



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Escuela de Posgrado

Tesis

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL
SERVICIO DE GÍNECO- OBSTETRICIA Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE, 2019**

Para optar el grado académico de:

MAESTRO DE GESTIÓN EN SALUD

Presentada por:

**BARBAGGELATA HUARACA, ADRIANA JOSEFINA
ESCOBAR PALACIOS, NABIA GABY.**

LIMA - PERÚ

2019



**Universidad
Norbert Wiener**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD
DEL SERVICIO DE GÍNECO- OBSTETRICIA Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE, 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SISTEMA DE SALUD

Asesora: Rosario Cárdenas Zarate

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a ti Divino Dios, pues nos dirigiste por el mejor camino de nuestras vidas, y nos distes la salud y la sabiduría para alcanzar todas nuestras metas.

A nuestros padres quienes siempre creyeron en nosotras y nos dieron todo el apoyo que necesitamos.

Gracias a todos y a ti divino Dios gracias por hacer que ellos formen parte de nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por protegernos, guiarnos, iluminarnos y darnos la fortaleza para alcanzar nuestras metas.

A nuestras familias por estar siempre a nuestros lados brindándonos su apoyo incondicional, motivación y por haber confiado siempre en nosotras.

Al personal del servicio del Gineco- Obstetricia, por su apoyo incondicional.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Identificación y formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación de la investigación.....	20
1.5 Limitaciones de la investigación.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 Antecedentes del problema.....	24
2.2 Bases legales.....	29
2.2.1 Normas nacionales.....	29
2.2.2 Normas internacionales.....	30
2.3 Bases teóricas.....	31
2.4 Formulación de Hipótesis.....	43
2.4.1 Hipótesis general.....	43
2.4.2 Hipótesis específicas.....	43
2.5 Operacionalización de variables e indicadores.....	45
2.6 Definición de términos.....	46
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	48
3.1 Tipo y nivel de la investigación.....	48
3.2 Diseño de la investigación.....	48
3.3 Población y muestra.....	48
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.4.1 Descripción de instrumentos.....	49
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	52

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	54
4.1 Procesamiento de datos: Resultados.....	54
4.2 Prueba de hipótesis.....	62
4.3 Discusión de resultados	68
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
Conclusiones	74
Recomendaciones	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de consistencia	84
Anexo 2: Instrumento 1	85
Anexo 3: Consentimiento informado.....	88
Anexo 4: Estadísticas Complementarias	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Datos generales	46
Tabla 2 Nivel de liderazgo transformacional	46
Tabla 3 Dimensiones del cuestionario de liderazgo transformacional	47
Tabla 4 Clima organizacional	48
Tabla 5 Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional	49
Tabla 6 Correlación entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional	50
Tabla 7 Correlación entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional y el clima organizacional	51
Tabla 8 Correlación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional y el clima organizacional.....	52
Tabla 9 Correlación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional.....	53
Tabla 10 Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional	54
Tabla 11 Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional	56
Tabla 12 Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional y el clima organizacional	57

Tabla 13 Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional y el clima organizacional	58
Tabla 14 Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional.....	60
Tabla 15 Dimensiones del clima organizacional	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1 Nivel de liderazgo transformacional	47
Grafico 2 Nivel según dimensión del cuestionario de liderazgo Transformacional.....	48
Grafico 3 Clima organizacional	48
Grafico 4 Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional	49
Grafico 5 Correlación entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional	50
Grafico 6 Correlación entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional y el clima organizacional.....	51
Grafico 7 Correlación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional y el clima organizacional.....	52
Grafico 8 Correlación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional.....	53
Grafico 9 Cadena de causa y efecto del clima organizacional	85

RESUMEN

El objetivo del estudio es determinar la correlación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019. Este tema es de gran importancia en la dirección y conducción de las organizaciones públicas y privadas en el cual se puede correlacionar el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Se desarrolló una investigación de tipo correlacional, transversal y observacional. La muestra estuvo conformada por 152 profesionales de salud del servicio de Gineco- Obstetricia. Entre los resultados se observó que el promedio de edad del personal de salud fue 53.4 ± 8.9 años, donde el 71.7% tenía entre 41 y 60 años, el 63.8% fueron mujeres y el 75.7% tenía entre 10 y 15 años laborando. El liderazgo transformacional se correlacionó significativamente con el clima organizacional ($p < 0.001$, $Rho = 0.631$), los resultados encontrados serán de utilidad para los diferentes servicios del Hospital de estudio, con la finalidad de homogenizar el nivel de liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Palabras clave: Liderazgo, cultura organizacional, Calidad de Vida, eficiencia organizacional. (DeCS)

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the correlation between the transformational leadership of the health professionals of the Gineco-Obstetrics Service and the organizational climate of the National Hospital Hipólito Unanue, 2019. Correlational, cross-sectional and observational-type research was developed. The sample consisted of 152 health professionals from the Gineco-Obstetrics service. Among the results was that the average age of health personnel was 53.4 to 8.9 years, where 71.7% were between 41 and 60 years old, 63.8% were women and 75.7% were between 10 and 15 years working. Transformational leadership was significantly correlated with the organizational climate ($p < 0.001$, $Rho = 0.631$), the results found will be useful for the different services of the Study Hospital, in order to homogenize the level of transformational leadership and organizational climate.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, quality of life, efficiency, organizational. (MeSH)

INTRODUCCIÓN

La demanda de profesionales que se encuentren conectados con sus labores y competencias y a la vez estos se asocien con la humanización en general es importante y a la vez deficiente; en las instituciones sanitarias, si bien se ha visto una gran mejora a nivel de infraestructura, equipamiento, entre otros, ello no es suficiente puesto que para el logro del éxito organizacional dependen de muchos factores el cual ha servido como base para investigar en el campo de gerencia y generar una propuesta que conlleve a las organizaciones de una adecuada selección de recursos humanos que contribuyan aplicando el liderazgo transformacional para un buen clima organizacional ,en la actualidad ha quedado demostrado que el personal sanitario se encuentra insatisfecho en su ambiente laboral, debido a la falta de apoyo, de socialización, falla de los equipos multidisciplinares entre otros (1,2,3).

En la actualidad la demanda en el sector salud sobre todo en el área asistencial ha incrementado, requiriendo mayor personal en las diversas áreas, con la finalidad de brindar una atención de calidad y eficaz, pero esto no se da en la práctica, puesto las deficiencias encontradas en las instituciones sanitarias generan incomodidad e inconformidad en los pacientes y sus familiares, además por supuesto de la insatisfacción del propio personal; la saturación en los servicios sanitarios tienen una reacción negativa en trabajadores tanto del área asistencial como de los directivos, alterando el clima organizacional y repercutiendo de manera directa en los usuarios (4), por estos motivos la finalidad del presente estudio fue determinar la correlación del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del

Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019.

Este estudio está dividido en 5 capítulos, los cuales son:

Capítulo I: Planteamiento del problema: estando conformado por la descripción de la realidad problemática, la identificación y formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación y las limitaciones.

Capitulo II: Marco teórico: estando conformado por los antecedentes del problema, las bases legales, las bases teóricas, la formulación de hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición de términos.

Capitulo III: Metodología: estando conformado por el tipo y nivel de la investigación, el diseño de esta, la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capitulo IV: Presentación y análisis de los resultados: estando conformado por el procesamiento de datos, la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados.

Capítulo V: Conclusión y recomendaciones: estando conformado por las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los sistemas de salud, a nivel local, regional y nacional, enfrentan problemas en la gestión de personal médico y paramédico donde mayormente se evidencia problemas en los procesos de contratación y selección e líderes que aseguren la efectividad de las instituciones.

La creación de un entorno saludable versus una demanda creciente de los servicios de salud es de gran importancia para el éxito de una organización. Por otra parte, el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), pone en evidencia que las deficiencias en los procesos de selección de líderes calificados y otros problemas de calidad que afrontan en la gestión estos sistemas, en términos de infraestructura, falta de personal calificado y otros problemas de calidad prevalecen en los países en desarrollo, los que afectan la seguridad del paciente. (6,7)

Sin embargo, se ha observado, en los establecimientos de salud, que pese a mejorar la infraestructura, la comodidad de los ambientes, equipos técnicos, innovar en medios y materiales no es suficiente, esto se debe a que la deficiencia de líderes dentro de las organizaciones de salud (2) Según las directrices de la OMS, para que los sistemas de salud tengan éxito, se necesita un nuevo tipo de liderazgo, sobre todo aquel que motiva a otros grupos de personas, sacando lo mejor de cada miembro y consiguiendo que el profesional se identifique con la organización, para así contar con un buen clima organizacional. (1,8)

El líder que tenga o practique el liderazgo transformacional, es aquel que reúne todas las condiciones mencionadas anteriormente, pues requiere brindar a sus pares un claro sentido de visión y propósito, además de promover la misión de la organización e incentivarlos a actuar en beneficio del equipo, cuyas consecuencias derivan en un mejor desempeño y la posibilidad de lograr un clima organizacional adecuado. (9,10)

En entornos clínicos, el liderazgo transformacional y el clima organizacional puede influir en las percepciones y acciones de los empleados, además de afectar las intenciones de permanencia en un empleo. Las disposiciones del Ministerio de Salud en relación al clima organizacional refieren que este se encuentra “dado por percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales y las regulaciones formales e informales que afectan sus funciones”. (11) Según un informe brindado por el Ministerio de Salud peruano, un clima organizacional saludable, trae consigo consecuencias positivas, tales como: “un sentimiento de logro, afiliación, productividad, baja rotación, satisfacción y adaptación”; caso contrario ocurre, en un clima organizacional no saludable, donde impera la inadaptación, alta rotación, el ausentismo y la baja productividad”. (11)

Investigaciones realizadas en diferentes ámbitos nacional e internacional han reflejado que actualmente, el profesional de salud se encuentra insatisfecho en su área de trabajo, coincidiendo constantemente en los mismos errores, como la falta de apoyo del personal que ocupa puestos

relevantes en la institución, la falta de socialización para transmitir información entre los jefes y subalternos, también se manifiesta falta de trabajo entre los equipos multidisciplinarios, era evidente la falta de liderazgo dentro de las instituciones los cuales se reflejaban en la calidad de servicios que brindaban a la población. (3) Según la Encuesta Nacional de Satisfacción del Usuario en Salud, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI el 30,7% de los profesionales médicos tenía intención de migrar a otro establecimiento de salud, siendo uno de los motivos el entorno laboral (12,7%). Se encontró un nivel de insatisfacción del 20,7%. (12)

Así también, en Perú, el tiempo que dedican los gerentes de las empresas en las diversas áreas de trabajo, no es suficiente para lograr eficiencia entre sus colaboradores, pues es de tan solo el 15%, pero según menciona José María Pareja, consultor de HayGroup, un gerente debe dedicar al menos entre el 30% y 35%. (13) Además, el incremento en la demanda en los servicios de salud, requiere mayor personal en los establecimientos de salud, para poder brindar una atención eficaz y de calidad, sin embargo, el deficiente recurso humano genera tiempos de espera prolongados para la atención. (4) Estas situaciones en los servicios de salud generan una relación negativa entre los mismos trabajadores y sobre todo con la parte directiva, alterando el clima organizacional y repercutiendo en el servicio médico que recibe el usuario. (4) Como se evidencia el clima organizacional parece influir en la organización, el ambiente físico y la satisfacción de los proveedores. Debido a ello, para que una organización de salud refleje

calidad, se necesita un entorno saludable y satisfactorio que genere la productividad y eficiencia, (14,15) que es también el objetivo del liderazgo transformacional, quien motiva a vivir en un clima saludable, con comunicación fluida y efectiva, donde se sabe escuchar y las respuestas son asertivas, buscando siempre el bienestar de los que integran la organización.

(14)

A nivel del Hospital Nacional Hipólito Unanue, principalmente en los servicios de ginecoobstetricia, se ha observado la presencia de comportamientos que van en contra de las directrices de una adecuada atención en salud, tales como: respuestas inadecuadas, deficiente trabajo en equipo, conflictos entre el personal de salud, diferencias con los jefes, entre otros. Sumado a la elevada demanda de atención en este servicio, el potencial riesgo de infecciones intrahospitalarias y de accidentes laborales, además de la falta de recursos materiales que dificultan la atención por parte del personal de salud, que crean un clima organizacional desfavorable. Tal y como se evidenció en la investigación de Alejos, (16) quien encontró que el 65,7%, de una muestra de 70 personas que laboraban en el nosocomio mencionado, el nivel de clima organizacional es regular mientras que para el 7,1% el clima organizacional es malo. Además, de poder hallar liderazgo transformacional bajo en el 20% de los trabajadores, similar a lo encontrada en el estudio realizado por de Rojas (17). Por otro lado, poco se sabe sobre la asociación entre ambas variables en un contexto hospitalario, teóricamente deberían tener algún tipo de asociación, sin embargo, en el hospital mencionado, no se han ejecutado investigaciones donde se busque

esta relación. Debido a lo mencionado se pretende la ejecución de la presente investigación.

1.2 Identificación y formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la correlación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la correlación entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019?
- ¿Cuál es la correlación entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019?
- ¿Cuál es la correlación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019?
- ¿Cuál es la correlación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales

de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la correlación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Evaluar la correlación entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- Identificar la correlación entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- Establecer la correlación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- Determinar la correlación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

1.4 Justificación de la investigación

El liderazgo transformacional ha sido una tendencia muy comentada en los últimos tiempos dentro del ámbito empresarial y del Estado, donde este último, propone realizar cambios profundos en la estructura de la empresa y las personas que lo conforman, sin imponer el criterio del líder, sino de convencer a la organización de realizar cambios que incluya en la opinión de todos. (18) En las diferentes organizaciones se identificaron que cuando se utiliza el liderazgo transformacional, se observa un alto nivel de calidad en los servicios brindados, teniendo como resultado la satisfacción de los usuarios y de los miembros de la organización.

