



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DE RUBRO CLÍNICAS DE SALUD: CASO
CLÍNICA SANTO DOMINGO – DISTRITO AYACUCHO,
2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

**AUTORA
OJEDA CARO, NELY SALOME
ORCID: 0000-0003-2125-1848**

**ASESOR
CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS
ORCID: 0000-0002-6399-5928**

CHIMBOTE – PERU

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Ojeda Caro, Nely Salomé

ORCID: 0000-0003-2125-1848

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESOR

Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de
Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Morillo Campos, Yuly Yolanda

ORCID: 0000-0002-5746-9374

Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Cerna Izaguirre, Julio César

ORCID: 0000-0002-5471-4549

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Morillo Campos, Yuly Yolanda

ORCID: 0000-0002-5746-9374

Presidente

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Mgtr. Cerna Izaguirre, Julio César

ORCID: 0000-0002-5471-4549

Miembro

Dr. Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Asesor

AGRADECIMIENTO

Al Ser Supremo, por ser el origen de todo lo que realmente existente.

A mis padres, por haberme dado la vida y una excelente crianza.

A mis maestros, por haberme dado una instrucción de excelencia.

A mis asesores, por haberme dado las pautas para poder elaborar este trabajo de investigación.

A mis amigos y compañeros, los cuales me dieron el ímpetu y coraje para avanzar en la vida.

DEDICATORIA

Con mucho cariño y respeto dedico esta investigación a mis Maestros, ya que sin su enseñanza no hubiera sido posible jamás llegar a ser una buena profesional.

A mis queridos padres y hermanos por su constante preocupación, palabras de ánimo y aliento, para seguir adelante y no desistir.

A mi amada familia, a mi esposo por su apoyo incondicional y mis adorados hijos por su comprensión por el tiempo que sacrificado para el logro de las metas de su mamá.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar las características del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019. Identificándose el enunciado ¿Cómo es el Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo, Distrito Ayacucho, 2019?. La metodología fue de tipo cuantitativo; nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores de la micro empresa Clínica Santo Domingo, a modo de una muestra censal. Se usó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario haciendo uso de la escala Likert, donde se obtuvo los siguientes resultados: el 50% de trabajadores, no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de que los directivos estén orgullosos de sus trabajadores, por lo que la influencia idealizada es muy esporádica, 80% está en desacuerdo que se sienten motivados durante el desarrollo de sus actividades, por lo que no existe motivación inspiradora, 70% está en desacuerdo que los directivos realicen reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal, es decir, no existe estimulación intelectual y un 60% está en desacuerdo que los directivos ayuden a promover y desarrollar el talento humano de sus trabajadores, por tanto no hay consideración individualizada. Se concluyó que no existe el liderazgo transformacional, en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Ayacucho, 2019.

Palabras clave: clínica, liderazgo transformational.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the characteristics of Transformational Leadership in micro and small businesses in the health clinic category: case of the Santo Domingo Clinic - Ayacucho District, 2019. Identifying the statement How is Transformational Leadership in micro and small businesses of the health clinics category: Case of the Santo Domingo Clinic, Ayacucho District, 2019 ?. The methodology was quantitative; descriptive level and non-experimental cross-sectional design. The study population consisted of 20 workers from the Santo Domingo Clinic micro-enterprise, as a census sample. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument using the Likert scale, where the following results were obtained: 50% of workers neither agree nor disagree that managers are proud of their workers, so the idealized influence is very sporadic, 80% disagree that they feel motivated during the development of their activities, so there is no inspiring motivation, 70% disagree that managers hold meetings to analyze in form joint staff shortcomings, that is, there is no intellectual stimulation and 60% disagree that managers help promote and develop the human talent of their workers, therefore there is no individualized consideration. It was concluded that there is no transformational leadership in micro and small companies in the health clinic category: the case of the Santo Domingo Clinic - Ayacucho, 2019.

Keywords: clinical, leadership transformational.

CONTENIDO

1. Título de la tesis	i
2. Equipo de trabajo	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4. Hoja de agradecimiento y dedicatoria.....	iv
5. Resumen y abstract	vi
6. Contenido	viii
7. Índice de tablas y figuras	x
I. Introducción.....	1
II. Revisión de literatura.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	16
2.3. Hipótesis.....	28
2.4. Variables	28
III. Metodología	29
3.1. El tipo y el nivel de la investigación	29
3.2. Diseño de la investigación	29
3.3. Población y muestra	30
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	30
3.5. Técnicas e instrumentos	32
3.6. Plan de análisis	32

3.7. Matriz de consistencia	35
3.8. Principios éticos	37
IV. Resultados.....	39
4.1 resultados	39
4.2 Análisis de resultados.....	44
V. Conclusiones y recomendaciones	60
5.1. Conclusiones	60
5.2. Recomendaciones.....	63
Referencias Bibliograficas	65
Anexos	70

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1.	Características de la influencia idealizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019	39
Tabla 2.	Características de la motivación inspiradora en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019	40
Tabla 3.	Características de la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 20	41
Tabla 4.	Características de la consideración individualizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 20	42

Índice de figuras

Figura 1.	Género de los encuestados	82
Figura 2.	Edad de los encuestados.....	82
Figura 3.	Confianza a los directivos	83
Figura 4.	Respeto a los directivos	83
Figura 5.	Orgullosos de los trabajadores	84
Figura 6.	Libertad de decisión del trabajador	84
Figura 7.	Motivación del trabajador durante actividades	85
Figura 8.	Estimulaciones de reconocimiento por trabajo	85
Figura 9.	Reunión para analizar falencia en forma conjunta	86
Figura 10.	Proporcionar nuevas ideas para mejorar	86
Figura 11	Desarrollo de propios valores del trabajador	87
Figura 12.	Utilización de estrategias para inspirar al trabajador	87
Figura 13.	Promueven y desarrollan el talento humano	88
Figura 14.	Interés en conocer problemas que aquejan y ayudan	88

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de Liderazgo Transformacional se origina en el mundo de las empresas, de la mano de sus creadores James McGregor Burns y Bernard M. Bass, quienes refieren que las compañías evolucionan cuando cumplen una serie de habilidades necesarias en el ámbito laboral, para lo cual muchos dirigentes tendrían que adaptarse para lograr el éxito de sus emprendimientos, por ello es que surge el trabajo de transformar para alcanzar objetivos en común” (Correa Floréz & Díaz Pino, 2017).

(Credé, et al., 2019) refieren que el liderazgo transformacional se considera una de las formas más efectivas de motivar e inspirar a los empleados. Aseguraron que este modelo de liderazgo ganó una reputación como el estándar de oro porque proporcionaba pautas claras a seguir para los gerentes, y los estudios habían demostrado que mejoraba el desempeño de los empleados. Los cuatro componentes centrales del liderazgo transformacional son: (a) influencia idealizada, en donde el líder es un modelo a seguir y se comporta como quiere que se comporten los empleados; (b) motivación inspiradora; en donde el líder presenta una visión para el futuro de la organización para inspirar a los empleados; (c) consideración individualizada; en donde el líder desarrolla relaciones personales para ayudar a los empleados a alcanzar su potencial; y (d) estimulación intelectual, en donde el líder anima a los empleados a ser creativos y los reta a ir más allá.

Una empresa que es competitiva, requiere de la experiencia, capacidad y destreza de un buen gerente, director o jefe a cargo, para que pueda encaminar, ejemplarizar, impulsar e influir en el personal a su cargo y de esta manera motivar a sus colaboradores que son una pieza fundamental para conseguir el logro de los objetivos que persigue la empresa. El liderazgo transformacional de los gerentes, directores o jefes, fomentan el cambio y la creatividad, busca guiar, influir y dirigir a los miembros de una organización para seguir a este tipo de líder de forma voluntaria; sin embargo, en la Clínica Santo Domingo, se observa un desconocimiento total del liderazgo transformacional, ocasionando con ello descontento y desmotivación de sus trabajadores. Estos problemas no solo se presentan a nivel regional y nacional, también a nivel internacional.

En la ciudad de Catalán – España, el cuidado de la salud de la población tiene una importancia muy clara dentro del estado del bienestar y por lo tanto las organizaciones sanitarias forman parte de un sector clave en las estrategias y políticas públicas. La importancia que la sociedad da a los centros sanitarios junto con su complejidad supone un reto de presente y futuro al que se deben enfrentar los profesionales y el sector salud en general. Sin embargo, se aprecia una falta de estudios sobre el liderazgo aplicados al ámbito sanitario de esta ciudad, a nivel internacional, en la literatura sobre liderazgo sanitario existe un consenso sobre la necesidad de implementar estilos de liderazgo basados en la orientación a las personas, especialmente de liderazgo transformacional (Calle Rodríguez, 2018).

En el Perú, el sistema de salud no cambia, toda vez que seguimos viendo, que es continuo los tiempos de espera prolongados, las largas colas para obtener un cupo

de atención, siendo estos indicadores de salud que demuestran la insatisfacción que hacen que los usuarios actúen con molestia, incomodidad, perturbación, emociones que definitivamente va a conllevar que en el personal de salud entre médicos, enfermeras y personal técnico se incrementa el estrés y la presión. Existen teorías y evidencias que constatan la aplicación de factores que intervienen en el buen desempeño gerencial del profesional de la salud, por ejemplo, el clima organizacional, la recarga laboral entre otros; además de que hoy en día los usuarios de salud son más exigentes a hora de solicitar atención y cuidados con calidad, calidez y eficacia; respondiendo de esta manera a sus necesidades y expectativas. En este panorama, la recomendación a los profesional de la salud es que al momento de asumir un cargo, se debe utilizar el estilo de liderazgo transformacional, el cual se caracteriza según sus creadores, por la capacidad para servir de modelo, inspirar la búsqueda de objetivos deseables y porque fomenta el aprendizaje según (Santos Sandoval, 2018).

A nivel local, la Clínica Santo Domingo de Ayacucho se enmarca en el rubro de brindar atención especializada en las diferentes ramas médicas, con personal médico, personal de enfermería, personal técnico en enfermería, personal administrativo y personal de limpieza, infraestructura y equipos adecuados, cuyos principales clientes son pacientes de salud que acuden con diversas patologías clínicas, para recibir atención médica, esperando ser curados y por ende estar satisfechos con la atención brindada. Sin embargo, se siguen manteniendo o persisten las opiniones negativas por algunos trabajadores sobre el estilo de liderazgo de los directivos que están a la cabeza de la clínica, con expresiones como "los jefes no saben valorar al personal, hay hora de entrada y no de salida", " a los jefes les falta capacidad para dirigir y no hay motivación para trabajar"; suficientes razones por las cuales se requiere

reforzar el liderazgo transformacional de quienes ostentan los cargos gerenciales, directorales y jefaturales; de esta manera llenar un vacío en el conocimiento.

Para el tema de investigación se halló la siguiente problemática ¿Cómo es el Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019?

El objetivo general estuvo dirigido a Determinar si existe liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Para alcanzar el objetivo general se propuso los siguientes objetivos específicos

- a) Determinar las características de la influencia idealizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Distrito Ayacucho, 2019;
- b) Determinar las características de la motivación inspiradora en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019;
- c) Determinar las características de la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho 2019
- y d) Determinar las características de la consideración individualizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Distrito Ayacucho, 2019.

Esta investigación se justifica teóricamente, porque contribuirán a ampliar el conocimiento con respecto a la variable liderazgo transformacional en salud. Se justifican metodológicamente, ya que el proceso implicado para su elaboración

dependió de una metodología que puede ser utilizada por otros investigadores que deseen profundizar la línea de investigación que caracteriza la variable aquí estudiada: liderazgo transformacional en salud. Se justifican prácticamente, porque serán de apoyo para la toma de decisiones para la mejora de su liderazgo; y se justifican socialmente, porque al ser utilizados por la Clínica Santo Domingo, así como por cualquier otro establecimiento de salud, los pacientes encontrarán un mejor servicio del cual hacerse en beneficio de su salud.

Respecto a la metodología empleada consistió en el enfoque cuantitativo; de alcance descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, ya que la investigación tendrá como fuente principal la aplicación de encuestas a los trabajadores, directivos y socios de la micro empresa en tiempo real, lo que permitirá una investigación real con información oportuna, clara y precisa. La población y muestra fueron los 20 trabajadores, entre los cuales estuvieron los directivos, socios y trabajadores de la micro empresa Clínica Santo Domingo, a modo de una muestra censal. Se usó la técnica de la encuesta y como instrumento se usó la escala Likert.

Los resultados obtenidos demostraron que de los 20 encuestados el 50% de trabajadores, no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de que los directivos estén orgullosos de sus trabajadores, por lo que la influencia idealizada es muy esporádica, 80% está en desacuerdo que se sienten motivados durante el desarrollo de sus actividades, por lo que no existe motivación inspiradora, 70% está en desacuerdo que los directivos permitan analizar en forma conjunta las falencias del personal, es decir, no existe estimulación intelectual y un 60% está en desacuerdo que los directivos

ayuden a promover y desarrollar el talento humano de sus trabajadores, por tanto no hay consideración individualizada.

Se concluye que no existe liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019; por lo que estos resultados negativos tienen que ser fortalecidos a efectos de generar un cambio para la supervivencia de la empresa en su correcto direccionamiento y guía por un buen líder, de esta manera fortalecer las habilidades y capacidad de los directivos de la Clínica para establecer una buena comunicación y motivación de sus trabajadores, mejorando con ello la integración de sus miembros y consecución de sus objetivos en común.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

(Brito, et al., 2020) en su artículo científico *Liderazgo transformacional en la práctica de enfermería: desafíos y estrategias* establecieron lo siguiente. Objetivo: Comprender los desafíos y estrategias que adoptan los enfermeros para el ejercicio del liderazgo transformacional en un hospital universitario. Metodología: Enfoque cualitativo y alcance exploratorio, en el que participaron 25 enfermeros que trabajaban en un hospital universitario del estado de Bahía, Brasil. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas y categorizadas según Análisis Temático, utilizando el

software Nvivo. Resultados: Los desafíos prevalecientes involucrados: falta de estímulo de la institución para la formación de líderes; inexperiencia profesional y juventud; resistencia al liderazgo y la insubordinación. Las estrategias adoptadas por las enfermeras consisten en actuar como ejemplo de equipo y establecer relaciones dialógicas. Conclusiones: El liderazgo transformacional demostró ser una forma adecuada de liderar, ya que permite enfrentar algunos desafíos que dificultan el reconocimiento del desempeño de las enfermeras como líderes. El estudio identificó la necesidad de que las instituciones inviertan en liderazgo entre las enfermeras como una forma de capacitarlas para afrontar la gestión de conflictos y la resolución de problemas, independientemente de su posición jerárquica (asistencial o administrativa). Además, la inexperiencia y el prejuicio del personal con respecto a la corta edad de algunas de las enfermeras recién contratadas también podrían abordarse mejor si existiera una cultura de formación de líderes en la institución.

(Ree & Wiig, 2020) en su artículo científico *Vinculando el liderazgo transformacional, la cultura de seguridad del paciente y el compromiso laboral en los servicios de atención domiciliaria* establecieron lo siguiente. Objetivo: Evaluar la relación entre el liderazgo transformacional, las demandas laborales, los recursos laborales, la cultura de seguridad del paciente y el compromiso laboral en los servicios de atención domiciliaria. Metodología: Se usó como técnica una encuesta transversal. Participaron en el estudio profesionales de la salud de los servicios de atención domiciliaria noruegos (N = 139). Se realizaron análisis de regresión múltiple con cultura de seguridad

del paciente y compromiso laboral como resultados y liderazgo transformacional, demandas laborales, recursos laborales como predictores. Resultados: El modelo de liderazgo transformacional explicó el 35,7% de la variación en la cultura de seguridad del paciente. Al agregar demandas y recursos laborales y compromiso laboral al modelo, la varianza explicada aumentó al 53,5%. La “utilización de habilidades” de los recursos laborales de atención domiciliaria. Las percepciones de los empleados sobre las demandas laborales, los recursos disponibles y el compromiso también afectan la cultura de seguridad del paciente.

