



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

“RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL  
Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE JUNIN 2022”

Para optar el grado académico de:

Maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de  
los cuidados de enfermería

**Autor:** VEGA CHAVEZ, JHENIFER KIMBERLY.

**Código Orcid:** 0000-0003-0472-5562

**LIMA – PERÚ**

**2022**

Tesis

“RELACIÓN TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES  
INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN  
HOSPITAL DE JUNIN 2022”

Línea de investigación

Sistema de salud

Asesor(a)

DR. MAGUIÑA PALMA, MISAEL ERIKSON

Código Orcid:

0000-0002-4545-7413

### **Dedicatoria**

A Dios, a mis padres, por estar conmigo y enseñarme a seguir, por apoyarme y guiarme a llegar hasta aquí.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer en primer lugar a mi asesor, quien me guió y apoyo con sus conocimientos a atravesar por cada una de las etapas de este proyecto, y así poder lograr los resultados que procuraba.

Quiero agradecer también a la Universidad Norbert Wiener, por ofrecerme todos medios y los recursos que fueron indispensables para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación.

De no haber sido por su ayuda absoluta, no hubiese podido llegar a estos resultados.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros de clase y a mi familia, a mi esposo, por apoyarme durante todo el proceso de realización del presente trabajo, impulsándome a seguir a pesar de las dificultades. Quiero también mencionar a mis padres, que estuvieron incondicionalmente animándome con palabras de aliento y a mi madre, por reconfortarme con un abrazo para poder recargar energías necesarias para continuar.

## Índice general

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Resumen .....	ix
Abstract .....	ix
Introducción .....	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema .....	2
1.2.1 Problema general .....	2
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos .....	3
1.4 Justificación de la investigación .....	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	4
1.4.3 Práctica .....	4
1.5 Limitaciones de la investigación.....	4
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial .....	5
1.5.3 Recursos .....	5
2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	6
2.1 Antecedentes de la investigación .....	6
2.2 Bases teóricas.....	10
2.2.1 Liderazgo .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2.2 Relaciones interpersonales .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.3 Formulación de hipótesis .....	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20

2.3.2	Hipótesis específicas.....	20
3.	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	21
3.1	Método de investigación.....	21
3.2.	Enfoque investigativo.....	21
3.3.	Tipo de investigación .....	21
3.4.	Diseño de la investigación .....	21
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	22
3.6.	Variables y operacionalización.....	23
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.7.1.	Técnica .....	24
3.7.2.	Descripción .....	24
3.7.3.	Validación .....	26
3.7.4.	Confiabilidad.....	27
3.8.	Procesamiento y análisis de datos .....	29
3.9.	Aspectos éticos.....	29
4.	CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	30
4.1	Resultados .....	30
4.1.1	Análisis descriptivo de resultados .....	30
4.1.2	Prueba de hipótesis.....	38
4.1.3	Discusión de resultados.....	44
5.	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
5.1.	Conclusiones .....	47
5.2	Recomendaciones.....	48
	REFERENCIAS .....	49
	ANEXOS.....	1
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	1
	Anexo 2: Instrumentos .....	3
	Anexo 3: Validez del instrumento ( <i>si el curso lo indica o para egresados</i> ) .....	10
	Anexo 4: Confiabilidad del instrumento ( <i>si el curso lo indica o para egresados</i> ).....	30
	Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética ( <i>solo para egresados</i> ).....	31
	Anexo 6: Formato de consentimiento informado .....	32

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE.....	34
<i>(solo para egresados)</i> .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i> .....	35

## Índice de tablas y gráficos

Tabla 1.....	41
Tabla 2.....	42
Tabla 3.....	43
Tabla 4.....	44
Tabla 5.....	46
Tabla 6.....	47
Tabla 7.....	49
Tabla 8.....	50
Tabla 9.....	51
Tabla 10.....	52
Tabla 11.....	53
Grafico 1.....	42
Grafico 2.....	44
Grafico 3.....	45
Grafico 4.....	47
Grafico 5.....	48
Grafico 6.....	54



## **Resumen**

**Objetivo:** se determinó la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022.

**Materiales y métodos:** El estudio fue con metodología hipotético- deductivo, enfoque cuantitativa, en un nivel correlacional, ya que busco la asociación entre dos variables, diseño no experimental, debido a que los datos se tomaron en un solo momento del tiempo a través de un cuestionario con escala tipo Likert. El instrumento fue validado por cinco profesionales expertos y tuvo una confiabilidad de ( $\alpha = 0.853$ ) se utilizó el estadístico alfa de Cronbach. Para el análisis de datos, se empleó el software SPSS, como también para determinar el coeficiente de correlación de Tau c de Kendall.

**Conclusion:** No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022.

**Palabras claves:** liderazgo, relaciones interpersonales, liderazgo transformacional, enfermera

## **Abstract**

**Objective:** the relationship between transformational leadership and interpersonal relationships of the nursing staff of a hospital in Junín 2022 was determined.

**Materials and methods:** The study was with hypothetical-deductive methodology, quantitative approach, at a correlational level, since it looked for the association between two variables, non-experimental design, because the data was taken in a single moment of time through a questionnaire with a scale Likert type. The instrument was validated by five expert professionals and had a reliability of ( $\alpha = 0.853$ ). Cronbach's alpha statistic was used. For data analysis, SPSS software was used, as well as to determine the Kendall's Tau c correlation coefficient.

**Conclusion:** There is no significant relationship between transformational leadership and the interpersonal relationships of the nursing staff of a hospital in Junín 2022.

**Keywords:** leadership, interpersonal relationships, transformational leadership, nurse

## **Introducción**

El presente estudio contiene los capítulos correspondientes al INFORME FINAL. En el capítulo I, se expone el problema de estudio, relación entre Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales en el personal de enfermería en un hospital de Junin-2022. La justificación recae en ser información útil para mejorar el ambiente laboral entre el personal de enfermería. No existieron limitaciones significativas, la presente investigación fue concluida en una coyuntura algo complicada para la institución por el estado político interno y externo en la misma, por el actual contexto, en el que hay cambios en el personal por la difícil situación. En el capítulo II, se explora los antecedentes nacionales e internacionales. Se tuvo que considerar artículos mayores a 7 años, debido a la falta de estudios relevantes actuales. La base de datos se basó en la teoría pertinente sobre el tema, enfocándose en la teorías de liderazgo y relaciones interpersonales. En el capítulo III, se denota las características de este estudio no experimental. Los instrumentos utilizados fueron dos, liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales, los cuales presentaron validez y confiabilidad suficientes para poder ser utilizados en la presente investigación. El tamaño de muestra fue de 100 sujetos. Se consideró consentimiento informado. En el capítulo IV y V, los resultados se informaron en tablas y gráficos, siendo la hipótesis general y las dimensiones contrastado con Rho de Spearman. Hubo tantas conclusiones como hipótesis. La recomendación va en el sentido con el objetivo general ya que no se encontró relación significativa.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Unir la sinergia personal, grupal y organizacional, mediante un proceso de gestión, es el Liderazgo Transformacional. Se minimizan las diferencias y se incentiva a cumplir metas grupales y personales. Es fundamental el autocontrol y la evaluación corporativa de los logros, organizar a los integrantes por los saberes que brindan, crean y descubren en su entorno laboral. (1)

Este liderazgo guía al equipo hasta lograr un alto rendimiento, eliminando los rangos laborales, el equipo organizacional es el encargado de realizar la evaluación, auto responsabilizándose del fracaso o éxito. (1)

Los desafíos que presentan las organizaciones de salud, necesitan un cambio en el modelo de liderazgo. Para un proceso de humanización en salud, como menciona Hoyos, Cardona y Correa (2008), integrar prácticas de liderazgo, como la resolución de conflictos y la comunicación, incrementan el bienestar en el personal de salud y el paciente. (2)

Galiani (2020) refiere que los actuales líderes deben de tener la capacidad para percibir todo lo que acontece alrededor, para mantener el cambio y habituación continua, en lo concerniente a personas y conducción de las propias emociones” (3).

Crear un ambiente de confianza, promoviendo un liderazgo participativo y persuasivo, con responsabilidad y colaboración, con cordiales relaciones interpersonales, en donde la creatividad, el trabajo en equipo, la confianza, la credibilidad, sean los valores que predominen. El liderazgo ayuda a adaptar las características de cada persona y establecer gratos ambientes laborales. (2)

En las organizaciones se desarrolla las relaciones entre los integrantes. Cada persona está sujeta a relaciones interpersonales, por ser un ser social, estas se dan entre personas desconocidas y conocidas. La comunicación une la actividad humana. Entre el personal de salud también se desarrollan estas relaciones (4)

Estudios nacionales indican que solo algunas enfermeras (34.9%) logran desarrollar un nivel favorable de liderazgo transformacional. (5)

En el trabajo, muchas personas no saben interrelacionarse, tienen una capacidad de interrelación inadecuada, en enfermería también existe interrelación deficiente, la inseguridad y carencia de equilibrio emocional generan relaciones negativas y varían las actividades del equipo y las elecciones tomadas (6)

Es así que, el liderazgo transformacional está relacionado con las relaciones interpersonales y significativamente en el ámbito enfermero, pues es necesario utilizar dicho liderazgo para poder tomar decisiones en equipo, en beneficio del bienestar del paciente.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CARISMA y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los enfermeros.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CARISMA y las relaciones interpersonales de los enfermeros.
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las relaciones interpersonales de los enfermeros.

- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y las relaciones interpersonales de los enfermeros.
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las relaciones interpersonales de los enfermeros.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

El análisis presentado reúne información sumamente importante sobre la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los enfermeros. Por lo cual se realizó la estructuración del marco teórico, sigue una revisión exhaustiva de bibliografía actual respecto a estas variables de estudio que se dispone para todo el personal de enfermería y diferentes profesionales de salud.

### **1.4.2 Metodológica**

La aplicación del presente estudio, se dio mediante métodos y procedimientos, técnicas e instrumentos que, luego de demostrados su validez y confiabilidad, servirá como base para nuevas investigaciones, en favor a mejorar, en el profesional enfermero, el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales. También permitirá acrecentar la investigación sobre esta problemática, incentivando a otros investigadores a realizar estudios con analogía, asimismo se obtendrá mayores datos relevantes de dicho tema.

### **1.4.3 Práctica**

El presente análisis se inicia por la exigencia de conocer si tiene alguna relación, del profesional enfermero, el liderazgo transformacional y las relaciones

interpersonales. Los resultados de esta investigación ayudarán a planear acciones que ayuden a renovar la condición actual, también podrán evaluar a los diferentes servicios de enfermería.

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El presente trabajo de investigación se desarrollo en los periodos de enero- marzo del año 2022, solo se considerarán los datos obtenidos entre los meses dispuestos.

### **1.5.2 Espacial**

La presente investigación se desarrollo en la región de Junín, provincia de Tarma, distrito de Tarma, específicamente en el Hospital Félix Mayorca Soto, Av. Pacheco 362.

### **1.5.3 Recursos**

La presente investigación tuvo como población a todo el personal licenciado de enfermería que ejerce su profesión en el Hospital Félix Mayorca Soto.

## 2 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Nacionales

**Medina, (2020)** objetivo general “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020”. Cuantitativo y de tipo correlacional, no experimental, corte transversal. Participaron 109 enfermeros, seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia. Analizando los datos les resulto un rho de Spearman ( $Rho=0.080$ ,  $p=0.432$ ). Conclusion: la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso no existe.(7)

**Huacachino y Castillo, (2018)** cuyo objetivo fue “Determinar la asociación del estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de los diferentes servicios del Hospital de Emergencia de Villa El Salvador, 2018”. Investigación cuantitativa descriptivo, de corte transversal, diseño no experimental. Conto con 73 individuos, como muestra, elegidos por muestreo aleatorio simple. Para valorar el LT y satisfacción laboral utilizo la encuesta con un cuestionario. Los programas usados para procesar datos fueron Excel y STATA.