Hace mucho tiempo se viene viviendo un ámbito de retos, en la que los gestores deben de innovar, cambiar constantemente sus hábitos gerenciales y de liderazgo, siendo muy difícil, porque se requiere de empeño, firmeza, tenacidad y ayuda de la misma organización para trabajar en equipo. En los últimos años el liderazgo se ha ido modificando, por ser una condición normal en el ser humano, es por eso que, así como la humanidad evoluciona, el liderazgo también se ha transformado. (19) En diferentes organizaciones de salud la evolución del liderazgo ha ido avanzando lentamente, debido a la inadecuada selección de líderes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Las instituciones de salud requieren de una gestión de liderazgo encargado y responsable de dirigir adecuadamente a sus recursos humanos para lograr los objetivos y metas de la organización. En las instituciones prestadoras de

salud, la satisfacción que presentan los trabajadores es considerada importante para conocer la calidad de atención, es por eso que el liderazgo transformacional se consideró como una variable relacionada directamente a la satisfacción laboral, sin embargo la evidencia empírica que se registra es limitada, motivo por el cual, el estudio se justifica desde el punto de vista teórico, ya que podría servir de modelo para la elaboración de más estudios donde analicen una posible asociación entre el liderazgo transformacional, el clima organizacional y sus dimensiones. Además de enriquecer y proporcionar información actualizada a las autoridades y personal del Hospital Nacional Hipólito Unanue con la finalidad de preservar el capital humano de esta institución para que se realice un plan, que mejore las condiciones laborales acorde a las necesidades que expresan los trabajadores. (20)

Desde un punto de vista teórico y práctico la investigación se justifica, ya que, se espera que los datos encontrados contribuyan al logro de una gestión exitosa en los servicios de salud y la satisfacción del personal de salud, estudiando la importancia del efecto transformador del liderazgo, que conlleva a plantear la necesidad de consolidar programas de formación en habilidades y competencias de liderazgo que favorezcan a mejorar las atenciones sanitarias y el rendimiento de los equipos de salud. (21)

Asimismo, que el personal de salud desarrolle sus competencias de liderazgo transformacional, a través de la búsqueda de soluciones

novedosas o innovadoras, para que el propósito del trabajo se base en los objetivos de una comunidad organizacional.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio se justifica, ya que, se emplearán dos cuestionarios validados, que permitirán medir correctamente el nivel de liderazgo transformacional y el clima organizacional, que, además, podrían servir de ejemplo para otras investigaciones con distintas realidades a nivel nacional.

Desde un punto de vista social, se justifica ya que se busca que el desempeño del profesional de salud desarrolle sus competencias de liderazgo transformacional, a través de la búsqueda de soluciones innovadoras, que mejoren el clima organizacional y su desempeño laboral, que les ayude a brindar una atención de calidad.

1.5 Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones que se encontraron para la realización de este estudio fueron:

- Aceptación de los profesionales de salud para su participación en el presente estudio.
- Veracidad de la información que brinden los profesionales de salud que acepten participar en la investigación; para lo cual se tomaron las medidas para mitigar el impacto de la información falsa o incorrecta, lo más importante fue emplear cuestionarios válidos y confiables, además de la exclusión de cuestionarios incompletos o llenados de

forma incorrecta. Es importante resaltar que las investigadoras fueron las responsables de la recolección de datos, con el objetivo de supervisar el correcto llenado de los instrumentos.

- Los resultados a obtener solo son de utilidad para el Hospital Nacional Hipólito Unanue, mas no para otras realidades nacionales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Antecedentes Internacionales

a) Vatankhah y otros (22) realizaron un estudio en Irán titulado *“Role of transformational leadership on employee productivity of teaching hospitals: using structural”* para examinar el efecto del liderazgo transformacional en la productividad de los empleados en hospitales docentes. Para el desarrollo del estudio se aplicó un estudio transversal con 254 participantes, resultando que la productividad obtenida por el liderazgo transformacional fue significativa con 0.83 ($p=0.001$). En conclusión, se identificó que en cuanto mayor liderazgo y toma de decisiones hacia el modo de transformación, habrá resultados positivos entre el personal y la organización.

b) Anggraini, Fahmy, Murni y Fatmadona (23) desarrollaron un estudio en Indonesia titulado *“The effect of transformational leadership and organizational climate with satisfaction partnership at hospital Rsud Pariaman”* para analizar el efecto del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el comportamiento de la ciudadanía organizacional y la satisfacción laboral como variables mediadoras en las enfermeras que implementan en RSUD Pariaman, se realizó un estudio correlacional de corte transversal, se aplicó sobre 54 enfermeras. Resultó que existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la organización climática con una prueba t – estadística 4.87 y 8.27 respectivamente. En

conclusión, hay una asociación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Semper y otros (24) realizó un estudio en Matanzas – Cuba titulado “*Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. Hospital Ginecobstétrico Provincial. Matanzas 2016*”, para evaluar el clima organizacional en el proceso de obstetricia en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave atendidos en el hospital gineco-obstétrico provincial “Julio Rafael Alfonso Medina”, el estudio desarrollado fue descriptivo de corte transversal. Resultó que la estructura organizacional fue la dimensión más afectada con un promedio de 4.86, con una estimación sobre el clima organizacional de 53.4. Los autores concluyeron que el clima organizacional durante la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave se encuentra en un rango inadecuado en el área de hospitalización.

c) Mendoza, Castaño y García (25) realizaron un estudio en Colombia, titulado “*Caracterización del Liderazgo Transformacional del Sector Salud en Colombia*”, el objetivo fue caracterizar el liderazgo en las instituciones de salud en Colombia, utilizando el modelo teórico de Bass y Avolio. el estudio desarrollado fue cuantitativo, de corte transversal y correlacional, aplicado en 511 trabajadores del servicio de salud, 248 pertenecieron a instituciones públicas y 263 a instituciones privadas, la confiabilidad del instrumento se analizó mediante el Alfa de Cronbach con puntuación > 0.7 . Los resultados obtenidos, según la correlación de Pearson entre liderazgo transformacional y sus variables fueron positivas, altas y significativas. Los trabajadores de

instituciones privadas obtuvieron 7.31 en la prueba t-student en comparación con los de instituciones públicas que obtuvieron 8.09 en la escala de Laissez. Finalmente concluyeron que las diferencias significativas se obtuvieron en las mujeres, casados e instituciones privadas.

d) Bustamante, Grandón, y Lapo (26) realizaron un estudio titulado “*Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile*”, plantó como objetivo caracterizar el clima organizacional al interior de 2 hospitales de alta complejidad. Se desarrolló mediante la aplicación de un cuestionario con 71 variables que se agruparon en 14 dimensiones, sobre 561 funcionarios, la confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach. Resultando que las dimensiones de mayor influencia fueron la identidad, motivación laboral y responsabilidad, a diferencia de las dimensiones de bajo impacto fueron el equipo y distribución de personas y material. En conclusión, las dimensiones de motivación y responsabilidad dependen de las áreas de jefatura que realizan sobre sus trabajadores.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

a) Vega (20) desarrollaron un estudio en Cusco que se tituló “*El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Centro de Salud San Jerónimo, 2017*” para analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud en el Centro de Salud San Jerónimo, el estudio fue descriptivo, no experimental, transversal y correlacional; se estudió a 78 trabajadores asistenciales de salud. Los resultados obtuvieron una relación significativa entre el liderazgo transformacional

y la satisfacción laboral del personal de salud, considerando que la mayoría estaba medianamente satisfecha con su trabajo y consideraban que el liderazgo transformacional es aplicado en la conducción administrativa del establecimiento. En conclusión, es necesario mejorar la percepción del liderazgo transformador del líder de la institución.

b) Calcina (27) realizó un estudio en Lima titulado "*Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. 2012*" para determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas. Material y método. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal. Los resultados se obtuvieron de una muestra de 35 enfermeros, de los cuales el clima organizacional fue regular para el 71.4% y muy bueno para el 28.6%. Concluyendo el autor que el clima organizacional es regular con respecto a la recompensa, apoyo y conflicto; y muy buena en cuanto a riesgo, estructura y dimensión de calor.

c) Seminario (28) realizó un estudio en Lima titulado "*Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima 2016*" para determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el personal de la alta dirección del Seguro Social de Salud. La metodología que se empleó fue descriptiva, correlacional y no experimental. La población empleada fueron 75 trabajadores, que resultaron tener una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura

organizacional con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779. Finalmente, el autor concluyó que hubo una alta asociación entre las variables de liderazgo transformacional y cultura organizacional.

d) Chuquiyaury (29) realizó un estudio en Lima titulado “*Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013*” para Conocer el clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, fue de tipo descriptivo, cualitativo, etnográfico, se desarrolló mediante un proceso de entrevista, evidenciándose en los resultados una percepción favorable con respecto a la cultura organizacional, debido a la motivación e identificación con los objetivos de la institución, mediante una atención de calidad y la solución de los problemas con respeto, apoyo e inteligencia emocional, pese a ello la organización es considerada desfavorable, por parte del personal, excepto en la dimensión de la comunicación que lo consideran medianamente favorable y se observó. Concluyó que el clima organizacional es percibido como medianamente favorable por los trabajadores del Hospital de Baja complejidad Vitarte.

e) Vásquez (2) realizó un estudio titulado “*Liderazgo transformacional y Calidad de Servicio de los colaboradores del Laboratorio Clínico R, sede Lima, 2016*” para determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la calidad de servicio de los colaboradores del Laboratorio Clínico R. El estudio fue descriptivo, no experimental. Se obtuvo en los resultados una correlación fuerte y significativa entre liderazgo transformacional y calidad

de servicio, de igual manera el motivo inspiracional y calidad de servicio, con 0.552 y 0.188 respectivamente. El autor pudo concluir que existe una relación significativa en los colaboradores del laboratorio, entre liderazgo transformacional y calidad de servicio.

2.2 Bases legales

2.2.1 Normas nacionales

El presente trabajo de investigación está amparado por las siguientes normas nacionales:

- Ley General de Salud, Ley N° 26842 la que fue promulgada el 15 de julio de 1997 donde se establece los derechos, deberes y responsabilidades concernientes a la salud individual y de terceros. (30)
- Ley del Ministerio de Salud, Ley N° 27657, la que comprende el ámbito competencia, finalidad y organización del Ministerio de Salud, así como de sus organismos públicos descentralizados y órganos desconcentrados. (31)
- Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA, que aprueba el Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, promulgada el 30 de mayo del año 2006 donde se consigna los principios, políticas, objetivos, estrategias y componentes del sistema de gestión de calidad, así como los principios técnico-normativos para su organización. Con el fin de mejorar sus procesos, resultados, clima organizacional y la satisfacción de los usuarios externos e internos. (32)

- Resolución Ministerial N° 640-2006-MINSA, que aprueba el "Manual para la Mejora Continua de la Calidad" el cual fue promulgado el 14 de Julio del año 2006; cuya finalidad fue estandarizar conceptos y uniformizar herramientas y técnicas para la mejora continua de la calidad en los servicios y establecimientos de salud. (33)
- Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA, que aprueba el "Plan Nacional Concertado de Salud", la que fue promulgada el 20 de julio del 2007. El que constituye un instrumento de gestión y de implementación de las políticas en salud, estableciendo las bases para la acción concertada del Estado, orientada a mejorar la situación en salud mediante la medición del índice de insatisfacción de los usuarios externos e internos, así como el clima organizacional. (34)
- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, que aprueba el "Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional", la que fue promulgada el 14 de junio del 2011, la que tiene por finalidad desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional. (11)

2.2.2 Normas internacionales

A nivel internacional se han promulgado las siguientes normativas referentes al tema en cuestión:

- Los objetivos de desarrollo sostenible: los que fueron enunciados y aceptados por los líderes mundiales el 25 de septiembre del 2015, con la finalidad de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar

la prosperidad para todos, parte esencial de ello es la formación de instituciones sólidas incluyendo las de salud, así como lograr el bienestar en la población. (35)

2.3 Bases teóricas

En los últimos años ha quedado evidenciado como el liderazgo tiene gran influencia sobre los subordinados, siendo esta una condición básica del ser humano, puesto que desde los inicios de la humanidad el liderazgo ya estaba presente, puesto el líder guiaba a los demás para que todo funcione y esté en orden, pero conforme el tiempo ha pasado tanto la sociedad como el ser humano han evolucionado, y por ello el liderazgo también se ha ido transformando. (36)

2.3.1 Teorías de Liderazgo

Las teorías de liderazgo, surgieron a mediados del siglo XX, en los años 80 tuvieron un cambio de enfoque, apareciendo nuevas herramientas que buscaban que las empresas se desempeñen a partir de las habilidades, actitudes y talentos de las personas, (36) por ejemplo Kroeck, Lowe y Brow, manifestaban que el liderazgo incluía disciplinas como historia, psicologías, ciencias políticas y sociología, pero Shamir, et al., probaron que el liderazgo influía en la conducta de las personas en las diversas organizaciones, y Ekvall y Ryhammar, añadieron que también puede afectar los procesos del trabajo grupal, el clima social y los resultados que se esperan en las organizaciones. Por otro lado Korman, Greenhaus y Badin, plantearon que el liderazgo era identificar una persona A para que persuada a B y realice lo que A

desea, pero luego se reconsideró ello, manifestando que A debe de influir en B para un objetivo mutuo en beneficio de ambos, luego Buono y Bowditch manifestaron que el liderazgo era el esfuerzo de influir en el comportamiento de los demás para lograr una misma finalidad tanto organizacional, individual y/o personal. (38) .

