-las-empresas.html)

University, I. (05 de junio de 2018). IE University exponential learning. Recuperado el 18 de agosto de 2020, de Importancia del liderazgo transformacional en las organizaciones: <https://www.ie.edu/es/exponential-learning/noticias-eventos/noticias/la-importancia-del-lider-transformacional-para-tu-organizacion/>

## **ANEXO**

# **INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL GUSTAVO LUJAN LUTTAN**

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes al liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores del hospital mencionado.

## **I. Datos del encuestado**

1. ¿Cuál es su edad?

2. ¿Cuál es su género?

a. Masculino

b. Femenino

## **II. Instrucciones**

Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con una (X) la respuesta más adecuada para usted.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Descripción	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Valor					

## INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Liderazgo transformacional						
<b>Dimensión idealizada</b>		1	2	3	4	5
<b>1</b>	Considera que Los líderes estimulan a los trabajadores en el hospital Gustavo Lujan Lanatta					
<b>2</b>	Los colaboradores son motivados por los líderes en todo momento al realizar sus actividades					
<b>3</b>	Nota usted que los líderes tienen inteligencia emocional para estimular a los trabajadores del hospital					
<b>Dimensión estimulación intelectual</b>						
<b>4</b>	Considera Usted que los líderes en el hospital fomentan la creatividad de colaboradores.					
<b>5</b>	Los líderes tienen la capacidad para incentivar a nuevas formas de hacer las cosas.					
<b>6</b>	Los líderes del hospital fomentan a los trabajadores a innovar en todas las áreas.					
<b>Dimensión motivación inspirado</b>						
<b>7</b>	Considera usted que los líderes del hospital Gustavo Lujan Lantta incentivan al optimismo a los trabadores al realizar sus actividades.					
<b>8</b>	Los líderes hacen su trabajo con entusiasmo incentivando a todos los trabajadores a tener un mejor desempeño laboral.					
<b>9</b>	Los líderes del hospital tienen una visión estimulante que es contagiado a todos los colaboradores para hacer mejor su trabajo.					

**INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL**

Desempeño laboral						
<b>Dimensión gestión de procesos</b>		1	2	3	4	5
1	Usted como colaborador tiene propósitos claros en cuanto a la entidad hospitalaria					
2	Considera usted los líderes identifican los tiempos de acuerdo a la gestión de procesos					
3	Los líderes motivan a hacer uso de los recursos de manera eficiente en todas las áreas del hospital					
<b>Dimensión trabajo en equipo</b>						
4	El liderazgo en el trabajo en equipo es parte fundamental para cumplir los objetivos.					
5	Con que frecuencia los líderes del equipo se comunican asertivamente					
6	Los líderes fomentan la interdependencia en el trabajo en equipo					
<b>Dimensión compromiso organizacional</b>						
7	Los líderes involucran a todos los colaboradores en todas las actividades que se desarrollan en el hospital					
8	Considera usted que la disposición de los líderes esta para cada uno de los trabajadores de manera individual					
9	Usted como colaborador brinda su esfuerzo individual para el cumplimiento de los objetivos conociendo la visión y misión de la institución.					