Resultados: la asociación entre las variables es de nivel medio. Conclusion: el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral tienen una asociación, con significancia estadística  $p = 0,044$  (0.05).(8)

**Yurivilca, (2017)** en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación existente entre el Liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017”. Investigación Básica-cuantitativa; diseño no experimental, con corte transversal. Como muestra 43 personas del establecimiento de salud. Para la variable LT emplearon el cuestionario; y escala de Likert, para satisfacción. Procesando los datos con SPSS v.24 y el Microsoft Excel 2016. Resultados: la relación estadística existente es de  $X^2 = 30.959 > X^2 = 9.488$  (4 grados de libertad y nivel de significancia de = 0.05). Conclusion: existe relación significativa entre el LT del director y la satisfacción laboral.(9)

**Galdos y Mamamni, (2017)** cuyo objetivo fue “Determinar el nivel de las relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa 2017”. Estudio de corte transversal y cuantitativo, descriptivo. Tuvo una población de 237 enfermeras. Utilizaron una escala de 27 ítems sobre relaciones interpersonales y la ficha de datos generales. Resultados: las relaciones interpersonales son medianamente desfavorables (63.2%) y medianamente favorables (36.8%). Con un Chi cuadrado ( $X^2=58.92$ ) ( $P<0.05$  -  $P=0.000$ ), conclusion: el nivel de las relaciones interpersonales en enfermeras es medianamente desfavorables (negativas).(10)

**Mamani, (2016)** La investigación tuvo como objetivo “determinar el liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016”. De tipo descriptivo, transversal, muestra de 70 educandos, utilizó la técnica encuesta, y el cuestionario, como instrumento. Proceso los datos aplicando la estadística descriptiva porcentual. Obteniendo que los estudiantes tienen una desfavorable percepción del LT del jefe de práctica, 50%, y 13% favorable, en cuanto a la autopercepción de LT del estudiante es desfavorable en un 54%, favorable en un 10%. Conclusion: el mayor porcentaje es desfavorable, del LT del jefe de práctica y del estudiante. (11)

### **Internacionales**

**Martinez, et al, (2020)** el objetivo fue “Identificar los estilos de liderazgo a través de la autopercepción evaluada en estudiantes universitarios de ciencias de la salud”. 109 alumnos desarrollaron el Multifactorial Leadership Questionnaire. Usaron un análisis de regresión múltiple y mediacional para identificar el estilo dominante de liderazgo. Obteniendo que los alumnos de medicina alcanzaron un coeficiente beta de 0,5 con una R2 de 63 % entre el LT y variables de resultado. Y un impacto directo mayor, del liderazgo transformacional, sobre el esfuerzo excedente (coeficiente = 0,85). Con un efecto menor en el sexo masculino, comparado con el femenino cuyo efecto directo hacia las variables de resultado fue superior. El estudio ayudo a probar el Multifactorial Leadership Questionnaire.(12)

**Hernandez y Duana, (2018)** tuvo como objetivo “identificar las prácticas de liderazgo existentes en el personal de enfermería perteneciente a distintos hospitales

públicos de México, a partir del modelo MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)”. 1500 enfermeras conformaron la muestra. En los resultados encontraron que «antigüedad» muestra 7 desigualdades significativas (+) respecto al modelo de Liderazgo transformacional. Denota que en su mayoría el personal nuevo y aquellos con mas de 21 años de labor no tienen liderazgo. En la variable «turno» 8 de 13 dimensiones del MLQ, generaron una relación significativa. Se encontro mayor numero de prácticas de carácter transaccional, por lo que las variables antigüedad y turno del personal tienen mayor correlacion. (13)

**Danet, et al, (2017)** en su investigación tuvo como objetivo “conocer los orígenes teóricos, los estilos y modelos de liderazgo transformacional, así como su aplicación y desarrollo en el ámbito sanitario”. Las bases de datos electrónicas usadas para la revisión bibliográfica fueron Scielo, Índice Médico Español Dialnet Uniroja, , PubMed y Ovid. Utilizo tres fases sucesivas para la búsqueda, se seleccionó 204 documentos, estudiados con un análisis de contenido. Ubicando el inicio del LT en el escenario de mayor competitividad, innovación organizacional y reforma. Fines del siglo XX, se manifestó pensamientos tratando de explicar los diferentes modelos y estilos de liderazgo transformacional, siendo el liderazgo distribuido, destacado. En las organizaciones de salud, las características del liderazgo transformacional en la modernización organizacional, son requeridas; las líneas básicas de investigación son: el liderazgo enfermero y constitucion en el liderazgo y la relación del liderazgo con clima y satisfacción profesional.(2)

**Cárdenas, et al, (2017)** tuvo como objetivo “orientar la formulación de recomendaciones para la incorporación del liderazgo transformacional en el servicio

de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia”, usaron: OVID, MEDLINE, SCIELO, PUBMED, LILACS y REDALYC, como bases de datos. Liderazgo y Liderazgo transformacional en enfermería fueron utilizados como escriptores. Los criterios de clasificación y estructuración de la información fueron: “consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada”. Evidenciaron según la bibliografía que el del líder transformacional tiene particularidades descriptivas, definieron las características del enfermero lider, que pueden ser potencializadas con la practica.(14)

**Lapeña, et al, (2014)** su objetivo fue “conocer cómo afectan a las relaciones laborales de los profesionales de enfermería los problemas organizativos vividos en las unidades hospitalarias y la forma de gestionarlos”. Estudio cualitativo, exploratorio-descriptivo. Participaron 21 enfermeros que laboraron los años 2010-2012. Obtuvieron los datos con entrevistas en profundidad y “Field Diary”. Resultados: la desorganización afecta las relaciones interpersonales, ocasionando impotencia y desmotivación, por ello es útil planificar, definir un rol profesional y consolidar habilidades comunicativas entre gestores y compañeros. Como conclusion refiere que existe una costumbre de desorden relacional motivado por las entidades que conforman el nosocomio por un deficiente orden y disposicion del trabajo.(15)

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

López, et al, según Becerra y Sánchez. Liderazgo, definido como la capacidad del individuo, que tienen singularidades unipersonales y

característicos que incitan el seguimiento y variaciones conductuales del equipo, buscando que demuestren el mayor rendimiento en las actuaciones grupales. Los líderes son experimentados en cambiar y percibir cada contratiempo, es un reto para marcar la diferencia de otros grupos y una nueva oportunidad.(16)

Según Panadero liderazgo es guiar las acciones de los componentes del grupo y se le reconoce su influencia en la efectividad de una organización.(17)

Korman, et al, según Garcia-Solarte refieren que el liderazgo produce que A persuade a B para que efectúe lo que A desea. También, se presenta que A influye en B en algo afable para ambos. El punto de los escritores es la influencia social que tiene el líder en sus seguidores. (18)

Según Ríos, 2010, El liderazgo es la toma las decisiones que le convengan a la organización, reduciendo las incertidumbres del equipo. (19)

#### **2.2.1.2. Tipos de liderazgo**

##### **a. Liderazgo Laissez-faire.**

En este estilo, las acciones de gestión o control que realiza el líder son mínimas, sin asumir responsabilidades, elude decidir, dando libertad a sus adeptos para actuar según el criterio propio. (20)

Convencionalmente, proceder de apariencia negativa en el cual el jefe no proporciona guías de trabajo, cediendo a los subalternos autonomía de toma de decisiones y actuación, creando un desconcierto generalizado y librando a los altos cargos de la culpa ante algun infortunio recayendo en los miembros. Es constante el abandono del personal subordinado, aunque los nuevos estudios identifican la

escases de castigo y recompensa del líder Laissez-faire, concluyen que la acción es aceptada positivamente por el equipo. Este carácter esta unido a la del jefe, no está relacionado con la etnicidad humanas ni el sexo como demuestran investigaciones paralelas, iniciando nuevos estudios sobre este tipo de liderazgo. En el presente se le considera de manera positiva conciliadora y constructiva. (21)

Garcia - Allen, según Rojas, el liderazgo laissez-faire, conocido como liderazgo delegativo, falta de una respuesta regular y no intervenir en su estilo. Hace alusión a la locución “dejar pasar” “dejar ser”. El líder asiste con el mínimo control y solo cuando es indispensable. Es autoritario, propone que los trabajadores con preparación, entrenados o motivados, no precisan constante supervisión, estos trabajadores son competitivos y buenos para trabajar con supervisión parcial.(5)

**b. Liderazgo autocrático.**

Liderazgo impositivo y dogmático, se centra en dar órdenes e inspeccionar su cumplimiento; con habilidad para quitar o dar recompensas o castigos, centraliza la autoridad, aconsejando los lineamientos de trabajo, toma decisiones particulares, limitando la participación del equipo. (18)

García - Allen, según Rojas, alude que este liderazgo permite al líder fijar reglas y tomar decisiones sin la opinión del grupo. Él tiene el poder y sus decisiones no pueden cambiarse. Liderazgo unidireccional, donde los seguidores solo obedecen. Este liderazgo puede ser efectivo en grupos de trabajo donde se requiere decisiones rápidas. Es efectiva también con empleados que necesitan supervisión

continua, se elimina la predisposición de los trabajadores a entretenerse, aumentando la productividad y premura al resolver sus tareas.(5)

**c. Liderazgo democrático.**

Que compromete a sus subordinados en la toma de juicios, comisionandolos, incentivandolos a laborar y conseguir metas, los dirige empleando la retroalimentacion.(18)

Esta basado en la identificarse con el grupo y con su pericia (“know-how”). El plan es discutido en el grupo, lo que es insentivado por el lider. (22)

García - Allen , según Rojas, mencionó que el también llamado liderazgo participativo, es caracterizado por instituir entusiasmo entre los seguidores y alentarlos, priorizando su participación. El diálogo entre los trabajadores es fomentado por el líder, para así saber lo que el grupo siente y opina, la decisión final es tomada por el líder. Es aventajado porque se gana al grupo de trabajo al contribuir en el proceso de decisiones. Los trabajadores llegan a sentirse como parte de los cambios en la compañía y de la institución, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa. (5)

**d. Liderazgo transaccional.**

Realacion influenciada por la economia. Según Cardona el lider comparte con el colaborador por motivacion externa (23).

D'Alesio (2010) refiere que este comportamiento esta unida a acciones correctivas (gerencia por la excepcion) y constructivas (recompensa contingente). (24)

Se centra en el cumplimiento objetivos y metas mediante un trabajo bajo presión. Se basa en un intercambio de premios y castigos, un condicionamiento activo de estímulo-respuesta. (25)

El líder transaccional motiva al seguidor mediante premios y establecimiento de un clima unido entre esfuerzos y resultados deseados, El intercambio de relaciones, líder y subordinados, es la ideología de este liderazgo..(22)

**e. Liderazgo transformacional.**

Burns, según Lupano sugiere al liderazgo como el desarrollo de influencia del líder sobre sus adeptos y proceso compartido por líderes de la organización, cuyo enfoque es sobre la personalidad de ellos. Los cuales cambian sus conductas de acuerdo al apoyo o la negación de sus seguidores. (26)

Boal & Byrson, según Contreras et al, los líderes transformacionales son eficaces en crisis, porque abarcan más de lo encomendado, ayudando a la adaptación. (27)

Yukl, según Contreras et al, las cualidades carismáticas de los líderes transformacionales se incrementan cuando existen situaciones que comprometen la existencia y el desarrollo de la empresa u organización. (27)

Pillai, según Contreras et al, en tiempos de modificación el líder visionario logra que los colaboradores tengan la sensación de éxito, lo que aumenta la motivación, compromiso y dedicación de los participantes, elementos importantes en tiempos de inestabilidad e incertidumbre. (27)



Bass & Riggio, según Contreras et al, los líderes transformacionales disminuyen la incertidumbre y temores de los participantes, creando confianza y entusiasmo por proyectarlos a futuro en el que se logran las metas. Considerando a carisma (influencia idealizada), consideración individualizada, estimulación intelectual, e inspiración, como sus cualidades. (27)

Incrementar el interés de los seguidores, desarrollar su autoconciencia, aceptar la misión organizacional, generar un interés grupal, es el enfoque del liderazgo transformacional, el cual posee un interés guiado a que las necesidades de los superiores sean cumplidas por los seguidores, satisfaciendo la escases de reconocimiento pertenencia, y autorrealización. (28)

Bass, según Pucheu, es el que produce un cambio en la motivación del seguidor que tendrá una actuación notable, esto dependerá de 4 comportamientos: Influencia Idealizada, Consideración Individual, Estimulación Intelectual y Motivación Inspiracional, las 4 I's. (29)

### **2.2.1.3. Dimensiones de liderazgo transformacional**

- **Dimensión 1: Motivación inspiracional.**

Según Sanchez, et al, es definida como la acción determinada que los líderes realizan hacia los demás, observando y valorando el trabajo de los seguidores. Reflejando la conexión formada por el optimismo transmitido por el líder a sus seguidores, pretendiendo guiar al grupo a una visión común.(25)

Bass y Avolio, según Panadero la define como la entrega del líder a sus adeptos de significados y desafíos, incentivando entusiasmo, generando expectativas, inspirando al grupo, involucrándolos y comprometiéndolos. (17) Palomo en “Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo” la designa como facultad de informar su perspectiva y originar entusiasmo.(30)

Según Godoy es una construcción compleja dependiente de factores diversos, el liderazgo efectivo lo condiciona mejorando el rendimiento del grupo.(31)

- **Dimensión 2: Carisma o influencia idealizada.**

D'Alessio, según Sánchez, es la habilidad del líder para crear admiración, respeto y confianza. La conducta ética y moral del líder es un ejemplo para el grupo, sobrepone las necesidades del equipo.(25)

Es la admiración por el líder, que deseando ser copiado, crea elevados niveles de perspectiva en los seguidores (32). Tienen un comportamiento que es admitida como modelo por el grupo, generando confianza. Evidencian conductas llenas de valores.(26)

Para Castañeda, según Rojas, el carisma son las cualidades que posee la persona que la hacen atractiva. Es complicado darle un concepto a carisma, pero es entendible casi para todos. El carisma no se siente rápidamente, pero es detectable en ciertas personas. Los carismáticos son odiados muchas veces porque

son tomados como una competencia por algunas personas, pero también son admiradas por otras.(5)

- **Dimensión 3: Estimulación intelectual.**

Proceso por el que el líder estimula al grupo a ser ingeniosos e innovadores al solucionar problemas y escoger propias decisiones (33).