2.3.2 Estilos de Liderazgo

El estilo de liderazgo que un líder adopta va a depender de diversas circunstancias, ya que la experiencia de líder será de importancia para que pueda hacer frente a los problemas o acontecimiento que se presenten, por ello autores como Chiavetano, manifiesta que el estilo de liderazgo es la influencia interpersonal ejercida por una situación específica dirigida mediante la comunicación para la realización de objetivos específicos, por otro lado Ayaub manifiesta que los estilos de liderazgo son desarrollados por los comportamiento y actos que realiza el líder el cual por lo general influencia a los demás miembros. Los diferentes tipos de liderazgo que se encuentra en la literatura son los siguientes (39):

- Liderazgo autocrático
- Liderato democrático
- Liderazgo laissez-faire
- Liderazgo transformacional
- Liderazgo transaccional. (39)

Para finalidad del presente estudio se abordará y centrará la información solo en el liderazgo transformacional.

2.3.3 Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es aquel liderazgo que incentiva a los miembros de la organización para cumplimiento de los objetivos y metas, es considerada también una de las teorías de liderazgo de mayor uso en el mundo, la clave de esta teoría es que los líderes transformacionales estimulan a las personas a actuar más allá de sus expectativas (37).

Autores como Bass y Avolio, definen a este liderazgo como el proceso que están dirigido a la estimulación de la conciencia de los trabajadores, con la finalidad de convertirlos en seguidores productivos, que acepten y se comprometan con la misión organización, separando los intereses personales y centrándose en el interés colectivo. Pero según Velásquez, este liderazgo es un proceso de cambio positivo en los seguidores, basándose en transformar a otros a ayudarse de manera mutua, armoniosa cuyo objetivo es principal es la organización. Mientras que Lerma añade que este liderazgo tiene un conjunto de lineamiento que las personas seguirán a quien los logro inspirar, los seguidores con visión se enfocan en lograr de manera significativa metas, siento importante la presencia de entusiasmo y energía. Asimismo Leithwood, Mascal y Strauss, manifiestan que el liderazgo transformacional, se basa en la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea, estimulando la conciencia de los trabajadores, los cuales son dirigidos para aceptar y comprometerse con la

misión de la empresa u organización, por ende el líder motiva al cambio a la personas, impulsándolos a actuar por encima de sus propias exigencias, produciendo cambios grupales y organizacionales. (41)

Por ello se puede decir que, el liderazgo transformacional se refiere al poder de un individuo para influir en otros individuos, animándolos a desarrollar y lograr objetivos comunes, los líderes actúan con la finalidad de maximizar la conciencia de sus asociados, de lo que es correcto e importante, aumentando la madurez motivacional, viendo más allá de sus propios intereses (38).

Durante el desarrollo del liderazgo transformacional, el teórico Kennet Leuthwood, definió 4 conceptos básicos, el cual consiste en los elementos que deben permanecer siempre presente si se quiere mantener un liderazgo que permita cambiar el desarrollo de una institución (37).

- a. Propósitos: surge cuando los miembros de la organización comparten una visión, denominada por el líder transformacional como “expectativas de cambio”, que significa que las personas están dispuestas a generar y asumir una transformación.
- b. Personas: Consiste en operar sobre un grupo humano para que el proceso de cambio tenga éxito, se deben conocer a profundidad, a partir de sus habilidades, comportamiento, aptitud y otros aspectos.
- c. Estrategia: Es la forma en la que se efectúan los cambios, la cual depende de las características de toda la organización, la cantidad de

miembros, los objetivos, expectativas, grado de heterogeneidad, edad, etc.

- d. Cultura: Ocurre cuando los cambios de la organización se incorporan a su filosofía, en muchas ocasiones coincide con la misión y visión.

Durante el desarrollo del liderazgo transformacional, se debe tener en cuenta lo siguiente (39):

- Crear una visión: para desarrollar un liderazgo transformacional, es importante analizar detenidamente la visión, misión y objetivos de la institución, que permita comprender a dónde desea llegar la organización, permitiéndoles contribuir en el logro de los objetivos.
- Mentalidad de crecimiento: El crecimiento es un enfoque positivo, destinado a ayudar en el avance del negocio, así como las personas involucradas en el negocio, cultivando el bienestar profesional y personal del colaborador que ayuda a la prosperidad de la empresa.
- Autenticidad: Constituye el uso de la crítica constructiva, puntos de vista, necesidades, etc. De aquellas personas que han logrado ampliar su visión con respecto a la empresa y cómo se manejará en un futuro
- Creatividad: Fomenta nuevas ideas y pensamientos creativos, para ello es vital tener habilidades de comunicación dentro de la empresa, que permita abrirnos a nuevas ideas o críticas constructivas que es lo que realiza un líder.

2.3.4 Dimensiones del liderazgo transformacional

a) Carisma o influencia idealizada (CL)

El líder transformacional es considerado como un modelo para sus seguidores. Estos quieren emularlo como consecuencia de la confianza y respeto que tienen depositados en él. Es gracias a esto que pueden surgir nuevos líderes transformacionales dentro de la organización, ya que el liderazgo es una capacidad que, en ocasiones es innata, puede desarrollarse y ser entrenada. (14)

b) Motivación inspiracional (IM)

Gracias a su visión clara, los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización. (14)

c) Estimulación intelectual (IS)

El líder transformacional no se limita a desafiar el *status quo* dentro de una organización, sino que fomenta la creatividad entre sus seguidores, alentándolos a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades, en beneficio de la empresa. (14)

d) Consideración individualizada (IC)

El liderazgo transformacional implica a su vez mantener líneas de comunicación abiertas con los seguidores, tanto de forma individual como colectiva. De este modo se asegura de compartir nuevas ideas,

pudiendo surgir así productos o innovaciones que de lo contrario, hubieran quedado sin desarrollar. A su vez, estos mismos canales de comunicación permiten a los líderes un reconocimiento directo de sus seguidores, motivándolos y fomentando la proactividad. (14)

2.3.5 Clima organizacional

Es la percepción de los miembros de la organización en cuanto al entorno laboral, el cual se refleja en la calidad de atención y la satisfacción de los usuarios. En el enfoque administrativo hace mención que para la disminución de ausentismo, incremento de la productividad, realizar cambios y reducir los costos en las organizaciones, permitiendo que el talento humano se vincule con el sistema de organización, por lo tanto el clima organizacional son las manifestaciones que tiene un empleado sobre los dificultades o facilidades que un empleado observa y que puede incrementar o disminuir la enfermedad, es por ello que para medir correctamente el clima organizacional es necesario contar con la percepción del trabajador. (19)

El Ministerio de Salud del Perú, define al clima organizacional como las percepciones que los miembros tienen de una empresa en relación al trabajo, como el ambiente físico, las relaciones interpersonales y las regulaciones formales e informales que puedan afectar el trabajo. (44) Adicionalmente Peña, Díaz y Carrillo, manifiestan que el clima organizacional es de interés general para todas las empresas, debido a

la influencia que tiene en los diversos procesos tanto organizacionales como psicológicos, o en la comunicación, toma de decisiones, solución de problemas, motivación, entre otros repercutiendo de manera positiva en la satisfacción de los miembros. Por otro lado Chiang, Núñez, Martín y Salazar, lo definen como las características que distinguen una organización de otra, las que perduran a lo largo del tiempo que influyen en el comportamiento de los miembros de la organizacional. Mientras que Campbell, Serfaty y Viceira, la definen como el conjunto de atributos específicos de una organización inducido por la manera como la empresa u organización enfrenta a sus miembros y a su entorno en general, tomando la forma de actitudes y expectativas que describen a la organización en relación a las características estáticas. (45)

Finalmente se puede decir que, el clima organizacional se refiere al ambiente de trabajo de la organización, influyendo directamente sobre la conducta y el comportamiento de las personas. De forma profunda evalúa lo que perciben las personas que laboran en la institución sobre su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción de la actividad que desempeña (40).

2.3.6 Dimensiones del clima organizacional

Rousseau (40) en su estudio, menciona que el clima organizacional se define como la descripción de una situación que resulta significativa desde el punto de vista psicológico, las percepciones que se forman

desde el enfoque psicológico implica que puede existir gran variedad de dimensiones.

Inicialmente en 1992, Álvarez y Toro plantearon 12 dimensiones con respecto al clima organizacional, considerándose significativas para su desarrollo, en el 2001 Stringer plantea 5 dimensiones que reflejen los aspectos más significativos del clima organizacional y en el 2010 Rodríguez, Álvarez, Sosa, De Vos, Bonet y Van der Stuyft manifiestan un nuevo análisis (19) (ver tabla 16).

Para realizar el estudio del clima organizacional se considerará las dimensiones de mayor consenso en los estudios y de mayor investigación, que serán los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones (40).

2.3.7 Cultura Organizacional

La cultura organizacional, se definen como el conjunto de creencias, valores, suposiciones y comportamientos, son valores que se encuentran en las instituciones, empresas u organizaciones que permiten el desarrollo de las mismas, aportan en la formación de grupos sociales, normas e identidad que permite la comunicación de los miembros para alcanzar los objetivos de la empresa (41). Según Schein, en 1993, la cultura organizacional genera una influencia en el aprendizaje de la institución, así como la manera en que fluye la comunicación. Hunger, en 2007, menciona que la cultura organizacional refleja los valores que presenta el fundador y la misión

de la empresa. La cultura organizacional presenta dos características: la primera consiste en el grado que los trabajadores aceptan las normas, valores o contenido cultural de la institución, de tal forma que se observe el grado de aceptación; La segunda, consiste en la cultura en común que comparten los trabajadores de las diferentes áreas lo que implica que la cultura se amplíe (41).

2.3.8 Diseño Organizacional

Es un elemento administrativo que permite estructurar ordenadamente y con energía las diferentes unidades orgánicas de una institución. Busca brindar las mejores condiciones para que se pueda realizar las actividades día a día, bajo esta condición es imprescindible revisar las condiciones externas e internas que contribuyen en el sistema organizacional (42). Con respecto a las condiciones externas se puede considerar las amenazas u oportunidades de tipos económicas, políticas, legales, sociales, ambientales, de mercado, etc., mientras que en los niveles internos se puede considerar el nivel jerárquico, comunicación, entre otros.

2.3.9 Potencial Humano

El potencial Humano, se desarrolla dentro de las organizaciones como un modelo teórico – metodológico, se basa principalmente en la relación entre el individuo y la institución, su finalidad es propiciar el desarrollo organizacional como vía de realización del desarrollo de los individuos y de las instituciones. El modelo DPH es una matriz de integración que a

partir de su declaración de objeto-finalidad-método, selecciona y asimila críticamente diferentes teorías y metodologías y se toman decisiones relacionadas sobre cómo diseñar una intervención “a medida” para la solución de un problema concreto (43).

Así mismo Stinger el 2001, se basó en su experiencia, que el clima organizacional presentaba determinantes para lograr su desarrollo (19):

- a. Prácticas de liderazgo: Se establece mediante un adecuado clima organizacional, pero depende de cómo los gerentes desempeñan su cargo frente a los empleados.
- b. Convenios Organizacionales: Consiste en cómo fluya la información dentro de la empresa y la percepción del trabajador frente a la oportunidad de crecimiento dentro de la empresa.
- c. Estrategias: en la manera en cómo los trabajadores se sienten acerca de las oportunidades de logro, las fuentes de satisfacción, los obstáculos al éxito y sus recompensas.

2.3.10 Liderazgo transformacional y trabajo en equipo

Estudios realizados, han demostrado la asociación positiva que existe entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, de tal forma que existan cambios cuantitativos y cualitativos tanto para la salud del paciente como la percepción de los integrantes del equipo de salud, permitiendo reducir los efectos adversos y mejores ambientes. (39)

En un estudio realizado por Bronkhorst, Tummers, Steijn, & Vijverberg (44), adaptaron una caracterización utilizada por Gershon et al. (2004), logrando identificar cuatro dimensiones a través de la revisión de la literatura biomédica, estas fueron:

- Liderazgo y supervisión: Refiriéndose a la percepción de liderazgo de los empleados, que comprende aspectos como, estilo de liderazgo, tipo de supervisión, grado de soporte de gestión, confianza de liderazgo y tipo de jerarquía de liderazgo.
- Comportamientos grupales y relaciones: Describe las características de interacciones interpersonales, comportamientos grupales, confianza de los compañeros de trabajo y apoyo grupal.
- Comunicación y participación: Son los mecanismos utilizados para transferir información, donde la toma de decisiones es influenciada por el grado de participación.