(Boamah, et al., 2018) en su artículo científico *Efecto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y los resultados de seguridad del paciente* establecieron lo siguiente. Objetivo: Investigar los efectos de los comportamientos de liderazgo transformacional de los administradores de enfermería en la satisfacción laboral y los resultados de seguridad del paciente. Metodología: Una muestra aleatoria de enfermeras de cuidados intensivos en Ontario (N = 378) completó la encuesta transversal. El modelo hipotético se probó utilizando modelos de ecuaciones estructurales. Resultados: El modelo se ajusta a los datos de manera aceptable. El liderazgo transformacional tuvo una fuerte influencia positiva en el empoderamiento en el lugar de trabajo, lo que a su vez aumentó la satisfacción laboral de las enfermeras y disminuyó la frecuencia de resultados adversos para los pacientes. Posteriormente, la satisfacción laboral se relacionó con menores eventos adversos. Conclusiones: Los hallazgos apoyan el uso de los gerentes de conductas de liderazgo transformacional como una estrategia útil para crear condiciones en el lugar de

trabajo que promuevan mejores resultados de seguridad para pacientes y enfermeras.

(Sanner & Reynolds, 2017) en su artículo científico *De arriba hacia abajo: consideraciones de liderazgo transformacional para las organizaciones de atención médica* estableció lo que viene a continuación. Objetivo: Evaluar las características y consideraciones de TL más importantes para las organizaciones que desean crear un cambio positivo en toda la organización. Metodología: Enfoque cuantitativo. Resultados y conclusiones: Los líderes de enfermería pueden influir positivamente en cuestiones críticas en la atención médica al participar en prácticas de liderazgo transformacional (TL). Con mucha humildad, extraversión, autoeficacia e inteligencia emocional, los líderes transformacionales se centran en los seguidores como individuos e inspiran el logro de grandes metas. Las organizaciones pueden aumentar los comportamientos de TL a través de estrategias de capacitación de arriba hacia abajo.

(Rooke, 2017) en su artículo científico *Capacidades de liderazgo transformacional para líderes médicos* estableció lo que viene a continuación. Objetivo: Proporcionar conocimientos prácticos y utilizables sobre un aspecto de la capacidad de liderazgo que a menudo se pasa por alto para permitir una mayor eficacia en los líderes. Metodología: Enfoque cualitativo. Basado en la propia experiencia del autor, en la investigación de Harthill y otras organizaciones que trabajan con los conceptos que han sido etiquetadas como desarrollo constructivista o, más recientemente, desarrollo "vertical". Resultados: Se apuntó a la necesidad de que los líderes desarrollasen las

capacidades de creación de significado para lidiar con niveles crecientes de complejidad y ambigüedad. Se considera que menos del 5% de los líderes de varios sectores desarrollaban estas capacidades. Conclusiones: Los líderes dentro del Servicio Nacional de Salud se enfrentaban especialmente a los desafíos de contextos complejos y ambiguos. Necesitaban ampliar sus capacidades de liderazgo para poder liderar de manera eficaz en tales contextos. Los líderes de hoy no recibían apoyo para desarrollar dichas capacidades y se necesitaba hacer más. Hay acciones que tanto las personas como las organizaciones podían tomar para apoyar este desarrollo.

(Günzel, et al., 2016) en su artículo científico *Liderazgo distribuido en el cuidado de la salud: el papel de los estilos formales de liderazgo y la eficacia organizacional* establecieron lo siguiente. Objetivo: Investigar cómo los estilos de liderazgo formales, es decir, transformacionales, transaccionales y de empoderamiento afectaban la agencia percibida de los empleados en el liderazgo distribuido, y si estas asociaciones estaban mediadas por la eficacia organizacional percibida de los empleados. Metodología: Enfoque cuantitativo. Alcance descriptivo. Técnica de encuestas a gran escala de un estudio en uno de los hospitales públicos más grandes de Escandinavia (N = 1,147). Resultados y conclusiones: Todos los estilos de liderazgo tuvieron un impacto positivo significativo en la agencia percibida de los empleados en el liderazgo distribuido. Además, la eficacia organizacional se relacionó negativamente con la agencia percibida por los empleados en el liderazgo distribuido; sin embargo, no se detectó un impacto mediador de esto en la relación formal entre estilos de liderazgo y liderazgo distribuido. Estos

resultados enfatizaron la importancia de los líderes formales para mejorar la participación de los empleados en diversas funciones de liderazgo; aun así, los empleados podían preferir participar en funciones de liderazgo cuando percibían que la organización estaba luchando por lograr sus objetivos.

Merril (2015) en su artículo científico *Estilo de liderazgo y seguridad del paciente. Implicaciones para los directores de enfermería* establecieron lo siguiente. Objetivo: Explorar la relación entre el estilo de liderazgo de la enfermera gerente (NM) y el clima de seguridad. Metodología: Se realizó un estudio descriptivo correlacional en 41 departamentos de enfermería de 9 hospitales. La encuesta de clima de seguridad de la unidad hospitalaria y el cuestionario de liderazgo multifactorial fueron completados por 466 enfermeras del personal. Se realizaron análisis bivariados y de regresión para determinar qué también el estilo de liderazgo predijo el clima de seguridad. Resultados: Se demostró que el estilo de liderazgo transformacional contribuye positivamente al clima de seguridad, mientras que se demostró que el estilo de liderazgo laissez-faire contribuye negativamente a la socialización de la unidad y una cultura de la culpa. Conclusiones: Los líderes de enfermería deben concentrarse en desarrollar habilidades de liderazgo transformacional al tiempo que disminuyen los estilos de liderazgo negativos.

Antecedentes nacionales

Gómez (2020) en su investigación *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima – 2019* estableció lo siguiente. Objetivo:

Establecer cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el trabajo en equipo del personal de enfermería de una Institución de Salud Privada, año 2019. Metodología; Enfoque cuantitativo, diseño no experimental corte transversal, alcance correlacional, tipo básico. La población se compuso de 82, a modo de muestra censal. Se usó el método hipotético-deductivo, la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumento. Resultados: La mayoría, es decir, el 67.07% percibe a modo de nivel favorable la variable Liderazgo transformacional, y el 8.54% como desfavorable. Conclusiones: Se demostró la correlación de las variables de estudio: liderazgo transformacional y el trabajo en equipo.

Santos J. (2017) en su investigación *Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención. Jaén – Perú, 2016* estableció lo siguiente. Objetivo, analizar las dimensiones del liderazgo transformacional que se manifiestan en los enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención en la ciudad de Jaén, desde la opinión de sus seguidores. El estudio se encuentra enmarcado en un diseño descriptivo, no experimental, de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por 18 enfermeros. Se utilizó el cuestionario propuesto por Bass y Avolio, validado por Martínez y adaptado a la realidad peruana y al campo de la Enfermería. Se concluye: Los enfermeros que ejercen acción gerencial en los establecimientos de salud del primer nivel de atención, de la ciudad de Jaén, no poseen las características del Liderazgo Transformacional. La dimensión predominante en el ejercicio del liderazgo corresponde a la “motivación

inspiracional” que busca lograr seguidores comprometidos e involucrados, espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, y que esto lo realizan con ciertas debilidades. Las dimensiones: Consideración individual, influencia idealizada y estimulación intelectual se desarrollan de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y éticos.

Seminario (2017) en su investigación *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima 2016*, estableció lo siguiente. Objetivo: Establecer la relación del liderazgo transformacional con la cultura organizacional en personal de alta dirección sede central del Seguro Social de Salud, Lima, año 2016. Metodología: Enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transeccional, alcance correlacional. La población fue de 75 trabajadores a modo de muestra censal. Se usó la observación como técnica y la escala de Likert como instrumento. Resultados: Se usó validez de constructo y confiabilidad del instrumento. Mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, se demostró relación de variables, a un nivel de significancia de 0,05. Conclusiones: Existe relación del liderazgo transformacional con la cultura organizacional, directa y significativa, con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0.779.

Antecedentes locales

Valdez (2018) en su investigación Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro-Ayacucho. 2018, para optar el grado de maestría, en la Universidad César Vallejo, en Trujillo, Perú, estableció lo siguiente. Objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Red Salud Centro-Ayacucho, 2018. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, alcance descriptivo correlacional, tipo básico. Se usó una muestra por conveniencia de 30 trabajadores que trabajaban en la Red Salud Centro de Ayacucho. Se usó el método hipotético-deductivo, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables, obteniéndose una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.853 y 0.768, por corresponder a ítems politómicos, respectivamente. Resultados: Se afirmó la hipótesis alternativa en donde se demostró una relación directa moderada entre las variables. Conclusiones: Existe relación significativa moderada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional (Tau B=0,453); relación significativa baja entre la estimulación intelectual y el clima organizacional (Tau B= 0,366); asimismo hay relación directa moderada entre la motivación inspiracional y el clima organizacional (Tau B=0,542); relación directa moderada entre la consideración individual y el clima organizacional (Tau B= 0,448), también existe relación directa moderada entre la influencia idealizada y el clima organizacional (Tau B=0,485)..

Velásquez (2018) en su investigación Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017, para optar grado de maestría, en la Universidad César Vallejo, en Trujillo, Perú, estableció lo siguiente. Objetivo: Determinar si existe relación significativa directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, alcance descriptivo correlacional, tipo básico. Se usó una muestra por conveniencia de 50 enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Ayacucho. Se usó el método hipotético-deductivo, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables, siendo la confiabilidad alfa de Cronbach de 0.908 y 0.761, respectivamente. Resultados: Se afirmó la hipótesis alternativa. Conclusiones: Existe relación significativa moderada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional (Tau B=0,453); relación significativa baja entre la estimulación intelectual y el clima organizacional (Tau B= 0,366); asimismo hay relación directa moderada entre la motivación inspiracional y el clima organizacional (Tau B=0,542); relación directa moderada entre la consideración individual y el clima organizacional (Tau B= 0,448), también existe relación directa moderada entre la influencia idealizada y el clima organizacional (Tau B=0,485).

2.2. Bases teóricas de la investigación

Micro y Pequeñas Empresas

La micro y pequeñas empresas, es una organización constituida económicamente por una persona, sea de carácter natural o jurídica (empresa), se crea bajo cualquier modalidad para cubrir una necesidad y formando parte de un sector de las actividades de las empresas, como extracción que son las que su actividad es obtener los recursos naturales, producción quienes transforman la materia prima, comercialización de bienes y servicios, quienes satisfacen las necesidades de la sociedad (SUNAT, 2018).

Asimismo, las micro y pequeñas empresas surgen a raíz de personas emprendedoras, generando un crecimiento notable en cada rubro en el que se desenvuelve. Se clasifican de acuerdo a sus actividades que desarrollan según la ley de competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas y del acceso al empleo decente, de todos modos, toda micro y pequeña empresa genera puestos de empleo para la población permitiendo un crecimiento económico en la sociedad (Ley 28015, 2003).

Entonces como conclusión y de acuerdo a lo expresado en líneas arriba por la Ley 28015 las micro y pequeñas empresas son unidades formadas por una, dos o más varias personas, con el fin de satisfacer las necesidades de la sociedad, generando a través de ellas mayor cantidad de empleos y aportando económicamente al estado peruano. Estas Mypes de acuerdo a su forma de organización, puede ser de extracción, producción y comercialización.

Promoción y formalización de las pequeñas empresas

A través de la Ley 28015, el gobierno peruano incentiva a que todo peruano incursione en el mundo de las micro y pequeñas empresas, facilitando el acceso para la creación de empresas o motivando a los emprendedores para desarrollar sus ideas y contribuir en el desarrollo de la economía, toda vez que son generadoras de empleo y aportan al producto bruto interno del país, nos invita también a ser competitivos y no que solo una empresa domine el mercado sino que se cumpla con las expectativas de satisfacer necesidades de los clientes y del mercado.

Características de las micro y pequeñas empresas

Para que una empresa sea considerada micro y pequeña empresa, debe reunir ciertos requisitos y características, así lo señala la Ley 28015, (2003):

- Una microempresa debe contar hasta un máximo de 10 trabajadores o colaboradores y sus ventas anuales no deben sobrepasar las 50 UITs.
- La pequeña empresa debe contar hasta un máximo de 50 colaboradores y sus ventas anuales no deben sobrepasar las 580 UITs.

Régimen laboral de las micro y pequeñas empresas

Toda empresa sin importar su dimensión, ubicación y otros aspectos, deben respetar los derechos laborales ya que cada trabajador debe recibir su sueldo y beneficios de acuerdo a ley, los dueños no pueden usar su poder para obligar o exigir que un trabajador labore más de las horas establecidas y mucho menos se les puede castigar para que obtengan mejores resultados, así mismo ninguna empresa puede discriminar a sus trabajadores, de lo contrario, tiene que crear un ambiente laboral

agradable en donde sus colaboradores se sientan queridos, respetados y lo más importante es que sientan que valoran y respetan el trabajo que hacen para la empresa (Ley 30056, 2013).

Gestión de la Calidad.

La gestión de la calidad es el logro por parte de todas las personas que integran la empresa y se comprometan con ella, que conozcan y entiendan la importancia de su labor en cada puesto, ya que todos son importantes para llegar a cumplir las metas de la empresa, por lo que se debe crear una cultura organizacional donde el ambiente laboral sea agradable para todos y los colaboradores se sientan como en casa como parte de una nueva familia, sobre todo se sientan apreciados y valorados (Zavaleta Saldaña, 2019).

En la actualidad no existe un producto que no se describa asimismo como de alta calidad porque las organizaciones saben que esta es una especificación que buscan los clientes, en este sentido la calidad no sólo es tener un producto terminado de forma eficiente, lo que hay detrás de todo esto es una gestión de calidad total. Se habla del conjunto de una buena organización en todos los procesos de producción, además de establecer una cultura empresarial de mejora continua (Varela, 2018).

También, (Zavaleta Saldaña, 2019) refiere que para lograr una gestión de calidad eficiente la empresa tiene que tener en claro las metas y objetivos institucionales, todo el personal debe comprometerse con la empresa, porque beneficiaría a todos los integrantes tanto económicamente, como en la imagen de la empresa, se debe potenciar los recursos de la empresa y a través de procesos logrando éxito que toda empresa anhela.

Por otro lado, (Cobos, 2014) por su parte señala que la gestión de calidad "será el conjunto de las estructuras, responsabilidades, actividades, recursos y procedimientos de la organización de una empresa que establece para llevarla a cabo" (pág. 5).

De todo lo expresado se concluye que la gestión de calidad, mediante el uso correcto de los procesos de mejora busca ofrecer un producto o un servicio de calidad, considerando en cada etapa de su producción la eficiencia, de tal manera que la calidad sea el distintivo de la empresa, cumpliendo con todos los estándares y requerimientos mínimos exigidos por los clientes o consumidores. Asimismo, de que la gestión de calidad busca instaurar una cultura organizacional con la finalidad de distinguirse de la competencia.

Principios de Gestión de la Calidad

Según, la (Norma ISO 9001, 2015) los principios son aquellos que toda organización ha de seguir si desea obtener los beneficios esperados, y que la gestión de calidad tiene 8 principios:

Tenemos el principio de enfoque al cliente, que nos dice que las empresas dependen de sus clientes es por ello que siempre se tienen que entender sus necesidades y cumplir al máximo los requerimientos para que puedan estar satisfechos y que cumplan con las expectativas de los clientes, así mismo tenemos el principio del liderazgo donde nos dice que los líderes organizan las actividades que se presentan en la organización, del mismo modo mantienen un ambiente laboral agradable con la finalidad de desarrollar completamente las funciones y objetivos trazados por la empresa, además el principio de participación del personal nos dice que los

trabajadores son la esencia de toda empresa debido a que son motivados para que utilicen sus habilidades para el beneficio de la empresa, también tenemos el principio de enfoque basado en procesos donde nos dice que los resultados que esperan las empresas se logran con mayor eficiencia cuando las tareas y recursos se gestionan como procesos, el principio de enfoque de sistemas para la gestión nos indica que se debe identificar, entender y manejar los procesos como un sistema que contribuye a la efectividad y eficiencia de la empresa para lograr los objetivos, otro de los principios es el de mejora continua donde nos dice que el desempeño de la empresa debe ser constante para lograr el objetivos y las metas que la empresa tiene, tenemos el principio basado en hechos para la toma de decisiones el cual nos dice que las decisiones más efectivas se basan de acuerdo al análisis de la información y mediante los datos que se tienen y por último el principio de relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor nos indica que la organización y sus proveedores dependen entre sí y una buena relación incrementa la habilidad de ambos para crear o vender un producto.