Involucra un alto nivel de relación y motivación, permitiendo la retroalimentar a los subordinados en sus funciones, generando dinamismo.(25)

- **Dimensión 4: Consideración individual.**

Bass y Avolio, según Rojas, la comunicación con cada subordinado es diferente, acorde a sus problemas y capacidades. Aquí obra como instructor o guía, poniendo atención particular a las necesidades individuales para su desarrollo; logrando una sensación de valoración única (5).

## **2.2.2. Relaciones interpersonales**

### **2.2.2.1. Definiciones**

Interacción de información, actitudes, sentimientos, percepciones de las personas, involucrado la resolución de conflictos que generen esta interacción. (34)

Toro, según Molina, sensación que poseen las personas en cuanto al nivel de ayuda y apoyo mutuo, respetuosas y estimadas, de sus relaciones.(35)

Desde la psicología de la personalidad, es la interrelación entre personas. Incluye habilidades sociales y emocionales que ayudan a comunicarse eficazmente, y a solucionar conflictos. (36)

Zaldívar, según Salazar señala que las Relaciones interpersonales son indispensables en el desarrollo de las actividades sociales, basándose en la comunicación. (37)

Arcelay, según Lopez, conjunto de contactos entre humanos como seres sociables. Es educarse para poder convivir con las personas tolerando su espacio y aceptándolos, con defectos y cualidades, considerando sus derechos.(38)

#### **2.2.2.2. Tipos de relaciones interpersonales**

Monjas, según López plantea 3 estilos de relaciones interpersonales: (38)

a. **Estilo agresivo.** Incitan peleas y conflictos continuamente, acusando y amenazando. Sus relaciones tienen un patrón agresivo. Impone su voluntad de manera agresiva, generando tensiones y malestar innecesarias en los vínculos, la cooperación y el afecto son desplazados por la competencia y la pugna por el poder. (39)

No comparten sus opiniones, conflictivas, las agresiones son la base de sus relaciones. (40)

El agresivo intenta debilitar a las personas incapacitándolas de manifestar sus necesidades y defender sus derechos. (38)

b. **Estilo pasivo.** Personas sumisas, no defienden sus derechos, solo siguen órdenes. Son explotados, lo que genera resentimiento e irritación. El individuo no manifiesta opiniones, siempre está

conforme, a pesar de la contradicción a sus propias creencias. Existe vulneración de sus derechos por la incapacidad de expresarse. (38)

- c. **Estilo asertivo.** Aquella que protege sus intereses, con libres expresiones, no agrede para resolver conflictos, con capacidad de generar soluciones. Intenta comprender a los demás para luego manifestar su opinión. (38)

### **2.2.2.3. Dimensiones de Relaciones Interpersonales**

#### **A. Comunicación**

Dalton, según Arce, proceso que admite intercambiar mensajes, usando diversos sistemas, como comunicación verbal y no verbal. (41).

El humano ingresa de diferente manera a esta operación, con la familia, colegas de ocupación, y comparten ideas, vivencias, conocimientos. (6)

#### **B. Actitud**

La OMS la denomina como destreza para responder con habilidades psicosociales, y enfrentarse con confianza los desafíos y retos en el diario vivir.

Allport, según Ubillos, disposición mental dispuesta por la experiencia, que en respuesta a los estímulos genera un influjo directivo dinámico. (42)

#### **C. Trato**

Arévalo, M Y Cols, según Revollero, conjunto de habilidades, aprendidas para sobrellevar las situaciones cotidianas, el individuo

genera estrategias de buen trato para sobrellevar los incidentes diarios, con respuestas diferentes, algunos tolerantes y otros intolerantes, reflejando las estrategias aprendidas, ya sea en la familia, sociedad.(6) Tamayo, según Alvarado, al conservar la confianza, el apoyo y comprensión del grupo, se alcanza el objetivo de las relaciones personales; en el trabajo, se genera por un buen trato, la simpatía del jefe y empleados, generando una mayor recompensa en los individuos. (43)

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CARISMA y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.
- Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.
- Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.
- Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.

### **3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de investigación**

Se utilizó el método hipotético-deductivo. Ya que se inició con una hipótesis, para lograr conclusiones que puedan ser confrontadas con hechos. (44).

#### **3.2. Enfoque investigativo**

Estuvo basado en el enfoque cuantitativo, Hernández, et al. (2014) refiere para corroborar la hipótesis se recolectarán datos con la medición numérica y el análisis estadístico, el objeto será definir comportamientos y comprobar teorías. (45)

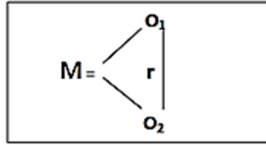
#### **3.3. Tipo de investigación**

Este trabajo fue de tipo aplicada, de alcance correlacional. Ya que, midió el grado de vinculación de la variable liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales.(44)

#### **3.4.Diseño de la investigación**

Se empleó el diseño no experimental: Corte transversal, pues las variables no se manipularon ni probaron. (44)

Diagrama de diseño correlacional



Donde:

M: personal enfermero

O1: Observación de variable liderazgo transformacional

r: Relación entre variables.

O2: Observación de variable relaciones interpersonales

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

El estudio se realizó con 50 enfermeros de los servicios hospitalarios: Medicina, UCI, Cirugía, Traumatología, sala de operaciones, Neonatología, Pediatría, Ginecología, y Emergencia del Hospital “Félix Mayorca Soto” – Tarma.

#### **Muestra**

El cálculo de tamaño de muestra, no fue realizada, ya que el estudio fue censal. De acuerdo a la accesibilidad de la población del personal de enfermería.

#### **Criterios de inclusión y exclusión**

##### Criterio de Inclusión

- Enfermeras y enfermeros.
- Personal enfermero nombrado y CAS.
- Enfermeras que se encuentren laborando en los servicios del nosocomio “Félix Mayorca Soto” durante el estudio.
- Haber realizado labores en su profesión por más de 1 año.
- Edad mayor a 25 años.



- Acepten el participar voluntariamente.

Criterio de Exclusión

- Enfermeras que muesten negativa a participar en la investigación.
- Profesionales que no se encuentren en el momento de la encuesta

### 3.6. Variables y operacionalización

#### Variable 1: “El Liderazgo transformacional”

**Definición Operacional:** “El liderazgo transformacional está conformada por 4 dimensiones según Bass citado por Méndez (2009), las cuales son: carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual”

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala medición</i>	<i>Escala valorativa</i>
Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuye en el logro de objetivos.</li> </ul>	1 al 10	Ordinal	Favorable: 24 - 30 Regular: 17 - 23 Desfavorable: 10 - 16
Carisma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera un clima crítico o constructivo.</li> <li>• Entusiasmo</li> </ul>	11 al 20	Ordinal	Favorable: 24 - 30 Regular: 17 - 23 Desfavorable: 10 - 16
Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Credibilidad.</li> <li>• Animación al cambio</li> </ul>	21 al 30	Ordinal	Favorable: 24 - 30 Regular: 17 - 23 Desfavorable: 10 - 16
Consideración Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciación de esfuerzo mayor</li> </ul>	31 al 40	Ordinal	Favorable: 24 - 30 Regular: 17 - 23 Desfavorable: 10 - 16

## Variable 2: Relaciones interpersonales

**Definición Operacional:** “La variable relaciones interpersonales según Bisquerra citado por Acuña (2013) tiene cinco dimensiones valores, empatía, congruencia, cordialidad y conflictos”.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala medición	Escala valorativa
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Escucha activa</li><li>• Disposición</li><li>• Gesto</li><li>• Tono de voz</li></ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal	Alto: 99 - 135 Medio: 63 - 98 Bajo: 27 - 62
Actitud	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respeto</li><li>• Empatía</li><li>• Solidaridad</li><li>• Responsabilidad</li><li>• Apoyo</li><li>• Comparten</li><li>• Ironía</li></ul>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Ordinal	
Trato	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cordial</li><li>• Agradecimiento</li><li>• Honesto</li><li>• Transparencia</li></ul>	22, 23, 24, 25, 26, 27	Ordinal	

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Se empleo la encuesta, debido a que la información se obtuvo de fuentes primarias, en este caso todo enfermero que se encuentre laborando el Hospital “Félix Mayorca Soto”. Mientras que el instrumento del que me vali fue el cuestionario.

#### 3.7.2. Descripción

A continuación, se describirá la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

La ficha técnica del instrumento 1 “ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL” (V. independiente) (4)

**Población:** licenciadas en enfermería del hospital regional

**Tiempo:** 3 meses

**Momento:** antes de entrar al turno

**Lugar:** Hospital

**Validez:** juicio de expertos

**Fiabilidad:** 0.984 según alfa de Crombach

**Tiempo de llenado:** 20 minutos

**Número de ítems:** 40 ítems.

**Dimensiones:**

“Motivación inspiracional” (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10), “Carisma”  
(11,12,13,14,15,16,17,18,19,20), “Estimulación intelectual”  
(21,22,23,24,25,26,27,28,29,30) y “Consideración individual”  
(31,32,33,34,35,36,37,38,39,40)

**Alternativas de respuesta:** Siempre= 3, A veces=2 y Nunca= 1

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** Favorable, Regular, Desfavorable

La ficha técnica del instrumento 2 “CUESTIONARIO RELACIONES INTERPERSONALES”. (V. dependiente) (6)

**Población:** Licenciadas en enfermería

**Tiempo:** 3 meses

**Momento:** Antes de la entrada al turno

**Lugar:** Hospital

**Validez:** Juicio de expertos

**Fiabilidad:** 0.950 por alfa de crombach

**Tiempo de llenado:** 20 minutos

**Número de ítems:** 27

**Dimensiones:** Dimensión comunicación (1,2,3,4,5,6,7,8), Dimensión Actitud (9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21) y Dimensión trato (22,23, 24,25,26,27)

**Alternativas de respuesta:** Siempre= 3 A veces=2 y Nunca= 1

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** Muy adecuado, Adecuado, Inadecuado

### 3.7.3. Validación

A continuación, se explicará el proceso de validación que se realizó en los instrumentos utilizados, según las indicaciones de la Escuela de Posgrado, para asegurar que pueden ser representativos de la población estudiada en el presente proyecto.

La presente investigación utilizó los instrumentos: “CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL” y “CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES” Cuyo proceso de validación fue explicado en el punto 3.7.2.

Para asegurar el uso de los mencionados en el presente proyecto estos pasarán por los siguientes procedimientos de validación:

- a) **Liderazgo transformacional:** validado con la técnica de juicio de expertos, por 5 profesionales con el grado académico de magister y doctores.

**Relaciones interpersonales:** validado con la técnica de juicio de expertos, a través de 5 profesionales con el grado académico de magister y doctores.

b) El cálculo de la confiabilidad fue de.

**Liderazgo transformacional:** La prueba piloto se realizó con un total de 30 enfermeras, para estimar la confiabilidad interna se dispuso de la prueba alfa de Cronbach.

**Relaciones interpersonales:** la prueba de confiabilidad a utilizar fue el de alfa de Cronbach.

El baremo (categorización) se calculó por medio de percentiles. Los niveles o grados serán: **Liderazgo transformacional** Favorable, Regular, Desfavorable. El instrumento final consta de 40 ítems. **Relaciones interpersonales:** Muy adecuado, Adecuado, Inadecuado. Siendo las alternativas de respuesta Siempre= 3, A veces=2 y Nunca= 1.

Para el recojo de datos se abordó al personal de salud en su centro de labores, justo minutos antes de la entrega de turno, el momento en el que disponen de tiempo. Se le entregó un consentimiento informado en el que se le explica los objetivos del estudio. La recolección de datos será realizada en 15 días

#### 3.7.4. Confiabilidad

Para asegurar la representatividad de los instrumentos en el presente grupo poblacional se calculó un: alfa de Cronbach.

**Tabla N 1. Fiabilidad del Liderazgo Transformacional y sus dimensiones.**

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH
Dimensión 1: Motivación inspiracional	0.940
Dimensión 2: Carisma	0.949
Dimensión 3: Estimulación intelectual	0.949
Dimensión 4: Consideración individual	0.964
Liderazgo Transformacional	0.984

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** Los valores del alfa de Cronbach (Tabla 1) indican que el instrumento correspondiente a Liderazgo Transformacional, así como sus dimensiones, son altamente confiables.