2.3.11 Liderazgo y Clima Organizacional

Serrano (19) menciona que el liderazgo interviene en el bienestar de las organizaciones y puede afectar la salud de las personas que laboran. El estilo de liderazgo ejerce una fuerte influencia sobre el clima organizacional de forma directa, refiriéndose a las percepciones sobre la flexibilidad organizativa, que finalmente tendrá un impacto directo en los resultados. La forma de comportamiento que ejerce el líder maneja el clima organizacional, ya que de este depende generar motivación, que permitirá que el desempeño de los trabajadores tenga una causa y efecto. (Ver gráfico 9)

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

H1: El liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

Ho: El liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco – Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

- H2: La dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- Ho: La dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- H3: La dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- Ho: La dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco

- Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- H4: La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- Ho: La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- H5: La dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.
- Ho: La dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

2.5 Operacionalización de variables e indicadores

Variables		Definición operacional	Dimensiones	Tipo de variable	Escala de medición	Valor	Instrumento /Fuente de información
Independiente	Liderazgo transformacional	Es la influencia que tiene los profesionales del servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Nacional Hipólito Unanue en otros profesionales para lograr los objetivos comunes.	Carisma o influencia idealizada (CL)	Cualitativa	Ordinal	Alto (61 a 75 puntos)	Escala de liderazgo transformacional
			Motivación inspiracional (IM)			Medio (45 a 60 puntos)	
			Estimulación intelectual (IS)			Bajo (15 a 44 puntos)	
			Consideración individualizada (IC)				
Dependiente	Clima organizacional	Percepción que tienen los profesionales del servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital Nacional Hipólito Unanue en relación a su ambiente laboral.	Comunicación	Cualitativa	Ordinal	Alto (221 a 275 puntos)	Cuestionario de clima organizacional MINSa 2009
			Conflicto y cooperación				
			Confort				
			Estructura			Medio (166 a 220 puntos)	
			Identidad				
			Innovación				
			Liderazgo				
			Motivación				
			Recompensa				
			Remuneración				
Toma de decisiones	Bajo (55 a 165 puntos)						

Fuente: Elaboración propia.

2.6 Definición de términos

Liderazgo: Es la capacidad de influir en un grupo para el logro de metas, también se considera como el proceso para influir sobre los demás mediante el trabajo en equipo, con el propósito de lograr los objetivos con entusiasmo. (19)

Clima Organizacional: Es la percepción de los colaboradores de una institución u organización con relación al ambiente donde se desempeña. (19)

Carisma o influencia idealizada: Capacidad del líder transformacional de elegirse como un modelo para sus seguidores. (14)

Motivación inspiracional: Capacidad de los líderes transformacionales de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización. (14)

Estimulación intelectual (IS): Capacidad de un líder transformacional de fomentar de manera intensiva la creatividad entre sus seguidores, alentándolos a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades, en beneficio de la empresa. (14)

Consideración individualizada (IC): Capacidad del líder transformacional de mantener líneas de comunicación abiertas con los seguidores, tanto de forma individual como colectiva. (14)

Cultura Organizacional: Conjunto de creencias, valores, suposiciones y comportamientos, de instituciones, empresas u organizaciones que permiten el desarrollo de las mismas (41).

Diseño Organizacional: Elemento administrativo que permite estructurar ordenadamente y con energía las diferentes unidades orgánicas de una institución (42).

Potencial Humano: Habilidad asociada al individuo y tiene por finalidad propiciar el desarrollo organizacional como vía de realización del desarrollo de los individuos y de las instituciones (43).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de la investigación

La tipología de la presente investigación fue transversal, ya que las variables fueron analizadas en un solo momento (45). Finalmente, fue una investigación correlacional, ya que se buscó demostrar una presunta asociación entre las variables en estudio (46).

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación fue observacional ya que solo se analizaron las variables en estudio en su entorno sin realizar alguna manipulación, por otro lado, fue cuantitativa, ya que se utilizaron métodos estadísticos para cuantificar y obtener los resultados (46).

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Conformado por el personal de salud del servicio de Gineco – Obstetricia del Hospital Nacional Hipólito Unanue, está dividido en tres pabellones: primer pabellón se encuentra emergencia, enfermería y medicina; el segundo pabellón se encuentra cirugía y el tercer pabellón se encuentra el servicio de Gineco - obstetricia y especialidades, el cual asciende a 152.

- Médicos Ginecólogos (44)
- Licenciada Obstetras (40)
- Licenciadas Enfermería (38)
- Técnica de Enfermería (30)

3.3.2 Muestra

De acuerdo a la accesibilidad de la población del personal de salud, la muestra fueron todos los profesionales de salud, dentro de ellos encontraremos a los médicos Gineco - obstetras, obstetras, enfermeras y técnicos enfermería.

3.3.3 Criterios de selección

3.3.3.1 Criterios de inclusión

Profesionales del servicio de gineco-obstetricia.

Profesionales de ambos sexos.

Profesionales que se encuentren laborando en el servicio de 6 meses a más.

Profesionales que acepten participar en la investigación.

3.3.3.2 Criterios de exclusión

Profesionales que no se encuentren en el momento de la encuesta.

Profesionales que no acepten participar en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Descripción de instrumentos

La técnica a utilizar fue la encuesta, debido a que la información se obtuvo de las fuentes primarias, en este caso del personal que se encuentre laborando en el Servicio de Gineco-obstetricia del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Mientras que el instrumento a utilizar fue el cuestionario el cual está dividido de la siguiente manera:

1. Datos generales: donde se especifica el sexo, la edad y el tiempo laboral del profesional.

2. Escala de Liderazgo Transformacional: esta escala se fundamenta en la teoría de liderazgo de rango completo o Full Range Leadership (FRL) de Bass y Avolio, en el 1997, el cual evaluar al liderazgo transformacional como los efectos, cambios, motivaciones e interrelaciones de confianza y respeto que el líder genera en sus seguidores. Esta escala de manera original consta de 17 ítems, pero tras la evaluación se redujo a un total de 15 ítems para aplicarlo al contexto dirigido, los cuales fueron distribuidos en las siguientes dimensiones: a) Carisma o influencia idealizada (CL), el cual consta de 4 ítems (1, 8, 13 y 14), b) Motivación inspiracional (IM), el cual consta de 3 ítems (7, 9 y 11) , c) Estimulación intelectual (IS), el cual consta de 5 ítems (2, 5, 10, 12 y 15), y d) Consideración individualizada (IC), el cual consta de 3 ítems (3, 4 y 6). Cada una de las preguntas tendrá opciones de respuesta tipo Likert con 5 opciones de respuesta: Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), A menudo (4), y Siempre (5), el puntaje global máximo fue de 75 puntos mientras que el mínimo fue 15 puntos, obtenidos de la sumatoria individual de los puntajes obtenidos en cada pregunta, el mismo que fue categorizado teniendo en cuenta los percentiles 50 (P50) y 75 (P75), como se muestra, a continuación:

Categorización del liderazgo transformacional:

Liderazgo Transformacional	Bajo (< P₅₀)	Medio (P₅₀ – P₇₅)	Alto (> P₇₅)
Carisma o influencia idealizada (CL)	4 a 11 puntos	12 a 16 puntos	17 a 20 puntos
Motivación inspiracional (IM)	3 a 8 puntos	9 a 12 puntos	13 a 15 puntos
Estimulación intelectual (IS)	5 a 14 puntos	15 a 20 puntos	21 a 25 puntos
Consideración individualizada (IC)	3 a 8 puntos	9 a 12 puntos	13 a 15 puntos
Global	15 a 44 puntos	45 a 60 puntos	61 a 75 puntos

3. Cuestionario de Clima Organizacional: este instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional, más un equipo de expertos de diversas instituciones; la finalidad de este cuestionario es conocer la percepción del personal de la organización sobre el clima organizacional, el cual esta subdividido en potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización; a partir de ello se desprenden un total de 54 ítems agrupados en 11 dimensiones, las cuales son: a) Comunicación, b) Conflicto y cooperación, c) Confort, d) Estructura, e) Identidad, f) Innovación, g) Liderazgo, h) Motivación, i) Recompensa, j) Remuneración, y i) Toma de decisiones; por otro lado el llenado de este instrumento no tomará más de 25 minutos aproximadamente, donde el profesional tendrá en consideración los últimos 3 meses, las opciones de respuesta son mediante la escala Likert: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5) (47).

La clasificación de las categorías será obtenida a través de los percentiles 50 (P_{50}) y 75 (P_{75}), como se muestra a continuación:

Alto (< P_{50}):	221 a 275 puntos
Medio (P_{50} – P_{75}):	166 a 220 puntos
Bajo (> P_{75}):	55 a 165 puntos

3.4.2 Validación de instrumentos

Escala de liderazgo transformacional, cabe mencionar que esta escala ha sido validada no solo en distintas áreas sino también en diversos contextos como el chileno, donde Vega y Zavala (48), presentaron un alto índice de confiabilidad (alfa de Cronbach

de 0,97) muy alta, demostrando así la utilidad del instrumento para el diagnóstico organizacional en el ámbito del liderazgo.

Cuestionario de clima organizacional, este instrumento ha sido validado a nivel nacional mediante el Ministerio de Salud del Perú, por medio de juicio de expertos y *focus group*, donde se realizó la validación de la claridad de e ítems, y la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor fue cercano a 1, indicando que se trata de un instrumento confiable (47).

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis descriptivo de las variables cualitativas se empleó las frecuencias absolutas (n) y relativas (%), mientras que en las variables cuantitativas se estimaron las medidas de tendencias central (promedio) y de dispersión (desviación estándar).

Para determinar la correlación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional se hizo el cálculo del coeficiente Rho de Spearman dado que dichas variables serán cualitativas ordinales, el nivel de significancia será de 5%. El valor del coeficiente Rho varía entre 0 y 1, mientras más cerca de 0 se encuentre, la correlación entre variables será menor y si se acerca a los extremos la correlación entre ellas será mayor. Además el signo indica la dirección u orientación de la correlación, esto es, positivo para la correlación será directa (las dos variables aumentan o disminuyen) y negativo para la correlación inversa (cuando una variable aumenta la otra disminuye y viceversa) (49).

Rango de Rho	Significado
0,00	Sin correlación
0,00 a 0,25	Escasa o nula
0,25 a 0,50	Débil
0,51 a 0,75	Entre moderada y fuerte

0,76 a 1,00

Entre fuerte y perfecta

Para la presentación de los resultados se construyeron tablas de simples y tablas de contingencia (doble entrada), asimismo se elaboraron gráficos estadísticos como el diagrama de barras y el diagrama circular, para una mejor apreciación de los resultados.

Aspectos éticos: El presente estudio fue llevado a cabo con la aprobación del Comité de Ética e Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener y de la dirección del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Se solicitó el consentimiento informado por el profesional que labora en el Servicio de Gineco-obstetricia del Hospital Nacional Hipólito Unanue para su inclusión en el estudio, para lo cual se les informó sobre los objetivos, alcances y resultados de la investigación.

Respecto a la confidencialidad, todos los documentos y registros con los datos e información de cualquier índole sobre el profesional solo fueron empleados para su análisis y no fueron divulgados, sumado a ello las investigadoras evitaron registrar los nombres y apellidos de los profesionales en el cuestionario, ya que en su lugar se asignó un código de identificación para cada profesional.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos: Resultados

Tabla 1

Datos generales

Datos generales	$\bar{X} \pm DS$ (Mín. - Máx.)	
	53.4 \pm 8.9 (29 - 70)	
Edad (años)	N	%
≤40 años	19	12.5%
41 - 60 años	109	71.7%
>60 años	24	15.8%
Sexo		
Masculino	55	36.2%
Femenino	97	63.8%
Tiempo Laboral (años)		
<10 años	21	13.8%
10 - 15 años	115	75.7%
>15 años	12	7.9%
NR	4	2.6%
Total	152	100%

En la tabla 1 se puede observar que el promedio de edad del personal de salud del servicio de Gineco–Obstetricia fue 53.4 ± 8.9 años, además el 71.7% de ellos tenía entre 41 y 61 años, el 63.8% fueron mujeres y el 75.7% tenía de 10 a 15 años laborando.

Tabla 2

Nivel de Liderazgo transformacional

Liderazgo Transformacional	N	%
Bajo	17	11.2%
Medio	132	86.8%
Alto	3	2.0%
Total	152	100%

La tabla 2 muestra que el 86.8% del personal percibió un nivel medio en liderazgo transformacional, el 11.2% un nivel bajo y el 2% un nivel alto. (Ver gráfico 2)

Gráfico 1

Nivel de liderazgo transformacional

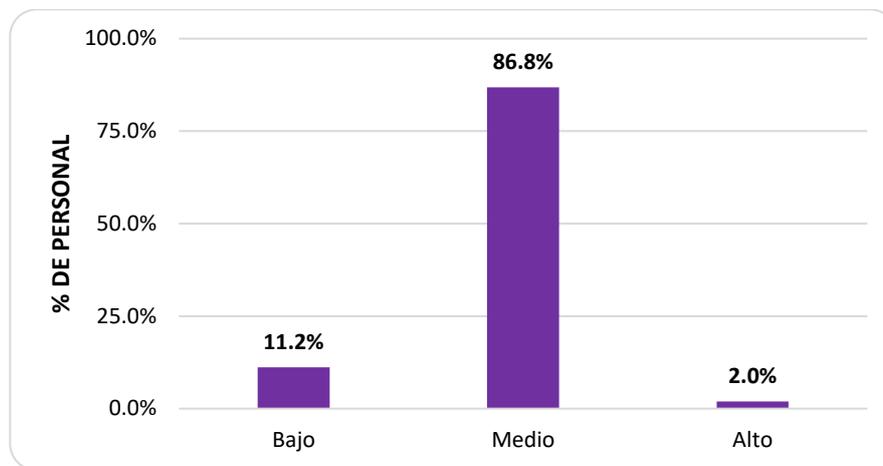


Tabla 3

Dimensiones del cuestionario de liderazgo transformacional

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total
	N	%	N	%	N	%	
Carisma o influencia idealizada	10	6.6%	139	91.4%	3	2.0%	152
Motivación inspiracional	14	9.2%	136	89.5%	2	1.3%	152
Estimulación intelectual	13	8.6%	136	89.5%	3	2.0%	152
Consideración individualizada	9	5.9%	141	92.8%	2	1.3%	152