Mejora Continua

Según, (Ponte, 2016) considera que la mejora continua es la aplicación de acciones, procesos de forma sistemática y permanente, en todo procedimiento del sistema de gestión de calidad, con el objetivo de mejorar el rendimiento de la organización, desarrollando un producto o servicio que cumpla con los requerimientos básicos. La mejora continua deberá ser un objetivo primordial para la organización, que permita comparar niveles de rendimientos y estar preparados ante los cambios del entorno y aprovechar las oportunidades que se presentan en el mercado.

Liderazgo

Según (Sharma, 2013), “Este autor nos menciona sobre el liderazgo que se basa en la influencia y en hacer lo mejor y máximo posible en cada situación, llamado también auto-liderazgo, está basada en cuatro fundamentos: No hace falta tener un cargo para ser líder, las épocas turbulentas crean grandes líderes, cuanto más profundas seas tus relaciones, más fuertes será tu liderazgo. Para ser un gran líder, primero hay que ser una gran persona. "El líder que no tenía cargo", donde plantea que el antiguo modelo de liderazgo está obsoleto y que, en realidad las organizaciones que van a destacar frente a sus competencias, serán empleados para que ejerzan su propio liderazgo".

(Nilwala, et al., 2017). Las primeras investigaciones sobre liderazgo intentaron principalmente identificar rasgos y comportamientos importantes de los líderes. Las teorías de los rasgos asumen que los líderes exitosos nacen y que tienen ciertas cualidades innatas que los distinguen de los no líderes. Intentaron identificar rasgos de carácter estables y duraderos que diferenciaran a los líderes efectivos de los no líderes. Sin embargo, la dificultad para categorizar y validar estas características ha llevado a críticas generalizadas a este enfoque. A fines de la década de 1940, la mayoría de los investigadores comenzaron a cambiar el enfoque de los rasgos y comenzaron a considerar el liderazgo como un estilo y un comportamiento. Los teóricos del estilo y el comportamiento cambiaron el énfasis de las características del líder al comportamiento y estilo que adoptó el líder. El enfoque conductual del liderazgo intentó identificar comportamientos que diferenciaran a los líderes eficaces de los no líderes. Además, el enfoque conductual tenía como objetivo determinar qué comportamientos están asociados con un liderazgo eficaz. Se identificaron dos tipos

de comportamiento de líder: uno se centra en factores laborales y el otro en factores relacionados con las personas. La cuadrícula de liderazgo se redefinió aún más en función del enfoque conductual. En cuanto a las teorías de los rasgos del liderazgo, su mayor debilidad es que ignoran el importante papel que juega el factor situacional de manera significativa en la determinación de la efectividad de los líderes. Por lo tanto, se traslada a las teorías de liderazgo situacionales y de contingencia. Las nuevas teorías situacionales del liderazgo intentaron identificar los estilos de liderazgo apropiados sobre la base de la situación.

La teoría de LPC (trabajadores centrales menos preferidos) establece que la eficacia del liderazgo depende de una correspondencia entre el estilo del líder y la situación favorable. La situación favorable, a su vez, está determinada por la estructura de la tarea, las relaciones líder-miembro y el poder de la posición del líder. La teoría del camino-meta se centra en el comportamiento de liderazgo apropiado para diversas situaciones. La teoría de la trayectoria-meta presionó a la nación en aspectos directivos, de apoyo y participativos. Este es un comportamiento de líder orientado al logro que puede ser apropiado, dependiendo de las características personales de los subordinados y las características del entorno. A diferencia de la teoría LPC, este punto de vista supone que los líderes pueden alterar su comportamiento para adaptarse mejor a la situación. El enfoque del árbol de decisiones de Vroom sugiere que el estilo apropiado de toma de decisiones se basa en las características de la situación. Este enfoque se centra en decidir cuánta participación subordinada se incluye en el proceso de toma de decisiones. La perspectiva situacional y de contingencia es tal que la eficacia del liderazgo depende del diagnóstico del líder y de la comprensión de los factores situacionales. Los estudios sobre liderazgo han cambiado del liderazgo

transaccional al transformacional con sus subordinados. Si uno revisa la literatura sobre liderazgo transformacional, hay muchas interpretaciones. Básicamente, el liderazgo transformacional se centra en la distinción básica entre liderar para el cambio y liderar para la estabilidad (Nilwala, et al., 2017).

Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional ocurre cuando una o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y seguidores se elevan unos a otros a niveles más altos de motivación y moralidad, y los resultados de la transformación han afectado tanto a los líderes como a los seguidores (Nilwala, et al., 2017).

Los líderes transformacionales se lanzan a una relación dinámica con seguidores que se sentirán elevados y se volverán más activos ellos mismos. El liderazgo transformacional motiva a los demás más de lo que originalmente creyeron posible. Un líder transformacional que motiva a los seguidores a hacer más de lo que originalmente esperaban hacer. Según la literatura en general, hay cuatro factores fundamentales en el liderazgo transformacional que son la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada (Nilwala, et. al., 2017).

Esta teoría es fortalecida por (Zanini, et al., 2015) quienes señalan que un liderazgo transformacional:

motiva las decisiones de su equipo para que estas sean participativas, involucra al seguidor, lo hace parte del equipo. El liderazgo transformacional denota que el líder es capaz de confiar en el seguidor, se preocupa por él y respeta su entorno, promoviendo en el seguidor seguridad de realizar sus acciones en favor de la organización” (págs. 105-120)

El liderazgo transformacional conceptualiza al líder como “alguien que inspira a sus seguidores o colaboradores para que estos adopten la visión de la empresa u organización como suyos, y de esta manera enfocan su voluntad y potencial hacia el logro de los objetivos de todo el equipo” (Moriano, et al., 2014, págs. 103-119)

Los autores (Bracho & García, 2013) refieren que el liderazgo transformacional implica convertir a los colaboradores en personas creativas, motivadas al logro, comprometidas e identificadas con la organización, además de inspirar en sus seguidores la participación, pensar en colectivo, esforzándose en alcanzar metas significativas en pro de la misión y visión de la empresa”.

Características del liderazgo transformacional

Una de las características del liderazgo transformacional son las acciones transformadoras que “apuntan a mejorar la forma en que las personas perciben la importancia de la tarea cumplida y el trabajo, y así puedan participar de una forma más efectiva con las metas de la organización y hacer todo lo posible para lograrlas” (Ferreira, et al., 2018, págs. 644-650)

También un líder transformacional se caracteriza debido a todos los conocimientos que posee, sus experiencias adquiridas y todas sus cualidades morales; todo ello va a generar que su equipo de trabajo libere su talento y energía; “un líder transformacional tiene la capacidad de centrarse en los demás poniéndose a su servicio,

ofreciendo diferentes clases de ayuda y finalmente se pone al servicio de la sociedad”
(Medina León, 2020)

Importancia del liderazgo transformacional.

De acuerdo a la teoría establecida por Chiavenato, el liderazgo hoy día cobra una gran importancia a nivel de toda organización y empresas, en comparación de años pasados y que hoy en día es de gran relevancia; y los motivos de esta conceptualización es que precisamente las micro, pequeñas y grandes empresas requieren de personas que tengan pleno conocimiento de ser líderes que puedan dirigir correctamente estas organizaciones, la palabra liderazgo significa en todos los sentidos renovación y revitalización de empresas, por lo que llevarlas al éxito significa un gran reto encaminados al éxito y la competitividad.

Si la persona que dirige esta empresa no es líder o no tiene las nociones del liderazgo, simplemente van a quedar a la deriva, sin rumbo lo que significa un fracaso total; en conclusión, el liderazgo significa canalización de fuerza, dirección y energía.

Un líder transformacional “fortalecerá la seguridad, para que sus colaboradores sientan la confianza en sí mismos, desarrollar habilidades que le promuevan plantear y ejecutar respuestas oportunas e innovadoras a los distintos problemas actuales que enfrenta toda organización para el cumplimiento de sus objetivos” (Moriano, et. al., 2014)

Según (Medina León, 2020) existen evidencias que sustentan que:

la estimulación intelectual ejercida en el seguidor podría causar un efecto positivo frente al agotamiento que pueden experimentar algunos profesionales que, por la naturaleza de su trabajo, ya están expuestos a innumerables fuentes de estrés, por ejemplo: el personal de salud médicos, enfermeros y los maestros, en el caso de la labor agotadora que ejercen los profesionales de enfermería, este tipo de liderazgo podría ser el apropiado”.

Dimensiones y elementos del liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Transmite confianza a los subordinados. ✓ Mantiene su fe y respeto. ✓ Sus seguidores lo admiran y actúa como modelo a seguir. 	1.1 ¿Cree usted que los directivos transmiten confianza dentro de la clínica? 1.2 ¿Cree usted el trabajador tiene respeto a los directivos de la clínica? 1.3 ¿Cree usted que la directora se siente orgullosa de los trabajadores de la clínica?
Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumenta el optimismo y el entusiasmo. ✓ Usa símbolos o imágenes apropiados para ayudar a otros a enfocarse en su trabajo. ✓ Hace que los demás sientan que su trabajo es significativo. 	2.1 ¿Usted se expresa con libertad de decisiones en la clínica de salud? 2.2. ¿Usted se siente motivado durante el desarrollo de sus actividades en la clínica? 2.3 ¿Usted recibe alguna estimulación en reconocimiento de su trabajo?
Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas. ✓ Motiva a sus seguidores a pensar en realizar sus actividades de nuevas formas. ✓ Estimula a las personas a cuestionar sus propios valores y creencias de los de la organización. 	3.1 ¿Usted ha participado en reuniones donde analicen en forma conjunta las falencias del personal? 3.2 ¿Cree usted que los directivos proporcionan nuevas ideas para mejorar la clínica? 3.3 ¿Cree usted que los directivos ayudan a los trabajadores de la clínica a desarrollar sus propios valores?
Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnostica necesidades individuales. ✓ Muestra interés en el bienestar de los demás. ✓ Presta atención a aquellos que parecen menos involucrados en el grupo. 	4.1 ¿Cree usted que los directivos de la clínica utilizan estrategias para inspirar a los trabajadores? 4.2 ¿Cree usted que los directivos ayudan a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano? 4.3 ¿Cree usted que los directivos de la clínica se interesan en los trabajadores, en conocer los problemas que los aquejan y ayudarlos?

Elaboración: propia

Dimensiones de la variable Liderazgo transformacional.

La variable Liderazgo transformacional se dimensiona mediante: (a) influencia idealizada; (b) motivación inspiradora; (c) estimulación intelectual; y (d) consideración individualizada (Nilwala et al, 2017).

La dimensión **influencia idealizada**, es la capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir la confianza a los subordinados, mantiene su fe y respeto, muestra dedicación a ellos, apela a sus esperanzas, sus seguidores lo admiran y actúa como su modelo a seguir (Bass y Avolio, 1992; Nilwala et al, 2017).

La dimensión **motivación inspiradora**, el líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, mide el grado en que se proporciona una visión, usa símbolos e imágenes apropiados para ayudar a otros a enfocarse en su trabajo y trata de hacer que los demás sientan que su trabajo es significativo, sabe comunicar y es convincente con las palabras y su propio ejemplo (Bass y Avolio, 1992; Nilwala et al, 2017).

La dimensión **estimulación intelectual**, el líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, muestra el grado en que se alienta a otros a ser creativos , motiva a sus seguidores a pensar en realizar sus actividades de nuevas formas, crea un ambiente que es tolerante con posiciones aparentemente extremas y estimula a las personas a cuestionar sus propios valores y creencias de los de la organización (Bass y Avolio, 1992; Nilwala et al, 2017).

La dimensión **consideración individualiza**, es la habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, indica el grado en que se muestra interés en el bienestar de los demás, asigna o delega

proyectos individualmente y presta atención a aquellos que parecen menos involucrados en el grupo, da formación, aconseja (Bass y Avolio, 1992; Nilwala et al, 2017).

Estos factores antes mencionados son todos interdependientes, pero a su vez se relacionan entre sí, manifestándose en conductas que implican la motivación de sus colaboradores para lograr hacer más de lo que en principio esperaban obtener, elevando los niveles de confianza al superar sus propios intereses inmediatos en beneficio de la colectividad.

2.3. Hipótesis

En el presente trabajo de investigación titulado: Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019, no se planteó hipótesis por ser un trabajo descriptivo simple y cuantitativo, según como lo señala (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) quienes nos indican que no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis, dado que enunciar o no la hipótesis depende de un elemento fundamental: la importancia del estudio. Las averiguaciones cuantitativas que expresan hipótesis son éstas cuyas propuestas limitan que su enlace sería correlacional o explicativo, o las que poseen una importancia descriptiva, pero que pretenden predecir un número o hecho.

2.4. Variables

La variable en el presente trabajo de investigación es: Liderazgo Transformacional.

III. METODOLOGIA

3.1. El tipo y el nivel de la investigación

- ✓ Fue de tipo Cuantitativo, porque confirma la obtención de datos sin manipularlos según lo establece (Hernández, et al., 2014). Asimismo, porque durante la investigación se hará uso de encuestas a los directivos, socios y trabajadores de la micro empresa Clínica Santo Domingo, a efectos de recoger información verídica para poder realizar de manera eficiente el presente trabajo.
- ✓ Fue de nivel Descriptivo, porque consiste en buscar propiedades, características o perfiles de sujetos considerados como población o unidad de análisis, a fin de ser sometidos a un específico análisis y poder así establecer mediciones o hacer el recojo de información de forma tanto independiente como conjunta de los conceptos o variables a las que realizan alusión (Hernández, et al., 2014).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal.

- ✓ Fue no experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente la variable Liderazgo Transformacional, observándose los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos (Hernández, et al., 2014).
- ✓ Fue de corte transversal, también llamado transeccional, pudiendo tener un alcance explicativo, relacional, descriptivo o exploratorio, porque la

recopilación de la información del presente proyecto se desarrolló en un espacio de tiempo determinado, teniendo un inicio y un final, en este caso el año 2019 (Hernández et al., 2014).

3.3. Población y muestra

La población de estudio y la muestra estuvo constituida por 20 trabajadores, entre los cuales se consideró a directivos, socios y trabajadores de la micro empresa Clínica Santo Domingo, a modo de una muestra censal.

Una población consiste en todos los sujetos o casos que forman parte de una serie de estudios, con especificaciones mediante las cuales tienen que estar situados de forma clara según lo que caracterice su lugar, su contenido y su tiempo; no se refiere específicamente a personas (Hernández, et al., 2014).

La muestra se consideró censal, porque constituye el 100% de los trabajadores; para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población (Hernández, et al., 2014).