**Tabla N 2. Fiabilidad de las Relaciones Interpersonales y sus dimensiones.**

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH
Dimensión 1: Comunicación	0.781
Dimensión 2: Actitud	0.903
Dimensión 3: Trato	0.927
Relaciones Interpersonales	0.950

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** El instrumento correspondiente a Relaciones Interpersonales, y sus dimensiones, obtuvieron un alto grado de confiabilidad dado el valor del alfa de Cronbach (Tabla 2).

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

Concluida la recopilación de los datos, se elaboró una base de datos para lograr obtener un panorama actual. El análisis y medición de datos fue con el paquete estadístico SPSS versión 25, con el que también se realizó los análisis descriptivos, se realizó luego un análisis multivariado del proyecto. Para disponer la relación de las dos variables, utilizamos tau c de Kendall como prueba estadística.

### **3.9. Aspectos éticos**

Esta investigación estuvo moderada por las normas sobre investigación en seres humanos, como los preceptos actuales en bioseguridad. Las instituciones de las que se obtendrán los datos, recibirán la documentación necesaria requerida. El procedimiento metodológico elegido será el que mejor se adapte al estudio, el instrumento elegido será validado y suficientemente confiable para alcanzar las metas. Se salvaguardará el anonimato de los involucrados en el presente estudio, igual que la información personal, conforme la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”)(46). El consentimiento informado será entregado a todos los integrantes del estudio para dejar evidencia de la aceptación voluntaria a la cooperación del estudio. En el documento descrito estará presente los objetivos y procedimientos investigación presente.

#### 4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

##### 4.1 Resultados

##### 4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla N 1: “Relación entre liderazgo transformacional y relaciones interpersonales , del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”

		RELACIONES INTERPERSONALES			
		Bajo		Medio	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Desfavorable	4	12.5	2	11.1
	Regular	10	31.3	2	11.1
	Favorable	18	56.3	14	77.8
<b>Total</b>		32	100	18	100

**Fuente:** Elaboración propia

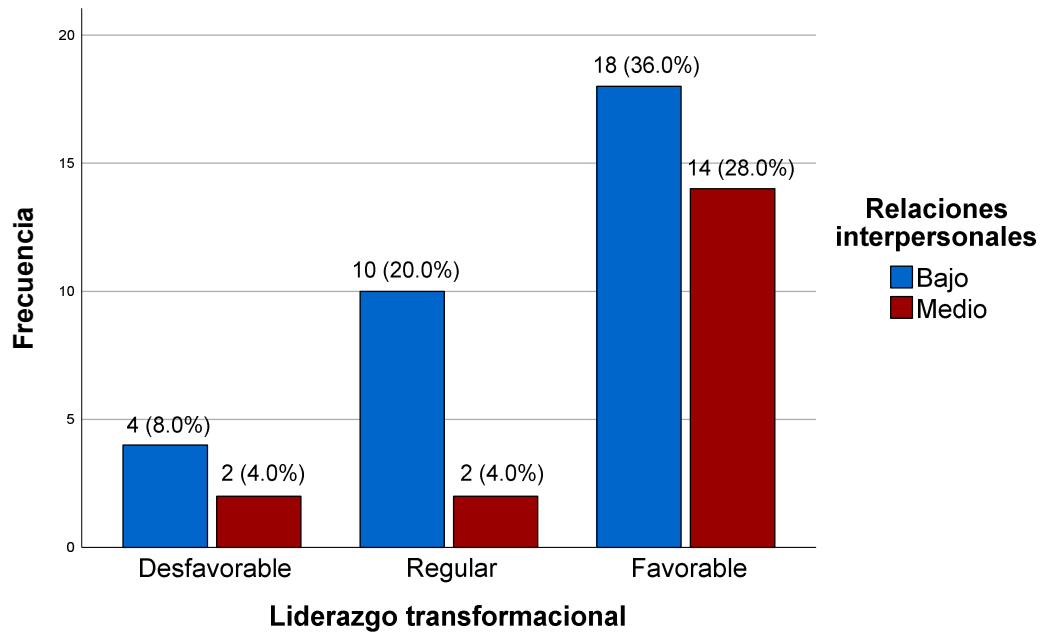
##### **Interpretacion:**

Del total de encuestados con un nivel de Relaciones Interpersonales bajo (n=32), 56.3% obtuvo un nivel de Liderazgo Transformacional favorable, 31.3% un nivel regular y 12.5% un nivel desfavorable. Sobre aquellos con un nivel de Relaciones Interpersonales medio



(n=18), 77.8% de ellos obtuvo un nivel favorable de Liderazgo Transformacional, seguido de 11.1% que obtuvo un nivel regular, y 11.1% más con un nivel desfavorable.

**Grafico N 1: “Relación entre liderazgo transformacional y relaciones interpersonales , del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”**



**Fuente:** Elaboración propia.

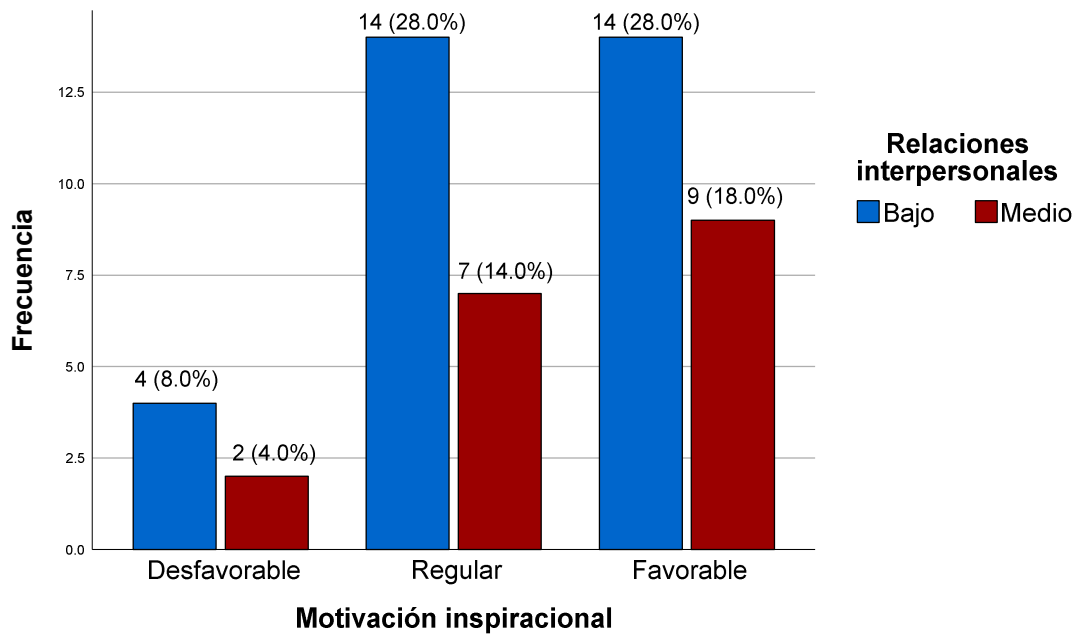
**Tabla N 2. “Relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las Relaciones Interpersonales, del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”.**

		RELACIONES INTERPERSONALES			
		Bajo		Medio	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Desfavorable	4	12.5	2	11.1
	Regular	14	43.8	7	38.9
	Favorable	14	43.8	9	50.0
Total		32	100.0	18	100.0

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** Del total de encuestados que presentó un nivel de Relaciones Interpersonales bajo (n=32), 12.5% obtuvo un índice de motivación inspiracional desfavorable, 43.8% obtuvo un índice regular y 43.8% más obtuvo un índice favorable. Por otro lado, de aquellos que tuvieron un nivel de Relaciones Interpersonales medio (n=18), 50.0% tuvo un índice de motivación inspiracional favorable, 38.9% un índice regular, y sólo un 11.1% tuvo un índice desfavorable (Tabla 2).

**Gráfico N 2. “Relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las Relaciones Interpersonales, del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”.**



**Fuente:** Elaboración propia.

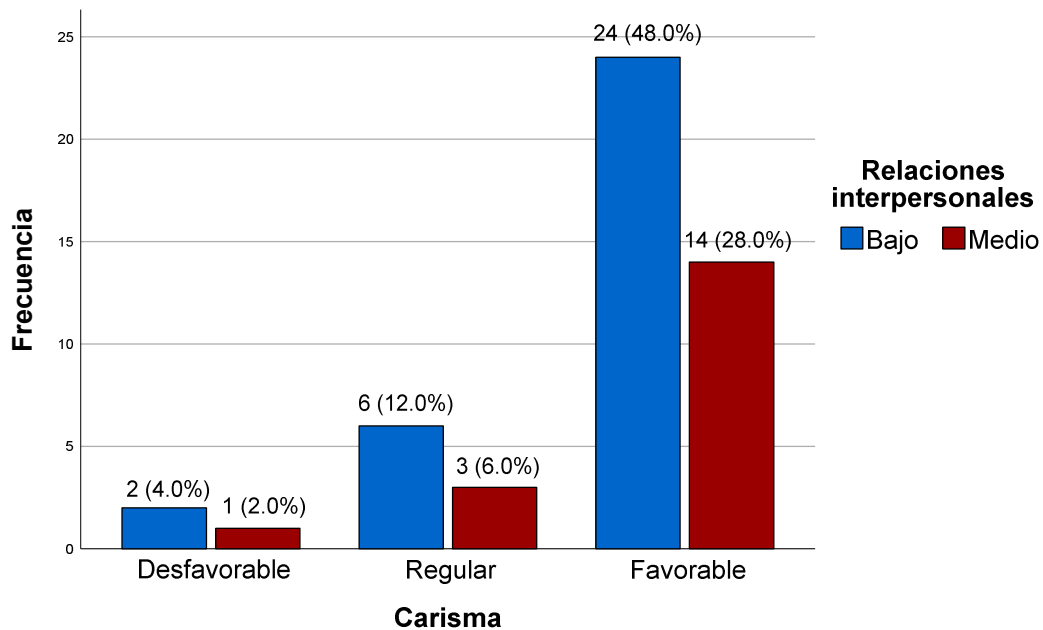
**Tabla N 3. “Relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión CARISMA y las Relaciones Interpersonales, del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”.**

		RELACIONES INTERPERSONALES			
		Bajo		Medio	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
CARISMA	Desfavorable	2	6.3	1	5.6
	Regular	6	18.8	3	16.7
	Favorable	24	75.0	14	77.8
Total		32	100.0	18	100.0

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** Del total de encuestados con un nivel de Relaciones Interpersonales bajo (n=32), el 75% tuvo un índice de carisma favorable, 18.8% un índice regular, mientras que solo 6.3% tuvo un índice desfavorable. De aquellos con un nivel de Relaciones Interpersonales medio (n=18), 77.8% tuvo un índice de carisma favorable, 16.7% un índice regular y 5.6% un índice desfavorable (Tabla 3).

**Gráfico N 3. “Relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión CARISMA y las Relaciones Interpersonales, del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”.**



**Fuente:** Elaboración propia.

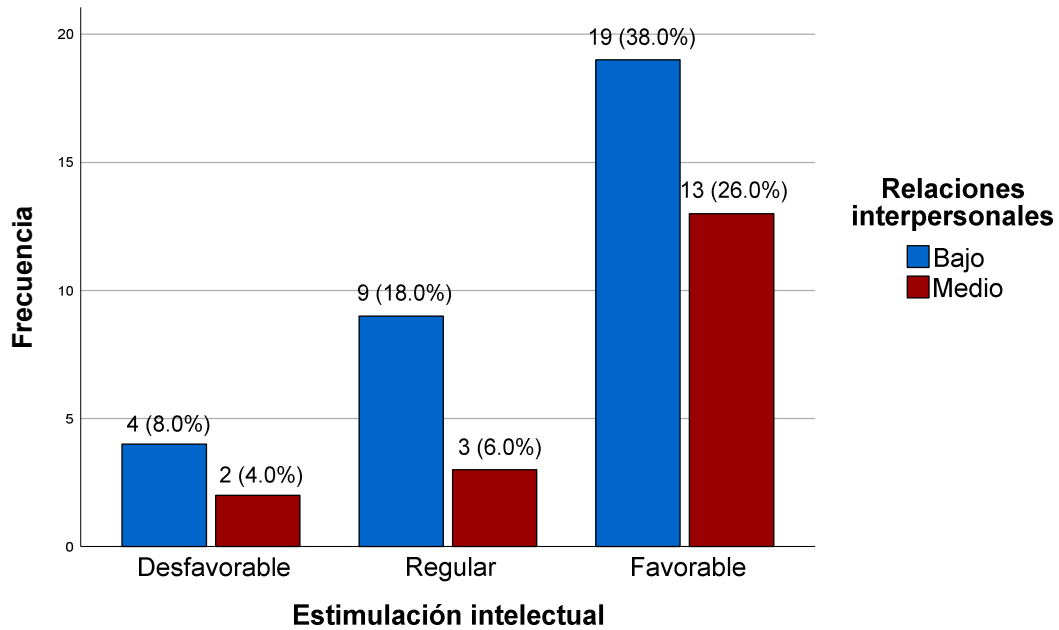
**Tabla N 4. “Relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y las Relaciones Interpersonales, del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”.**

		RELACIONES INTERPERSONALES			
		Bajo		Medio	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Desfavorable	4	12.5	2	11.1
	Regular	9	28.1	3	16.7
	Favorable	19	59.4	13	72.2
Total		32	100.0	18	100.0

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** De las personas que presentaron un nivel de Relaciones Interpersonales bajo (n=32), 59.4% registró un índice de estimulación intelectual favorable, 28.1% registró un índice regular y 12.5% un índice desfavorable. En cuanto a los que presentaron un nivel de Relaciones Interpersonales medio (n=18), se encontró que el 72.2% obtuvo un índice de estimulación intelectual favorable, 16.7% un índice regular y 11.1% un índice desfavorable (Tabla 4).