La tabla 3 muestra que el personal apreció un nivel medio en cada dimensión del cuestionario de liderazgo transformacional, el 91.4% en carisma o influencia idealizada, el 89.5% en motivación inspiracional, el 89.5% en estimulación intelectual y el 92.8% en consideración individualizada. (Ver gráfico 3)

Gráfico 2

Nivel según dimensiones del cuestionario de liderazgo transformacional

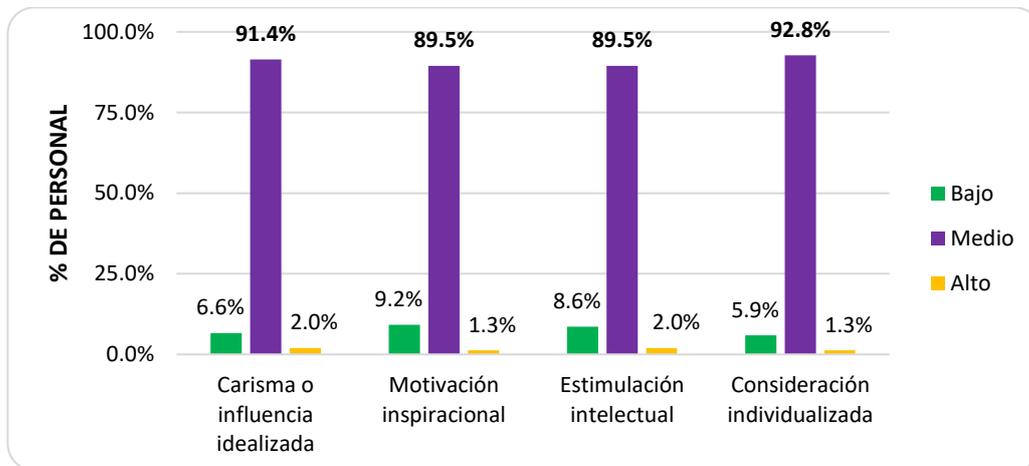


Tabla 4

Clima organizacional

Clima Organizacional	N	%
Bajo	30	19.7%
Medio	122	80.3%
Alto	0	0.0%
Total	152	100%

En la tabla 4 se observa que el 80.3% percibió un nivel medio de clima organizacional, mientras que el 19.7% percibió un nivel bajo. (Ver gráfico 4)

Gráfico 3

Clima organizacional

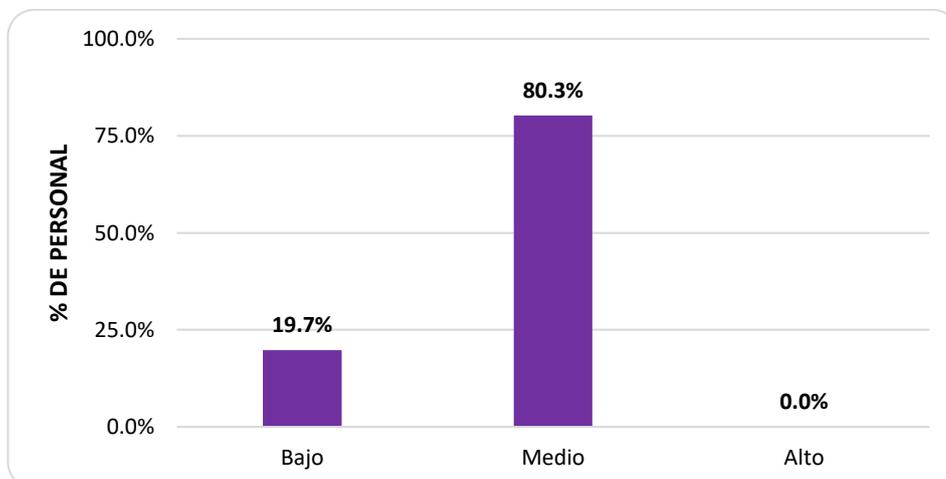


Tabla 5

Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional

Liderazgo Transformacional	Clima Organizacional				Rho	p*
	Bajo		Medio			
	N	%	N	%		
Bajo	16	53.3%	1	0.8%	0.631	<0.001
Medio	14	46.7%	118	96.7%		
Alto	0	0.0%	3	2.5%		
Total	30	100%	122	100%		

* Correlación de Spearman

En la tabla 5 se observa que el liderazgo transformacional se correlacionó con el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia, se evidenció una correlación significativa moderada y directa ($p < 0.001$, $Rho = 0.631$). El 53.3% de los profesionales que percibieron bajo clima organizacional también apreciaron bajo liderazgo transformacional, por otro lado, el 96.7% de los profesionales que percibieron nivel medio de clima organizacional también apreciaron nivel medio de liderazgo transformacional. (Ver gráfico 5)

Gráfico 4

Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional

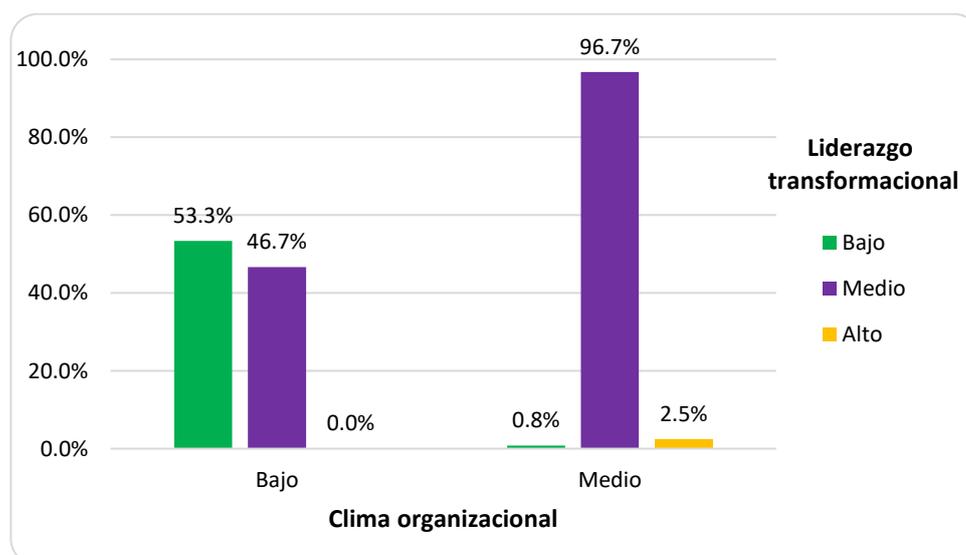


Tabla 6

Correlación entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

Carisma o influencia idealizada	Clima Organizacional				Rho	p*
	Bajo		Medio			
	N	%	N	%		
Bajo	9	30.0%	1	0.8%	0.439	<0.001
Medio	21	70.0%	118	96.7%		
Alto	0	0.0%	3	2.5%		
Total	30	100%	122	100%		

* Correlación de Spearman

En la tabla 6 se observa que la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional se correlacionó con el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia, se evidenció una correlación significativa débil y directa ($p < 0.001$, $Rho = 0.439$). El 30.0% de los profesionales que percibieron bajo clima organizacional, apreciaron un nivel medio de carisma o influencia idealizada, por otro lado el 96.7% de los profesionales que percibieron nivel medio de clima organizacional también apreciaron nivel medio de carisma o influencia idealizada. (Ver gráfico 6)

Gráfico 5

Correlación entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

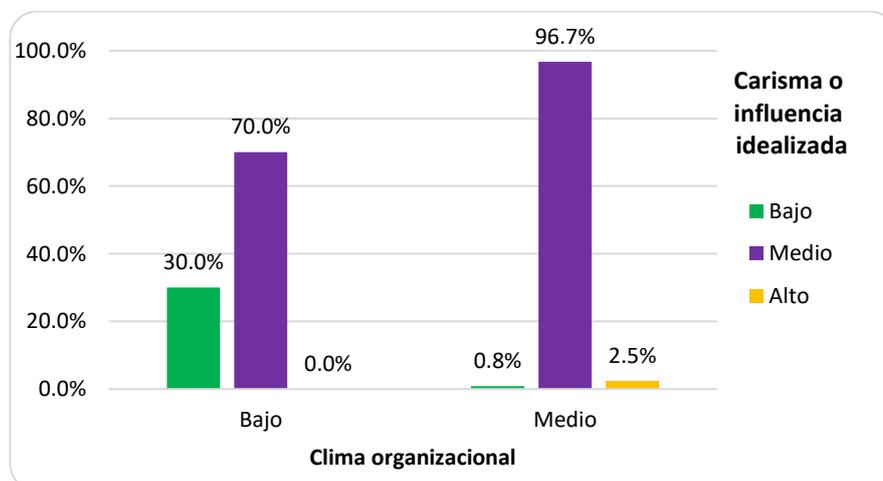


Tabla 7

Correlación entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

Motivación inspiracional	Clima Organizacional				Rho	p*
	Bajo		Medio			
	N	%	N	%		
Bajo	12	40.0%	2	1.6%	0.510	<0.001
Medio	18	60.0%	118	96.7%		
Alto	0	0.0%	2	1.6%		
Total	30	100%	122	100%		

* Correlación de Spearman

En la tabla 7 se observa que la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional se correlacionó con el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia, se evidenció una correlación significativa moderada y directa ($p < 0.001$, $Rho = 0.510$). El 40.0% de los profesionales que percibieron bajo clima organizacional, apreciaron un nivel medio de motivación inspiracional, por otro lado el 96.7% de los profesionales que percibieron nivel medio de clima organizacional también apreciaron nivel medio de motivación inspiracional. (Ver gráfico 7)

Gráfico 6

Correlación entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

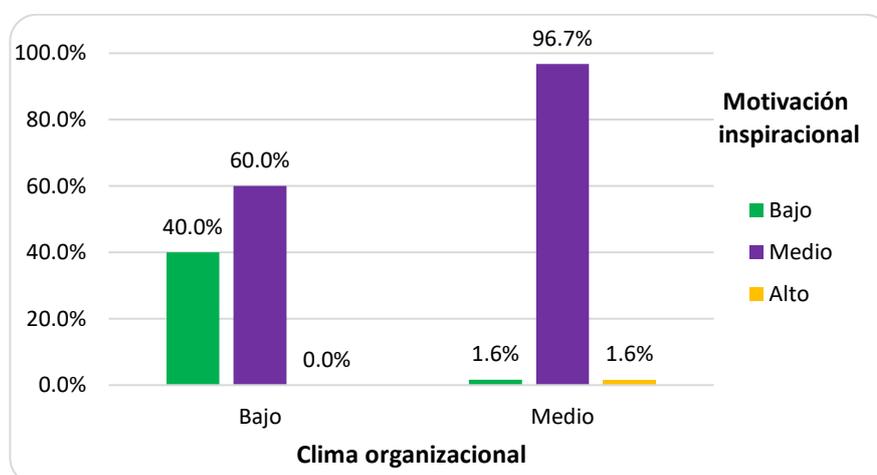


Tabla 8

Correlación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

Estimulación intelectual	Clima Organizacional				Rho	p*
	Bajo		Medio			
	N	%	N	%		
Bajo	12	40.0%	1	0.8%	0.527	<0.001
Medio	18	60.0%	118	96.7%		
Alto	0	0.0%	3	2.5%		
Total	30	100%	122	100%		

* Correlación de Spearman

En la tabla 8 se observa que la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional se correlacionó con el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia, se evidenció una correlación significativa moderada y directa ($p < 0.001$, $Rho = 0.527$). El 40.0% de los profesionales que percibieron bajo clima organizacional, apreciaron un nivel medio de estimulación intelectual, por otro lado el 96.7% de los profesionales que percibieron nivel medio de clima organizacional también apreciaron nivel medio de estimulación intelectual. (Ver gráfico 8)

Gráfico 7

Correlación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

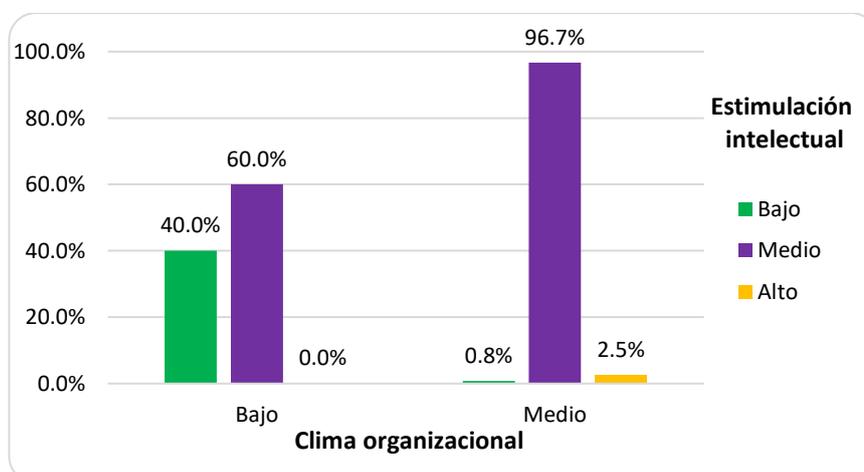


Tabla 9

Correlación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

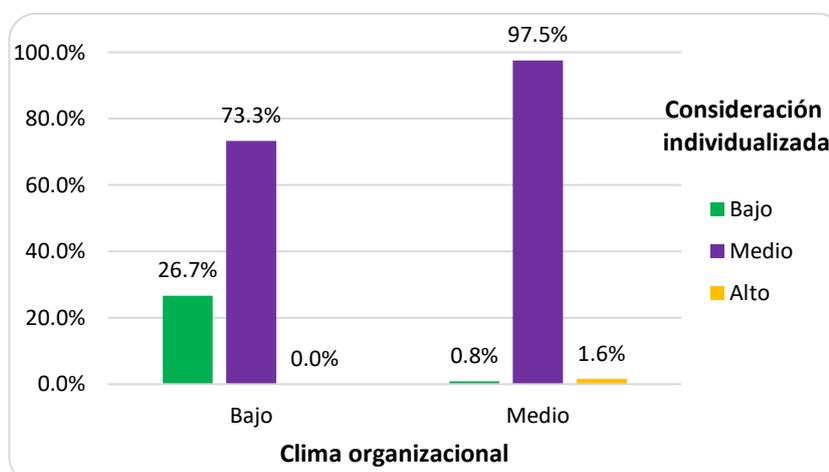
Consideración individualizada	Clima Organizacional				Rho	p*
	Bajo		Medio			
	N	%	N	%		
Bajo	8	26.7%	1	0.8%	0.415	<0.001
Medio	22	73.3%	119	97.5%		
Alto	0	0.0%	2	1.6%		
Total	30	100%	122	100%		