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Tabla 3. Cuadro de operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
El liderazgo transformacional motiva a los demás más de lo que originalmente creyeron posible. Un líder transformacional que motiva a los seguidores a hacer más de lo que originalmente esperaban hacer. Según la literatura en general, hay cuatro factores fundamentales en el liderazgo transformacional que son la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada (Nilwala, et. al., 2017)	La variable Liderazgo transformacional será medido a través de las puntuaciones obtenidas en la ficha técnica de Bass y Avolio, a través de las dimensiones: (a) influencia idealizada; (b) motivación inspiradora; (c) estimulación intelectual; y (d) consideración individualizada (Nilwala, et. al., 2017)	1. Influencia idealizada 2. Motivación inspiradora 3. Estimulación intelectual 4. Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transmite confianza a los subordinados. ▪ Mantiene su fe y respeto. ▪ Sus seguidores lo admiran y actúa como modelo a seguir. ▪ Aumenta el optimismo y el entusiasmo ▪ Usa símbolos o imágenes apropiados para ayudar a otros a enfocarse en su trabajo. ▪ Hace que los demás sientan que su trabajo es significativo. ▪ Fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas. ▪ Motiva a sus seguidores a pensar en realizar sus actividades de nuevas formas. ▪ Estimula a las personas a cuestionar sus propios valores y creencias de los de la organización. ▪ Diagnostica necesidades individuales. ▪ Muestra interés en el bienestar de los demás. ▪ Presta atención a aquellos que parecen menos involucrados en el grupo. 	<p>1.1 ¿Cree usted que los directivos transmiten confianza dentro de la clínica?</p> <p>1.2 ¿Cree usted el trabajador tiene respeto a los directivos de la clínica?</p> <p>1.3 ¿Cree usted que la directora se siente orgullosa de los trabajadores de la clínica?</p> <p>2.1 ¿Usted se expresa con libertad de decisiones en la clínica de salud?</p> <p>2.2. ¿Usted se siente motivado durante el desarrollo de sus actividades en la clínica?</p> <p>2.3 ¿Usted recibe alguna estimulación en reconocimiento de su trabajo?</p> <p>3.1 ¿Usted ha participado en reuniones donde analicen en forma conjunta las falencias del personal?</p> <p>3.2 ¿Cree usted que los directivos proporcionan nuevas ideas para mejorar la clínica?</p> <p>3.3 ¿Cree usted que los directivos ayudan a los trabajadores de la clínica a desarrollar sus propios valores?</p> <p>4.1 ¿Cree usted que los directivos de la clínica utilizan estrategias para inspirar a los trabajadores?</p> <p>4.2 ¿Cree usted que los directivos ayudan a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano?</p> <p>4.3 ¿Cree usted que los directivos de la clínica se interesan en los trabajadores, en conocer los problemas que los aquejan y ayudarlos?</p>	<p>Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo</p>

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- ✓ La técnica de estudio que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, porque es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador; y la escala de Likert, como instrumento, empleado para evaluar el liderazgo transformacional que fue un cuestionario, el cual consta de 14 preguntas, las cuales están relacionadas al liderazgo transformacional en la micro empresa Clínica Santo Domingo de Ayacucho. La técnica consiste en el mecanismo mediante el cual el investigador recolecta y registra una información para una investigación científica (Espinoza, 2019).
- ✓ El instrumento es un objeto fabricado, algo sencillo, mediante el cual se puede llevar a cabo una investigación científica (Espinoza, 2019).
- ✓ La escala denominada Likert es un instrumento psicométrico, muy utilizado en ciencias sociales y en los estudios de mercado, mediante el cual un encuestado debe manifestar si está de acuerdo o en desacuerdo con respecto a una afirmación, a un ítem o a un reactivo, lo cual es realizado mediante escala ordenada y de una dimensión (Matas, 2018).

3.6. Plan de análisis

Después de la aplicación del cuestionario a través de la técnica de la encuesta, se utilizó los siguientes programas informáticos:

- ✓ El programa Microsoft Excel para el procesamiento de la información

y la elaboración de las tablas y figuras estadísticas.

- ✓ El programa Microsoft Word para la redacción y elaboración del informe de la investigación.
- ✓ El programa PDF para la presentación final del proyecto.
- ✓ El programa Microsoft Power Point, para la elaboración de las diapositivas y uso de la ponencia del proyecto final de investigación.
- ✓ El programa Turnitin para medir el porcentaje de similitud de este proyecto con otros trabajos de investigación.
- ✓ Y el programa Mendeley para el registro de las referencias bibliográficas.

Instrumento que mide la variable: Liderazgo transformacional

Ficha Técnica:

Nombre: Formulario 6S del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ)

Autor: Bass, B. y Avolio, B. Multifactor Leadership Questionnaire—Short Form 6S. Binghamton, NY, USA: Center for Leadership Studies.

Año: 1992

Adaptación: Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro, Investigador Científico, Experto en Diseño, Creación y Adaptación de Instrumentos de Recojo de Información para Investigaciones Científicas, Docente Universitario y Conferencista en temas de Educación, Gestión, Ingeniería, entre otros. 2020.

Procedencia: Elaboración propia

Número de ítems: 12 ítems

Tiempo de aplicación: 10 minutos

División: Se divide en 4 dimensiones:

Dimensiones	Indicadores	Ítems
1. Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transmite confianza a los subordinados. ▪ Mantiene su fe y respeto. ▪ Sus seguidores lo admiran y actúa como modelo a seguir. 	1.1, 1.2 y 1.3
2. Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumenta el optimismo y el entusiasmo ▪ Usa símbolos o imágenes apropiados para ayudar a otros a enfocarse en su trabajo. ▪ Hace que los demás sientan que su trabajo es significativo 	2.1, 2.2 y 2.3
3. Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas. ▪ Motiva a sus seguidores a pensar en realizar sus actividades de nuevas formas. ▪ Estimula a las personas a cuestionar sus propios valores y creencias de los de la organización. 	3.1, 3.2 y 3.3
4. Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diagnostica necesidades individuales. ▪ Muestra interés en el bienestar de los demás. ▪ Presta atención a aquellos que parecen menos involucrados en el grupo 	4.1, 4.2 y 4.3

Validación: La validación se dio de acuerdo al criterio de juicio de profesionales expertos.

Población objetiva: directivos, socios y trabajadores de la microempresa Clínica Santo Domingo, 2019.

Objetivo: Medir la variable Liderazgo transformacional.

Calificación:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Existen cuatro tipos de escalas de medición diferentes ya sea una actitud o de un atributo: (a) nominales; (b) ordinales; (c) de intervalo; y (d) de razón.

La escala nominal, generalmente del tipo sí/no, sirve para establecer la clasificación de un ítem ya sea en dos o más categorías, sin que importe el orden, sin hacer diferencias en base al grado de posesión de un atributo, solo para saber si este se posee o no. En cambio, la escala ordinal se encuentra basada en el orden en que se encuentran los objetos, permitiendo una clasificación en base al grado en que se posee un determinado atributo, generalmente bajo categorías (a) totalmente de acuerdo; (b) de acuerdo; (c) ni de acuerdo ni en desacuerdo; (d) en desacuerdo; y (e) totalmente en desacuerdo; se realiza el ordenamiento sin considerar ninguna unidad de medida que permita conocer las distancias entre cada categoría; y corresponde a la escala Likert. Este tipo de escala debe su nombre a Rensis Likert, fue desarrollado en los años treinta y puede ser visto como un grupo de ítems presentados en forma de afirmaciones, ante los cuales se solicita las reacciones de los sujetos a los que les aplica la escala (Barrantes Echevarría, 2016)

3.7. Matriz de consistencia

Tabla 4: Cuadro matriz de consistencia de la variable Liderazgo Transformacional

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MEDICION	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	UNIVERSO Y MUESTRA
<p>General:</p> <p>¿Cómo es el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Ayacucho 2019?</p>	<p>General: Determinar el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Ayacucho 2019.</p> <p>Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar las características la influencia idealizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Ayacucho 2019. Determinar las características la motivación inspiradora en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Ayacucho 2019. Determinar las características la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Ayacucho 2019. Determinar las características de la consideración individualizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Ayacucho 2019. Elaborar el plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo - Ayacucho 2019 	<p>No se planteó hipótesis por ser un trabajo descriptivo simple y cuantitativo.</p> <p>No en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis, dado que enunciar o no la hipótesis depende de un elemento fundamental: la importancia del estudio. Las averiguaciones cuantitativas que expresan hipótesis son éstas cuyas propuestas limitan que su enlace sería correlacional o explicativo, o las que poseen una importancia descriptiva, pero que pretenden predecir un número o hecho (Hernández, et al., 2014).</p>	<p>Escala: Ordinal</p> <p>- Totalmente de acuerdo</p> <p>- De acuerdo</p> <p>- Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>- En desacuerdo</p> <p>- Totalmente en desacuerdo</p>	<p>Enfoque y Tipo de la Investigación:</p> <p>Enfoque cuantitativo Tipo básico</p> <p>Nivel y Diseño de Investigación:</p> <p>Nivel descriptivo Diseño no experimental</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario Escala Likert</p>	<p>Universo</p> <p>La población estuvo constituida por 20 trabajadores, los cuales fueron directivos, socios y trabajadores de las micro y pequeñas empresas Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra considerada es la Censal porque constituye el 100% de los trabajadores.</p>

3.8. Principios éticos

La presente investigación se realizó bajo el sustento de los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - ULADECH, en cuanto a la responsabilidad ética, preservándose el principio de la libertad, valores, derechos humanos y el respeto tanto por el investigador como de los trabajadores de la micro empresa; también en cuanto al principio de justicia, se mantuvo un trato de equidad, a la privacidad, anonimato y confidencialidad, a la información en calidad de reserva para el conocimiento de una persona o de otras, pero que no debe ser expuesta en forma masiva; y por último el principio de Confidencialidad, donde se respetó la privacidad de los representantes, asegurándoles que no habría ningún tipo de conflicto de interés por la información brindada, así como su protección mediante el anonimato para no perjudicar directa o indirectamente a los representantes de las micro y pequeñas empresas.

De la misma manera, para llevar a cabo esta investigación, primero se solicitó el permiso correspondiente a la Dirección médica de la Clínica Santo Domingo, así como para cada uno de los participantes, dejando en claro que su anonimato quedará a bien resguardo.

Respecto al cuidado al medio ambiente y biodiversidad, se utilizó la plataforma virtual para el envío y revisión del trabajo de investigación evitando así que se utilicen papel bond en vano, de la misma manera, se desconectó los equipos eléctricos cuando terminamos de usarlos, se evitó la carga de la batería por largos periodos.

Beneficencia y no maleficencia, la información obtenida de los representantes se utilizó para fines académicos de la presentación de la investigación por lo que no se les perjudicara en su negocio.

Integridad científica, se buscó obtener información honesta e íntegra por parte de los dueños y se aseguró que los datos obtenidos no sean difundidos a la sociedad a fin de no perjudicar a los dueños de la microempresa encuestada.

Finalmente, tomando en consideración las acotaciones del científico peruano (Acosta Montedoro, 2019) con respecto al uso del Turnitin, todos los textos de esta investigación científica estuvieron debidamente citados con sus autores correspondientes, por lo que no hubo lugar al plagio, y el correcto uso del software Turnitin implica el retiro de tales textos para el análisis de similitud correspondiente, quedando los aspectos éticos trasladados a los encargados del correcto manejo del software mencionado.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Para la presentación de los resultados, se ha realizado un instrumento en escala Likert, siendo para el Liderazgo Transformacional: 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

Tabla1

Características de la Influencia Idealizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Características de la influencia idealizada	N	%
Los directivos transmiten confianza		
Totalmente de acuerdo	7	35.00
De acuerdo	8	40.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15.00
En desacuerdo	2	10.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	20	100.00
Respeto del trabajador a los directivos		
Totalmente de acuerdo	14	70.00
De acuerdo	6	30.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	20	100.00
Directora se siente orgullosa de los trabajadores		
Totalmente de acuerdo	2	10.00
De acuerdo	7	35.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	50.00
En desacuerdo	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	20	100.00

Fuente. Información recogida a través de encuestas aplicadas a 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Elaboración: propia.

Tabla 2

Características de la Motivación Inspiradora en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Características de la motivación inspiradora	N	%
El trabajador se expresa con libertad de decisión		
Totalmente de acuerdo	1	5.00
De acuerdo	4	20.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15.00
En desacuerdo	11	55.00
Totalmente en desacuerdo	1	5.00
Total	20	100.00
Motivación del personal durante el desarrollo de sus actividades		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	1	5.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	16	80.00
Totalmente en desacuerdo	3	15.00
Total	20	100.00
Los directivos otorgan estimulaciones al personal en reconocimiento de su trabajo		
Totalmente de acuerdo	2	10.00
De acuerdo	4	20.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	25.00
En desacuerdo	8	40.00
Totalmente en desacuerdo	1	5.00
Total	20	100.00

Fuente. Información recogida a través de encuestas aplicadas a 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Elaboración: propia.

Tabla 3

Características de la Estimulación Intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Características de la estimulación intelectual	N	%
Los directivos realizan reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal		
Totalmente de acuerdo	1	5.00
De acuerdo	1	5.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	14	70.00
Totalmente en desacuerdo	4	20.00
Total	20	100.00
Los directivos proporcionan nuevas ideas para mejorar la clínica		
Totalmente de acuerdo	1	5.00
De acuerdo	0	0.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10.00
En desacuerdo	14	70.00
Totalmente en desacuerdo	3	15.00
Total	20	100.00
Los directivos ayudan a los trabajadores de la clínica a desarrollar sus propios valores		
Totalmente de acuerdo	1	5.00
De acuerdo	1	5.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5.00
En desacuerdo	13	65.00
Totalmente en desacuerdo	4	20.00
Total	20	100.00

Fuente. Información recogida a través de encuestas aplicadas a 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Elaboración: propia.

Tabla 4

Características de la Consideración Individualizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Características de la consideración individualizada	N	%
Los directivos de la clínica utilizan estrategias para inspirar a los trabajadores		
Totalmente de acuerdo	1	5.00
De acuerdo	2	10.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	40.00
En desacuerdo	9	45.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
Total	20	100.00
Los directivos de la clínica ayudan a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano		
Totalmente de acuerdo	1	5.00
De acuerdo	0	0.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10.00
En desacuerdo	12	60.00
Totalmente en desacuerdo	5	25.00
Total	20	100.00
Los directivos de la clínica se interesan en los trabajadores, en conocer los problemas que los aquejan y ayudarlos		
Totalmente de acuerdo	1	5.00
De acuerdo	2	10.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5.00
En desacuerdo	10	50.00
Totalmente en desacuerdo	6	30.00
Total	20	100.00

Fuente. Información recogida a través de encuestas aplicadas a 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Elaboración: propia.

Validez

La validez es el grado mediante el cual un instrumento logra hacer la medición de lo que se pretende medir (Espinoza, 2019).

Para la determinación de la validez de contenido, los instrumentos que permitieron medir las variables fueron sometidos a juicio de expertos, por lo que se recurrió a profesionales con posgrado vinculados a investigación científica en su quehacer profesional. Se hizo la verificación que los instrumentos se construyeron contando con la concepción técnica correspondiente, mediante el desglose en dimensiones, indicadores e ítems correspondientes, así como su escala de medición, para el logro del objetivo de investigación establecido (ver tabla 4).

Tabla 6.

Validez de Contenido del instrumento que mide la variable Liderazgo transformacional

Validador	Ocupación	Resultado
Lic. Adm. Walter Vásquez Córdova	Jefe de la Unidad de Logística del Hospital Regional “Dr. Miguel A. Mariscal Llerena” de Ayacucho.	Aplicable

4.2 Análisis de resultados

A partir de los hallazgos encontrados durante la investigación realizada a la muestra de estudio que estuvo conformada por 20 trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo de Ayacucho, 2019, se obtuvieron los siguientes datos:

Tabla 1. Características de la Influencia Idealizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Los directivos transmiten confianza dentro de la Clínica Santo Domingo: el 40% de trabajadores están de acuerdo que los directivos de la clínica transmiten confianza, el 35% de trabajadores dijeron estar totalmente de acuerdo que los directivos transmitan confianza, el 15% de trabajadores manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los directivos transmitan confianza, el 10% señalan estar en desacuerdo y 0% están totalmente en desacuerdo que los directivos transmitan confianza. Estos resultados coinciden con los obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó que la dimensión: Influencia Idealizada se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y ética. Por lo tanto, se deduce que la mayoría de los trabajadores

encuestados están de acuerdo que los directivos de la clínica transmiten confianza.

Respeto del trabajador a los directivos de la Clínica Santo Domingo: el 70% de trabajadores están totalmente de acuerdo con respetar a los directivos de la clínica, 30% dijeron estar de acuerdo que el trabajador respeta a los directivos de la clínica, el 0% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en respetar a los directivos de la clínica, 0% de trabajadores señalan estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en respetar a los directivos de la clínica. Estos resultados coinciden con los obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó que la dimensión: Influencia Idealizada se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y ética. Por lo tanto, se deduce que la mayoría de los trabajadores encuestados están de acuerdo que los directivos de la clínica transmiten confianza. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo con respetar a los directivos de la clínica.

La directora se siente orgullosa de los trabajadores de la Clínica: el 50% de trabajadores dijeron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo que la directora esté orgullosa de sus trabajadores, el 35% dijeron estar de acuerdo que la directora está orgullosa de sus trabajadores, 10% manifiestan estar

totalmente de acuerdo que la directora está orgullosa de sus trabajadores; 5% señalan estar en desacuerdo que la directora está orgullosa y 0% dijo estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados coinciden con los obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó que la dimensión: Influencia Idealizada se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y ética. Por lo tanto, se deduce que la mayoría de los trabajadores encuestados están de acuerdo que los directivos de la clínica transmiten confianza. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo de que la directora está orgullosa de sus trabajadores.