**Gráfico N 4. “Relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y las Relaciones Interpersonales, del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”.**



**Fuente:** Elaboración propia.

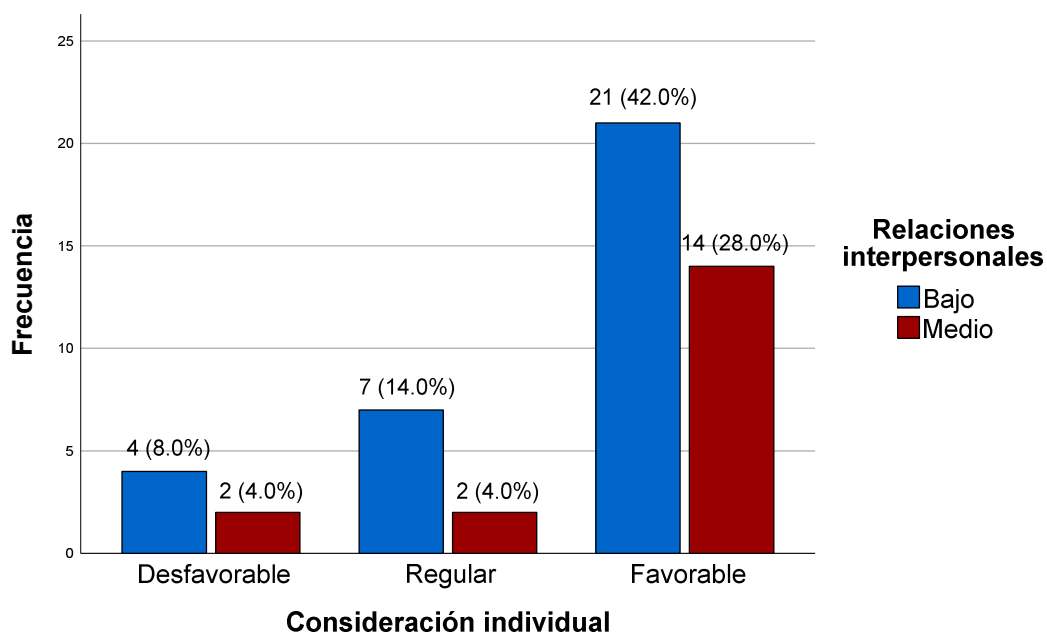
**Tabla N 5. “Relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las Relaciones Interpersonales, del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”.**

		RELACIONES INTERPERSONALES			
		Bajo		Medio	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Desfavorable	4	12.5	2	11.1
	Regular	7	21.9	2	11.1
	Favorable	21	65.6	14	77.8
Total		32	100.0	18	100.0

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** De los 32 encuestados con un nivel de Relaciones Interpersonales bajo, el 65.6% presentó un índice de consideración individual favorable, 21.9% un índice regular y 12.5% un índice desfavorable. Por su parte, de los 18 con un nivel de Relaciones Interpersonales medio, se encontró que 77.8% presentó un índice de consideración individual favorable, 11.1% un índice regular y otro 11.1% más un índice desfavorable (Tabla 5).

**Gráfico N 5. “Relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las Relaciones Interpersonales, del personal de enfermería de un hospital de Junin 2022”.**



**Fuente:** Elaboración propia.

#### 4.1.2 Prueba de hipótesis

##### -Prueba de hipótesis General

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Liderazgo Transformacional y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Tau-c de Kendall

**Tabla N 6: “Correlaciones de las variables Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales.”**

Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales	Valor	Sig.	Casos válidos
Tau-c de Kendall	0.179	0.163	50

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** No se encontró evidencia para afirmar que hay una relación estadísticamente significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales del personal de enfermería (Tabla 18).

##### -Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión CARISMA y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión CARISMA y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.



**-Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Tau-c de Kendall

**Tabla N 7: “Correlaciones de las variables Liderazgo Transformacional en la dimensión CARISMA y Relaciones Interpersonales.”**

Carisma y Relaciones Interpersonales	Valor	Sig.	Casos válidos
Tau-c de Kendall	0.026	0.824	50

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** No se rechaza la hipótesis nula, por lo que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables Liderazgo Transformacional en la dimensión CARISMA y Relaciones Interpersonales (Tabla 7).

**-Prueba de hipótesis específica 2:**

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

**-Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Tau-c de Kendall

**Tabla N 8: “Correlaciones de las variables Liderazgo Transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y Relaciones Interpersonales.”**

Consideración individual y Relaciones Interpersonales	Valor	Sig.	Casos válidos
Tau-c de Kendall	0.102	0.404	50

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** No existe relación estadísticamente significativa entre las variables Liderazgo Transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y Relaciones Interpersonales, ya que no se rechaza la hipótesis nula (Tabla 8).

**-Prueba de hipótesis específica 3:**

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

**-Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Tau-c de Kendall

**Tabla N 9: Correlaciones de las variables Liderazgo Transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y Relaciones Interpersonales.**

Estimulación intelectual y Relaciones Interpersonales	Valor	Sig.	Casos válidos
Tau-c de Kendall	0.109	0.405	50

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** No hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, es decir, no existe relación estadísticamente significativa entre las variables Liderazgo Transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL y Relaciones Interpersonales (Tabla 9).

**-Prueba de hipótesis específica 4:**

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

Hipótesis Alterna: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.

**-Nivel de significancia:** 0.05

**Estadístico de prueba:** Tau-c de Kendall

**Tabla N 10: Correlaciones de las variables Liderazgo Transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y Relaciones Interpersonales.**

Motivación inspiracional y Relaciones Interpersonales	Valor	Sig.	Casos válidos
Tau-c de Kendall	0.058	0.686	50

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** No se rechaza la hipótesis nula, por lo que no se encuentra una relación estadísticamente significativa entre las variables Liderazgo Transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y Relaciones Interpersonales (Tabla 10).

**RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS SIMPLE ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA.**

**Tabla N 11. Varianza contabilizada para cada dimensión.**

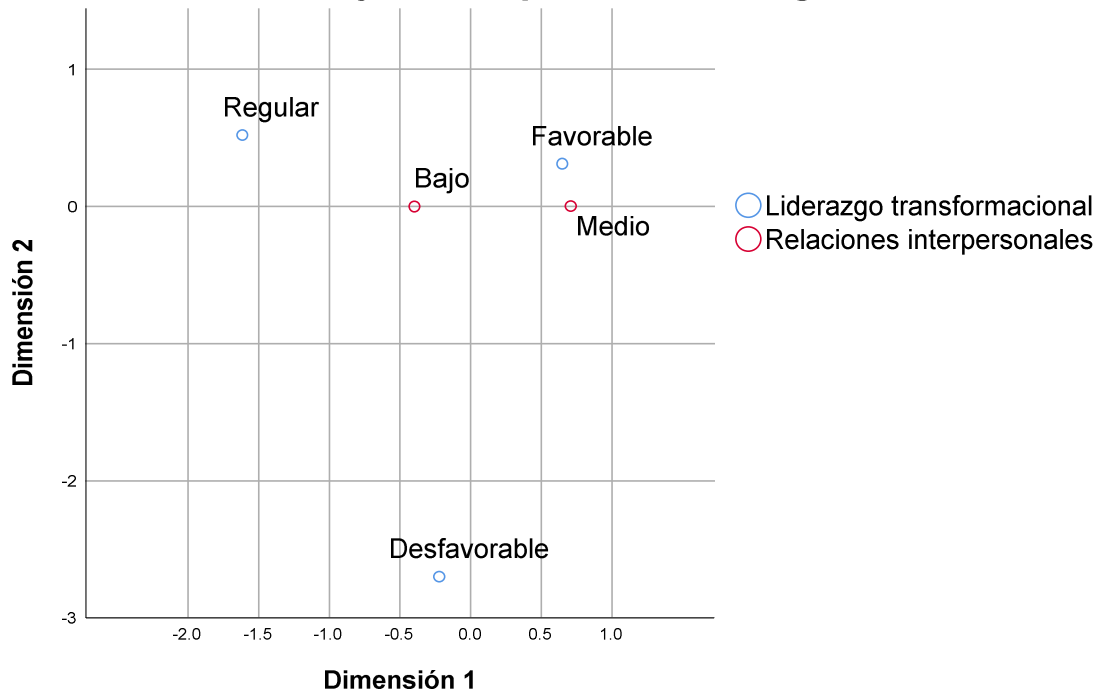
DIMENSIÓN	ALFA DE CRONBACH	VARIANZA CONTABILIZADA PARA		
		TOTAL (AUTOVALOR)	INERCIA	% DE VARIANZA
1	0.867	3.265	0.653	65.309
2	0.833	3.000	0.600	60.000
Total		6.265	1.253	
Media	0.851	3.133	0.627	62.655

**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** La tabla 11 explica la varianza obtenida en el análisis de correspondencias simple. Se construyeron dos dimensiones, que explican el 62.66% de la varianza total de los datos. En la segunda columna se encuentra el alfa de Cronbach, que indica la correlación entre las variables que forman cada una de las dimensiones, y que para este caso es bueno en ambas. Finalmente, se observa que la inercia total fue igual a 1.253, y la mayor parte de ésta es explicada por la dimensión 1.

**Gráfico N 6. Representación de las categorías de Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales del personal de enfermería.**

## Gráfico conjunto de puntos de categoría



**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** En el gráfico 6 se observa cada una de las categorías y su representación en las dos dimensiones que se construyeron. Aunque la relación entre el Liderazgo Transformacional y las Relaciones Interpersonales del personal no es significativa, se identifica una única proximidad entre la categoría Favorable y la categoría Medio, lo que conlleva a pensar que quienes tienen un nivel de Liderazgo Transformacional Favorable, suelen obtener un nivel Medio de Relaciones Interpersonales. No obstante, las demás categorías de las variables no se encuentran en proximidad.

### 4.1.3 Discusión de resultados

En este trabajo investigue la relación de las variables liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en el personal de enfermería en un hospital de Junin-2022.

En cuanto a la hipótesis general los resultados encontrados fue que el Valor  $p > 0.05$ , por lo que se afirma que no existe relación significativa entre liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en el personal de enfermería en un hospital de Junin – 2022, coincidiendo con la investigación de Medina, realizó un estudio sobre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Concluyendo finalmente que no existe una relación significativa entre sus variables (7). Encontramos que el 64% del personal de enfermería tiene un LT favorable, mismo porcentaje que obtuvieron un nivel bajo de relaciones interpersonales, lo que nos demuestra que a pesar de tener un buen liderazgo, no existe una buena relación entre el personal laborando en dicho nosocomio.

Para la primera hipótesis específica encontramos que el Valor  $p > 0.05$ , afirmamos que no existe relación entre la motivación inspiracional y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería, aunque Huacachino y Castillo, obtuvieron una relación media. Los resultados demuestran el liderazgo en las enfermeras es de nivel medio (8). En el estudio vemos que las enfermeras tienen un nivel mayor de motivación inspiracional favorable (46%) pero aun así, las relaciones interpersonales siguen desfavorable.

En cuanto a la segunda hipótesis específica encontramos que el Valor  $p > 0.05$ , afirmamos que no existe relación entre el carisma y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital, Yurivilca en su investigación encontro que existe una relacion entre el liderazgo y la satisfaccion laboral, con tendencia a una categoria media (9). En mi estudio, el carisma tiene un nivel favorable (76%), lo que deberia mejorar las relaciones entre los participantes.

Para la tercera hipótesis específica evidenciamos que el Valor  $p > 0.05$ , no existe una relación entre la estimulación intelectual y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería, Mamani, en su investigacion refiere que el 54% de los encuestados tiene liderazgo transformacional desfavorable, a pesar de las relaciones que llevan docente y alumno, ellos tienen una percepcion desfavorable del liderzgo manifestado por sus instructores (11). En mi estudio se hallo que la mayoría (64 %) de los participantes tienen una estimulacion intelectual favorable.