* Correlación de Spearman

En la tabla 9 se observa que la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional se correlacionó con el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia, se evidenció una correlación significativa débil y directa ($p < 0.001$, $Rho = 0.415$). El 26.7% de los profesionales que percibieron bajo clima organizacional, apreciaron un nivel medio de consideración individualizada por otro lado el 97.5% de los profesionales que percibieron nivel medio de clima organizacional también apreciaron nivel medio de consideración individualizada. (Ver gráfico 9)

Gráfico 8

Correlación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional



4.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

1. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula

H₀: El liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

Hipótesis de investigador

H_i: El liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

2. Nivel de significancia

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H₀). La significancia será el valor convencional de 5% ($\alpha=0.05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0.001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 10

Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional

Coeficiente de correlación		Clima Organizacional
Liderazgo Transformacional	Rho	0.631
	p-valor	0.000
	N	152

5. Toma de decisión

En la Tabla 10 se observa que el valor $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_i). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : La dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

H_i : La dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

2. Nivel de significancia

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H_0). La significancia será el valor convencional de 5% ($\alpha=0.05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0.001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 11

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

Coeficiente de correlación		Clima Organizacional
Carisma o influencia idealizada	Rho	0.439
	p-valor	0.000
	N	152

5. Toma de decisión

En la Tabla 11 se observa que el valor $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_i). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019.

Prueba de hipótesis específica 2

1. Planteamiento de hipótesis

H₀: La dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

H_i: La dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

2. Nivel de significancia

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H_0).

La significancia será el valor convencional de 5% ($\alpha=0.05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0.001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 12

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

Coeficiente de correlación		Clima Organizacional
Motivación inspiracional	Rho	0.51
	p-valor	0.000
	N	152

5. Toma de decisión

En la Tabla 12 se observa que el valor $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_1). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019.

Prueba de hipótesis específica 3

1. Planteamiento de hipótesis

H₀: La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

H_i: La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

2. Nivel de significancia

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H₀).

La significancia será el valor convencional de 5% ($\alpha=0.05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0.001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 13

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

	Coeficiente de correlación	Clima Organizacional
Estimulación intelectual	Rho	0.527
	p-valor	0.000
	N	152

5. Toma de decisión

En la Tabla 13 se observa que el valor $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_i). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

Prueba de hipótesis específica 4

1. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis Nula

H₀: La dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia no se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

Hipótesis de investigador

H_i: La dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

2. Nivel de significancia

Máximo grado de error que se acepta de haber rechazado la hipótesis nula (H_0). La significancia será el valor convencional de 5% ($\alpha=0.05$).

3. Estadístico de prueba

La prueba usada para relacionar variables fue la de correlación de Spearman.

4. Lectura del error

Se calculó el error en el programa SPSS, resultando un valor $p < 0.001$ el cual es inferior a la significancia planteada.

Tabla 14

Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional

	Coeficiente de correlación	Clima Organizacional
Consideración individualizada	Rho	0.415
	p-valor	0.000
	N	152

5. Toma de decisión

En la Tabla 14 se observa que el valor $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la del investigador (H_1). Es decir, con un máximo error del 5%, podemos afirmar que la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.

4.3 Discusión de resultados

Los datos generales de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia fueron: la gran mayoría de los profesionales que participaron en el estudio eran del sexo femenino, que tenían entre 41 a 60 años de edad, y se encontraban laborando entre 10 a 15 años. En la mayoría de los estudios relacionados con la presente investigación concordaron que la mayoría de los profesionales sanitarios que participaron en los estudios fueron del sexo femenino, y tenían entre 26 a 40 años de edad (29,27,26,22,23); mientras que en los estudios como de Chuquiyauri (29),

manifestaron que los profesionales mayormente tenían un tiempo de servicio entre 3 meses y 15 años, a diferencia del estudio de Calcina (27), quien halló que los trabajadores laboraban en la institución de estudio entre 1 a 2 años. Bustamante (26), indicó que los funcionarios tenían mayormente más de 21 años de servicio laboral y en el caso del estudio de Vatankhah et al (22), refirieron que los trabajadores laboraban menos de 10 años.

El nivel de liderazgo transformacional en general de los profesionales fue medio en la gran mayoría y según las dimensiones estudiadas del liderazgo transformacional se pudo encontrar que: las 4 dimensiones estudiadas tuvieron nivel medio en su gran mayoría, por no decir en la totalidad de los profesionales, demostrando de esta manera que el liderazgo dentro del servicio de Gineco-Obstetricia aún no alcanza las expectativas esperadas por parte de los profesionales en general, a pesar de que este tipo de liderazgo es el mayormente utilizado, el personal aún no se siente estimulado por el líder para ampliar sus acciones laborales y de esta manera potenciar no solo su capacidad profesional individual sino también la capacidad profesional como equipo. En el caso del estudio de Semirano (28), manifiesta que el nivel de liderazgo transformacional para el personal de la alta dirección de la institución sanitaria en estudio fue alta, mientras que Vatankhah et al., (22) demostraron todo lo contrario, puesto que encontraron que los empleados de una universidad tenían un liderazgo transformacional indeseable y en el caso del estudio de Vásquez (2) evidenció que los colaboradores de un laboratorio tenían niveles regulares de liderazgo transformacional. Si bien existen resultados similares y opuestos con esta investigación, cabe señalar que el liderazgo transformacional hallado en el servicio de estudio no tiene un nivel

malo y cabe la posibilidad de mejora, siempre y cuando exista predisposición e interés del propio personal; ese es un punto a explotar por los jefes y gestores de la institución.

En relación al clima organizacional, se pudo hallar que la mayoría de los profesionales percibían un clima nivel medio de manera general, lo que demuestra que los profesionales del servicio de Gineco-obstetricia no se encontraban totalmente vinculados con el sistema de la institución sanitaria en estudio, pudiendo influenciar en el aspecto conductual y comportamental de los profesionales, pero no en el aspecto profesional, ya que de manera interna se pudo evidenciar que el rendimiento y productividad se mantenían; concordando con lo encontrado en el estudio de Calcina (27), donde el personal de enfermería que intervinieron en su estudio percibían un clima organizacional regular; ello fue similar a los encontrado por Chiquiyauri (29), puesto que los trabajadores de salud que analizó manifestaron que, percibieron un clima organizacional medianamente favorable; y finalmente Semper et al., (24), quienes manifestaron que el clima organizacional en las salas de hospitalización, en el cuerpo de guardia y en cuidados especiales maternos y perinatales eran totalmente inadecuado. Cabe señalar que el clima organizacional solo fue analizado en un solo servicio, lo que puede ser un punto de partida para la realización de futuras investigaciones en otros servicios o, incluso, en toda la institución sanitaria, ello permitirá no solo conocer el verdadero clima organizacional, sino también sería de utilidad para la identificación de punto críticos susceptibles de mejorar, mediante estrategias para optimizar el clima organizacional basándose en el comportamiento personal y profesional de todos los colaboradores de esta entidad nosocomial.

Al hallar la correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, se halló que más de la mitad de los profesionales que tuvieron un liderazgo

transformacional bajo a su vez tenían un clima organizacional bajo, mientras que casi la mayoría de los profesionales que tuvieron un liderazgo transformacional medio tenían un clima organizacional medio, demostrando que el liderazgo transformacional sí se relaciona de manera significativa con el clima organizacional; todo ello demuestra que los profesionales que no sienten la presencia de un líder que los motive a mejorar en sus actividades profesionales e indirectamente personales dentro del servicio de Gineco-Obstetricia, no sienten que el clima organizacional sea el más adecuado, expresando de diversas maneras su disconformidad. Al respecto Anggraini et al., (23) manifestaron que existía influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Se requiere mayor evidencia al respecto, con el objetivo de comparar diversas realidades sanitarias, pudiendo de esta manera encontrar estrategias de mejora interna, en beneficio no solo de la entidad sanitaria, sino también de los usuarios externos, ya que todo lo que ocurre en el ámbito interno se ve reflejado en la calidad de la atención que se brinda a los pacientes y sus familiares.

Al estudiar la correlación de cada una de las dimensiones en el clima organizacional se pudo encontrar lo siguiente: Menos de la mitad de los profesionales que tuvieron un liderazgo transformacional bajo según la dimensión “carisma o influencia idealizada” percibieron un clima organizacional bajo, mientras que los profesionales que tuvieron en esta dimensión un nivel medio percibieron un clima organizacional medio, demostrando que existió relación entre la dimensión carisma o influencia idealizada y el clima organizacional. Menos de la mitad de los profesionales que tuvieron un liderazgo transformacional bajo en la dimensión “motivación inspiracional” percibieron un clima organizacional bajo, mientras que los profesionales que tuvieron en esta

dimensión un nivel medio percibieron un clima organizacional medio, demostrando que existió relación entre la dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional. Menos de la mitad de los profesionales que tuvieron un liderazgo transformacional bajo en la dimensión “estimulación intelectual” percibieron un clima organizacional bajo, mientras que los profesionales que tuvieron en esta dimensión un nivel medio percibieron un clima organizacional medio, demostrando que existió relación entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional. Un pequeño porcentaje de los profesionales que tuvieron un liderazgo transformacional bajo en la dimensión “consideración individualizada” percibieron un clima organizacional bajo, mientras que los profesionales que tuvieron en esta dimensión un nivel medio percibieron un clima organizacional medio, demostrando que existió relación entre la dimensión consideración individualizada y el clima organizacional, todo esto demuestra que las 4 dimensiones del liderazgo transformacional se correlaciona con el clima organizacional ya sea de manera positiva, negativa o regular, la expectativa de toda institución es que, el personal se encuentre motivado al realizar su actividad laboral, generando que la labor que éste realice sea el más adecuado, optimo y de cumplimiento de la normatividad de la institución, lo que se verá influenciado en un ámbito laboral armónico, en la cual cada uno de los trabajadores se sienta cómodo realizando sus actividades, obteniendo resultados positivos en productividad y satisfacción laboral, pero en este estudio la expectativa que se tiene no se cumple, ya que los resultados evidencian un liderazgo transformacional regular a deficiente y por ende un clima organizacional igual, lo que demuestra que se debe de realizar diversos cambios dentro de este servicio para poder obtener los resultados que se esperan, ello genera un nuevo tema de estudio para la identificación de dichos factores que generen que el liderazgo transformacional no sea el más adecuado y que el clima organizacional esté en las

mismas condiciones; al respecto solo el estudio realizado por Vatankhah et al., (22) menciona que en las 4 dimensiones de liderazgo transformacional se encontró que los empleados de la universidad analizada rechazaban este tipo de liderazgo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlacionó con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, evidenciando que los líderes dentro de la organización utilizan adecuadamente el liderazgo transformacional teniendo como resultado un buen clima organizacional.
- La dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlacionó con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue,, en este sentido los miembros de la organización tienen como modelo a seguir a su líder, debido a la confianza y respeto.
- La dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlacionó con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, como resultado de que su líder logra transmitir su motivación y pasión, lo cual conduce a contar con profesionales de salud con mayor proactividad y comprometidos con la organización.
- La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlacionó con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, debido a que su líder incentiva a la creatividad entre los profesionales de salud alentándolos constantemente a explorar nuevas formas de hacer las cosas, creando nuevas oportunidades en beneficio de la organización.

- La dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia se correlacionó con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue. ya que su líder se caracterizó por mantener las líneas de comunicación abiertas con los miembros de la organización, para que se puedan compartir nuevas ideas, la cual aumentó la motivación y la proactividad en la organización.

Recomendaciones

- Los resultados encontrados serán de utilidad para el nosocomio en estudio, puesto que se podrán socializar con los directivos de los diferentes servicios para elaborar estrategias e implementar programas de capacitación dirigidos a los superiores de los diferentes servicios del hospital Nacional Hipólito Unanue, con la finalidad de mejorar el nivel de liderazgo transformacional y por ende el clima organizacional, esto contribuiría también en la mejora de calidad de atención en salud que se brinda en los diferentes servicios para aumentar la satisfacción de los usuarios y así mejorar su calidad de vida .
- Consignar dentro de la capacitación de los profesionales de los diferentes servicios del hospital Nacional Hipólito Unanue, talleres de comunicación asertiva, empatía social, entre otros, con el propósito de mejorar aspectos individuales y colectivos, que se vean plasmados durante el ejercicio de su actividad laboral para así mejorar el clima organizacional, esto se reflejará en la reducción de la rotación del personal de salud, haciendo posible que las organizaciones logren una adecuada cultura organizacional brindando un servicio en salud de calidad.
- Generar en las organizaciones espacios de interacción entre el personal y los líderes que ocupan los diferentes cargos gerenciales para lograr una mejor coordinación de trabajo y que los procesos fluyan, asegurando que se brinden servicios de calidad generando así la satisfacción de los usuarios y de manera mensual se pueda realizar una reunión grupal de todos los profesionales que laboran en los diferentes servicios del hospital Nacional Hipólito Unanue para manifestar de manera abierta, individual y colectiva opiniones, propuestas, mejoras, entre otras, permitiendo compartir ideas innovadoras y positivas para

todos los miembros de los diferentes servicios, generando de esta manera una mayor comunicación, motivación y proactividad.

- La presente investigación podrá ser considerada como base para la realización de otros estudios a nivel nacional, considerando la escasa información sobre estudios de investigación que se han realizado en este campo, así también su pueda optar por investigaciones cualitativas para conocer de manera detallada el desempeño del líder transformacional y sus cualidades que poseen en diferentes roles que le toca ocupar al respecto y su correlación con el clima organizacional, además de ser un gran aporte a la comunidad científica nacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ayusi D, Gonzales M. Liderazgo Sanitario. In Ayusi D, Herrera I. El liderazgo en los entornos sanitarios: formas de gestión. Madrid; 2016.
2. Vásquez E. Liderazgo transformacional y Calidad de Servicio de los colaboradores del Laboratorio Clínico R, sede Lima, 2016. Tesis Magistral. Lima: Universidad César Vallejo; 2017.
3. Espinoza P. Equipos de salud interdisciplinarios y liderazgo transformacional, juntos pueden propiciar mejores resultados para pacientes y profesionales. Horizonte Enfermería. 2014; 24(1): 50-59.
4. Hernández T, Corichi A, García M, Martínez E, Fuentes B. Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud. Administración para el desarrollo. 2015; 9: 21-36.
5. Crisp N, Chen L. Global Supply of Health Professionals. The New England Journal of Medicine. 2014; 370(10): 950-957.
6. World Health Organization. Patient safety. Ginebra; [Online]. 2018. [consultado el 25 de marzo de 2019]. Disponible en: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB144/B144_29-en.pdf.
7. World Health Organization; Organisation for Economic Co-operation and Development; The World Bank. Delivering quality health services: a global imperative for universal health coverage. Suiza; [Online]. 2018. [consultado el 25 de marzo de 2019]. Disponible en: <https://extranet.who.int/sph/docs/file/1654>.
8. World Health Organization. Open mindsets: participatory leadership for health. Francia; [Online]. 2016. [consultado el 25 de marzo de 2019]. Disponible en:

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/251458/9789241511360-eng.pdf;jsessionid=0BEA82020F957F9E22AB9A51BFD7657C?sequence=1>.

9. Gabel S. Transformational Leadership and Healthcare. 2013; 23(1): 55-60.
10. Olu-Abiodun O, Abiodun O. Perception of transformational leadership behaviour among general hospital nurses in Ogun State, Nigeria. 2017; 6: 22-27.
11. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional. Lima : Direccion de Calidad en Salud; 2012.
12. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud, 2014. Lima; 2014.
13. Gestión. Gestión. [Online]. 2015 [consultado el 25 de marzo de 2019]. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/haygroup-gerentes-peru-dedican-15-planeamiento-empresas-92816>.
14. Ayuso D, Herrera I. El liderazgo en los entornos sanitarios: Formas de gestión España: Ediciones Díaz de Santos; 2017.
15. Uribe J. Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales México: Editorial El Manual Moderno; 2014.
16. Alejos J. Gestión administrativa y el clima laboral en el Hospital Hipólito Unanue del distrito el Agustino, 2016. Tesis de maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
17. Rojas E. Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016. Tesis de maestría. Lima : Universidad Cesar Vallejo; 2017.

18. CENTRUM Graduate Bussines School. RPP Noticias. [Online]. 2016 [consultado el 25 de marzo del 2019]. Disponible en: <https://rpp.pe/campanas/branded-content/para-que-sirve-el-liderazgo-transformacional-noticia-995273>.
19. Serrano B, Portalanza A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*. 2014 Diciembre; 5(11): 117-125.
20. Vega B. El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Centro de Salud San Jerónimo, 2017. Tesis Magistral. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2017.
21. Pinzón O. Liderazgo en los servicios de salud. *Ciencia y Salud Virtual*. 2014; 6(1): 37-53.
22. Vatankhah S, Alirezaei S, Khosravizadeh O, Mirbahaeddin S, Alikhani M, Alipanah M. Role of transformational leadership in the productivity of employees in teaching hospitals: using structural equation models. *Medical electron*. 2017; 9(8): 4978-4984.
23. Anggraini S, Fahmy R, Murni D, Fatmadona R. The effect of transformational leadership and organizational climate with satisfaction partnership at hospital rsud pariaman indonesia in 2017. *Indian Journal of Public Health Research and Development*. 2018; 9(11): 1-10.
24. Semper A, Sánchez Z, Segredo A, Hernández A, Álvarez M, Mestre V. Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2019; 45(1): 1-17.

25. Mendoza I, Castaño J, García B. Caracterización del liderazgo transformacional del sector salud en Colombia. XXI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. 2016: 1-18.
26. Bustamante M, Grandón M, Lapo M. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. Estudios Gerenciales. 2015: 432-440.
27. Calcina M. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012. Tesis de segunda especialidad. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
28. Seminario R. Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima 2016. Tesis de maestría; 2017.
29. Chuquiyauri Z. Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
30. Congreso de la República. Ley General de Salud: Ley N° 26842. Lima. [Online].1997. [consultado el 11 de junio del 2019]. Disponible en: <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26842.pdf>.
31. Congreso de la República. Ley del Ministerio del Salud. Lima; [Online]. 2002. [consultado el 11 de junio del 2019]. Disponible en: <http://www.digemid.minsa.gob.pe/UpLoad/UpLoaded/PDF/LEYN27657.pdf>
32. Ministerio de Salud. Sistema de gestión de la calidad en salud. Lima; [Online]. 2007. [consultado el 11 de junio del 2019]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/000_SGICALIDAD-1.pdf

33. Ministerio de Salud. Manual para la mejora continua de la calidad. Lima; [Online]. 2006. [consultado el 11 de junio del 2019]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/279891/251270_RM640-2006EP.pdf20190110-18386-fmnr3h.pdf
34. Ministerio de Salud. Plan Nacional Concertado de Salud. Lima; [Online]. 2007. [consultado el 11 de junio del 2019]. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/000_PNCS.pdf
35. Organización de Naciones Unidas. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe; 2016.
36. EAE Busines School. ¿Qué es el liderzgo transformacional y como desarrollarlo en tu empresa? [Online]. 2015 [consultado el 11 de junio del 2019]. Disponible en: <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>.
37. Lew C. Transformational leadership: a quasi-experimental study. *Leadership & Organization Development Journal*. 2014; 35(1): 38-53.
38. Alotaibi E, Yusoff R, Al-Swidi A, Al-Matari E, AlSharqi O. The Mediating Effect of Organizational Climate on the Relationship between Transformational Leadership and Patient Safety: A Study on Saudi Hospitals. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2015 Marzo; 6(2): 117-126.
39. Ross J, Kendall T. Liderazgo Transformacional. In Oakleaf L. *Organización y Administración en Recreación, Deporte y Ocio Gestión.*; 2016.
40. Solís Z. Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013. Tesis Magistral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.

41. Guerrero M. La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*. 2017; 2(3): 110-115.
42. Louffat E. Conexión ESAN. [Online]; 2017 [consultado el 29 de marzo del 2019]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/03/04/que-se-entiende-por-diseno-organizacional/>.
43. Díaz M. Desarrollo del Potencial Humano Organizacional. *Cuestiones Epistemológicas y de método. Alternativas cubanas en Psicología*. 2017; 5(13): 16-26.
44. Bronkhorst B, Tummers L, Steijn B, Vijverberg D. Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review of studies in health care organizations. *Health Care Manage Rev*. 2015; 40(3): .254-271.
45. Argimon J, Jiménez J. *Métodos de investigación clínica y epidemiológica clínica y epidemiológica*. 4° ed. Barcelona: Elsevier; 2014.
46. Hernández R, Fernández C, Baptista M. *Metodología de la Investigación*. 6th ed. México D.F.: McGRAW-HILL; 2014.
47. Ministerio de Salud del Perú. Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. RM N° 623-2008/MINSA. 2009.
48. Vega C, Zavala G. Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Tesis de grado. Santiago de Chile: Universidad de Chile; 2004.
49. Martínez R, Tuya L, Martínez M, Pérez A, Cánovas A. El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 2009; 8(2).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	PROBLEMA CIENTÍFICO	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>En la actualidad, vivimos en un ámbito de retos, en la que los gestores deben de innovar, cambiar constantemente sus hábitos gerenciales y de liderazgo, siendo muy difícil, porque se requiere de empeño, firmeza, tenacidad y ayuda de la misma organización para trabajar en equipo. Hoy en día las instituciones de salud, requieren de una gestión de liderazgo encargado y responsable de dirigir adecuadamente a sus recursos humanos para lograr los objetivos y metas de la organización. El liderazgo transformacional contribuye a fortalecer las potencialidades para un clima organizacional positivo.</p>	<p>General ¿Cuál es la correlación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la correlación entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019? ¿Cuál es la correlación entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019? ¿Cuál es la correlación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019? ¿Cuál es la correlación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019?</p>	<p>General Determinar la correlación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.</p> <p>Específicos Evaluar la correlación entre la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019. Identificar la correlación entre la dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019. Establecer la correlación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019. Determinar la correlación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.</p>	<p>General El liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.</p> <p>Específico La dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019. La dimensión “motivación inspiracional” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019. La dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019. La dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco - Obstetricia se correlaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima-2019.</p>	<p>Independiente: Liderazgo transformacional</p> <p>Dependiente: Clima organizacional</p>	<p>La tipología de la presente investigación fue prospectiva, debido a que la información fue recolectada a medida que los hechos fueron ocurriendo y se obtuvieron de fuentes primarias; fue un estudio transversal, ya que las variables fueron analizadas en un solo momento (45). Finalmente, fue una investigación correlacional, ya que se buscó demostrar una presunta asociación entre las variables en estudio (46).</p>

Anexo 2: Instrumento 1

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

“Liderazgo transformacional de los profesionales de salud Del Servicio De Gineco- Obstetricia y su influencia en el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019”

Fecha: ___/___/___

ID: _____

I. Datos generales:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: _____ años

Tiempo laboral: _____ años / meses

II. Escala de liderazgo transformacional:

A continuación, se presenta una serie de ítems sobre el liderazgo, por favor, indique en que escala su jefe de servicio muestra esta conducta o actitud en el trato con usted.

Ítems	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
1. Me siento orgulloso(a) de trabajar con el (ella) y lo(a) tengo como modelo a seguir.					
2. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar y actúa de forma equitativa con mi persona y mis compañeros.					
3. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
4. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
5. Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
6. Esta dispuesta a instruirme o enseñarme siempre que lo necesite.					
7. Nos da charlas para motivarnos y se cumple con el plan anual de capacitación e incorpora las propuestas de innovaciones en mi servicio.					
8. Cuenta con mi respeto.					
9. Potencia mi motivación de éxito.					
10. Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.					
11. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme.					
12. Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.					
13. Tengo plena confianza en ella.					
14. Confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					
15. Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					

III. Cuestionario de Clima Organizacional:

A continuación se colocan los siguientes ítems, con la finalidad de conocer el clima organizacional habitual de su ambiente laboral, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo, considerando que solo tiene una opción de respuesta para llenar en cada uno de los ítems, no existe respuesta correcta o incorrecta, solo colocar lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4	5
17. Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	1	2	3	4	5
18. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	1	2	3	4	5
19. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	1	2	3	4	5
20. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
21. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4	5
22. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4	5
23. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	1	2	3	4	5
24. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
25. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4	5
27. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4	5
28. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
29. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los rebajadores para coordinar aspectos de trabajo.	1	2	3	4	5
30. Existe sana competencia entre mis compañeros.	1	2	3	4	5
31. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	1	2	3	4	5
32. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	1	2	3	4	5
33. Recibo mi pago a tiempo.	1	2	3	4	5
34. La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4	5
35. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4	5
36. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
37. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	1	2	3	4	5
38. Me siento a gusto de formar parte de la organización.	1	2	3	4	5
39. Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan.	1	2	3	4	5
40. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	1	2	3	4	5
41. Existen formas o método para evaluar la calidad de atención mi organización.	1	2	3	4	5
42. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4	5
43. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4	5
44. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4	5
45. En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
46. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4	5
47. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	1	2	3	4	5

48. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	1	2	3	4	5
49. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes..	1	2	3	4	5
50. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	1	2	3	4	5
51. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	1	2	3	4	5
52. Existe equidad en las remuneraciones.	1	2	3	4	5
53. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4	5
54. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	1	2	3	4	5
55. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4	5
56. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4	5
57. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4	5
58. La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4	5
59. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4	5
60. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	1	2	3	4	5
61. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	2	3	4	5
62. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4	5
63. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	1	2	3	4	5
64. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4	5
65. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	2	3	4	5
66. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4	5
67. Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4	5
68. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
69. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Liderazgo transformacional de los profesionales de salud Del Servicio De Gineco- Obstetricia y su influencia en el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019”

Propósito del Estudio: Lo estamos invitando a participar en un estudio con la finalidad de Determinar la influencia del liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia en el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2019. Más allá de este propósito, se obtendrá un conocimiento válido para plantear en el futuro acciones de las gestiones que se vienen realizando en esta unidad orgánica de la institución.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio se le entregará un cuestionario que le tomará aproximadamente 30 minutos en ser llenado y será realizado en las instalaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Riesgos y Beneficios: No existirá riesgo alguno respecto a su participación en esta investigación, pues solo se le pedirá llenar un cuestionario con una serie de preguntas. Asimismo, su participación no producirá beneficio alguno, ni remuneración y/o pago de ningún tipo.

Confidencialidad: No se divulgará su identidad en ninguna etapa de la investigación, pues toda la información que Ud. brinde será usada solo con fines estrictos de estudio. En caso este estudio fuese publicado se seguirá salvaguardando su confidencialidad, ya que no se le pedirá en ningún momento sus nombres ni apellidos.

Se pone en conocimiento que Ud. puede decidir retirarse de este estudio en cualquier momento del mismo, o no participar –si así lo desea– sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional comunicarse con las profesionales de salud Lic. Adriana Barbaggelata Huacraca al celular 972360289 o al e-mail atenea_adri@hotmail.com y/o a la Lic. Nabia Gaby Escobar Palacios al celular 968109047 o al e-mail gabyep2609@gmail.com

Acepto voluntariamente participar en este estudio luego de haber discutido los objetivos y procedimientos de la investigación con el investigador responsable.

Participante

Iniciales:

Fecha

Investigador

Fecha

Anexo 4: Estadísticas Complementarias

Resultados al cuestionario Liderazgo transformacional

Liderazgo Transformacional		Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre		Total
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	Me siento orgulloso(a) de trabajar con mi jefe(a) y lo tengo como modelo a seguir.	0	0.0%	0	0.0%	65	42.8%	85	55.9%	2	1.3%	152
2	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar y actúa de forma equitativa conmigo y mis compañeros.	0	0.0%	0	0.0%	68	44.7%	82	53.9%	2	1.3%	152
3	Se preocupa de formar a quienes lo necesitan.	0	0.0%	0	0.0%	67	44.1%	84	55.3%	1	0.7%	152
4	Centra su atención en los casos en los que se consigue alcanzar las metas esperadas.	0	0.0%	4	2.6%	66	43.4%	81	53.3%	1	0.7%	152
5	Me impulsa a basarme en el razonamiento en la evidencia para resolver. los problemas.	1	0.7%	6	3.9%	56	36.8%	88	57.9%	1	0.7%	152
6	Tiene buena disposición para instruirme o enseñarme siempre que lo necesite.	0	0.0%	6	3.9%	81	53.3%	63	41.4%	2	1.3%	152
7	Nos brinda charlas motivacionales y cumple con el plan anual de capacitación incorporando propuestas de innovación en mi servicio.	0	0.0%	5	3.3%	89	58.6%	56	36.8%	2	1.3%	152
8	Cuenta con mi respeto.	0	0.0%	5	3.3%	88	57.9%	57	37.5%	2	1.3%	152
9	Potencia mi motivación de éxito.	2	1.3%	3	2.0%	88	57.9%	58	38.2%	1	0.7%	152
10	Promueve a que vea los problemas como una oportunidad para aprender.	2	1.3%	4	2.6%	77	50.7%	68	44.7%	1	0.7%	152
11	Incentiva acciones para mi permanente motivación.	1	0.7%	8	5.3%	72	47.4%	70	46.1%	1	0.7%	152
12	Me orienta para que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.	0	0.0%	5	3.3%	67	44.1%	79	52.0%	1	0.7%	152
13	Tengo plena confianza en ella (él)	0	0.0%	4	2.6%	66	43.4%	82	53.9%	0	0.0%	152
14	Confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo.	0	0.0%	6	3.9%	62	40.8%	84	55.3%	0	0.0%	152
15	Me impulsa a considerar nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.	1	0.7%	9	5.9%	64	42.1%	77	50.7%	1	0.7%	152

Resultados al cuestionario clima organizacional

Clima Organizacional	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
16	Mi jefe(a) está disponible cuando se le necesita.	0	0.0%	1	0.7%	78	51.3%	73	48.0%	0	0.0%	152
17	Los trámites que se utilizan en mi organización son sencillos y facilitan la atención.	1	0.7%	1	0.7%	79	52.0%	70	46.1%	1	0.7%	152
18	Las decisiones se toman en el nivel que corresponde.	0	0.0%	2	1.3%	81	53.3%	69	45.4%	0	0.0%	152
19	Considero que mi jefe inmediato sabe manejar los conflictos de manera muy apropiada.	0	0.0%	9	5.9%	81	53.3%	61	40.1%	1	0.7%	152
20	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	1	0.7%	7	4.6%	84	55.3%	59	38.8%	1	0.7%	152
21	Mis compañeros de trabajo participan en la toman iniciativas para la solución de problemas.	0	0.0%	8	5.3%	78	51.3%	66	43.4%	0	0.0%	152
22	Mi jefe inmediato se incentiva de manera permanente un ambiente laboral agradable.	1	0.7%	5	3.3%	81	53.3%	64	42.1%	1	0.7%	152
23	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	1	0.7%	5	3.3%	78	51.3%	68	44.7%	0	0.0%	152
24	Las gestiones de los jefes se encaminan al logro de los objetivos de mi organización de salud.	2	1.3%	6	3.9%	74	48.7%	70	46.1%	0	0.0%	152
25	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	0.7%	2	1.3%	83	54.6%	66	43.4%	0	0.0%	152
26	Estoy comprometido con mi organización de salud.	0	0.0%	3	2.0%	82	53.9%	67	44.1%	0	0.0%	152
27	Mi jefe inmediato me comunica oportunamente si estoy cumpliendo adecuadamente mi trabajo.	0	0.0%	7	4.6%	76	50.0%	69	45.4%	0	0.0%	152
28	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	0	0.0%	4	2.6%	79	52.0%	69	45.4%	0	0.0%	152
29	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los rebajadores para coordinar aspectos de trabajo.	0	0.0%	5	3.3%	83	54.6%	64	42.1%	0	0.0%	152
30	Existe sana competencia entre mis compañeros.	0	0.0%	7	4.6%	86	56.6%	59	38.8%	0	0.0%	152
31	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	0	0.0%	4	2.6%	82	53.9%	65	42.8%	1	0.7%	152
32	Hemos contado con actividades recreativas en los últimos seis meses.	0	0.0%	3	2.0%	86	56.6%	63	41.4%	0	0.0%	152
33	Recibo mi pago a tiempo.	0	0.0%	2	1.3%	89	58.6%	61	40.1%	0	0.0%	152
34	La limpieza de los ambientes es adecuada.	3	2.0%	2	1.3%	71	46.7%	75	49.3%	1	0.7%	152

35	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	82	53.9%	69	45.4%	1	0.7%	152
36	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	0	0.0%	3	2.0%	93	61.2%	56	36.8%	0	0.0%	152
37	Se me permite participar y ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	0	0.0%	9	5.9%	83	54.6%	60	39.5%	0	0.0%	152
38	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	0	0.0%	3	2.0%	89	58.6%	60	39.5%	0	0.0%	152
39	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.	0	0.0%	2	1.3%	88	57.9%	62	40.8%	0	0.0%	152
40	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	1	0.7%	4	2.6%	73	48.0%	74	48.7%	0	0.0%	152
41	Existen formas o método para evaluar la calidad de atención mi organización.	0	0.0%	5	3.3%	85	55.9%	62	40.8%	0	0.0%	152
42	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	0	0.0%	7	4.6%	80	52.6%	65	42.8%	0	0.0%	152
43	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	0	0.0%	4	2.6%	82	53.9%	66	43.4%	0	0.0%	152
44	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	0	0.0%	8	5.3%	73	48.0%	71	46.7%	0	0.0%	152
45	En mi organización participo y contribuyo para la toma de decisiones.	0	0.0%	5	3.3%	77	50.7%	69	45.4%	1	0.7%	152
46	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	0	0.0%	6	3.9%	67	44.1%	78	51.3%	1	0.7%	152
47	La información de interés llega de manera oportuna para todos los trabajadores del equipo.	0	0.0%	7	4.6%	71	46.7%	73	48.0%	1	0.7%	152
48	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son con la frecuencia pertinente.	0	0.0%	5	3.3%	75	49.3%	72	47.4%	0	0.0%	152
49	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes..	1	0.7%	3	2.0%	73	48.0%	74	48.7%	1	0.7%	152
50	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando difiera de los demás miembros.	1	0.7%	3	2.0%	80	52.6%	68	44.7%	0	0.0%	152
51	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.	0	0.0%	5	3.3%	86	56.6%	61	40.1%	0	0.0%	152
52	Existe equidad en las remuneraciones.	0	0.0%	4	2.6%	91	59.9%	57	37.5%	0	0.0%	152
53	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	0	0.0%	4	2.6%	87	57.2%	61	40.1%	0	0.0%	152

54	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	0	0.0%	9	5.9%	79	52.0%	64	42.1%	0	0.0%	152
55	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	0	0.0%	3	2.0%	95	62.5%	53	34.9%	1	0.7%	152
56	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	0	0.0%	6	3.9%	86	56.6%	60	39.5%	0	0.0%	152
57	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	0	0.0%	7	4.6%	82	53.9%	63	41.4%	0	0.0%	152
58	La innovación es característica de nuestra organización.	0	0.0%	5	3.3%	84	55.3%	63	41.4%	0	0.0%	152
59	Mi jefe inmediato se informa de manera oportuna y adecuada antes de tomar una decisión.	0	0.0%	7	4.6%	78	51.3%	67	44.1%	0	0.0%	152
60	Mi jefe inmediato apoya mis iniciativas.	0	0.0%	4	2.6%	91	59.9%	57	37.5%	0	0.0%	152
61	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	0	0.0%	0	0.0%	75	49.3%	77	50.7%	0	0.0%	152
62	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	0	0.0%	3	2.0%	83	54.6%	66	43.4%	0	0.0%	152
63	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	0	0.0%	5	3.3%	89	58.6%	58	38.2%	0	0.0%	152
64	Es factible para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	0	0.0%	11	7.2%	86	56.6%	55	36.2%	0	0.0%	152
65	Considero que la distribución física en mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	0	0.0%	8	5.3%	92	60.5%	52	34.2%	0	0.0%	152
66	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	0	0.0%	9	5.9%	95	62.5%	48	31.6%	0	0.0%	152
67	Mi salario y beneficios son razonables.	0	0.0%	4	2.6%	95	62.5%	53	34.9%	0	0.0%	152
68	Mi salario es adecuado y proporcional al trabajo que realizo.	0	0.0%	2	1.3%	92	60.5%	58	38.2%	0	0.0%	152
69	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	0	0.0%	1	0.7%	91	59.9%	60	39.5%	0	0.0%	152

Tablas y gráficos complementarios

Tabla 15: Dimensiones del clima organizacional

Álvarez y Toro (1992)	Stringer (2001)	Rodríguez, Álvarez, Sosa, De Vos, Bonet y Vander Stuyft (2010)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Valores colectivos 2. Posibilidad de superación y desarrollo 3. Recursos materiales y ambiente físico 4. Retribución material y moral 5. Estilos de liderazgo 6. Sentimientos de pertenencia 7. Motivación y compromiso 8. Resolución de quejas y conflictos 9. Relaciones Humanas 10. Relación jefes – subalternos 11. Control y regulaciones 12. Estructura organizativa y diseño del trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura Consiste en tener una organización adecuada, teniendo en claro cuáles son sus roles y responsabilidades 2. Estándares Se mide a través de la presión que ejerce el empleado para mejorar su desempeño. 3. Reconocimiento Es el sentimiento de recompensa que sienten los empleados por haber realizado correctamente sus labores 4. Apoyo Es el sentimiento de confianza y apoyo mutuo que existen entre los trabajadores 5. Compromiso Se refleja mediante el orgullo del trabajador por pertenecer a la organización y su grado de compromiso para alcanzar las metas de la institución 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 2. Compromiso 3. Participación 4. Motivación

Fuente: Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional (19)

Gráfico 9: Cadena de causa y efecto del clima organizacional



Fuente: Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. (19)



**Universidad
Norbert Wiener**

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Lima, 14 de mayo de 2019

CARTA N°054-EPG-UPNW

Doctor
Luis Wilfredo Miranda Molina
Director del Hospital Hipólito Unanue
Presente. -

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y la vez presentar a las Licenciadas Adriana Josefina Barbagelata Huaraca, con código de matrícula N° 2017900442 y Nabia Gaby Escobar Palacios, con código de matrícula N° 2017900318 de la Maestría en Gestión en Salud, con la finalidad de aplicar los instrumentos de recolección de datos, para el proyecto de investigación titulado: "Liderazgo Transformacional de los Profesionales de Salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y su Influencia en el Clima Organizacional en el Hospital Hipólito Unanue, 2019", aprobado por la doctora Rosario Zarate Cardenas.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Guillermo Alejandro Rajfo Ibarra
Director (j) de la Escuela de Posgrado
Universidad Norbert Wiener
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.



PERU

Ministerio
de SaludHOSPITAL NACIONAL
HIPÓLITO UNANUEDEPARTAMENTO DE
GINECO-OBSTETRICIA

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
 “Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

AUTORIZACIÓN PARA TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA DEL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE, accede a la solicitud y otorga:

La autorización a las Licenciadas Adriana Josefina Barbaggelata Huaraca con código de matrícula N° 2017900442 y Nabia Gaby Escobar Palacios con código de matrícula N° 2017900318 de la Maestría de Gestión en Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener, para la aplicación de instrumentos de recolección de datos, para el proyecto de investigación: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL SERVICIO DE GINECO-OBSTETRICIA Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNÁNUE, 2019”**.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Sin otro particular, me despido de usted.

Lima, 21 de mayo del 2019.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE
 DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA
 CARRILLO 1497, LIMA 1501, PERÚ
 JEFE DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA



RPF/vsd
 c.c. Archivo