Los resultados obtenidos en la tabla 1, implican que estos factores deben ser mejorados, luego de un proceso de reflexión; por lo tanto, es necesario fortalecer a fin de recuperar la confianza, respeto, credibilidad, el entusiasmo, la lealtad y el compromiso.

Tabla 2. Características de la Motivación Inspiradora en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

El trabajador se expresa con libertad de decisión en la Clínica Santo Domingo: el 55% de trabajadores, dieron como respuesta estar en desacuerdo que se expresan con libertad de decisión, mientras que 20% trabajadores señalan estar de acuerdo en que se expresan con libertad de decisión, el 15% señala estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que se expresan con libertad de decisión, 5% está totalmente de acuerdo que se expresa con libertad de decisión; y 5% señala estar totalmente en desacuerdo que se expresa con libertad de decisión. Estos resultados coincide también con lo señalado por (Santos J. , 2017) en su investigación Liderazgo transformacional donde concluyó que la dimensión predominante en el ejercicio del liderazgo corresponde a la “Motivación Inspiracional” que busca lograr seguidores comprometidos e involucrados, espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, y que esto lo realizan con ciertas debilidades. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados están en desacuerdo que los trabajadores se expresan con libertad de decisión.

Motivación del personal durante el desarrollo de sus actividades en la Clínica Santo Domingo: el 80% de trabajadores manifestaron estar en desacuerdo que el personal esté motivado durante el desarrollo de sus actividades, 15% señalan estar totalmente en desacuerdo que el personal este motivado durante el desarrollo de sus actividades, 5% dicen estar de acuerdo que el personal está motivado durante el desarrollo de sus actividades; y el 0% señala estar totalmente de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el personal

este motivado durante el desarrollo de sus actividades. Estos resultados coincide también con lo señalado por (Santos J. , 2017) en su investigación Liderazgo transformacional donde concluyó que la dimensión predominante en el ejercicio del liderazgo corresponde a la “Motivación Inspiracional” que busca lograr seguidores comprometidos e involucrados, espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, y que esto lo realizan con ciertas debilidades. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados están en desacuerdo que el personal esté motivado durante el desarrollo de sus actividades en la clínica.

Los directivos otorgan estimulaciones al personal de la clínica en reconocimiento de su trabajo: 40% de trabajadores, manifestaron estar en desacuerdo que los directivos otorguen estimulaciones al personal en reconocimiento de su trabajo, seguido de 25% señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los directivos otorguen estimulaciones al personal en reconocimiento de su trabajo, el 20% trabajadores señalaron estar de acuerdo que los directivos otorguen estimulaciones al personal en reconocimiento de su trabajo, 10% trabajadores señalaron estar totalmente de acuerdo que los directivos otorguen estimulaciones al personal en reconocimiento de su trabajo; y solo el 5% refiere estar totalmente en desacuerdo que los directivos otorguen estimulaciones al personal en reconocimiento de su trabajo. Estos resultados coincide también con lo señalado por (Santos J. , 2017) en su investigación Liderazgo transformacional donde concluyó que la dimensión predominante en el ejercicio del liderazgo corresponde a la “Motivación Inspiracional” que busca lograr seguidores comprometidos e involucrados, espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, y que esto lo realizan con ciertas debilidades. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores

encuestados están en desacuerdo que los directivos de la clínica otorgan estimulaciones al personal en reconocimiento de su trabajo.

Los resultados obtenidos de la tabla 2, implican que estos factores deben ser mejorados, fortaleciendo la capacidad de inspiración y guía de quienes dirigen la empresa, con ello favorecerán la integración de los trabajadores, estimulará la energía positiva entre sus seguidores, logrando altos niveles de desempeño.

Tabla 3. Características de la Estimulación Intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Los directivos realizan reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal de la clínica: el 70% de los trabajadores manifiestan que están en desacuerdo que los directivos realicen reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal, el 20% señalan estar totalmente en desacuerdo que los directivos realicen reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal, el 5% está de acuerdo y totalmente de acuerdo que los directivos realicen reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal y 0% está ni de acuerdo ni en desacuerdo que los directivos realicen reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal. Estos coinciden con los resultados obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó que la dimensión: Estimulación Intelectual se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de

liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y éticos. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados están en desacuerdo que los directivos realicen reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal de la clínica.

Los directivos proporcionan nuevas ideas para mejorar la Clínica Santo Domingo: el 70% de trabajadores, manifestaron estar en desacuerdo que los directivos proporcionen nuevas ideas para mejorar la clínica, 15% dicen estar totalmente en desacuerdo que los directivos proporcionen nuevas ideas para mejorar la clínica, el 10% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que los directivos proporcionen nuevas ideas para mejorar, 5% señala estar totalmente de acuerdo que los directivos proporcionen nuevas ideas para mejorar la clínica y; el 0% está de acuerdo que los directivos proporcionan nuevas ideas para mejorar la clínica. Estos coinciden con los resultados obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó que la dimensión: Estimulación Intelectual se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y éticos. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados están en desacuerdo que los directivos proporcionan nuevas ideas para mejorar la clínica.

Los directivos ayudan a los trabajadores de la clínica a desarrollar sus propios valores: el 65% de trabajadores, manifestaron estar en desacuerdo que los directivos ayuden a los trabajadores a desarrollar sus propios valores, el 20% manifiestan estar totalmente en desacuerdo que los directivos ayuden a los trabajadores a desarrollar sus propios valores, 5% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5% también dice estar de acuerdo y 5% está totalmente de acuerdo que los directivos ayuden a los trabajadores a desarrollar sus propios valores. Estos coinciden con los resultados obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó que la dimensión: Estimulación Intelectual se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y éticos. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados están en desacuerdo que los directivos ayuden a los trabajadores de la clínica a desarrollar sus propios valores.

Los resultados obtenidos de la tabla 3, implican que estos factores deben ser mejorados, fortaleciendo las habilidades y capacidades para fomentar que los trabajadores salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular sus problemas y a buscar formas diferentes de solucionarlos, ayudándolos a desarrollar sus propios valores.

Tabla 5. Características de la Consideración Individualizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019.

Los directivos de la clínica utilizan estrategias para inspirar a los trabajadores: el 45% de trabajadores manifestaron estar en desacuerdo que los directivos utilizan estrategias para inspirar, el 40% dicen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los directivos utilizan estrategias para inspirar a los trabajadores, el 10% refieren estar de acuerdo que los directivos utilicen estrategias para inspirar a los trabajadores, 5% señalan estar totalmente de acuerdo que los directivos utilizan estrategias para inspirar a los trabajadores; y 0% totalmente en desacuerdo. Estos resultados coinciden con los obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó: la dimensión Consideración Individualizada se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y éticos. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados están desacuerdo que los directivos utilicen estrategias para inspirar a los trabajadores de la clínica.

Los directivos de la clínica ayudan a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano: el 60% de trabajadores manifestaron estar en desacuerdo

que los directivos ayuden a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano, el 25% manifiestan estar totalmente en desacuerdo que los directivos ayuden a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano, 10% refieren estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los directivos ayuden a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano, 5% señala estar totalmente de acuerdo que los directivos ayudan a promover y desarrollar su talento humano; y el 0% está de acuerdo que los directivos ayudan a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano. Estos resultados coinciden con los obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó: la dimensión Consideración Individualizada se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y éticos. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados están en desacuerdo que los directivos de la clínica ayuden a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano.

Los directivos de la Clínica se interesan en los trabajadores, en conocer los problemas que los aquejan y ayudarlos: el 50% de trabajadores, manifestaron estar en desacuerdo que los directivos se interesen en los trabajadores, conocer sus problemas y ayudarlos, el 30% manifiestan estar totalmente en desacuerdo que los directivos se interesen en los trabajadores, en conocer sus problemas y ayudarlos, el 10% refieren estar de acuerdo que los directivos se interesan en

los trabajadores, conocer sus problemas y ayudarlos, 5% dice estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que los directivos se interesen en los trabajadores, en sus problemas y ayudarlos; y el 5%, refiere estar totalmente de acuerdo que los directivos se interesan en los trabajadores, conocer sus problemas y ayudarlos. Estos resultados coinciden con los obtenidos por (Santos J. , 2017) en su investigación que concluyó: la dimensión Consideración Individualizada se desarrolla de manera muy esporádica; lo cual implica que deben ser fortalecidas, luego de un proceso de reflexión; considerando que los enfermeros deben cuidar a personas con múltiples necesidades. Los profesionales de enfermería necesitan desarrollar acciones de liderazgo transformacional para asegurar que los servicios de salud se brinden a todas las personas, con calidad, oportunidad, principios científicos y fundamentos humanos y éticos. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados están en desacuerdo que los directivos se interesen en los trabajadores, en conocer sus problemas que los aquejan y ayudarlos.

Los resultados obtenidos de la tabla 4, implican que estos factores deben ser fortalecidos, a fin de que los directivos puedan poseer las características de ser facilitadores, seguidores de manera personalizada, el de contribuir para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para el desarrollo del talento humano, logrando un ambiente adecuado, cómodo de confianza, agradable y positivo; además de la preocupación por el bienestar espiritual y psicológico de sus trabajadores.

**PROPUESTA DE PLAN DE CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL PARA EL PERSONAL DE LA MICRO EMPRESA
CLINICA SANTO DOMINGO DE AYACUCHO**

Actividades

La micro empresa Clínica Santo Domingo de Ayacucho, de Ayacucho se enmarca en el rubro de brindar atención especializada en las diferentes ramas médicas, con personal médico, personal de enfermería, personal técnico en enfermería, personal administrativo y personal de limpieza, infraestructura y equipos adecuados, cuyos principales clientes son pacientes de salud que acuden con diversas patologías clínicas, para recibir atención médica, esperando ser curados y por ende estar satisfechos con la atención brindada.

Introducción

El Liderazgo Transformacional, es un modelo enfocado hacia el desarrollo de las habilidades y competencias de los que dirigen y colaboran en una empresa. Además, que les permita no solo contribuir y potencializar el crecimiento de la organización sino también de su capital humano, para hacer de éste un ente diferenciador frente a la competencia y; que les permita un posicionamiento en el mercado ofreciendo servicios con calidad en la rama de prestación de los servicios de salud, contando con un personal idóneo para la ejecución de las actividades.

Objetivo General

Capacitar a los socios y directivos de la micro empresa Clínica Santo Domingo, en temas de Liderazgo Transformacional y sus principales factores, para impulsar y fortalecer sus habilidades y capacidades en el desarrollo de la personalidad y liderazgo,

donde se afiancen valores, como la honestidad, respeto por los demás, trabajo perseverante, la solidaridad, espíritu crítico y la solidaridad.

Objetivos Específicos

- ✓ Capacitar a los trabajadores y afianzar la confianza en sus directivos.
- ✓ Proporcionar a la directora médico, las herramientas que un líder debe tener para gestionar y desarrollar el talento humano de la empresa.
- ✓ Crear conciencia frente al uso del lenguaje y la comunicación, como generador de acción y factor de éxito de las relaciones interpersonales.
- ✓ Mejorar el ambiente de trabajo y el clima laboral y organizacional.

Alcance

Esta propuesta está dirigida a todos los socios, directivos y trabajadores de la micro empresa Clínica Santo Domingo de Ayacucho, que cuenta con un número de 20 personas, para generar una formación efectiva sobre Liderazgo Transformacional, que promueva la interacción entre el líder y sus colaboradores, fortaleciendo actitudes, conocimientos y habilidades encaminados al cumplimiento de los objetivos de la empresa, considerando para ello la motivación y desarrollo de sus grupos de trabajo.

Etapas para lograr una buena capacitación exitosa.

La presente propuesta está basada en 2 fases; la primera corresponde a la capacitación de los que dirigen la empresa en una formación teórica-práctica en el liderazgo transformacional por expertos y la segunda que corresponde a la capacitación de los trabajadores por el personal capacitado.

- ✓ Planeación
- ✓ Ejecución
- ✓ Informe y seguimiento para lograr una buena capacitación

Desarrollo del Plan: PRIMERA FASE

MODULO	TEMARIO	PONENTE	RECURSO	PARTICIPANTES	CRONOGRAMA				DURACION
					ENERO 2021				
					1ra sem	2da sem	3ra sem	4ta sem	
I	¿Qué es el Liderazgo? Estilos de Liderazgo Tipos de Líder ¿Qué es coaching?	Facilitador externo o Couch experto en Liderazgo transformacional	Sala de reuniones Proyector multimedia Laptop Material de escritorio Bocaditos Agua mineral	Socios y directivos			X		3 horas
II	Importancia del Liderazgo Transformacional Factores del Liderazgo Transformacional: Influencia idealizada Motivación inspiradora Estimulación intelectual Consideración individualizada	Facilitador externo o Couch experto en Liderazgo transformacional	Sala de reuniones Proyector multimedia Laptop Material de escritorio Bocaditos Agua mineral	Socios y directivos			X		4 horas
III	El poder de las palabras y el lenguaje Trabajo en equipo Equipos de alto rendimiento Comunicación asertiva	Facilitador externo o Couch experto en Liderazgo transformacional	Sala de reuniones Proyector multimedia Laptop Material de escritorio Bocaditos Agua mineral	Socios y directivos			X		3 horas

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo del Plan: SEGUNDA FASE

MODULO	TEMARIO	PONENTE	RECURSO	PARTICIPANTES	CRONOGRAMA				DURACION
					FEBRERO 2021				
					1ra sem	2da sem	3ra sem	4ta sem	
I	¿Qué es el Liderazgo? Estilos de Liderazgo Tipos de Líder ¿Qué es coaching?	Directora Médico y Socio mayoritario	Sala de reuniones Proyector multimedia Laptop Material de escritorio Bocaditos Agua mineral	Trabajadores de la clínica	X				3 horas
II	Importancia del Liderazgo Transformacional Factores del Liderazgo Transformacional: Influencia idealizada Motivación inspiradora Estimulación intelectual Consideración individualizada	Directora Médico y Socio mayoritario	Sala de reuniones Proyector multimedia Laptop Material de escritorio Bocaditos Agua mineral	Trabajadores de la clínica	X				3 horas
III	El poder de las palabras y el lenguaje Trabajo en equipo Equipos de alto rendimiento Comunicación asertiva	Directora Médico y Socio mayoritario	Sala de reuniones Proyector multimedia Laptop Material de escritorio Bocaditos Agua mineral	Trabajadores de la clínica		X			2 horas

Fuente: Elaboración propia

Propuesta del Presupuesto

Presupuesto para la propuesta del Plan de Capacitación de Liderazgo Transformacional para el personal de la micro empresa Clínica Santo Domingo de Ayacucho.

DESCRIPCION	COSTO UNITARIO S/	CANTIDAD	COSTO TOTAL S/
Honorarios profesionales del couch o experto externo. (valor por hora)	200.00	10 horas	2,000.00
Alquiler de proyector multimedia: (valor por hora)	10.00	18 horas	180.00
Material de escritorio: (20 de cada uno)	0.10	80 hojas	8.00
- papel bond,	1.00	20 unidades	20.00
- folder y;	1.00	20 unidades	20.00
- lapiceros			
Refrigerio:	1.00	06 unidades	6.00
- Agua mineral	0.20	150 unidades	30.00
- Bocaditos			
		Sub total	<u>2,264.00</u>
		Imprevistos 10%	226.40
		TOTAL	<u>2,490.00</u>

Fuente: Elaboración propia

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

De la totalidad de trabajadores encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019, el 75% representan al género femenino y en cuestión de edad, la mayoría representada en un 70% oscila la edad entre 41 a más años de edad.

Según el primer objetivo específico Determinar la influencia idealizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho, 2019. Se concluye que no existe influencia idealizada en la micro y pequeña empresa del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019, toda vez que la confianza, la fe, el respeto y la admiración son características de un líder transformacional; pero que, sin embargo, se efectiviza muy esporádica y débilmente; siendo necesario fortalecer estas características para recuperar la confianza, respeto y credibilidad, fortaleciendo de esta manera el entusiasmo, la lealtad y el compromiso por ideales.

Respecto al segundo objetivo específico, Determinar la motivación inspiradora en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho, 2019. se concluye que no existe la motivación inspiradora en la micro y pequeña empresa del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019; y toda vez que el optimismo, la

inspiración y la motivación son características principales del liderazgo transformacional y que estas se constatan de acuerdo a los resultados obtenidos que no se desarrollan; es necesario fortalecer la capacidad de inspiración y guía del director médico y de quienes dirigen esta empresa, con ello favorecerán la integración de los trabajadores y equipos de trabajo así como estimulará la energía positiva entre sus seguidores logrando altos niveles de desempeño con niveles óptimos de calidad.

Con respecto al tercer objetivo específico, Determinar la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019. Se concluye que no existe estimulación intelectual en la micro y pequeña empresa del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019 y toda vez que las habilidades intelectuales, la creatividad de pensamiento y la flexibilidad son características superiores de un líder transformacional y que estas se constatan de acuerdo a los resultados obtenidos que no se desarrollan; es necesario fortalecer estas habilidades, para que los trabajadores salgan de sus rutinas conceptuales , impulsándolos a reformular sus problemas y a buscar formas diferentes de solucionarlos, ayudando a desarrollar su propios valores.

Respecto al cuarto objetivo específico, Determinar la consideración individualizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud: caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho, 2019. Se concluye que no existe consideración individualizada en la micro y pequeña empresa del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019; y toda vez que el

bienestar, la ayuda y el interés por los demás son características del líder transformacional y que estas se constan se desarrollan muy esporádica y débilmente; es necesario fortalecer y reflexionar sobre la importancia de estas características a efectos de formar líderes eficaces que actúen como mentores a fin de que presten especial atención a las necesidades y a una atención personalizada a sus seguidores con el fin de garantizar el éxito de los objetivos planteados por la empresa.

Finalmente, al objetivo general planteado, se concluye que no hay Liderazgo Transformacional, así como tampoco en sus cuatro factores relevantes que son la Influencia Idealizada, la Motivación Inspiradora, la Estimulación Intelectual y la Consideración Individualizada, en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de Salud: caso Clínica Santo Domingo – Distrito Ayacucho, 2019; por lo que estos resultados negativos tienen que ser fortalecidos a efectos de generar un cambio para la supervivencia de la empresa en su correcto direccionamiento y guía por un buen líder, de esta manera fortalecer las habilidades y capacidad de los directivos de la Clínica para establecer una buena comunicación y motivación de sus trabajadores, mejorando con ello la integración de sus miembros y consecución de sus objetivos en común.

5.2. Recomendaciones

Fomentar el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019, mediante la contratación de expertos en coaching, a fin de que los directivos y resto de trabajadores puedan llevar a cabo de mejor manera sus funciones y la manera de establecer relación entre ellos, a fin de lograr un clima organizacional agradable y positivo.

Capacitar y evaluar a los directivos en la posesión de influencia idealizada en la micro y pequeña empresa del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019, a fin de sostenerse en sus cargos, caso contrario, emplear a quienes posean estas características, a fin de hacer que el clima organizacional sea positivo, agradable y exitoso; asimismo se realice la réplica correspondiente de la capacitación a los trabajadores.

Capacitar y evaluar a los directivos para brindar un buen servicio para con los pacientes y en la posesión de motivación inspiradora e ideas innovadoras en la micro y pequeña empresa del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019, a fin de saber comunicar y convencer con sus palabras, así como con su propio ejemplo, para que de esta manera aumente el optimismo y entusiasmo de sus trabajadores; de la misma manera se recomienda se realice la réplica de la capacitación a los trabajadores.

Propiciar la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019, a fin de

que puedan fomentar los esfuerzos de los trabajadores para que sean creativos e innovadores. De la misma los directivos deben fortalecer sus conocimientos con la finalidad de estar preparados para enfrentar problemas que pudieren suscitarse y poder corregir errores individuales que surjan, sugiriendo también la réplica de la capacitación a los trabajadores.

Capacitar y evaluar a los directivos en la posesión de la consideración individualizada en las micro y pequeñas empresas del rubro clínicas de salud, caso Clínica Santo Domingo, Ayacucho 2019, a fin de poseer las características de ser facilitador, seguidor de manera personalizada, el de contribuir para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo, y lograr con ello un ambiente adecuado, cómodo, agradable, de confianza, positivo y agradable. Se sugiere la réplica de la capacitación a los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta Montedoro, M. (2019). *El Turnitin en universidades peruanas*. Lima: Editorial: Red-Mundo.doi:<https://docplayer.es/151940412-El-turnitin-en-universidades-peruanas-marcos-walter-acosta-montedoro-cientifico-egresado-de-doctorado-en-ciencias>
- Barrantes Echevarría, R. (2016). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto*. Costa Rica: Colección Ágora: Serie Estudios, tomo 10, edición 2. Obtenido de <https://editorial.uned.ac.cr/book/U08167>
- Bass, B., & Avolio, B. (1992). *Multifactor Leadership Questionnaire—Short Form 6S*. Binghamton, NY, USA: Center for Leadership Studies. New York.
- Boamah, S. A., Laschinger, S., K., H., Wong, C., & Clarke, S. (2018). *Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes*. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189. doi:<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Bracho, O., & García, J. (2013). *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 15(2), 165–177. Obtenido de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Brito, V., Coelho, S., Reis, G., Reis, I., De Lima, L., & Dos Santos, P. (10 de agosto de 2020). *Liderazgo Transformacional en la práctica de enfermería: desafíos y estrategias*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(6). doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0364>
- Calle Rodríguez, C. (2018). *Análisis del modelo de liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias del sector público de Catalán*. *UIC Universitat Internacional de Catalunya - Facultat de Medicina i Ciències de la Salut*, 17.

- Cobos, M. (2014). *Gestión de Calidad y prevención de riesgos laborales y medioambientales*. IC Editorial.
doi:<https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788416173174&li=1&idsource=3001#>
- Correa Floréz, J. E., & Díaz Pino, D. (2017). *Caracterización de los directivos como líderes en empresas grandes de Antioquía. Caso de estudio: Caribe Motor, Incolmotos Yamaha y Sociedad de fabricación de automotores S.A. (SOFASA)*. Colombia: Universidad EIA (Escuela de Ingenieros de Antioquía).
- Credé, M., Harms, P., Jong, & Jaehee. (2019). *The generalizability of transformational leadership across cultures: a meta-analysis*. Journal of Managerial Psychology Publications. 83. Obtenido de https://lib.dr.iastate.edu/psychology_pubs/83
- Espinoza, E. (2019). *Métodos y técnicas de recolección de la información*. Tegucigalpa-Honduras: Facultad de Ciencias Médicas (FCM) - Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).
- Ferreira, V., Amestoy, S., Silva, G., Felzemburgh, R., Santana, N., Trindade, L., & Varanda, P. (2018). *Transformational leadership in nurses' practice in a university hospital*. Acta Paulista de Enfermagem, 31(6), 644–650. doi:<https://doi.org/10.1590/1982-0194201800088>
- Gómez, E. (2020). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada. Lima – 2019* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Günzel, F., Jain, A., & Mette, A. (2016). *Distributed leadership in health care: The role of formal leadership styles and organizational efficacy*. Sage Journals, 14(1). doi:<https://doi.org/10.1177/1742715016646441>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Ley 28015. (2003). *Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf
- Ley 30056. (2013). *Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial*. Obtenido de Congreso de la República del Perú: Recuperado de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/Textos/30056.pdf>
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(1), 38-47. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.
- Medina León, M. E. (2020). *Liderazgo Transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Merril, K. (june de 2015). *Leadership Style and Patient Safety. Implications for Nurse Managers*. JONA: The Journal of Nursing Administration, 45(6) p 319-324. doi:[10.1097/NNA.0000000000000207](https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000207)
- Moriano, J., Molero, F., Topa, G., & Lévy, J. (2014). *The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship International*. Entrepreneurship and Management Journal, 10(1), 103–119. doi:<https://doi.org/10.1007/s11365-011-0196-x>
- Nilwala, N.; Gunawardana, K.; Fernando, R. (2017). *Scale for Measuring Transformational Leadership in Public Sector Organizations in Sri Lanka: With Special Reference to Ministries of Western Provincial Council*. International Journal of Management and Sustainability. 6(4), pp. 63-74. doi:[10.18488/journal.11/2017.64.63.7](https://doi.org/10.18488/journal.11/2017.64.63.7)

- Norma ISO 9001. (2015). *Los 8 principios de gestión de la calidad*. Obtenido de CALIDADISO: <http://blogdecalidadiso.es/los-8-principios-de-gestion-de-la-calidad/>
- Ponte, J. (2016). *La mejora continua en las empresas. Metodología para alcanzar la excelencia*. Obtenido de EADIC: <https://www.eadic.com/la-mejora-continua-en-las-empresas-metodologia-para-alcanzar-la-excelencia/#>
- Ree, E., & Wiig, S. (2020). *Linking transformational leadership, patient safety culture and work engagement in home care services*. *Nursing Open*, 7(1) 256-274. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/nop2.386>
- Rooke, D. (2017). *Transformational leadership capabilities for medical leaders*. *BMJ Leader*, 2(1). doi:<http://dx.doi.org/10.1136/leader-2017-000041>
- Sanner, E., & Reynolds, C. (2017). *From the top-down: Transformational leadership considerations for health care organizations*. *Sciedu Journal of Hospital Administration*, 6(4). doi:DOI: <https://doi.org/10.5430/jha.v6n4p1>.
- Santos Sandoval, J. P. (2018). *Liderazgo Transformacional en Enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención. Jaén - 2016*. Jaén: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Santos, J. (2017). *Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención. Jaén – Perú, 2016 (tesis de título profesional)*. Jaen, Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca, Jaén, Perú.
- Seminario, R. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima 2016 (tesis de maestría)*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Sharma, R. (2013). *El líder que no tenía cargo*. Toronto. Obtenido de <https://www.muypymes.com/2014/01/28/robin-sharma-liderazgo-haces-nadie-esta-mirando>.

- SUNAT. (2018). *Micro y Pequeña Empresa – MYPE*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT: Recuperado de: <http://cpe.sunat.gob.pe/micro-y-pequena-empresa-mype>
- Valdez, R. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro- Ayacucho. 2018 (tesis de maestría)*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Varela, M. (2018). *Los 4 puntos básicos de la gestión empresarial*. doi:<https://www.cursosfemxa.es/blog/4-puntos-basicos-gestion-empresarial>
- Velásquez, G. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, i 2017 (tesis de maestría)*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Zanini, M., Santos, M., & Lima, D. (2015). *A influencia do estilo de liderança consultivo nas relações de confiança e comprometimento no Batalhão de operações policiais especiais do Rio de Janeiro*. Revista de Administração, 50(1), 105-120. doi:<https://doi.org/10.5700/rausp1187>
- Zavaleta Saldaña, J. V. (2019). *Gestión de Calidad bajo el enfoque en atención al cliente en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías del distrito de Santa, 2018*. Chimbote: Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

ANEXOS

Anexo 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
Nº	ACTIVIDADES	2019								2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X	X	X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación				X												
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación				X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de investigación o docente tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de información						X										
7	Elaboración del consentimiento informado						X										
8	Recolección de datos							X									
9	Presentación de resultados de la investigación								X								
10	Análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones									X	X						
11	Redacción del pre informe de investigación											X	X				
12	Redacción del informe final													X			
13	Aprobación del informe final por el jurado de investigación														X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos															X	
15	Redacción del artículo científico																X

Elaboración: propia

Anexo 2. **PRESUPUESTO**

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (estudiante)			
Categoría	Base S/	% o número	Total (S/)
Suministros (*)			
✓ Impresiones	0.10	320	32.00
✓ Fotocopias	0.10	150	15.00
✓ Empastado	0.00	00	0.00
✓ Anillado	5.50	01	5.50
✓ Tinta para impresora Epson	60.00	01	60.00
✓ Folder manila con fastener	1.50	01	1.50
✓ USB de 16 GB	34.00	1	34.00
✓ Papel bond A-4 75 gr.	0.10	10	1.00
✓ Lapiceros	2.00	02	4.00
Sub total			153.00
Servicios (*)			
✓ Uso del turniting	50.00	03	150.00
✓ Internet	1.00	50	50.00
Sub Total			200.00
Gastos de viaje			
✓ Pasajes para recolectar información	7.00	15	105.00
Sub Total			105.00
Total de presupuesto desembolsable			620.00
PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE (universidad)			
Categoría	Base S/	número	Total (S/)
Servicios			
✓ Uso de internet (laboratorio de aprendizaje digital – LAD)	30.00	4	120.00
✓ Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
✓ Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University– MOIC)	40.00	4	160.00
✓ Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
✓ Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub Total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
TOTAL			1110.00

Anexo 3. SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

SOLICITA: Permiso para realizar trabajo de investigación.

SEÑORA DIRECTORA MEDICO DE LA CLINICA "SANTO DOMINGO" DE AYACUCHO



NELY SALOME OJEDA CARO, identificada con DNI N° 29352156, con domicilio legal en el Condominio Residencial San Juan Bautista Mz. C lote 14 del distrito de San Juan Bautista, alumna del VII ciclo de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Los Angeles de Chimbote - ULADECH, con código de alumna N° 311132168; ante usted con el debido respeto me presento y;
DIGO:

Que, actualmente la suscrita viene cursando estudios superiores en la Escuela Profesional de Administración, por la modalidad presencial, en esta oportunidad llevando el curso de Taller III, donde vengo elaborando mi Proyecto de Tesis para obtener el grado de Bachiller. En tal sentido a efectos de cumplir con lo propuesto acudo a vuestra oficina fin de solicitarle tenga a bien concederme la autorización para elaborar mi tesis en la clínica que usted dignamente dirige, el mismo que será previa coordinación con su persona para obtener la información y ejecución de encuestas de mi proyecto titulado **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO CLINICAS DE SALUD: CASO CLINICA SANTO DOMINGO", AYACUCHO, 2019**", siendo el objetivo de la investigación lograr un enfoque de atención y gestión con eficiencia.

POR LO TANTO:

Ruego a usted señor directora, tenga a bien aceptar mi pedido por ser de justicia.

Ayacucho, 03 de agosto del 2020


Nely Salomé Ojeda Caro
DNI N° 29352156
nelycitaojeda@gmail.com
978495328

Anexo 4. Carta de autorización para realizar el proyecto de investigación



Ayacucho, 05 de agosto 2020

Señorita
NELY SALOME OJEDA CARO
Alumna de la Universidad Católica
"Los Ángeles de Chimbote" ULADECH
CIUDAD

Previos cordiales saludos me dirijo a usted, para comunicarle en relación a su documento, donde solicita autorización para que realice en nuestra entidad su proyecto de investigación Liderazgo Transformacional y Dirección basada en metodología Kaizen, en las micro y pequeñas empresas del rubro Clínicas de Salud: caso Clínica Santo Domingo, distrito Ayacucho, 2019, al respecto debo comunicarle que se le está autorizando para que pueda ejecutar el recojo de información mediante la encuesta respectiva a los trabajadores de la clínica, entrevista u otro medio.

Sin otro particular, quedo de usted

Atentamente,

Dra. María Elizabeth Torrealva Cabrera
Directora Médico
Clínica Santo Domingo de Ayacucho

Anexo 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS – ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION)

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Administración se titula: "Liderazgo Transformacional y Dirección basada en metodología Kaizen en la micro y pequeña empresa del rubro Clínicas de Salud: caso Clínica Santo Domingo de Ayacucho, 2019" y es dirigido por el Mg. Lic. Adm. Wilber Quispe Medina, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

La aplicación de encuestas a todos los trabajadores de la Clínica, para poder obtener los resultados y continuar con el proyecto.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de la entrega de una copia del proyecto de tesis. Si desea, también podrá escribir al correo nelycitaojeda@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Albenita Horvata Quintana

Fecha: 16/12/20

Correo electrónico: albi219m@hotmail.com

Firma del participante: _____

Nombre del investigador (o encargado de recoger información): Nely Salomé Ojeda Caro

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Anexo 6. INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO

DIRIGIDO PARA LOS TRABAJADORES (director médico, socios y personal) DE LA CLINICA

¡Buen día tenga usted!, me encuentro realizando una investigación con el fin de conocer la calidad de atención de los usuarios que acuden a los diferentes ambientes de la Clínica Santo Domingo, por ello acudo a usted con el fin de hacer unas preguntas sencillas, las cuales marcará con un aspa (X) en la respuesta que considere más conveniente. Su participación es muy valiosa y se lo agradezco por ello.

Datos generales del trabajador

Género:

Femenino

Masculino

Edad:

18-30

31-40

41- a más

Instrucción:

Primaria

Secundaria

Superior

No estudia

Dimensión Liderazgo Transformacional

Ítems	5	4	3	2	1
1. ¿Cree usted que los directivos transmiten confianza dentro de la clínica?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
2. ¿Cree usted el trabajador tiene respeto a los directivos de la clínica?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
3. ¿Cree usted que la directora se siente orgullosa de los trabajadores de la clínica?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4. ¿Usted se expresa con libertad de decisiones en la clínica de salud?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5. ¿Usted se siente motivado durante el desarrollo de sus actividades en la clínica?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
6. ¿Usted recibe alguna estimulación en reconocimiento de su trabajo?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
7. ¿Usted ha participado en reuniones donde analicen en forma conjunta las falencias del personal?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8. ¿Cree usted que los directivos proporcionan nuevas ideas para mejorar la clínica?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
9. ¿Cree usted que los directivos ayudan a los trabajadores de la clínica a desarrollar sus propios valores?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10. ¿Cree usted que los directivos de la clínica utilizan estrategias para inspirar a los trabajadores?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
11. ¿Cree usted que los directivos ayudan a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
12. ¿Cree usted que los directivos de la clínica se interesan en los trabajadores, en conocer los problemas que los aquejan y ayudarlos?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Gracias

Anexo 7. INSTRUMENTOS DE VALIDACION



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

FORMULARIO 6S DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO MULTIFACTORIAL (MLQ)
ADAPTADO PARA CLINICAS

Autor del Instrumento: Bass, B. y Avolio, B.
Adaptado por el Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro

I. DATOS GENERALES

1. FORMA:

La forma de diseño de la encuesta con dos variables a tratar es adecuada, dado que ésta reúne los requisitos necesarios para el recojo de la información, dado que cumplen con los criterios de suficiencia, pertinencia y validez de contenido.

2. CONTENIDO:

El contenido seleccionado es adecuado y suficiente para el estudio del tema de investigación, reúne los requisitos de actualidad, pertinencia y amplitud, además de un tratamiento serio y oportuno de la información.

3. ESTRUCTURA:

En relación a la estructura seguida en el diseño del material y del instrumento es adecuada y responde a las exigencias de la investigación.

II. APORTES O SUGERENCIAS

Ninguna.

El documento revisado procede:

SI NO

Fecha: 31 de agosto del 2020

NOMBRE: Marcos Walter Acosta Montedoro DNI N° 28202559



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

FORMULARIO 6S DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL MULTIFACTORAL (MLQ)
ADAPTADO PARA CLINICAS

Autor del Instrumento: Bass, B. y Avolio, B.
Adaptado por el Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro

VALIDACION DE INSTRUMENTO

N°	PREGUNTAS	APRECIACION		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta, son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

APORTES O SUGERENCIAS

El instrumento cumple con los requisitos mínimos necesarios para su uso.

CLAO - 07558

Fecha: 31 de agosto del 2020

NOMBRE: Walter Acosta Montedoro

DNI N° 7.870.2558



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Datos y Apellidos del Experto: **Lic. Adm. Walter, VASQUEZ CORDOVA**

1.2 Cargo e institución donde trabaja: Jefe de la Unidad de Logística del Hospital Regional "Dr. Miguel A. Mariscal Llerena" de Ayacucho; miembro del Colegio de Licenciados de Administración de Ayacucho.

1.3 Instrumento evaluado: Formulario 6S del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) Adaptado para Clínicas.

1.4 Autor del instrumento: Bass, B. y Avolio, B. Adaptado por el Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro.

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Claridad	Está formulado con un lenguaje claro					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Responde al avance científico y tecnológico					X
Organización	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas					X
Consistencia	Basados en aspectos teórico-científicos de la tecnología educativa					X
Coherencia	Presenta coherencia entre los índices, indicadores y dimensiones					X
Metodología	La investigación responde al propósito del diagnóstico					X
TOTAL						100

I. OPINION SOBRE LA APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado,

() El instrumento debe mejorarse antes de su aplicación

Fecha: 31 de agosto del 2020

NOMBRE: Lic. Adm. Walter, VASQUEZ CORDOVA

DNI N° 28202557

Anexo 8. FIGURAS

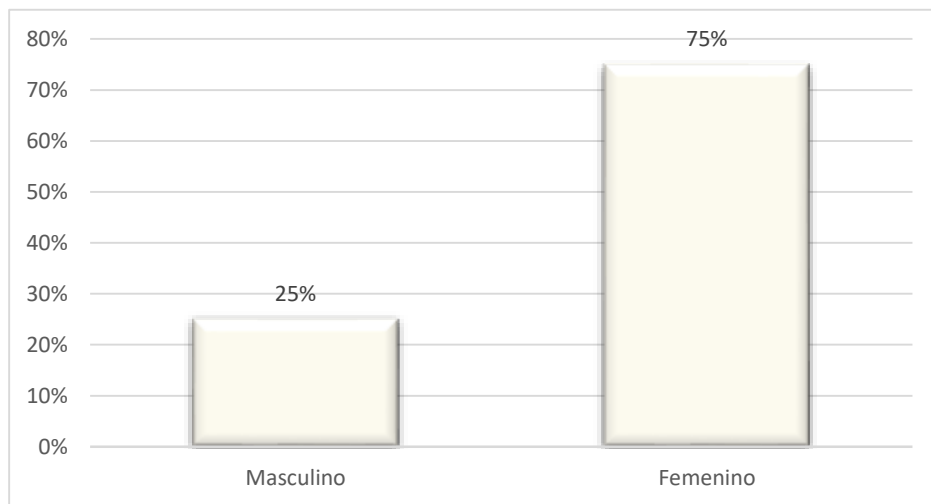


Figura 1. Información de género del personal de la Clínica.
Fuente: Tabla 1

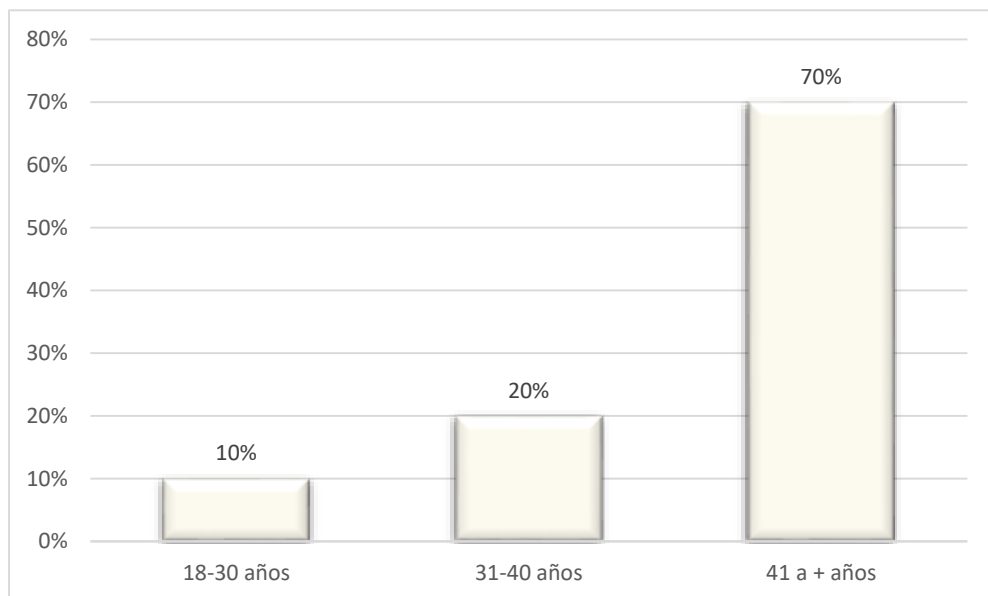


Figura 2. Información de edad del personal de la Clínica.
Fuente: Tabla 2

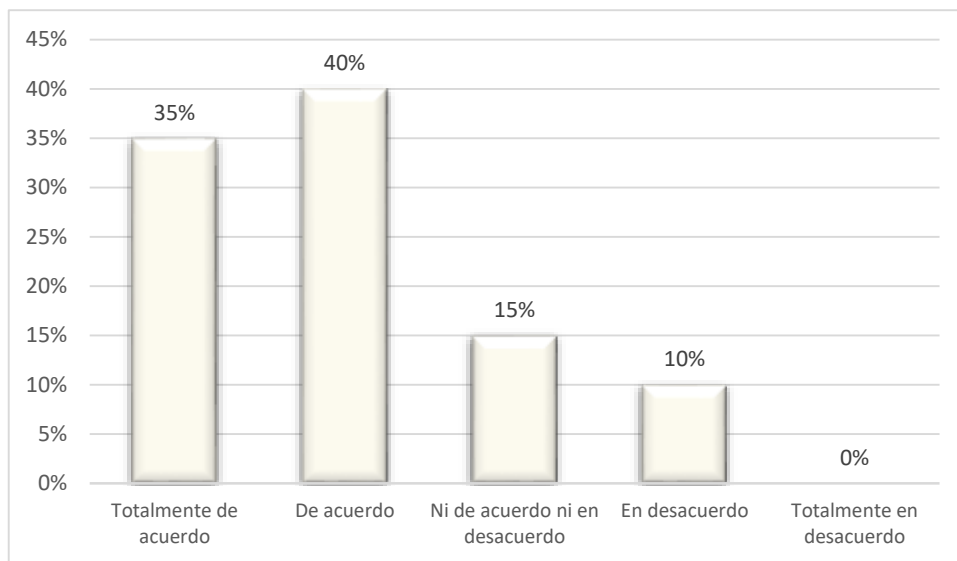


Figura 3. Los directivos transmiten confianza dentro de la clínica Santo Domingo.
Fuente: Tabla 3

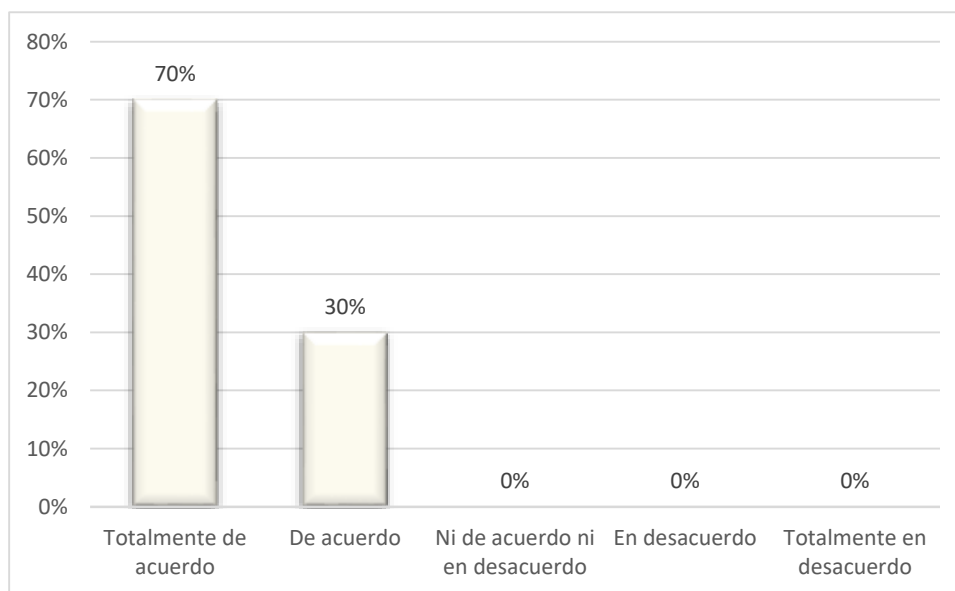


Figura 4. Respeto del trabajador a los directivos de la clínica Santo Domingo.
Fuente: Tabla 4
Elaboración: Propia

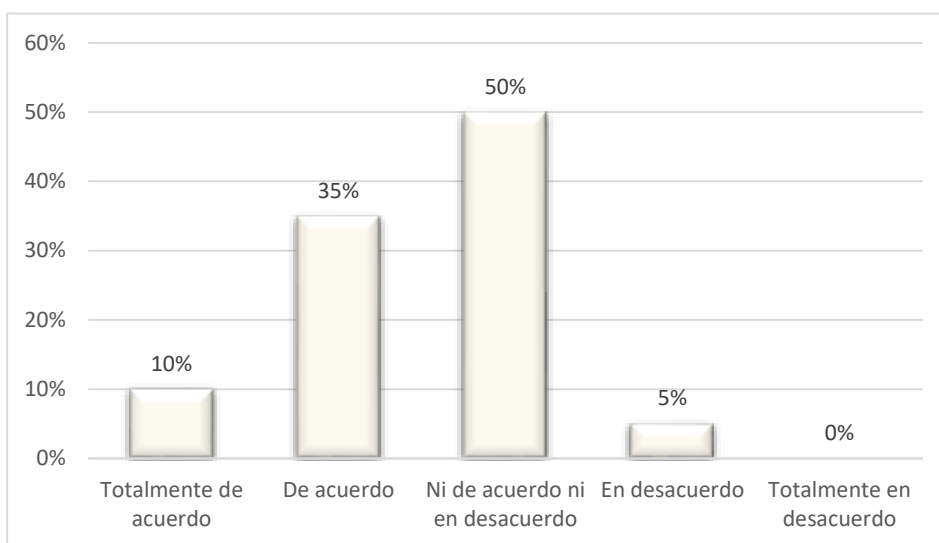


Figura 5. La directora está orgullosa de los trabajadores de la Clínica Santo Domingo.

Fuente: Tabla 5

Elaboración: Propia

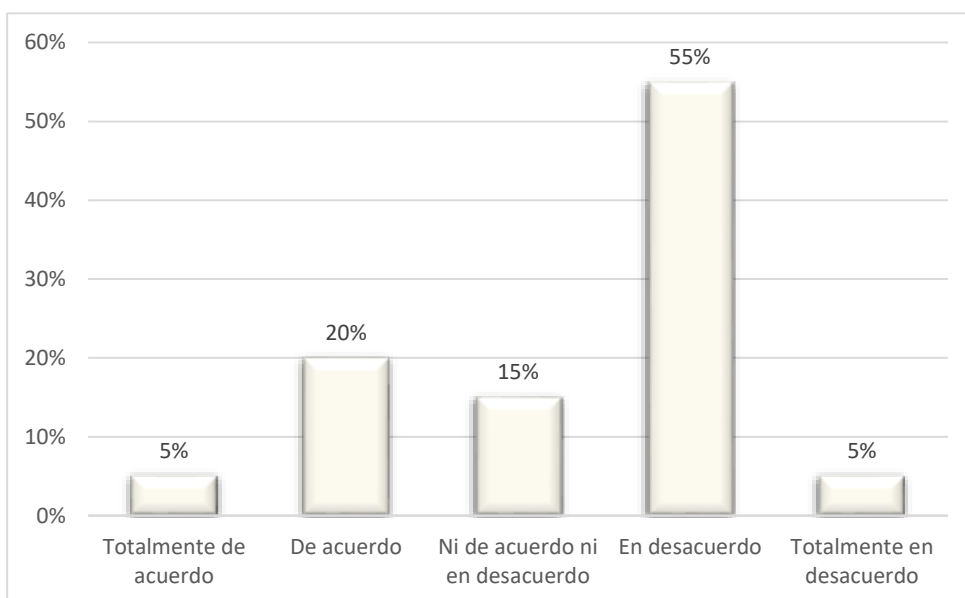


Figura 6. El trabajador se expresa con libertad de decisión en la clínica Santo Domingo.

Fuente: Tabla 6

Elaboración: Propia

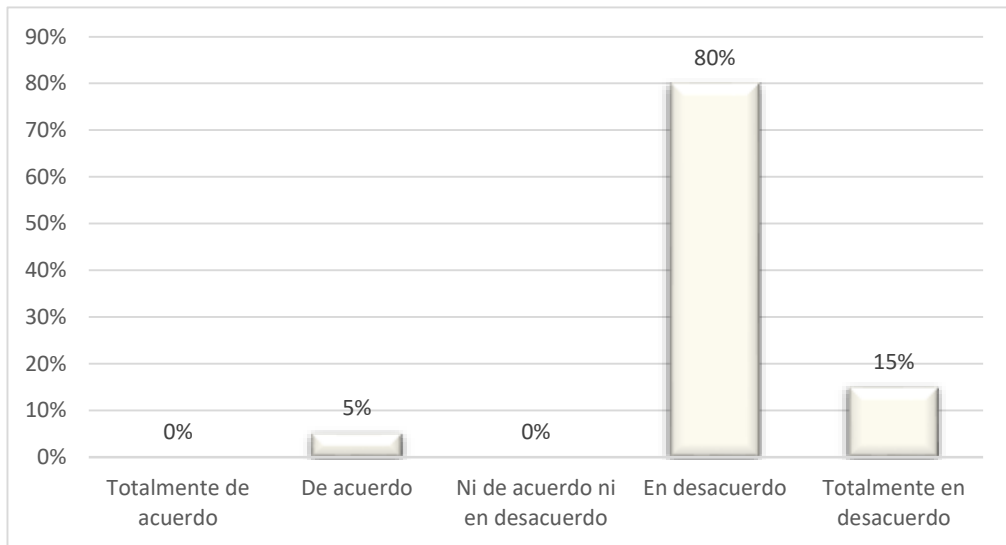


Figura 7. Motivación del personal durante el desarrollo de sus actividades en la clínica Santo Domingo.

Fuente: Tabla 7

Elaboración: Propia

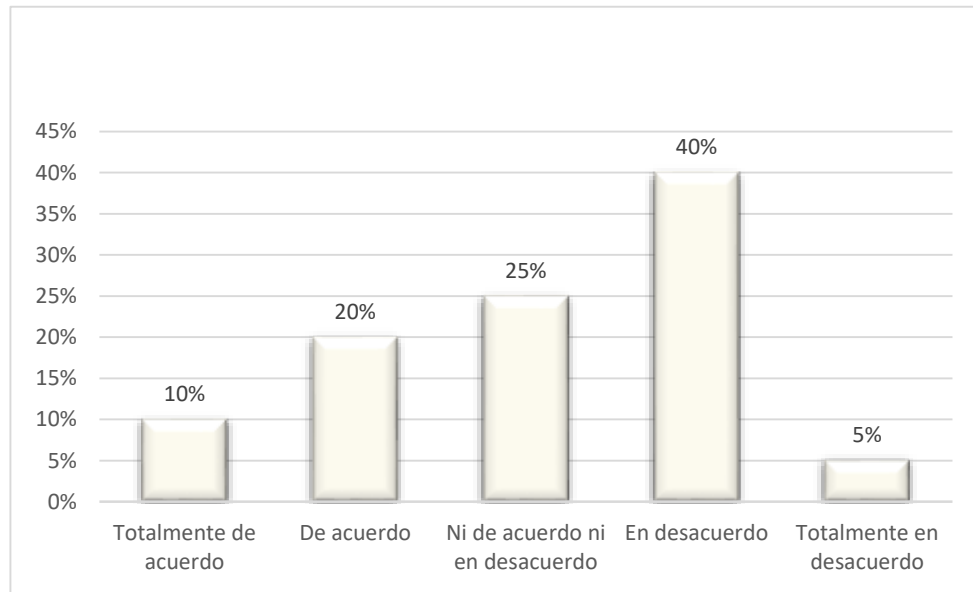


Figura 8. Los directivos otorgan estimulaciones al personal de la Clínica Santo Domingo, en reconocimiento de su trabajo.

Fuente: Tabla 8

Elaboración: Propia

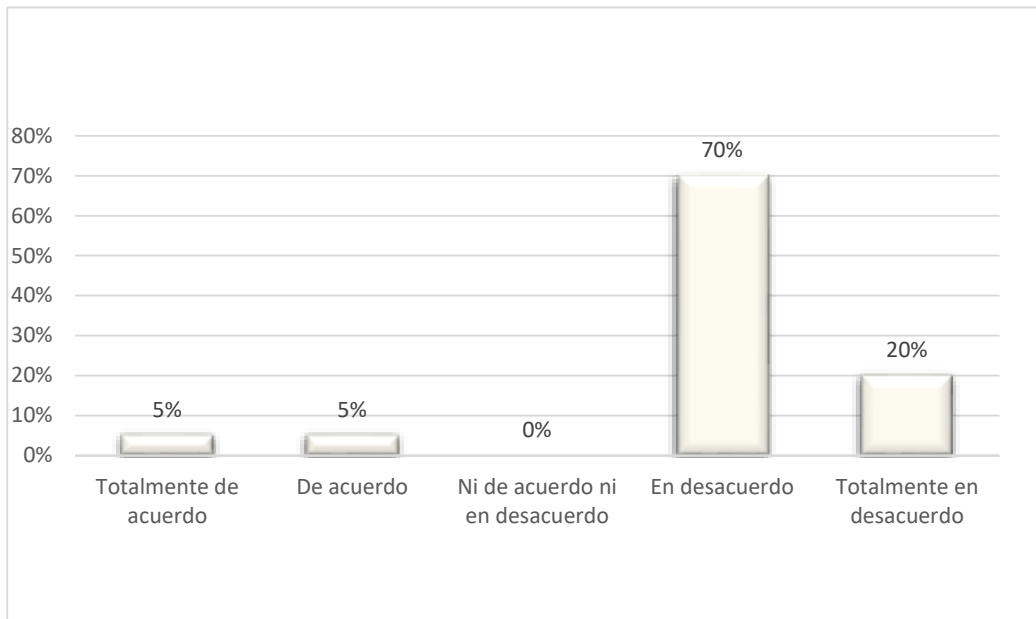


Figura 9. Los directivos realizan reuniones para analizar en forma conjunta las falencias del personal.

Fuente: Tabla 9

Elaboración: Propia

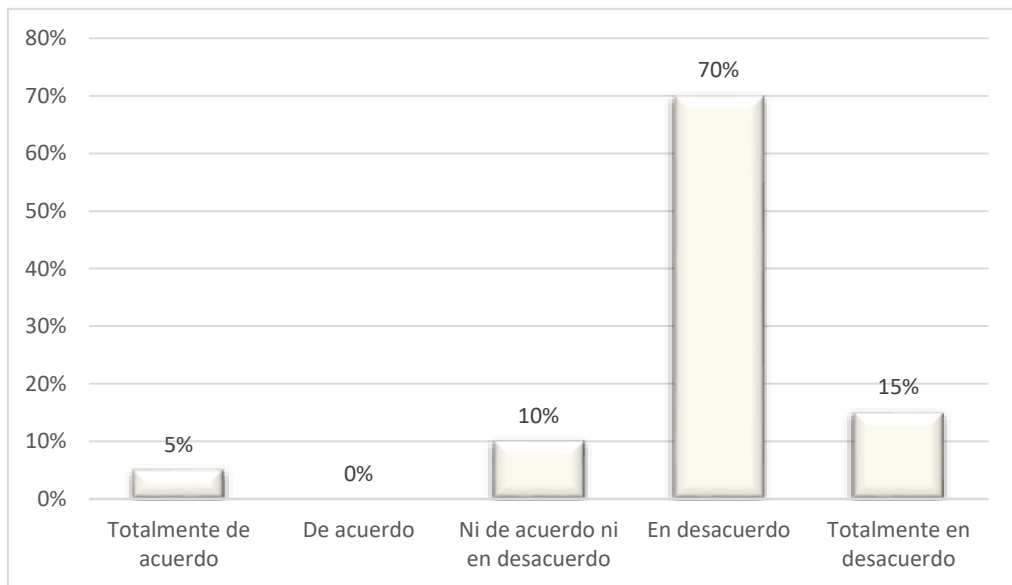


Figura 10. Los directivos proporcionan nuevas ideas para mejorar la Clínica Santo Domingo.

Fuente: Tabla 10

Elaboración: Propia

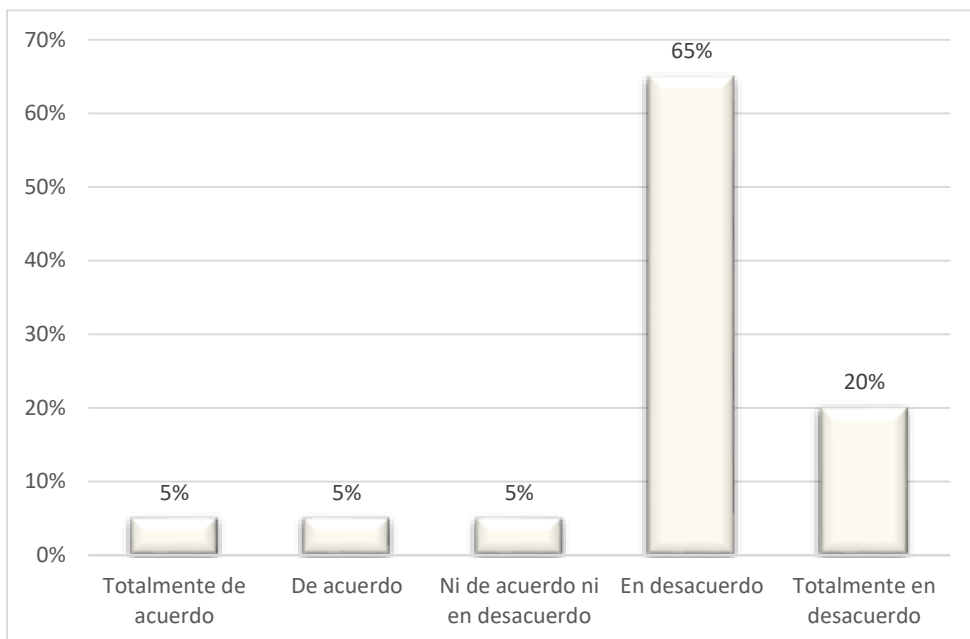


Figura 11. Los directivos ayudan a los trabajadores de la clínica a desarrollar sus propios valores.

Fuente: Tabla 11

Elaboración: Propia

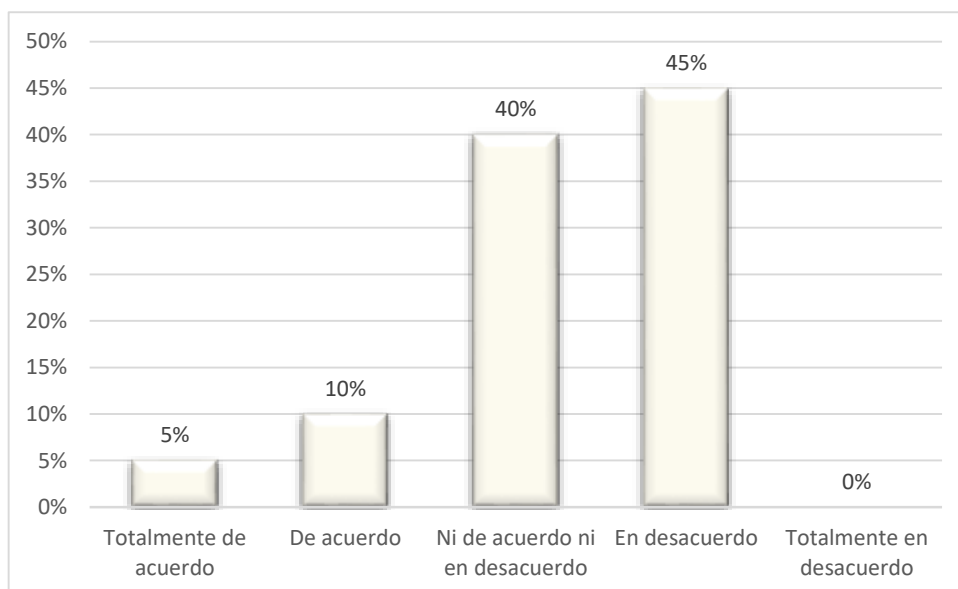


Figura 12. Los directivos de la clínica utilizan estrategias para inspirar a los trabajadores.

Fuente: Tabla 12

Elaboración: Propia

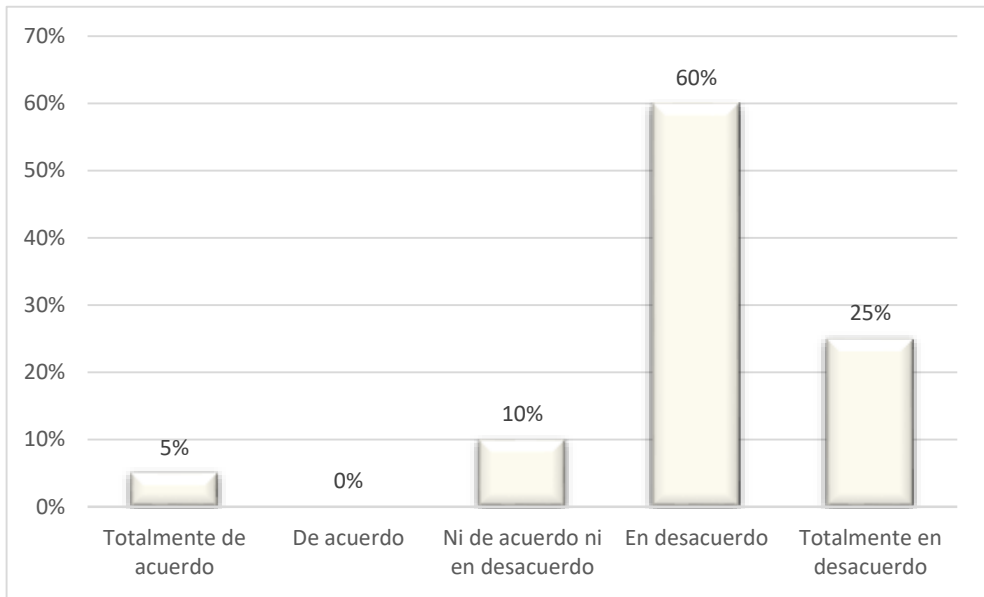


Figura 13. Los directivos de la clínica ayudan a los trabajadores a promover y desarrollar su talento humano.

Fuente: Tabla 13

Elaboración: Propia

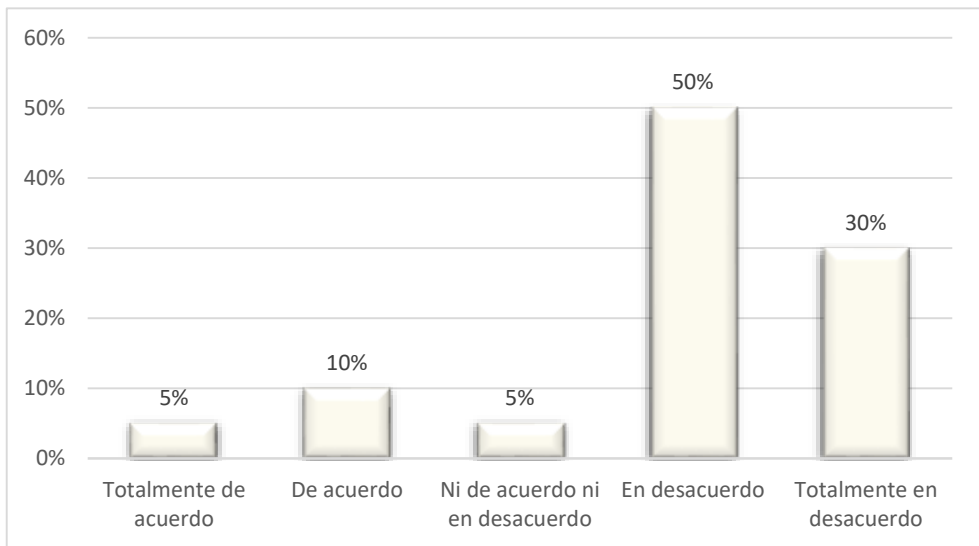


Figura 14. Los directivos de la clínica, se interesan en los trabajadores, en conocer los problemas que los aquejan y ayudarlos.

Fuente: Tabla 14

Elaboración: Propia

Anexo 9. TURNITIN

Taller Inv IV_NOjedaC_Informe_turnitin-2021-0

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	4%	0%	0%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

repositorio.unc.edu.pe	4%
Fuente de Internet	

Excluir citas: Activo | Excluir bibliografía: Activo | Excluir coincidencias: 0%

Buscar Enviar

- Exportar archivo PDF
- Editar PDF
- Crear archivo PDF
- Comentar
- Combinar archivos
- Organizar páginas
- Censurar
- Proteger

Crear, editar y firmar firmamentos y acuerdos en PDF

¡¡¡¡¡