Para la cuarta hipótesis específica concluimos que el Valor  $p > 0.05$ , no existe relación entre la consideración individual y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital, Hernandez y Duana en su investigacion demuestran que la antigüedad del personal muchas veces disminuye el liderazgo que demuestra, quizas por el cansancio y estrés generado en el trabajo (13). En mi estudio, denota que el 70% tienen consideracion individual favorable, a pesar del estrés y los tiempos dificiles

en que nos encontramos, el personal enfermero trata de tener la respectiva consideracion con sus compañeros.

Aunque se evidencia un liderazgo transformacional alto, y relaciones interpersonales bajas, la relacion significativa de estas variables no fue evidenciada, pero si se evidencio una única proximidad entre la categoría Favorable y la categoría Medio, lo que conlleva a pensar que quienes tienen un nivel de Liderazgo Transformacional Favorable, suelen obtener un nivel Medio de Relaciones Interpersonales.



## **5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

1. No existe relacion estadisticamente significativa entre las variables del estudio liderazgo transformacional y relaciones interpersonales, se admite la hipotesis nula
2. No existe relacion estadisticamente significativa entre las variables LT dimension carisma y relaciones interpersonales, se admite la hipotesis nula
3. No existe relacion estadisticamente significativa entre las variables liderazgo transformacional dimension consideracion individual y relaciones interpersonales, se acepta la hipotesis nula
4. No existe relacion estadisticamente significativa entre las variables liderazgo transformacional dimension estimulacion intelectual y relaciones interpersonales, se acepta la hipotesis nula.
5. No existe relacion estadisticamente significativa entre las variables liderazgo transformacional dimension motivacion inspiracional y relaciones interpersonales, se acepta la hipotesis nula.

## 5.2 Recomendaciones

- Si bien no se encontro aspectos considerables, se conseja el realizar mas estudios de investigación asociando las varibles liderazgo transformacional con relaicones interpersonales, teniendo en cuenta diferentes poblaciones.
- Se sugiere efectuar estudios en un futuro tomando en consideracion la perspectiva cualitativa como estudios de caso, fenomenológicos utilizando relaciones interpersonales y liderazgo transformacional, como variables.
- A pesar de no haber encontrado una relacion directa, se recomienda al departamento de enfermería del hospital relizar una valoracion y analisis a todo el personal de enfermería sobre las RI y el liderazgo transformacional.
- Se recomienda tambien, a pesar de los resultados, efectuar estudios de diseño experimental referentes a los elementos que influyen directamente en las realaciones personales de manera positiva para lograr una buena relación interpersonal entre las personas que laboran en la institucion.
- Se recomienda incrementar las relaciones interpersonales positivas del personal con programas y capacitaciones continuas.

## REFERENCIAS

1. De Parra RV, Vásquez X. Gestión Humana Y Liderazgo Transformacional En Los Nuevos Tiempos. Foll Gerenciales. octubre de 2006;10(10):15-28.
2. Danet AD, Romera IG, Cerdá JCM. Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. Rev Comun Salud RCyS. 2016;6(1):81-95.
3. Galiani D, Néstor-Terlato A. Desde la inteligencia emocional al liderazgo empático. Doc Trab. 30 de noviembre de 2020;(768):1-54.
4. Rojas CC. Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2017.
5. Mastrapa YE, Lamadrid MPG. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Rev Cuba Enferm [Internet]. 29 de diciembre de 2016 [citado 25 de diciembre de 2020];32(4). Disponible en:  
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
6. Revolledo OAJ. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2018 [Internet] [Tesis]. [Perú]: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. Disponible en:  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3918/TESES\\_ANGELICA%20JENNIFER%20REVOLLEDO%20ORTIZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3918/TESES_ANGELICA%20JENNIFER%20REVOLLEDO%20ORTIZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

7. Medina LE. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. 14 de octubre de 2020 [citado 28 de diciembre de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3426>
8. Huacachino DB, Castillo GHU. Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de emergencia de Villa el Salvador, 2018. [Perú]: Universidad Nacional Del Callao; 2018.
9. Chuco YM. Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017. Univ Nac Daniel Alcides Carrión [Internet]. 18 de septiembre de 2019 [citado 28 de diciembre de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1641>
10. Galdos LAG, Huamaní CLM. Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa 2017. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2018 [citado 28 de diciembre de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5364>
11. Mamani QGN. Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016. Univ Nac Altiplano [Internet]. 11 de enero de 2017 [citado 28 de diciembre de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3475>
12. Ozuna GM, Guzmán JS, Beltran EL, Angeles ALH. Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. Educ Médica

Super [Internet]. 30 de mayo de 2020 [citado 28 de diciembre de 2020];34(2). Disponible en:

<http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1920>

13. Hernández GTJ, Duana AD. Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. Cimexus. 2019;13(2):89-109.
14. Cárdenas LM, Tovar DC, Vela AM, García-Ubaque JC. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN ENFERMERÍA RECOMENDACIONES PARA UN HOSPITAL UNIVERSITARIO. Rev SALUD Hist Sanid. 19 de diciembre de 2017;12(3):41-51.
15. Lapeña-Moñux YR, Cibanal-Juan L, Pedraz-Marcos A, Macía-Soler ML. Interpersonal relationships among hospital nurses and the use of communication skills. Texto Contexto - Enferm. septiembre de 2014;23(3):555-62.
16. López BJ, Fuentes CA, Moreno GAJ. El liderazgo efectivo en los centros concertados de naturaleza cooperativa: Percepciones de sus docentes. Actual Investig En Educ. diciembre de 2018;18(3):318-39.
17. Panadero GEL. Características de liderazgo de los estilos transformacional /transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS de Bogotá 2011 [Internet]. [Bogotá]: Universidad Nacional de Colombia; 2019 [citado 10 de enero de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/21012>
18. García-Solarte M. Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. ENTRAMADO. 2015;11(1):60-79.

19. Ríos OGE. LIDERAZGO COMO CLAVE DEL ÉXITO DE LA ALTA GERENCIA [Internet]. [Colombia]: Universidad militar Nueva Granada; 2010. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/143445857.pdf>
20. Rodríguez-Ponce E, Pedraja-Rejas L, Ganga-Contreras F. La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Relatsh Leadersh Styles Perform Intermed Manag Teams Explor Study Chile*. enero de 2017;12(23):129-44.
21. Campos-Palomo AD, Campos-Palomo L. Optimizando la gestión y administración profesionales. Comunicación y liderazgo laissez faire enfermero. *Optim Prof Manag Adm Laissez Faire Nurs Pract*. enero de 2015;6(1):85-93.
22. Castaño SR. Un nuevo modelo de liderazgo por valores. 2013 [citado 10 de enero de 2021]; Disponible en: <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/20002>
23. Cardona P. Liderazgo relacional [Internet]. IESE Research Papers. IESE Business School; 2000 feb [citado 23 de enero de 2021]. (IESE Research Papers). Report No.: D/412. Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/ebg/iesewp/d-0412.html>
24. D'Alessio Ipinza F. Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica. Lima; Naucalpan de Juárez: CENTRUM; Pearson Educación; 2010.
25. Sánchez MSE, Vaca AIP, Padilla SJP, Quezada CCR. Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Oikos Vol 18 Núm 37 2014 Rev Oikos 41-61* [Internet]. 15 de abril de 2019 [citado

- 10 de enero de 2021]; Disponible en:  
<http://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/30962>
26. Perugini MLL, Solano AC. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate*. 1 de diciembre de 2006;6:107-22.
27. Contreras TF, Barbosa RD. Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. 2013;(39):14.
28. Mendoza MIA. Liderazgo transformacional y desgaste profesional de personal docente de Escuelas Normales del Estado de México. *Rev Cent Investig Univ Salle*. 2013;10(39):57-80.
29. Pucheu JA. Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería — Evidencia de dos hospitales [Internet]. Universidad de Chile; 2009 [citado 24 de enero de 2021]. Disponible en:  
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/105754>
30. Palomo VMT. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Pozuelo de Alarcón (Madrid): ESIC; 2007.
31. Godoy R, Bresó E. ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Transform Leadersh Determinant Intrinsic Motiv Follow*. agosto de 2013;29(2):59-64.
32. Nader M, Solano AC. Influencia De Los Valores Sobre Los Estilos De Liderazgo: Un Análisis Según El Modelo De Liderazgo Transformacional - Transaccional De Bass. *Influ VALUES Leadersh STYLES Anal Accord BASS Transform Trans Leadersh MODEL*. octubre de 2007;6(3):689-98.
33. Perilla-Toro LE, Gómez-Ortiz V. Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador

- de la confianza en el líder. *Relatsh Transform Leadersh Style Empl Health Well- Mediat Role Trust Lead.* agosto de 2017;33(2):95-108.
34. Manual de relaciones interpersonales [Internet]. Plataforma digital unica del estado Peruano. [citado 24 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/322381-manual-de-relaciones-interpersonales>
35. Molina de Colmenares N, Pérez de Maldonado I. El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Paradígma.* Diciembre de 2006;27(2):193-219.
36. Cornejo M, Tapia ML. Redes sociales y relaciones interpersonales en internet. *Fundam En Humanidades.* 2011;XII(24):219-29.
37. Salazar ZS. Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao - 2017 [Internet]. [Perú]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [citado 11 de enero de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13950>
38. Lopez PW. INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA PRÁCTICA DE VALORES DE LOS INTERNOS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO PUNO - 2018. [Puno]: Universidad Nacional del Antiplano; 2018.
39. Monjas CMI, Pascual BMP, Elices SJA, Francia del Valle CM, García LB. Cómo promover la convivencia: Programa de Asertividad y Habilidades Sociales (PAHS): (educación Infantil, primaria y secundaria) [Internet]. 2011 [citado 24 de enero de 2021]. Disponible en: [www.editorialcepe.es](http://www.editorialcepe.es)
40. Relaciones interpersonales [Internet]. 2017 [citado 24 de enero de 2021]. Disponible en: <http://metabase.uaem.mx/xmlui/handle/123456789/2501>



41. Arce BGJ, Malvas RYM. El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013. Univ Católica Sedes Sapientiae [Internet]. 2014 [citado 11 de enero de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/134>
42. Ubillos LS, Páez RD, Mayordomo LS. Actitudes: definición y medición. Componentes de la actitud. Modelo de acción razonada y acción planificada [Internet]. Pearson Educación; 2004 [citado 11 de enero de 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=998959>
43. Alvarado MMS, Flores SEF. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores del área de Crédito y Operaciones de la Caja Trujillo - Agencia Centro 2019 [Internet]. [Perú]: Universidad Privada Antenor Orrego; 2019 [citado 11 de enero de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5017>
44. Arispe Alburqueque CM. La investigación científica [Internet]. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil; 2020 [citado 25 de marzo de 2022]. Disponible en: <http://public.ebib.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=6779370>
45. Hernández SR, Fernández Collado C, Baptista Lucio P, Méndez Valencia S, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación. Mexico, D.F.: McGrawHill; 2014.
46. La protección de datos personales (Ley N° 29733) [Internet]. Peruweek.pe. 2019 [citado 31 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.peruweek.pe/la-proteccion-de-datos-personales-ley-n-29733>.

## ANEXOS

### Anexo1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión CARISMA y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las relaciones</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CARISMA y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las relaciones</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CARISMA y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Carisma</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individual</p> <p><b>V2: relaciones interpersonales</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Comunicación</p> <p>Actitud</p> <p>Trato</p>	<p><b>Método</b></p> <p>El diseño de investigación es no experimental, de Corte transversal:</p> <p><b>Esquema:</b></p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Población: personal enfermero</p> <p>No se dispondrá de muestra ni de muestreo</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cuestionario</li> </ul> <p><b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul>

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de Junín 2022?</p>	<p>interpersonales del personal de enfermería.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.</p>			

## **Anexo 2: Instrumentos**

### **INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V. independiente)**

#### **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LA REGIÓN JUNÍN 2022**

##### **Estimado señor(a)**

Le entregamos un cuestionario cuyo objetivo es Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería.

Es aplicado por Jhenifer Kimberly Vega Chavez, graduada de la “Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener”, para lograr el grado de “Maestro en ciencias en enfermería”.

Es enormemente importante disponer de sus respuestas, estas permitirán recolectar los datos pertinentes para mi investigación. Completar el cuestionario le tomara unos 25 minutos. Se le brindará también el “**CONSENTIMIENTO INFORMADO**” en donde usted podrá afirmar si acepta o no participar en este proyecto.

Su participación es “**VOLUNTARIA y CONFIDENCIAL**”. Todos los datos que usted brinde tendrán un registro **ANÓNIMO**. Toda la información manifestada por usted en el presente cuestionario esta salvaguardada por la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”).

Agradecida por su participación su participación

Para alguna consulta o duda, comunicarse con:

Jhenifer Kimberly Vega Chavez

Correo electrónico: Jheni\_kim24@hotmail.com

**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER**

**E.P.G**

**ORIENTACIONES PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO**

El presente instrumento está conformado por preguntas sobre sus datos sociodemográficos (“nombre, edad, etc.”) y 68 preguntas sobre las variables a indagar. Se le solicita lea con mucha paciencia todas las preguntas y emplee el tiempo necesario para poder responderlas **“ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS LAS PREGUNTAS”**.

Recuerde marcar con una X el casillero que represente de mejor manera su respuesta.

Sei se presentase alguna inquietud, no dude en consultarla con el encuestador.

**Ficha:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado compañero a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que se mide en su institución de salud. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración

### INSTRUCCIONES

A continuación, le presento preguntas, las que usted tendrá que responder marcando con una (X) en el recuadro que usted crea conveniente:

(1) Nunca

(2) A veces

(3) Siempre

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		1	2	3
1.	Transmite claramente la misión y visión de la institución			
2.	Implicación en los valores de la institución			
3.	Implicación en los objetivos de la institución			
4.	Implicación en los procesos relevantes de la institución			
5.	Prioridades en la institución del hospital			
6.	Sentido de identidad con la institución de salud.			
7.	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud			
8.	Favorece la crítica constructiva			
9.	Provee continua estimulación.			
10.	Habla optimistamente sobre el futuro			

DIMENSIÓN 2: CARISMA		1	2	3
11.	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud			
12.	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud			
13.	Hace sentir orgullo por trabajar con él.			
14.	Su comportamiento es honesto			
15.	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.			
16.	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18.	Escucha a sus colaboradores			
19.	Desarrolla el trabajo en equipo			
20.	Dispone de una gran capacidad de trabajo			
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL		1	2	3
21.	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22.	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23.	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26.	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras			
27.	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28.	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29.	Anima a ser crítico.			
30.	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			

DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL		1	2	3
31.	Presta atención personalizada			
32.	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
33.	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35.	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36.	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados			
37.	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38.	Apoya a las acciones e ideas de los demás			
39.	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros			
40.	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo			



## INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (V. dependiente)

### CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

El presente instrumento tiene el propósito de recoger información sobre las Relaciones Interpersonales de los enfermeros que trabajan en el hospital, y se pide responder con sinceridad la información siendo de carácter anónimo, gracias

Nunca: 1

A veces: 2

Siempre: 3

DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN		1	2	3
1.	Mis compañeros muestran escucha activa en el trabajo			
2.	Mis colegas muestran escucha activa cuando doy órdenes			
3.	Muestro buena disposición para resolver los problemas			
4.	Muestro disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.			
5.	Mi compañera de rotación muestra un gesto que me reconforta			
6.	Mis colegas de mi servicio tienen un tono de voz suave			
7.	Mi tono de voz es muy adecuado para cada momento			
8.	Utilizo con frases irónicas y sarcasmos cuando quiero comunicar			
DIMENSION 2: ACTITUDES		1	2	3
9.	Respeto las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio.			
10.	Aunque existan problemas, prima el respeto entre colegas.			
11.	Mis colegas se ponen en mi lugar y muestran empatía			
12.	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas.			
13.	Mis colegas muestran solidaridad para resolver problemas			

14.	La solidaridad entre los enfermeros del servicio tiene es de utilidad.			
15.	Las enfermeras son responsables hacen críticas constructivas			
16.	Cumplo con responsabilidad las actividades asistenciales programadas para su turno			
17.	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas			
18.	Mis colegas apoyan con responsabilidad la demanda del trabajo			
19.	Cuando solicito apoyo todos dicen estar dispuesto			
20.	Las enfermeras del servicio, organizan un compartir en días festivos, onomástico y eventos especiales.			
21.	Las enfermeras organizan comunicación por redes sociales temas de interés como el WhatsApp.			
DIMENSION 3: TRATO		1	2	3
22.	El trato es cordial entre las colegas del servicio.			
23.	Las enfermeras de mi servicio saludan cordialmente al ingresar y retirarse del servicio.			
24.	Las enfermeras son agradecidas con su prójimo.			
25.	Las enfermeras agradecen luego de recibir un favor			
26.	Las enfermeras del servicio son honestas			
27.	Las enfermeras del servicio se muestran tal como son			

### Anexo 3: Validez del instrumento

#### RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE JUNÍN 2022

N	Dimensión/ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>							
1.	Transmite claramente la misión y visión de la institución	X		X		X		
2.	Implicación en los valores de la institución	X		X		X		
3.	Implicación en los objetivos de la institución	X		X		X		
4.	Implicación en los procesos relevantes de la institución	X		X		X		
5.	Prioridades en la institución del hospital	X		X		X		
6.	Sentido de identidad con la institución de salud.	X		X		X		
7.	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud	X		X		X		
8.	Favorece la crítica constructiva	X		X		X		
9.	Provee continua estimulación.	X		X		X		
10.	Habla optimista sobre el futuro	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARISMA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	X		X		X		
12.	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	X		X		X		
13.	Hace sentir orgullo por trabajar con él.	X		X		X		
14.	Su comportamiento es honesto	X		X		X		
15.	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	X		X		X		
16.	Logra la confianza a través de su credibilidad	X		X		X		
17.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	X		X		X		
18.	Escucha a sus colaboradores	X		X		X		
19.	Desarrolla el trabajo en equipo	X		X		X		
20.	Dispone de una gran capacidad de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	X		X		X		
22.	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	X		X		X		

23.	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	X								X			
24.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	X								X			
25.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	X								X			
26.	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras	X								X			
27.	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	X								X			
28.	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	X								X			
29.	Anima a ser crítico.	X								X			
30.	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	X								X			
	<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
31.	Presta atención personalizada	X								X			
32.	Concede atención personal en situaciones problemáticas	X								X			
33.	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	X								X			X
34.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	X								X			X
35.	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	X								X			
36.	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados	X								X			
37.	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X								X			
38.	Apoya a las acciones e ideas de los demás	X								X			
39.	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros	X								X			X
40.	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo	X								X			
	<b>Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Pertinencia	Relevancia	Claridad									
	<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1.	Mis compañeros muestran escucha activa en el trabajo	X								X			X
2.	Mis colegas muestran escucha activa cuando doy órdenes	X								X			X
3.	Muestro buena disposición para resolver los problemas	X								X			X
4.	Muestro disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	X								X			X
5.	Mi compañera de rotación muestra un gesto que me reconforta	X								X			X
6.	Mis colegas de mi servicio tienen un tono de voz suave	X								X			X

7.	Mi tono de voz es muy adecuado para cada momento	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
8.	Utilizo con frases irónicas y sarcasmos cuando quiero comunicar	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
	<b>DIMENSIÓN 2: ACTITUDES</b>												
9.	Respeto las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
10.	Aunque existan problemas, prima el respeto entre colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
11.	Mis colegas se ponen en mi lugar y muestran empatía	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
12.	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
13.	Mis colegas muestran solidaridad para resolver problemas	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
14.	La solidaridad entre los enfermeros del servicio tiene es de utilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
15.	Las enfermeras son responsables hacen críticas constructivas	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
16.	Cumplo con responsabilidad las actividades asistenciales programadas para su turno	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
17.	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
18.	Mis colegas apoyan con responsabilidad la demanda del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
19.	Cuando solicito apoyo todos dicen estar dispuesto	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
20.	Las enfermeras del servicio, organizan un compartir en días festivos, onomástico y eventos especiales.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
21.	Las enfermeras organizan comunicación por redes sociales temas de interés como el WhatsApp.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
	<b>DIMENSIÓN 3: TRATO</b>												
22.	El trato es cordial entre las colegas del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
23.	Las enfermeras de mi servicio saludan cordialmente al ingresar y retirarse del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
24.	Las son agradecidas con su prójimo.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
25.	Las enfermeras agradecen luego de recibir un favor	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
26.	Las enfermeras del servicio son honestas	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
27.	Las enfermeras del servicio se muestran tal como son	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Calisto Romo Mijangos Yonesi*

DNI: *45423297*

Especialidad del validador: *Psicóloga - Temático*

*03* de *Febrero* del *2022*

  
Dra. *Melina I. Dávalos Ugón*  
PSICÓLOGA  
C.P.S.P. 10768

Firma del Experto Informante.

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE JUNÍN 2022**

N	Dimensión/ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>							
1.	Transmite claramente la misión y visión de la institución	X		X		X		
2.	Implicación en los valores de la institución	X		X		X		
3.	Implicación en los objetivos de la institución	X		X		X		
4.	Implicación en los procesos relevantes de la institución	X		X		X		
5.	Prioridades en la institución del hospital	X		X		X		
6.	Sentido de identidad con la institución de salud.	X		X		X		
7.	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud	X		X		X		
8.	Favorece la crítica constructiva	X		X		X		
9.	Provee continua estimulación.	X		X		X		
10.	Habla optimistamente sobre el futuro	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARISMA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	X		X		X		
12.	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	X		X		X		
13.	Hace sentir orgullo por trabajar con él.	X		X		X		
14.	Su comportamiento es honesto	X		X		X		
15.	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	X		X		X		
16.	Logra la confianza a través de su credibilidad	X		X		X		
17.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	X		X		X		
18.	Escucha a sus colaboradores	X		X		X		
19.	Desarrolla el trabajo en equipo	X		X		X		
20.	Dispone de una gran capacidad de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	X		X		X		
22.	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	X		X		X		

23.	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	X								X		
24.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	X								X		
25.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	X								X		
26.	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras	X								X		
27.	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	X								X		
28.	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	X								X		
29.	Anima a ser crítico.	X								X		
30.	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	X								X		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
31.	Presta atención personalizada	X								X		
32.	Concede atención personal en situaciones problemáticas	X								X		
33.	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	X								X		
34.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	X								X		
35.	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	X								X		
36.	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados	X								X		
37.	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X								X		
38.	Apoya a las acciones e ideas de los demás	X								X		
39.	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros	X								X		
40.	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo	X								X		
	<b>Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>								
	<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
1.	Mis compañeros muestran escucha activa en el trabajo	X								X		
2.	Mis colegas muestran escucha activa cuando doy órdenes	X								X		
3.	Muestro buena disposición para resolver los problemas	X								X		
4.	Muestro disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	X								X		
5.	Mi compañera de rotación muestra un gesto que me reconforta	X								X		
6.	Mis colegas de mi servicio tienen un tono de voz suave	X								X		



7.	Mi tono de voz es muy adecuado para cada momento	<input checked="" type="checkbox"/>											
8.	Utilizo con frases irónicas y sarcasmos cuando quiero comunicar	<input checked="" type="checkbox"/>											
	<b>DIMENSIÓN 2: ACTITUDES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
9.	Respeto las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>											
10.	Aunque existan problemas, prima el respeto entre colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>											
11.	Mis colegas se ponen en mi lugar y muestran empatía	<input checked="" type="checkbox"/>											
12.	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>											
13.	Mis colegas muestran solidaridad para resolver problemas	<input checked="" type="checkbox"/>											
14.	La solidaridad entre los enfermeros del servicio tiene es de utilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>											
15.	Las enfermeras son responsables hacen críticas constructivas	<input checked="" type="checkbox"/>											
16.	Cumpla con responsabilidad las actividades asistenciales programadas para su turno	<input checked="" type="checkbox"/>											
17.	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas	<input checked="" type="checkbox"/>											
18.	Mis colegas apoyan con responsabilidad la demanda del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>											
19.	Cuando solicito apoyo todos dicen estar dispuesto	<input checked="" type="checkbox"/>											
20.	Las enfermeras del servicio, organizan un compartir en días festivos, onomástico y eventos especiales.	<input checked="" type="checkbox"/>											
21.	Las enfermeras organizan comunicación por redes sociales temas de interés como el WhatsApp.	<input checked="" type="checkbox"/>											
	<b>DIMENSIÓN 3: TRATO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22.	El trato es cordial entre las colegas del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>											
23.	Las enfermeras de mi servicio saludan cordialmente al ingresar y retirarse del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>											
24.	Las son agradecidas con su prójimo.	<input checked="" type="checkbox"/>											
25.	Las enfermeras agradecen luego de recibir un favor	<input checked="" type="checkbox"/>											
26.	Las enfermeras del servicio son honestas	<input checked="" type="checkbox"/>											
27.	Las enfermeras del servicio se muestran tal como son	<input checked="" type="checkbox"/>											

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: JULISSA CAÑARI BRICEÑO

DNI: 44164594

Especialidad del validador: METODOLOGIA

3 de ENERO del 2022



Firma del Experto Informante.

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE JUNÍN 2022**

N	Dimensión/ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>							
1.	Transmite claramente la misión y visión de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2.	Implicación en los valores de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		Analizar y evaluar la Duplión
3.	Implicación en los objetivos de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		Conocer la
4.	Implicación en los procesos relevantes de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5.	Prioridades en la institución del hospital	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6.	Sentido de identidad con la institución de salud.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7.	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8.	Favorece la crítica constructiva	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9.	Provee continua estimulación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10.	Habla optimistamente sobre el futuro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARISMA</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11.	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12.	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13.	Hace sentir orgullo por trabajar con él.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14.	Su comportamiento es honesto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15.	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16.	Logra la confianza a través de su credibilidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18.	Escucha a sus colaboradores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19.	Desarrolla el trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20.	Dispone de una gran capacidad de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21.	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22.	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

23.	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓				✓				✓			
24.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓				✓				✓			
25.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓				✓				✓			
26.	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras	✓				✓				✓			
27.	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓				✓				✓			
28.	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓				✓				✓			
29.	Anima a ser crítico.	✓				✓				✓			
30.	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓				✓				✓			
	<b>DIMENSION 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
31.	Presta atención personalizada	✓				✓				✓			
32.	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓				✓				✓			
33.	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓				✓				✓			
34.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓				✓				✓			
35.	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓				✓				✓			
36.	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados	✓				✓				✓			
37.	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓				✓				✓			
38.	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓				✓				✓			
39.	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros	✓				✓				✓			
40.	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo	✓				✓				✓			
	<b>Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>									
	<b>DIMENSION 1: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1.	Mis compañeros muestran escucha activa en el trabajo	✓				✓				✓			
2.	Mis colegas muestran escucha activa cuando doy órdenes	✓				✓				✓			
3.	Muestro buena disposición para resolver los problemas	✓				✓				✓			
4.	Muestro disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	✓				✓				✓			
5.	Mi compañera de rotación muestra un gesto que me reconforta	✓				✓				✓			
6.	Mis colegas de mi servicio tienen un tono de voz suave	✓				✓				✓			

7.	Mi tono de voz es muy adecuado para cada momento	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
8.	Utilizo las frases irónicas y sarcasmos cuando quiero comunicar	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: ACTITUDES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>														<b>Si</b>	<b>No</b>
9.	Respeto las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
10.	Aunque existan problemas, prima el respeto entre colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
11.	Mis colegas se ponen en mi lugar y muestran empatía	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
12.	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
13.	Mis colegas muestran solidaridad para resolver problemas	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
14.	La solidaridad entre los enfermeros del servicio tiene es de utilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
15.	Las enfermeras son responsables hacen críticas constructivas	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
16.	Cumplo con responsabilidad las actividades asistenciales programadas para su turno	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
17.	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
18.	Mis colegas apoyan con responsabilidad la demanda del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
19.	Cuando solicito apoyo todos dicen estar dispuesto	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
20.	Las enfermeras del servicio, organizan un compartir en días festivos, onomástico y eventos especiales.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
21.	Las enfermeras organizan comunicación por redes sociales temas de interés como el WhatsApp.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 3: TRATO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>														<b>Si</b>	<b>No</b>
22.	El trato es cordial entre las colegas del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
23.	Las enfermeras de mi servicio saludan cordialmente al ingresar y retirarse del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
24.	Las son agradecidas con su prójimo.	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
25.	Las enfermeras agradecen luego de recibir un favor	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
26.	Las enfermeras del servicio son honestas	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
27.	Las enfermeras del servicio se muestran tal como son	<input checked="" type="checkbox"/>								<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mariano Marguez Huaman*

DNI: *0436789*

Especialidad del validador: *Poenciza y Gestión Educativa - Teorico*

*20* de *Diciembre* del *2021*



*[Handwritten Signature]*  
Mg. **Mariano MARGUEZ HUAMAN**  
DIRECTOR

Firma del Experto Informante.

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE JUNÍN 2022**

N	Dimensión/ítem	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>							
1.	Transmite claramente la misión y visión de la institución	X			X	X		
2.	Implicación en los valores de la institución	X		X		X		
3.	Implicación en los objetivos de la institución	X		X		X		
4.	Implicación en los procesos relevantes de la institución	X		X		X		
5.	Prioridades en la institución del hospital	X		X		X		
6.	Sentido de identidad con la institución de salud.	X		X		X		
7.	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud	X		X		X		
8.	Favorece la crítica constructiva	X		X		X		
9.	Provee continua estimulación.	X		X		X		
10.	Habla optimistamente sobre el futuro	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARISMA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	X		X		X		
12.	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	X		X		X		
13.	Hace sentir orgullo por trabajar con él.	X		X		X		
14.	Su comportamiento es honesto	X		X		X		
15.	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	X		X		X		
16.	Logra la confianza a través de su credibilidad	X		X		X		
17.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	X		X		X		
18.	Escucha a sus colaboradores	X		X		X		
19.	Desarrolla el trabajo en equipo	X		X		X		
20.	Dispone de una gran capacidad de trabajo	X			X	X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	X		X		X		
22.	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	X		X		X		

23.	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	X									X									X		
24.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	X									X									X		
25.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	X									X									X		
26.	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras	X									X									X		
27.	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	X									X									X		
28.	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	X									X									X		
29.	Anima a ser crítico.	X									X									X		
30.	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	X									X									X		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
31.	Presta atención personalizada	X									X									X		
32.	Concede atención personal en situaciones problemáticas	X									X									X		
33.	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	X									X									X		
34.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	X									X									X		
35.	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	X									X									X		
36.	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados	X									X									X		
37.	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X									X									X		
38.	Apoya a las acciones e ideas de los demás	X									X									X		
39.	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros	X									X									X		
40.	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo	X									X									X		
	<b>Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>																		
	<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
1.	Mis compañeros muestran escucha activa en el trabajo	X									X									X		
2.	Mis colegas muestran escucha activa cuando doy órdenes	X									X									X		
3.	Muestro buena disposición para resolver los problemas	X									X									X		
4.	Muestro disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	X									X									X		
5.	Mi compañera de rotación muestra un gesto que me reconforta	X									X									X		
6.	Mis colegas de mi servicio tienen un tono de voz suave	X									X									X		



7.	Mi tono de voz es muy adecuado para cada momento	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
8.	Utilizo con frases irónicas y sarcasmos cuando quiero comunicar	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 2: ACTITUDES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
9.	Respeto las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10.	Aunque existan problemas, prima el respeto entre colegas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11.	Mis colegas se ponen en mi lugar y muestran empatía	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12.	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13.	Mis colegas muestran solidaridad para resolver problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14.	La solidaridad entre los enfermeros del servicio tiene es de utilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15.	Las enfermeras son responsables hacen críticas constructivas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16.	Cumplo con responsabilidad las actividades asistenciales programadas para su turno	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17.	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18.	Mis colegas apoyan con responsabilidad la demanda del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19.	Cuando solicito apoyo todos dicen estar dispuesto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20.	Las enfermeras del servicio, organizan un compartir en días festivos, onomástico y eventos especiales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21.	Las enfermeras organizan comunicación por redes sociales temas de interés como el WhatsApp.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 3: TRATO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22.	El trato es cordial entre las colegas del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23.	Las enfermeras de mi servicio saludan cordialmente al ingresar y retirarse del servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24.	Las son agradecidas con su prójimo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25.	Las enfermeras agradecen luego de recibir un favor	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26.	Las enfermeras del servicio son honestas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27.	Las enfermeras del servicio se muestran tal como son	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Benal Venastegui Mub. R.*

DNI: *21070191*

Especialidad del validador: *Yptodolog*

*10* de *Sept* del 2022

  
LIC. MARCO PORRAS VERASTEGUI  
ESP. CIUDADOS INTENSIVOS  
C.E.P. 18755 RNE 2980

Firma del Experto Informante.

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE JUNÍN 2022**

N	Dimensión/item	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>							
1.	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2.	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3.	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4.	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓	✗	
5.	Prioridades en la institución del hospital	✓		✓		✓		
6.	Sentido de identidad con la institución de salud.	✓		✓		✓		
7.	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud	✓		✓		✓	✗	
8.	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9.	Provee continua estimulación.	✓		✓		✓		
10.	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARISMA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	✓		✓		✓		
12.	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	✓		✓		✓		
13.	Hace sentir orgullo por trabajar con él.	✓		✓		✓		
14.	Su comportamiento es honesto		✗					
15.	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	✓		✓		✓		
16.	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18.	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19.	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20.	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21.	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		
22.	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		

23.	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓								✓				
24.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓								✓				
25.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓								✓				
26.	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras	✓								✓				
27.	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓								✓				
28.	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓								✓				
29.	Anima a ser crítico.	✓								✓				
30.	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓								✓				
	<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
31.	Presta atención personalizada	✓								✓				
32.	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓								✓				
33.	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓								✓				
34.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓								✓				
35.	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓								✓				
36.	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados	✓								✓				
37.	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓								✓				
38.	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓								✓				
39.	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros	✓								✓				
40.	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo	✓								✓				
	<b>Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Pertinencia	Relevancia	Claridad										
	<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Mis compañeros muestran escucha activa en el trabajo	✓								✓				
2.	Mis colegas muestran escucha activa cuando doy órdenes	✓								✓				
3.	Muestro buena disposición para resolver los problemas	✓								✓				
4.	Muestro disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.	✓								✓				
5.	Mi compañera de rotación muestra un gesto que me reconforta								✗					
6.	Mis colegas de mi servicio tienen un tono de voz suave	✓								✓				

7.	Mi tono de voz es muy adecuado para cada momento	✓			✓				✓		
8.	Utilizo con frases irónicas y sarcasmos cuando quiero comunicar	✓						✗			
	<b>DIMENSIÓN 2: ACTITUDES</b>										
9.	Respeto las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio.	✓			✓						
10.	Aunque existan problemas, prima el respeto entre colegas.	✓			✓						
11.	Mis colegas se ponen en mi lugar y muestran empatía	✓			✓						
12.	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas.	✓			✓						
13.	Mis colegas muestran solidaridad para resolver problemas	✓			✓						
14.	La solidaridad entre los enfermeros del servicio tiene es de utilidad.	✓			✓						
15.	Las enfermeras son responsables hacen críticas constructivas	✓			✓						
16.	Cumplo con responsabilidad las actividades asistenciales programadas para su turno	✓			✓						
17.	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas	✓			✓						
18.	Mis colegas apoyan con responsabilidad la demanda del trabajo	✓			✓						
19.	Cuando solicito apoyo todos dicen estar dispuesto	✓			✓						
20.	Las enfermeras del servicio, organizan un compartir en días festivos, onomástico y eventos especiales.	✓			✓						
21.	Las enfermeras organizan comunicación por redes sociales temas de interés como el WhatsApp.	✓			✓						
	<b>DIMENSIÓN 3: TRATO</b>										
22.	El trato es cordial entre las colegas del servicio.	✓			✓						
23.	Las enfermeras de mi servicio saludan cordialmente al ingresar y retirarse del servicio.	✓			✓						
24.	Las son agradecidas con su prójimo.	✓			✓						
25.	Las enfermeras agradecen luego de recibir un favor	✓			✓						
26.	Las enfermeras del servicio son honestas	✓			✓						
27.	Las enfermeras del servicio se muestran tal como son	✓			✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Ricardo Sánchez Carrasco*

DNI: *2132544*

Especialidad del validador: *Neftalí*

*15 de Diciembre del 2021*

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÁZAR GARCÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ODONTOLÓGIA  
*[Firma]*  
Dra. Carmen Rocio Riera Echevarría  
SUBDIRECTORA

Firma del Experto Informante.

## **Anexo 4: Confiabilidad del instrumento**

## **Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética**



## **Anexo 6: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Maestro en ciencias en enfermería”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería

Nombre del investigador principal: jhenifer vega chavez

Propósito del estudio: existencia de la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería

Participantes: lic en enfermeria

Participación:

Participación voluntaria:

Beneficios por participar: incentivar la investigacion en enfermeria

Inconvenientes y riesgos: ninguno

Costo por participar: ninguno

Remuneración por participar: ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo [jheni\\_kim24@hotmail.com](mailto:jheni_kim24@hotmail.com) y teléfono 988344454

Contacto con el Comité de Ética: 01 526234

## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: ..... agregado)

Correo electrónico personalo institucional: .....





---

Firma del participante del proyecto

---

Firma del investigador(a)

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,  
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**



**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

Tarma, 08 de febrero de 2022.

**CARTA N° 0003-2022-GRJ/DIRESA/RST/UADI**

**Srta.:**  
**VEGA CHAVEZ Jhenifer Kimberly**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

De mi especial Consideración:



Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente a nombre del Hospital Félix Mayorca Soto, y a la vez en atención al documento presentado por su persona, donde solicita realizar su trabajo de investigación titulado **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LA REGIÓN JUNÍN 2022”**, comunico que se **AUTORIZA** el acceso a la institución para aplicar su instrumento de investigación; el cual se realizará en coordinación con la Jefatura del Departamento de Enfermería en relación a los horarios y así poder cumplir con los objetivos programados.

Agradeciendo anticipadamente la atención a la presente, aprovecho la ocasión para reiterarle mi especial consideración y estima personal.

**Atentamente,**

JCGR/rocl  
C.C. Archivo

Reg.Doc.	05458891
Reg. Exp.	03754746

  
Obst. Juan C. Gamarra Rojas  
DIRECTOR EJECUTIVO  
C.O.P. N° 21029

**Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados***