



**Universidad
Norbert Wiener**

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Liderazgo transformacional y su relacion con el
clima organizacional en el personal de
enfermeria del hospital Guillermo Almenara
Irigoyen, Lima 2022

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de
Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de
Enfermería**

Presentado por:

Bautista Quispe, Elizabeth Liliana

Código Orcid: 0000-0002-5793-3616

Asesor(a): Mendoza Arana, Pedro Jesús

Código Orcid: 0000-0002-2750-1804

Lima – Perú

2022

Tesis

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2022

Línea de Investigación

Economía, Empresa y Salud

Asesor(a)

Mendoza Arana, Pedro Jesús

Código Orcid: 0000-0002-2750-1804

Dedicatoria

Dedico este proyecto de tesis a Dios Todopoderoso, pues me ha guiado siempre por el buen camino en vida, me ha dado salud y sabiduría para alcanzar mis metas propuestas.

A la memoria de mi madre quien siempre fue un pilar fundamental en mi vida y en mi formación académica y que me brindo siempre su amor y apoyo.

Agradecimiento

A mis docentes de la universidad y autoridades de la Norbert Wiener por impartirnos sus conocimientos en nuestra formación académica durante el desarrollo de nuestra Maestría.

A las autoridades del departamento de enfermería y a las jefaturas del pabellón 1A. Por permitirme realizar dicho estudio.

A los participantes del estudio del pabellón – 1A por su participación y colaboración.

Resumen (español)

Objetivo: Determinar el Liderazgo Transformación y su relación con el Clima Organizacional en el personal de enfermería. **Materiales y métodos:** Estudio correlacional, no experimental, de corte transversal, con enfoque cuantitativo. Donde se fueron estudiadas las variables Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional, en 90 trabajadores de los cuales, 54 enfermeras y 36 técnicos de enfermería del pabellón del 1º piso del Hospital Guillermo Almenara. Para Dicho fin fueron empleados dos instrumentos (Escala de Liderazgo Transformacional y Cuestionario de Clima Organizacional). **Resultados:** Se encontró que un 83,1 % del personal de enfermería, presenta un nivel medio de Liderazgo y Clima Organizacional saludable. Se encontró asociación significativa entre Liderazgo transformacional ($p=,000$), Motivación Inspiracional y estimulación Intelectual, pero no con el Carisma ($p=,056$), ni Consideración Individualizada ($p=,008$) y el Clima Organizacional.

Conclusiones: Existe una relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional. El coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa de nivel medio entre las dos variables en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

Palabras clave: Liderazgo. Transformación. Organización. Personal de Enfermería. (DeCS)

Abstract (inglés)

Objective: To determine the Transformational Leadership and its relationship with the Organizational Climate in the nursing staff. **Materials and methods:** Correlational, non-experimental, cross-sectional study, with a quantitative approach. Where the Transformational Leadership and Organizational Climate variables were studied, in 90 workers, of which 54 nurses and 36 nursing technicians from the 1st floor pavilion of the Guillermo Almenara Hospital. For this purpose, two instruments were used (Transformational Leadership Scale and Organizational Climate Questionnaire). **Results:** It was found that 83.1% of the nursing staff present an average level of Leadership and healthy Organizational Climate. A significant difference was found between Transformational Leadership ($p= 0.000$), Inspirational Motivation and Intellectual stimulation, but not with Charisma ($p= 0.056$), nor Individualized Consideration ($p= 0.008$) and Organizational Climate.

Climate. The correlation coefficient indicates a medium association of the variables

Conclusions: There is a statistically significant relationship between Transformational Leadership and Organizational directly in the nursing staff of the Guillermo Almenara Irigoyen Hospital, Lima 2022

Key words: Leadership. Transformation. Organization. Nursing staff. (DeCS)

Introducción

En el capítulo I, se presenta el problema de estudio acerca del Liderazgo Transformacional y su relación con el Clima Organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022. La justificación recae en contribuir a lograr una gestión de éxito en salud y la satisfacción del personal. La principal limitación fue la falta de aceptación del personal de enfermería para su participación en el presente estudio.

En el capítulo II, se explora los antecedentes nacionales e internacionales, siendo un total de 10, con una antigüedad no mayor de 5 años. En los estudios internacionales no se encontró al personal de la salud como población, si no al personal administrativo. En los estudios nacionales de los 5; (4) tienen como población al personal de salud y (1) al personal administrativo.

En el capítulo III, se denota que es un estudio correlacional, no experimental, cuantitativo y de corte transversal. Los instrumentos “Escala de Liderazgo Transformacional y “Cuestionario de Clima Organizacional “, presentaron validez y confiabilidad suficientes. La población total fue de 90 personas. Se empleó el consentimiento informado

En el capítulo IV y V, los resultados se informaron en tablas y gráficos, siendo la hipótesis general y específicas contrastado con Rho de Spearman. Hubo un total de 5 conclusiones como de hipótesis. La recomendación es incrementar el tamaño de la población, evaluar las condiciones del sujeto, por lo que se sugiere tomar en cuenta estos puntos, en la realización de futuros estudios o investigaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente el mundo a traviesa varias modificaciones políticas, sociales, culturales y económicas; debido a la globalización, por lo que se requiere cambios de modelos y compromisos que estén dirigidos al desarrollo, a nivel personal y profesional; que le permita alcanzar competencias eficientes y eficaces, que puedan hacer frente los nuevos retos que se presentan cada día en nuestra sociedad en cuanto a niveles de calidad. Lo que va exigir a todo profesional, que adopte un liderazgo positivo que se anticipe a los acontecimientos y se adapte a los cambios (1).

Por ello el profesional de enfermería moderno, debe actualizarse y estar a la vanguardia orientado hacia el grupo y al futuro, que sea adaptable, dinámico y que esté apto a tomar riesgos en contraposición a lo tradicional en la se representa como una imagen de sumisión, a la espera de órdenes de parte de otras disciplinas de salud (2).

El liderazgo en enfermería viene hacer un componente muy esencial de la gestión y una imprescindible herramienta para la profesión (3). Que permite que la enfermera trabaje con una alta demanda de usuarios asignados, siendo necesario en la administración del cuidado y de la elección de decisiones pertinentes, con la finalidad de organizar, efectuar y valorar el cuidado brindado (4).

Para utilizar las técnicas de liderazgo, la enfermera está consciente y dispuesta a ciertas responsabilidades del liderazgo. El líder debe conocer a todo su equipo; saber identificar necesidades y diferencias de cada persona. Así también debe dar a su equipo un aporte

psicológico, saber entender principios y técnicas que son empleados para la administración y supervisión utilizados en la asistencia de los pacientes (5).

Según la OMS menciona que obtener profesionales competentes es un desafío; Las enfermeras que ocupan una posición de liderazgo deberán ser capaces influir en la aceptación de decisiones que establece primordialmente en la retribución de los recursos cuya finalidad es la obtención de la salud (6).

Por lo tanto, las enfermeras que tienen cargos de supervisión necesitan prepararse para poder ejercer funciones de liderazgo, y poder producir cambios en sus quehaceres diarios para dar una atención de calidad que es el objetivo institucional (7). Así mismo, según la OPS manifestó que cuando hay un adecuado liderazgo se genera un gran impacto y empoderamiento de las enfermeras de Latinoamérica, con el fin de generar conocimientos detallados de la gestión del cuidado enfermero y poner en la práctica profesional (8).

Es necesario que el servicio de Enfermería de hospitales de una alta complejidad deba asumir un tipo de liderazgo que este orientado a un enfoque de mejorar en forma continua y de un efecto de transformación entre la interacción del líder y el equipo de trabajo (9).

La transformación del liderazgo es un estilo de liderazgo que va dirigido a organizaciones sanitarias y a la enfermería, pues genera cambios en la persona de su entorno que están orientadas al servicio, a la calidad, seguridad y competencia (10). Por lo tanto, se recomienda que enfermería debe aplicar una forma de liderazgo de transformación que según el autor Bernard Bass viene a ser un modelo que inspira al logro de los objetivos deseables y porque va a fomentar el aprendizaje (11).

El clima organizacional viene hacer en todas las organizaciones un pilar en la coordinación de recursos humanos (12). Es algo propio de una organización y es muy difícil encontrar climas organizacionales iguales. Según Chiavenato la motivación dirige al clima organizacional donde

están obligados los seres humanos adaptarse a diferentes situaciones y poder satisfacer sus necesidades y poder tener un equilibrio emocional. Actualmente ha crecido la preocupación por ir perfeccionando el ambiente laboral para aumentar la satisfacción laboral, adaptándose a los objetivos de la institución con éxito (13).

Por ello, tanto el liderazgo transformacional como el clima organizacional influyen en el comportamiento y la percepción del trabajador. Según el Ministerio de salud refiere que un ambiente organizacional se encuentra relacionado con la apreciación que comparten los integrantes de una organización referido su labor, al área física, las relaciones interpersonales que afectan a las funciones. Esto indica que un saludable clima organizacional trae consigo efectos positivos en la satisfacción; al logro, afiliación, productividad y adaptación: y ha contraposición a ello un clima organizacional no saludable trae inadaptación, insatisfacción, ausentismo y baja productividad (14).

En un estudio realizado en el Hospital Guillermo Almenara en 2017, evidenciaron, que un 75,5% de las enfermeras percibía un clima organizacional por mejorar. Con respecto al liderazgo transformacional se demostró que un 50% de las enfermeras percibe un liderazgo transformacional de nivel regular, en a sus jefes de servicio. Agregado a ello se ha presentado que la mayor cantidad de enfermeras que laboran en el área administrativa ejerce un tipo de liderazgo de transacción que representa un 68% en comparación del liderazgo de transformación que representa un 32 % (15).

Por lo tanto, para obtener un ambiente laboral saludable en el personal de enfermería requiere de un cambio transformacional. Diferentes estudios han demostrado que existen vínculos fuertes entre el personal de enfermería y episodios adversos en los pacientes. Cuya evidencia muestran que ambientes de trabajo saludables brindan beneficios financieros para la institución sanitaria.

Así mismo maximiza su estado de salud y bienestar del personal y/o la calidad en los resultados de los usuarios (16).

En el hospital Guillermo Almenara Irigoyen, en el servicio de hospitalización de Cirugía (1AO), se ha observado comportamientos que están en contra las directrices adecuadas, que está relacionado con el tipo de liderazgo que ejerce el jefe de servicio que son las siguientes: Deficiencia en el trabajo en equipo, quejas de parte de los usuarios, malas relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo, que han llevado a conflictos y/o discusiones, insatisfacción del personal que se manifiestan a través de reclamos por falta recursos de elementos de protección de seguridad y materiales biomédicos, sobrecarga laboral por falta de recursos humanos en que estas épocas han estado de licencia por ser personal vulnerable, por descansos médicos y por desplazamiento interno debido a la pandemia, que ha creado un clima organizacional negativo y/o desfavorable. Por ello, surge la preocupación de investigar al Liderazgo Transformacional y su relación con el Clima Organizacional en el personal de enfermería.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el Liderazgo Transformacional se relaciona con el Clima Organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera el CARISMA del liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?

¿De qué manera la MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL del liderazgo transformacional se relaciona con el Clima Organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?

¿De qué manera la ESTIMULACIÓN INTELECTUAL del liderazgo transformacional se relaciona con el Clima Organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?

¿De qué manera la CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA del Liderazgo Transformacional se relaciona con el Clima Organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la presencia del Liderazgo Transformacional y su relación con el Clima organizacional en el personal de enfermería

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la dimensión CARISMA del Liderazgo Transformacional y su relación con el Clima organizacional en el personal de enfermería.

Determinar la dimensión MOTIVACION INSPIRACIONAL del Liderazgo Transformacional y su relación con el Clima Organizacional en el personal de enfermería.

Determinar la dimensión ESTIMULACIÓN INTELECTUAL del Liderazgo Transformacional y su relación con el Clima Organizacional en el personal de enfermería.

Determinar la dimensión CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA del Liderazgo Transformacional y su relación con el Clima Organizacional en el personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

La finalidad de este estudio es que el profesional de enfermería realice una excelente administración, para ello debe tener cualidades como; aptitudes intelectuales, cognoscitivas en administración, gestión y competencias en el ámbito de la dirección. El liderazgo se asocia con eficacia y calidad para el manejo de la organización y para persuadir a sus seguidores a defender valores; estas características generan un clima organizacional saludable de cooperación y apoyo por medio de la motivación. Por ello esta investigación propuesta se justifica de la siguiente manera:

1.4.1. Teórica

El propósito de esta investigación será conocer si existe una correlación del Liderazgo Transformacional con el Clima Organizacional del personal de enfermería. Siendo un pilar fundamental que el seguro social ha ido potencializando y fortaleciendo a través de diversas capacitaciones a todos sus colaboradores.

De esta forma, se identificó las dimensiones de la variable que están comprometidos. Que garantizara una exitosa gestión en el servicio de su ámbito y una satisfacción de su personal

1.4.2. Metodológica

Esta Investigación será de un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal donde se realizará mediante métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que ya han sido validados y medirá correctamente la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional, que servirán de modelo para otros estudios con diferentes realidades.

1.4.3. Práctica

El presente estudio aportara con sus resultados obtenidos, a incentivar y/o motivar la realización de estudios aplicativos que resuelvan

entre sus variables a estudiar mejoras en cuanto a las habilidades administrativas y gerenciales en el desempeño directivo, que influirán al clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen ubicado en la Victoria.

1.5. Limitaciones de la investigación

En el estudio se presentaron ciertas limitaciones que son las siguientes:

Poca aceptación del personal de enfermería para participar en el estudio.

La falta de Confiabilidad en la veracidad de la información que el personal de enfermería brindo.

Por ello se tomó medidas para poder mitigar, el impacto de una falsa o incorrecta información.

Empleándose 2 instrumentos validados y/o confiables, además de evaluar y excluir cuestionarios incompletos o mal llenados.

Los resultados que se obtuvieron del estudio solo fueron para el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Agudelo y Echeverry. (2017). Desarrollaron una investigación cuyo objetivo era: “Caracterizar el clima organizacional percibido por los funcionarios asistenciales y administrativos en un hospital público de Quindío-Colombia.” Su metodología fue cuantitativo, correlacional conformada por con un muestreo de funcionarios asistenciales y administrativos (114). Donde en sus resultados la medición en el Clima organizacional se obtuvo un promedio global de 69,81%, cuya calificación fue de 3,89 siendo un nivel medio para el clima organizacional, con una alta relación positiva significativa entre clima organizacional con las relaciones interpersonales y de esta última con la coordinación externa. Por lo que concluyeron que tiene una importante interacción amigable, para el funcionario que es muy necesario en un ambiente laboral en lo que se traduce como un valor al funcionario de tener un liderazgo participativo (17).

Oliva, et al., (2016). Realizaron una investigación que tenían como objetivo “Determinar los estilos de liderazgos de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por

los funcionarios de las mismas, analizando también la relación entre ambos”. La metodología fue de diseño correlacional de corte transversal, la técnica que emplearon fue la encuesta, con una muestra probabilística con un 90% de confianza y 5% de error, quedando con 179 funcionarios de los centros de atención primaria en salud de la comuna de Chillan. La información se recolecto a través de cuestionarios uno para el liderazgo Situacional y el otro para la satisfacción laboral. Cuyo resultado fue que un 38% empleo el estilo de liderazgo directivo, en cuanto a la satisfacción laboral el nivel es medio que representa en un 52%, esto permitió que concluyeran que existe entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral una relación positiva así mismo la dimensión satisfacción con sus remuneraciones, supervisión y ambiente físico (18).

Cárcamo, et al., (2015). Desarrollaron una investigación donde consideraron como objetivo “Conocer el estilo de liderazgo que ejercen enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisoras(es)”. Su metodología fue cuantitativo, descriptiva y transversal. Su técnica fue la encuesta. Su muestra estuvo constituida por 165 profesionales de enfermería del área adulto-pediátrica, en una ciudad al sur de Chile. La información se recolecto a través de un cuestionario Multifactorial de liderazgo que fue adaptado por Vega y Zabala, dicho instrumento tiene un índice de confiabilidad de $\alpha=0.97$ y está validado por contenido y constructo. En cuyo resultado evidencio que el profesional de enfermería asistencial desarrolla menor grado el liderazgo transformacional y transaccional. A diferencia de las áreas de docente y supervisión que utiliza el liderazgo transaccional, cabe destacar que resalta la recompensa contingente en docentes y la consideración individualizada en los supervisores. La motivación inspiracional y el carisma es muy frecuente en las mujeres, En conclusión, existe un predominio de liderazgo transaccional en enfermeras(os) docentes y supervisoras que van influir en el desarrollo y fortalecimiento de

ejercer un liderazgo transformador que es primordial para la gestión del cuidado con calidad (19).

Bustamante, et al., (2015). Desarrollaron una investigación donde consideraron como objetivo “Caracterizar el clima organizacional al interior de dos hospitales de alta complejidad de Chile, determinando las dimensiones más o menos influyentes”. Su estudio utilizó un método mixto descriptivo, transversal, en donde se empleó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de 14 dimensiones y 71 ítems, cuyo muestreo consta de 561 funcionarios. En donde sus resultados se obtuvieron a través del análisis del valor promedio estandarizado y su confiabilidad se ratificó con el alfa de Crombach. En donde concluyeron que las dimensiones identidad, responsabilidad y motivación influyeron por encima del promedio a comparación de las dimensiones equipo, distribución, material, administración, conflicto y comunicación que tienen un nivel por debajo del promedio (20).

Quezada, et al., (2014). Desarrollaron una investigación donde consideraron como objetivo “Percepción del liderazgo en las (os) Enfermeras (os) de un hospital del sur de Chile”. Su metodología fue descriptiva, exploratoria, cualitativa e interpretativa, donde se empleó un estudio de casos único que tuvo gran relevancia en seis enfermeras(os) que desempeñaban puestos de Responsabilidad. Mediante un grupo focal se dio la recolección de los datos. En donde sus resultados surgieron 118 unidades de significado, en cuatro categorías. “Significado del liderazgo” (40), “Liderazgo en las funciones” (33), “Factores que facilitan el desarrollo del liderazgo” (28) y “Factores que obstaculizan el desarrollo del liderazgo” (17). La conclusión que llegaron en este estudio fue que el Liderazgo es comprendido como un conjunto de características mas no como un proceso de influencia. Por lo que no es un elemento clave,

reconocido para distintas funciones en la práctica profesional, en donde prima el área asistencial que identifica diversos factores facilitadores que obstaculizan la calidad de atención del paciente (21).

Nacionales

Barbaggelata y Escobar. (2019). En el desarrollo de su investigación consideraron como objetivo: “Determinar la correlación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Únanue”. La metodología fue correlacional, de corte transversal y observacional, empleando la técnica de encuesta, el estudio fue aplicado a un total de 152 profesionales de la salud del servicio de Gineco-Obstetricia. Para ello aplico dos instrumentos una escala de liderazgo transformacional fundamentada por la teoría de liderazgo de rango completo de Bass y Avolio en la que ha sido validada en distintas áreas; Y un cuestionario de clima organizacional validado por el Minsa obteniendo en ambos instrumentos un alto índice de confiabilidad. Entre los resultados se observó que 71% que tenía entre 41 y 60 años, 75.7% tenía entre 10 y 15 años de servicio y un 63.8% fueron mujeres. En conclusión, se pudo demostrar que se correlaciona significativamente el liderazgo transformacional y el clima organizacional ($Rho=0.631$; $p < 0.001$). y que el 96.7% de los profesionales percibieron un nivel medio de liderazgo transformacional (22).

Barra, (2017). Desarrollaron una investigación donde consideraron como objetivo: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Dos de Mayo”. El método y material fue descriptivo correlacional, a través de la técnica de la encuesta, estudio una muestra probabilística aleatoria de 188 enfermeras de una población de 477 enfermeras. En el cual aplico 2 instrumentos de tipo cuestionario para medir uno Liderazgo transformacional elaborado por

Bass, Bruce y el otro para el compromiso organizacional diseñado por Meyer y Allen. Estos instrumentos obtuvieron un alto de nivel de confiabilidad. Teniendo como resultado un 20.7% de nivel desfavorable, 50% nivel regular y 28.7% de nivel favorable en el liderazgo transformacional en cuanto al compromiso organizacional se obtuvo 42% un nivel bajo, 55.9% nivel medio y 2.1% nivel favorable. En conclusión, se demostró que existe una significativa relación entre el liderazgo transformación con el compromiso organizacional en las enfermeras ($p < 0.5$ y Rho de Spearman = 0.770) (23).

Velásquez, (2017). Desarrollaron una investigación donde consideraron como objetivo: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho”. La metodología utilizada fue descriptivo correlacional, cuya técnica fue la encuesta, con un muestreo por conveniencia de tipo no probabilístico de un total de 50 enfermeras. En cual utilizo dos instrumentos para medir el Liderazgo transformacional y el clima organizacional que fueron cuestionarios tipo Likert. Estos instrumentos son válidos y de alto nivel de confiabilidad. Obteniendo como resultado un 88% de percepción del personal que califica que el liderazgo transformacional es deficiente y el 12% del personal percibe que es regular. En cuanto el clima organizacional el 12% afirma que regular, 40% es deficiente y el 6% que es bueno. En conclusión, se evidencio que existe una significancia moderada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional (Tau B= 0.453) cuyo valor ($p=0.001$) (24).

Cainicela y Palomino. (2017). En su investigación tuvo como objetivo “Establecer el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los Servicios de Enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”. La

metodología que realizaron fue correlacional, cuya técnica fue la encuesta, con una muestra probabilística comprendida de 9 jefas de enfermería y 147 enfermeras asistenciales. Aplico dos cuestionarios uno para medir el Liderazgo Interpersonal de Fischman y el otro para medir el clima organizacional diseñado por el Minsa. Estos instrumentos presentaron una buena validez y alto nivel de confiabilidad. Cuyo resultado fue 77,8% de las jefas de enfermería, presentan liderazgo Interpersonal y 75.5% de las enfermeras asistenciales presentan un Clima Organizacional por mejorar del cual se puede demostrar que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes del servicio no influye significativamente en el clima organizacional en los servicios del pabellón B de dicho hospital. En conclusión, se evidencio que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen (12).

Seminario, (2016). Desarrollo una investigación en la que tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el personal de la alta dirección sede central del seguro social de salud”. La metodología fue descriptivo, no experimental y correlacional, cuya técnica fue la encuesta, Con una muestra censal en la que considero a toda la población de 75 trabajadores en la cual empleo dos instrumentos de tipo cuestionario para medir el liderazgo transformacional y el otro para la cultura organizacional que son válidos y confiables obteniendo un alfa de crombach > 0.8 . Resultados un 4% percibe un nivel bajo, 28% regular y un 68% alto en cuanto el liderazgo transformacional. En la cultura organizacional se presenta un nivel bajo de 9.3%, intermedio 28% y alto 62.7%. En Conclusión, se demostró que existe una relación significativa directa entre el liderazgo y cultura organizacional según el personal de alta dirección. ($p= 0.05$ y $Rho Spearman = 0.779$) (25).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

2.2.1.1 Definiciones

Liderazgo es esa capacidad de influenciar sobre otros individuos con la finalidad de que trabajen para un bien común (26).

Liderazgo viene hacer esa destreza de influir en un grupo, guiarlo o direccionarlo hacia el logro de sus metas. La influencia se puede observar cuando hay cambios en las actitudes, comportamientos y percepciones que se ponen en manifiesto en diversos procesos como la persuasión, sugerencia, coerción y la emulación (27).

2.2.1.2 Teorías del liderazgo

A mediados del siglo XX, en la década de los 80 en las teorías del liderazgo surgieron, herramientas novedosas, que buscan que las empresas se desenvuelvan sus habilidades, actitudes y talento del individuo (28). Tales es así que para Kroeck, Lowe y Brown quienes referían que el liderazgo incluía diversas áreas como la historia, psicología, ciencias políticas y sociología (29). Las teorías suelen basarse en la característica de los líderes, pero hay algunas que tratan de explicar las actitudes que las personas puede tener.

Teorías del Gran Hombre: Se refiere que los grandes líderes tienen características internas necesarias de manera innata como son el carisma, la confianza, inteligencia y habilidades sociales. El líder nace y no se hacen (30).

Teorías de los rasgos: En el cual la persona va heredar ciertas habilidades y rasgos que les ayuda para ejercer el liderazgo. El enfoque está en su personalidad y en los rasgos de su comportamiento. Sin embargo, puede haber problemas con aquellas personas con rasgos similares que pueden terminar siendo unos líderes opuestos totalmente

Teorías de contingencia: Enfatiza un estilo de liderazgo dependiente de las circunstancias que se encuentre. Según refiere esta teoría, ningún estilo de liderazgo va a ser mejor para todas las situaciones (30).

Teorías situacionales: Al igual que se define la teoría contingencial, las situacionales se adaptan los líderes de acuerdo a las circunstancias en la que se encuentra en esos instantes.

Teoría del comportamiento: Se refiere a que los líderes se forman o crean, independientemente de que nazcan. El liderazgo se va a aprender a través de la observación y la enseñanza. El líder no nace si no se hace (30).

Teorías participativas: Es aquella que tiene en cuenta el rol que puede tener los demás. El líder pide de manera activa la participación de los demás (30).

Teorías de gestión Transaccionales: Se basa en un estilo de recompensa y castigo. Se premiarán el éxito y se castigarán los fallos (30).

Teorías de gestión Transformacionales: Se centra entre las relaciones formadas con los seguidores. Es un líder que va a motivar e inspirar, siempre con respeto a la ética y al cuidado de cada seguidor (30).

2.2.2 Liderazgo Transformacional

2.2.2.1 Evolución Histórica del liderazgo transformacional

En el año 1977 Robert House dio a conocer a través de un estudio acerca del liderazgo de tipo carismático, que expondría los rasgos de diferencia entre los líderes del resto de los demás individuos, que destacaba en cuanto a su conducta y su comportamiento que presentaban. (35)

En el 1978 James MacGregor Burns, en uno de sus estudios descriptivos de tipo político digierencial, inserta el concepto de liderazgo transformador al tratar de relacionar dos conceptos como liderazgo transaccional y liderazgo transformador (31).

En el 1985 Bernard M. Bass, se basó en los trabajos realizados por House y Burns propone el intercambio de liderazgo transformador a transformacional al tratar de abordar un método para calcular el grado que los líderes ejercían. El liderazgo transformacional influye sobre sus seguidores.

Desde entonces hay ido edificando la teoría del liderazgo transformacional, Gracias al aporte de Bass y sus asistentes (Avolio, Waldman y Yammarino) (36).

2.2.2.3 Dimensiones y/o características del liderazgo transformacional

2.2.2.3.1 Carisma o Influencia Idealizada

Carisma proveniente de la palabra griega que significa regalo, don, talento; Cualidad de una persona con una virtud excepcional, distinta de una persona ordinaria. Esta palabra fue empleada por el sociólogo Mac Weber (1968) en el área de las ciencias sociales que lo uso para poder describir a los líderes que tenían esa capacidad y habilidad profunda de surtir efecto en sus seguidores (31).

El carisma o influencia idealizada hace referencia a un líder como modelo de rol por sus seguidores debido a su comportamiento. Por muestra interés y/o consideración por las necesidades de sus seguidores, llevando incluso sobre sus propias necesidades; a su vez comparten riesgos con sus seguidores, pero siempre muestra una conducta ética y moral correcta con altos estándares, por lo que es respetado, admirado y es dignos de confianza por parte de sus seguidores. Es un modelo de imitación e identificación, pero no representa un factor suficiente para realizar un proceso transformacional (31).

Bass refiere el Liderazgo Transformacional en el aspecto de Carisma son las siguientes:

- Sus seguidores logran identificación con el líder carismático hasta logran imitarlo, pero es muy raro que su motivación trascienda sus propios intereses materiales a causa de un beneficio abstracto, como lo realizan los seguidores de un líder transformacional.

- El líder transformacional logra empoderarse y elevar a sus seguidores, al cambio; En cuanto al líder carismático estos tratan de mantenerlos en una relación de dependencia y debilidad, para lograr mantener una lealtad personal, más que un compromiso ideal.
- En cualquier organización y en diferentes niveles se puede hallar un líder transformacional. A diferencia de aquellos líderes carismáticos que surgen en una situación de crisis dentro de una organización.
- La percepción del individuo hacia el líder carismático puede ser en dos sentidos o polos por un lado puede ser amado por algunos y por otros odiado.
- El líder transformacional tiene una misión y una visión por lo que se gana el respeto, confianza, seguridad e identificación fuerte del seguidor (32).

Características del liderazgo carismático

Entre las características Bass (1990) menciona las siguientes:

- Posee una alta autoestima
- Sabe expresarse verbalmente, tienen un timbre de voz de compromiso, sostiene el contacto visual directo y emplea la expresión no verbal por medio del contacto físico y expresión facial animada.
- Tienen un sentido de responsabilidad y de deber
- Conocen y comprenden las necesidades, valores y esperanzas de sus seguidores.
- Dan forma a los problemas con la finalidad que sean comprendidos fácilmente.

Las características para líder carismático por Shamir et al (1998). Es a través de la involucración en la tarea, el auto sacrificio, el compromiso con la misión. Ello aumenta la admiración e identificación por el líder (34).

Efectos de liderazgo carismático

Para el desarrollo de la teoría del líder carismático según House (1991) son:

- Los integrantes del grupo confían en las creencias del líder con exactitud.
- Hay una similitud entre la creencia del líder y los integrantes de un equipo.
- Aceptan incondicionalmente al líder.
- Tienen afección por su líder
- Demuestran sumisión a su líder
- Se identifican e imitan a su líder
- Involucran a los miembros de su equipo con la misión de forma emocional.
- Incremento de los objetivos del equipo.
- Los integrantes del equipo son capaces de contribuir a lograr con la misión de la empresa (35).

2.2.2.3.2 Motivación Inspiracional

La motivación inspiracional para Bass y Avolio (1994) La define como la entrega de desafíos y significados a los seguidores, a vivando el espíritu del equipo, entusiasmo y optimismo, comunicando expectativas, que motiva e inspira a quien están a su alrededor, obteniendo seguidores comprometidos con una visión común. Por lo que el líder logra convertirse un modelo digno de imitar, usando la comunicación como una de sus herramientas en la que transmite mensajes de aliento y entusiasmo con la posibilidad de poder lograr alcanzar la visión (37).

Características de la motivación Inspiracional

Bass refiere que los elementos en relación al comportamiento de los lideres tipo inspiracional son las siguientes:

- “Dirección de significado”
- “Uso de símbolos”
- “Manejo de impresión”

- “Modelamiento de las expectativas de los seguidores” (38).

Efectos de la motivación inspiracional

Aquí Bass observa relaciones directas entre el entusiasmo y la colaboración de los seguidores de los seguidores, como:

- Una autoconfianza fuerte
- Incrementos de niveles de actividad
- Firmeza
- Dirección y entusiasmo por la misión
- Palabras positivas de alcanzables metas (37).

2.2.2.3.3 Estimulación intelectual

Es cuando los líderes transformacionales alientan e estimulan a sus seguidores para innovar, crear a través de suposiciones y la delimitación del problema; en el que solicitan nuevas soluciones sin enjuiciar los aportes de los seguidores por ser distintos a los del líder (37).

Características de la estimulación intelectual

Bass refiere las siguientes características:

- Reformulación, permite que sus seguidores reformulen los problemas que quieren solucionarlos.
- Inteligencia, el líder tiene habilidades intelectuales de un estándar elevado superior a sus seguidores pero que se debe de acompañar de flexibilidad y creatividad del pensamiento.
- Símbolos e imágenes, el líder aporta a las organizaciones a través de su creación, interpretación y elaboración de coherentes símbolos que tenga capacidad de resolver el problema (37).

Efectos de la estimulación intelectual

Hay diversos informes en cuando adhesión grupal que es alta cuando las correlaciones son efectivas con la satisfacción de una organización en forma general. Por otro lado, cuando los

integrantes del grupo se relacionan con el estrés y conflicto grupal hay una fuerte necesidad de independencia (37).

2.2.2.3.4 Consideración Individualizada

Implica mantener líneas de comunicación que este abiertas para sus seguidores de forma individual como colectiva. De esta forma se va asegurar que se compartan nuevas ideas que pueden dar o surgir innovaciones o productos que en lo contrario se hubiese quedado sin desarrollarse (37).

Cualidades de la consideración individualizada

- Usa de manera informal la comunicación personalizada
- Se preocupa de que su seguidor este completamente informado (38).
- Trata a cada subordinado en forma individual.
- Da consejo a sus seguidores

Efectos de la consideración individualizada

En un estudio en unidades militares según Shamir et al (1998) hacen mención que se encontró conductas apoyadoras del líder, del cual había una relación de identificación, de apego y confianza con su líder con deseo de sacrificio y de alta motivación (38).

2.2.2.2 Definiciones

El liderazgo transformacional logra cambiar las bases a través de la motivación, que lo impulsa hasta llevarlo al compromiso al individuo. El líder transformacional se preocupa por el autodesarrollo y la estimulación de sus seguidores, de esta manera se logra el desarrollo de los grupos y organizaciones. Despierta en la persona el interés debido a su alto conocimiento por temas que son claves en una organización; Con ello se acrecienta entre el individuo y su líder una confianza que mueve intereses para la obtención de logros, desarrollo y crecimiento (31).

Dicho de otra manera, el líder transformacional se preocupa por la enfilarse el interés del subordinado con la organización, pero sin perder a la vista los resultados que se quiere lograr. Este líder establece condiciones laborales agradables para sus colaboradores con el objetivo que sus trabajadores den lo mejor de sí mismos. Las cualidades resaltantes es la destreza de saber negociar y a su vez controlar los resultados; Son creadores de una visión atrayente para sus colaboradores y saben comunicar de una manera entusiasmante. Este tipo de personalidades logran convencer de que gusten lo que ellas gustan, para ello hacen que concienticen del valor de su aportación en proyecto del que forma parte, y de cómo lograr un desempeño yendo más allá de sus propios intereses materiales. Es como mencionaba el presidente Kennedy a sus simpatizantes “No se trata de lo que tu país puede hacer por ti, sino de lo que tú puedas hacer por tu país”. En consecuencia, se puede decir que un líder transformador también es un líder transaccional pero que goza un carisma y magnetizada que estimula a sus colaboradores a identificarse con él y con la defensa al margen de algún interés material (32).

El líder transformacional es flexible en diversas situaciones, ya que posee la capacidad para adaptarse y de convencer a los seguidores para producir cambios debido a su gran energía que proyecta un comportamiento positivo para enfrentar las adversidades. Están centrados en la visión de una empresa y proyecta seguridad (33).

Bass y Avolio referían que los líderes transformacionales logran obtener buenos resultados porque son carismáticos ante de la vista de sus seguidores, son fuente de inspiración a si mismo trata en forma individual para la satisfacción de cada uno de sus seguidores; Y a su vez estimulan intelectualmente a cada uno de sus miembros. Estos son componentes básicos del Liderazgo transformacional (34).

2.2.3 Clima Organizacional

2.2.3.1 Definiciones

El clima organizacional surge de la idea de que el individuo vive en ambientes complejos y dinámicos, debido que las organizaciones están conformadas de personas, grupos y colectividades que producen diversas actitudes que afectan al ambiente. Por ello Méndez (2006) menciona que el clima organizacional se origina de la sociología; Donde en la teoría de relaciones humanas incluye la definición de la organización en la que evidencia la gran importancia del individuo, por su participación social y función de trabajo. Así mismo se contextualiza al clima organizacional como, los individuos instauran procesos de interacción social en el cual están influidos por valores, creencias y actitudes (39).

El clima organizacional para Litwin y Stringer (1968) comprenden efectos subjetivos que son percibidos de un sistema formal. El sistema informal del administrador y de otro factor ambiental relevante sobre las actitudes, creencias, valores y motivación del individuo que labora en una organización (40).

Según Likert y Gibson (1986). El término Clima Organizacional se utiliza para delinear la estructura psicológica de las instituciones. El clima es el carácter o la percepción del ambiente de una organización (41).

Para Álvarez (1995). El clima organizacional es resultado de la manifestación en distintos factores relacionado con la característica interpersonal, físico y organizacional persuade de manera evidente en el comportamiento y satisfacción, en su creatividad y producción (42).

A su vez Chiavenato (2000). Refiere que puede ser definido el Clima Organizacional como un

atributo o peculiaridad donde el espacio donde se labora, que son captadas o experimentadas por los integrantes de la organización y que además tiene predominio de forma directa en los comportamientos del trabajador (43).

Para García (2003). El clima Organizacional viene hacer la apreciación entre la relación de la organización don labora y el juicio que la persona forma de ella, en “términos de variables o factores como autonomía, estructura, consideración, cordialidad, apoyo, apertura y otras” (44). El Minsa define al clima organizacional como la percepción que tiene el colaborador de una organización hacia el clima laboral físico, donde se dan las relaciones interpersonales, que están entorno al individuo y a las diferentes regulaciones formales e informales que afectan la labor (45).

2.2.3.2 Teorías del clima organizacional

Hay dos grandes escuelas del pensamiento: La funcionalista y la Gestalt. El pensamiento funcionalista refiere que el individuo va interactuar con el medio y colabora con la determinación del clima laboral. La escuela Gestalt, se basa en la percepción, el pensamiento de una organización en las cuales hay un aporte de dos principios muy importantes: primero captar el orden de las cosas tal como existe en el mundo y crear un nuevo orden mediante la integración que es un proceso a nivel de pensamiento crítico; Quiere decir que la escuela Gestalista refiere que el individuo se adapta porque no tiene otra opción (46).

2.2.3.3 Dimensiones del Clima Organizacional

Cualidades medibles en una organización que afectan en la actitud del individuo.

2.2.3.3.1 Diseño organizacional

Según Chester I Bernad. Las organizaciones vienen hacer un método de actividades o de fuerzas coordinadas en forma consiente de dos o más personas. Para Chiavenato. “Es el conjunto formal de dos o más elementos y que permanecen inalterado sea en el cambio, la adversidad de

contenidos, es decir de estructura se mantiene incluso con alteración de unos de sus elementos o relaciones” (47).

Las características son:

Estructura; Es la forma como percibe el empleado frente a las normas, reglas, tramites y otra limitación que influyen en el desarrollo de su trabajo.

Remuneración; Es la forma como se remunera al empleado

Toma de decisiones; Analiza la información que está disponible y la utiliza para tomar decisiones en la parte interna de la organización (45).

Comunicación; Se basa en las redes de comunicación que están dentro de la organización, así como esa facilidad que tiene el empleado de hacerse escuchar sus quejas a la dirección.

2.2.3.3.2 Cultura organizacional

Son suposiciones, creencias normas o valores que tienen en común los miembros de una organización. Esto permite crear en los colaboradores, un ambiente humano. La cultura puede darse en una organización total, filial o de departamento.

Las características que resaltan son:

Identidad; Es el grado de pertenencia e identidad con la organización y es lo que viene hacer un elemento vital dentro de un grupo de trabajo (46).

Conflicto y cooperación; Es la percepción de los empleados que tiene sobre el ejercicio de su labor y de los apoyos tangibles y humanos que da su organización (46).

Motivación; es la condición que mueve al empleado a laborar en diferentes ritmos dentro de una organización

2.2.3.3.3 Potencial humano

Es un sistema interno social en una organización, que está integrada de grupos grandes e individuos como pequeños. El individuo es un ser que piensa, siente y que forma parte de una organización en la que existe para poder alcanzar sus objetivo o metas (45).

Teniendo como característica a los siguientes:

- Innovación; es la decisión de experimentar cosas nuevas a través de cambios en la forma o la manera de hacer las cosas.
- Confort; Son esfuerzos que direccional con la finalidad de diseñar un ambiente agradable y sano.
- Liderazgo; Influencia que tiene hacia ciertos individuos, para poder lograr o conseguir resultados. Es aplicado especialmente por los jefes.
- Recompensa; Aquí se utiliza más el premio que el castigo es una medida que estable una organización en la que puede generar un apropiado clima, incentivando al trabajador que realice bien su labor y se no lo logra hacer se le impulse a hacer en un tiempo determinado (45).

2.2.3.4 Métodos y herramientas de medición del clima organizacional

La medición del Clima organizacional se realiza por medio de instrumentos que dirigen hacia una identificación y un estudio de aspectos internos de carácter formal e informal que afecta en el actuar de los empleados, que se genera a partir de la percepción y actitudes que tiene sobre el clima de una organización, que tiene influencia en su motivación laboral. La finalidad de la medición es hacer una evaluación sobre la percepción y la actitud de trabajador frente al clima organizacional en especial dimensiones que seleccione el investigador. De modo que se pueda detectar aspectos de carácter formal e informal que detallan a la empresa y que producen comportamientos y percepciones en el trabajador, que incidan en los niveles de eficiencia y

motivación. Con estos resultados, la recomendación es modificar acciones específicas de conductas con la finalidad de crear un clima organizacional que alcance niveles altos de eficiencia y cumplimiento de metas por el acto del recurso humano (41).

En una organización haya 3 maneras de medir al clima organizacional; “La primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; La segunda, es hacer entrevista directa a los trabajadores; Y la tercera realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de un cuestionario.” Hay una diversidad de cuestionarios que se aplican en los procesos de medición del clima, a continuación, se detalla los más implementados (47).

Para Brunet (1987) Nos refiere de un instrumento de medición es un cuestionario que describe una serie de preguntas que detallan hechos internos de la organización, sobre las cuales deben contestar si está de acuerdo o no está de acuerdo con la descripción.

Los cuestionarios tuvieron escalas de respuesta de tipo nominal o intervalo. Por lo general, cada encuestado debe manifestar como percibe el contexto actual y cual forma seria lo ideal, que permite observar al encuestado, si está satisfecho con el clima en el que labora (48).

El estudio del Clima Organizacional a través de los cuestionarios se expone dos temas:

- Valoración que hay en diferentes organizaciones (estudios comparativos)
- Análisis de los efectos de una empresa particular (estudios longitudinales)

Una gran cantidad de cuestionarios que son empleados se caracterizan por poseer dimensiones comunes, como el nivel autónomo individual, tipo de recompensa o remuneración, consideración, agradecimiento y apoyo que recibe de sus superiores (39).

La calidad de un cuestionario está basada en la capacidad de medición de sus dimensiones resaltantes y pertinentes de la organización, por lo que debe tener en cuenta que puede haber

variación de factores determinantes del clima organizacional, que está de acuerdo con sus propios particulares. Entre los cuestionarios más usados son: (39)

2.2.3.4.1 El Cuestionario de Litwin y Stringer

Litwin y Stinger en su investigación experimental elaboro el instrumento para poner a prueba algunas hipótesis que trataba de la influencia del estilo del liderazgo y el clima organizacional, sobre motivación y el comportamiento de los miembros de una organización. En el cual se establecieron tres objetivos de estudio:(40)

- “Estudiar la relación entre el estilo de liderazgo y clima organizacional.”
- “Estudiar los efectos del clima organizacional sobre la motivación individual, medidos a través del análisis de contenido del pensamiento imaginativo.”
- “Determinar los efectos del clima organizacional sobre variantes tradicionales, tales como la satisfacción personal y el desempeño organizacional” (40).

Este cuestionario está basado en la teoría de motivación de McClelland que es experimental con la finalidad de identificar la percepción (subjetiva) de los individuos y su conducta en el ámbito de la organización. Para ello utilizaron dimensiones que fueron: “estructura organizacional del trabajo, responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo, calidez, estándares, conflicto e identidad, lealtad.”

El instrumento está compuesto por 50 preguntas, con escala de rangos que va “completamente de acuerdo” hasta completamente en desacuerdo” (39).

2.2.3.4.2 El cuestionario de Rensis Likert. Perfil organizacional.

Desller (1976) refirió que el Clima organizacional para Likert, viene hacer una variable interpuesta entre algún programa de desempeño o satisfacción gerencial y la capacitación o adiestramiento gerencial. Likert emplea una teoría denominada “Los sistemas de organización” que le permitía evaluar la causa y el efecto de entre sus climas y variables. Este tipo de modelo

establece que el comportamiento de un individuo va depender de la percepción, que este encuentre en su realidad organizacional.

Likert empleo herramientas diseñadas para la medición de la naturaleza del sistema de gestión que resulta de correlacionar dos instrumentos que se han complementarios: el primero identifica a que sistema a de gestión pertenece una organización, en relación a sus cualidades organizativas y la actuación de la organización. El segundo, permite evidenciar los diferentes sistemas de gestión con la finalidad de medir del mismo la naturaleza (50).

Los sistemas de gestión están formados por cuatro grupos. “Sistema I autoritarismo explotador, sistema II autoritarismo paternalista, el sistema III consultivo y el sistema IV participación en grupo.”

Al clima cerrado corresponde el sistema I y II, donde se evidencia una estructura rígida y el clima se torna desfavorable; El clima abierto corresponde a los sistemas III y IV donde su estructura es flexible y en lo cual produce un favorable clima dentro de la organización.

Según Likert el Clima Multidimensional, está formado en ocho dimensiones: “métodos de mando, las fuerzas de motivación, los procesos de comunicación, la influencia, la toma de decisiones, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.”

Estos grupos de elementos se unen con el fin de establecer un clima que incide en forma resaltante en la conducta de los individuos de la organización (50).

2.2.3.4.3 Modelo de medición de John Sudarsky-Test de clima organizacional (TECLA)

Es un instrumento de diagnóstico del clima organizacional llamado TECLA, el cual tiene como sustento a la Teoría de la motivación McClenlland y Atkinson, donde resaltan las siguientes necesidades: Identificación, poder y logro. Así mismo empleo variables definidas de Litwin y Stringer, denominadas dimensiones del clima organizacional (51).

Sudarsky empleo en su modelo las siguientes dimensiones como: Conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensa, claridad organizacional, calor, apoyo, seguridad y salario. Así mismo utilizo como referencia para su modelo la noción del clima de Litwin y Stringer complementándose los factores de seguridad y salario. Este instrumento es un cuestionario de 90 preguntas de falso o verdadero, incluidas varias preguntas de control.

El instrumento realiza un diagnóstico del clima organizacional al responder a la pregunta: ¿Qué se tiene motivacionalmente en esta organizacional? Con una base generada en la medición puede anunciarse de la forma más adecuada al guiar la acción de acuerdo con prioridades y limitaciones, como económicas y de recursos humanos (51).

2.2.3.4.4 Modelo de Octavio García

García confecciono en 1987 un “Modelo para el diagnóstico del clima organizacional” que obtuvo como eje principal la percepción de los integrantes de una organización en cuanto a aspectos como el reconocimiento que tienen acerca de su empresa, su organización y sus objetivos, que es lo que piensan del ambiente laboral y del desarrollo personal que le permite lograr al estar adentro de la empresa. Este instrumento accede al individuo poder manifestar sus afecciones o sentimientos por medio de 17 preguntas, en donde las respuestas nos dirigen a establecer soluciones de mejora en ambientes, según respuesta específica como, por ejemplo: Tratar de establecer metas para mejorar el clima a través de corregir situaciones negativas, como un todo y poder tener base para cotejar la variación del clima organizacional entre el tiempo y otros usos (52).

2.2.3.4.5. Modelo de Hernán Álvarez Londoño-Hacia un clima organizacional plenamente gratificante

Este tipo de modelo fue elaborado por el Profesor Álvarez (1995) en el cual permite a la persona encuestada dar su opinión en relación a 24 factores incidentes en el clima organizacional,

valorando del uno al diez (donde uno es la calificación más baja y diez la más alta que es un clima gratificante); a su vez permite a los encuestados que consideren que un factor no se encuentre en su mejor expresión, manifieste su opinión al respecto, es decir indaga cual o cuales son las posibles causas, según ala persona encuestada. Las causas pueden estar en un conjunto de alternativas o pueden agregarse si no existiera, con la finalidad que el encuestado realice sus contribuciones para poder mejorar la calificación de cada uno de los factores, es decir permite al encuestado plantee soluciones que el considere viables y convenientes para que en un futuro ese factor pueda manifestarse de la forma deseable (42).

Los factores determinantes que menciona Álvarez son: “Claridad organizacional, estructura organizacional, participación, instalaciones, comportamiento sistémico, relación simbiótica, liderazgo, consenso, trabajo gratificante, desarrollo personal, elementos de trabajo, relaciones interpersonales, buen servicio, solución de conflictos, expresión informal positiva, estabilidad laboral valoración, salario, agilidad, evaluación del desempeño retroalimentación, selección del personal, inducción e imagen de la organización” (42). Se debe de estimar que el Clima Organizacional se refiere a una organización que tiene un gran tamaño que puede inducir al individuo de que se pierda en un contexto de análisis global (42).

2.2.3.4.6. Modelo de medición e Instrumento para medir el Clima en organizaciones colombianas (IMOC) del profesor Carlos Méndez

Desarrollo desde 1980 un instrumento para la medición del clima organizacional en las organizaciones colombianas (IMCOC) que ha sido validado en diversas empresas del país. Méndez considera al clima organizacional como un ambiente único de la empresa que es percibido por cada trabajador de acuerdo a las condiciones que se encuentran durante el proceso de interacción social y estructura organizacional. Cuando se habla de proceso de interacción social se refiere a la conformación del Clima Organizacional que influye a todos los agentes de

cambio. El instrumento IMCOC comprende de un total de 45 preguntas, con diseño de tabulación y manejo de datos estadísticos a través de un software, que se encuentra en permanente ajuste. El IMCOC se diferencia de otros instrumentos en factores de actualización que se complementan con una serie de preguntas que no afectaran la validez del instrumento. Siendo las variables de su IMCOC son las siguientes: “objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control, de comportamiento, de calidad. de actitudes y creencias, de satisfacción y de información” (39).

2.2.3.4.7. Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional- Mónica García Solarte y Álvaro Zapata Domínguez

Este instrumento esta actualizado, adaptado y complementado del modelo de Hernán Álvarez Londoño en 2008. La finalidad de este modelo es identificar como perciben los trabajadores sobre el clima organizacional, las principales causas que afectan a los resultados de acuerdo a su percepción que pueda permitir dar soluciones establece un plan de mejora. El instrumento consta de 27 dimensiones en forma de formulario que son las siguientes: “Misión ,plan de estrategia de desarrollo, estructura organizacional, comunicación participativa, infraestructura, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales ,inducción y capacitación, reconocimiento, motivación, compensación, desarrollo personal y profesional, higiene y salud ocupacional, evaluación del desempeño, autoevaluación, socialización, balance vida – trabajo, ética , normas, procesos y procedimientos, libre asociación, solución de conflictos, identidad, grupos informales, trabajo en equipo e información”(39).

En el Perú existe un modelo de medición para el Clima Organizacional en el campo de la salud que viene hacer una herramienta de gestión que capta las diferencias entre los trabajadores de una organización de salud, en cuanto aspectos de satisfacción y no satisfacción. Esto también permite conocer la opinión que tiene el trabajador de su ambiente laboral y de las condiciones

de trabajo con la finalidad de elaborar unas estrategias que permitan superar dichos factores negativos que afecten la productividad y el compromiso del potencial humano.

compromiso y la productividad del potencial humano

La evaluación del Clima Organizacional, va permitir desarrollar programas de intervención y un seguimiento continuo. La resolución Ministerial N°468-2011/MINSA fue la que aprobó los documentos técnicos del “Plan para el estudio del clima organizacional 2008 – 2011 y metodología para el estudio del clima organizacional” (45).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi: El Carisma del liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

Hi: La Motivación Inspiracional del liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

Hi: La Estimulación Intelectual del liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

Hi: La Consideración Individualizada del liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

En el estudio, se utilizó un método hipotético- deductivo que consiste en una técnica de afirmaciones que se denominan hipótesis en que se deducen de ellas conclusiones que se confrontan con los hechos. (54)

3.2. Enfoque investigativo

La investigación utilizara un enfoque cuantitativo, para lo cual emplea la recolección de datos, para que la hipótesis se pruebe con base de medición numérica y análisis estadísticos con el propósito de instaurar pautas de comportamiento y demostrar teorías. (55)

3.3. Tipo de investigación:

El tipo de estudio de la investigación será aplicado, porque parte de un conocimiento que es generado por la investigación básica, para identificar los problemas y formular las hipótesis del cual se debe intervenir para definir la estrategia de resolución (56).

Alcance o Nivel: correlacional con el propósito de conocer la asociación o la relación que existe entre dos variables en un particular contexto. (57)

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño que tiene la investigación es, no experimental, analizara solo variables en estudio de su entorno y no hay ninguna manipulación (22); estudia al problema en un periodo determinado por lo que es de corte transversal. (24). Este diseño tiene como esquema:

$$M: \quad V1 \quad r \quad V2$$

Donde:

M: Enuncia la muestra

V1: Enuncia la observación de la variable 1 (Liderazgo Transformacional)

V2: Enuncia la observación de la variable 2 (Clima organizacional)

r: Enuncia relación entre las variables. Coeficiente de correlación.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La presente investigación estará conformada por el personal de enfermería que laboran en el pabellón “A” del primer piso del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen que es un total de 90. En la que se trabajara con toda la población.

- Enfermeras (54)
- Técnicos de enfermería (36)

Cálculo del tamaño de muestra

No se realizó el cálculo de tamaño de muestra porque estuvo conformado por toda la población.

Por la tanto el muestreo del estudio es No probabilístico, por conveniencia. Debido a que solo se seleccionó al personal de manera subjetiva respetado los criterios de inclusión y exclusión.

Número de muestra final (n):

El estudio estuvo conformado por 90 personas que laboran en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen del pabellón “A”.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Personal de enfermería que realiza funciones asistenciales
- Personal de enfermería de diferentes tipos de régimen contrato Nombrados, Contratados, CAS.
- Personal de enfermería de ambos sexos
- Personal de enfermería con un tiempo de 1 año.
- Personal de enfermería que acepten formar parte de la investigación de manera voluntaria

Exclusión:

- Personal de enfermería que realice turnos ocasionalmente
- Personal de enfermería que este de licencia, vacaciones o permiso.
- Personal de enfermería que no acepte participar voluntariamente en la investigación

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición Operacional: Permite guiar, influir y dirigir al personal de enfermería que labora en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen a seguir a su líder en forma voluntaria, mediante una visión, que le impulsa a construir una cultura organizacional en la que se estable un entorno carismático, motivador, estimulante y considerado permitiendo el cambio y la creatividad. Para lo cual se emplea el instrumento “Escala de Liderazgo Transformacional”, donde se utiliza los criterios de calificación de 1, 2, 3, 4 y 5 que corresponden a las escalas de Nunca, Rara vez, A veces, A menudo y siempre. Donde los valores finales son: Bajo, Medio, Alto. (22)

Matriz operacional de la variable 1: Liderazgo Transformacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (Niveles y Rangos)
Carisma	▪Identificación	Me siento orgulloso(a) de trabajar con el (ella) y lo (a) tengo como modelo a seguir.		Tiene Niveles Bajo (4-11puntos)
	▪Comunicación	Cuenta con mi respeto.		Medio (12-16 puntos)
	▪Confianza ▪Misión	Tengo plena confianza en ella.		

	Colectiva	Confió en su capacidad para superar cualquier obstáculo	Ordinal	Alto (17-20 puntos)
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza ▪ Misión ▪ Visión 	“Nos da charlas para motivarnos y se cumple con el plan anual de capacitación e incorpora las propuestas de innovación en mi servicio.”	Ordinal	Bajo (3 a 8 puntos)
		Potencia mi motivación de éxito		Medio (9 a 12 puntos)
		Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme		Alto (13 a 15 puntos)
Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualización ▪ Perfeccionamiento ▪ Desarrollo profesional 	“Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar y actúa de forma equitativa con mi persona y mis compañeros.”	Ordinal	Bajo (5 a 14 puntos)
		“Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.”		Medio (15 a 20 puntos)
		“Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.”		Alto (21 a 25 puntos)

		Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos		
		Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.		
Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades ▪ Fortalezas ▪ Necesidades 	“Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.”	Ordinal	Bajo (3 a 8 puntos)
		“Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.”		Medio (9 a 12 puntos)
		“Está dispuesta a instruirme o enseñarme siempre que lo necesite.”		Alto (13 a 15 puntos)

Variable 2: Clima organizacional

Definición Operacional: Es la percepción contextual que tiene el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara de acuerdo a las condiciones en que se encuentra en su proceso de diseño, cultura organizacional y el potencial humano del ambiente laboral donde se desempeñan. A través de un instrumento que consta cinco criterios de calificación; 1, 2, 3 y 4 correspondientes a las alternativas de Nunca, A veces, Frecuentemente y Siempre. Teniendo como valores finales de esta variable: No saludable, Por mejorar, Saludable. (12)

Matriz operacional de la variable 2: Clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (Niveles y Rango)
Diseño organizacional	▪ Estructura	Mi Jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	Ordinal	Tiene Niveles
	▪ Toma de decisiones	“Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.”		Clima no saludable (Menor de 56 puntos)
	▪ Remuneración	“Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.”		Clima por mejorar (56 - 84 puntos)
	▪ Comunicación Organizacional	“Las tareas que desempeño corresponden a mi función.”		

		En mi organización participo en la toma de decisiones.		Clima saludable (+ de 84 puntos)
		Mi Jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.		
		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.		
		Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.		
		Mi salario y beneficios son razonables.		
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identidad ▪ Conflicto y cooperación ▪ Motivación 	“Mi centro de labores, me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.”	Ordinal	
		“Mi Jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.”		
		“Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.”		
		“Estoy comprometido con mi organización de salud.”		

		<p>“Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.”</p> <p>“Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.”</p> <p>“Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.”</p> <p>“Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.”</p>		
Potencial Humano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Innovación ▪ Liderazgo ▪ Recompensa ▪ Confort 	<p>“La innovación es características de nuestra organización.”</p> <p>“Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.”</p> <p>“Mi jefe está disponible cuando se le necesita.”</p> <p>“Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.”</p> <p>“Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.”</p> <p>“Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.”</p>	Ordinal	

	<p>“Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.”</p>	
	<p>“La limpieza de los ambientes es adecuada.”</p>	
	<p>“Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.”</p>	
	<p>“Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.”</p>	
	<p>“En termino generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.”</p>	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se empleara es la encuesta, que busca la recolección de información que se obtendrá de fuentes primarias. Abanto considera que es una técnica que comprende un conjunto de procesos que consigue indagar sobre las percepciones, opiniones o ideas que tiene un grupo o sector de la población sobre un tema específico. Para la medición del liderazgo transformacional se aplicó una escala modificada de Multifactor Leadership Questionnaire, desarrollado por los autores Bass y Avolio (1997) y un cuestionario del MINSA. (58).

3.7.2. Descripción

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

La ficha técnica del instrumento 1; Escala de liderazgo transformacional (59)

Población: Personal de Salud

Tiempo: 5 días.

Momento: Antes de ingresar a su jornada laboral

Lugar: Hospital

Validez: El instrumento fue validados por juicio de expertos (5) en materia de gestión de servicios en Salud

Fiabilidad: Aplicó el método coeficiente alfa de Crombach con una prueba piloto de 50 trabajadores obteniéndose un valor de 0,96 evidenciando así la confiabilidad del instrumento para medir el liderazgo transformacional en el ámbito organizacional.

Tiempo de llenado: 15 minutos.

Número de ítems: 15 ítems

Dimensiones: Carisma (4 ítems), motivación inspiracional (3 ítems), estimulación intelectual (5 ítems), Consideración individualizada (3 ítems).

Alternativas de respuesta: “Nunca (1), Rara vez (2), A menudo (4), y siempre (5)”.

Baremos (niveles, grados) de la variable:

Liderazgo Transformacional	Bajo	Medio	Alto
Carisma	4-11 puntos	12-16 puntos	17-20 puntos
Motivación inspiracional	3-8 puntos	9-12 puntos	13-15 puntos
Estimulación intelectual	5-14 puntos	15-20 puntos	21-25 puntos
Consideración individualizada	3-8 puntos	9-12 puntos	13-15 puntos
Total	15-44 puntos	45-60 puntos	61-75 puntos

La ficha técnica del instrumento 2 Clima organizacional (59)

Población: Personal de salud

Tiempo: 5 días

Momento: Antes de ingresar a su jornada laboral

Lugar: El Hospital

Validez: La validación lo realizo por juicio de expertos especialistas en gestión de los servicios de salud (5),

Fiabilidad: Aplicó el método coeficiente alfa de Crombach, con una prueba piloto en 50 trabajadores, obteniéndose un valor de 0,89, lo que significa que el instrumento es confiable

Tiempo de llenado: 20 minutos

Número de ítems: 28 ítems

Dimensiones: Diseño Organizacional (9 ítems), Cultura Organizacional (8 ítems) y Potencial Humano (11 ítems).

Alternativas de respuesta: “Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y, siempre (4)”.

Baremos (niveles, grados) de la variable:

Dimensiones	Rango puntuación	Evaluación de la puntuación		
		No saludable	Por mejorar	Saludable
Cultura Organizacional	8-32	Menor 16	16-24	Más de 24
Diseño Organizacional	9-36	Menor 18	18-27	Más de 27
Potencial Humano	11-44	Menor 22	22-33	Más de 33
General	Evaluación de la puntuación			
Clima saludable	más 84 puntos			
Clima por mejorar	56-84 puntos			
Clima no saludable	menor 56 puntos			

3.7.3. Validación

La validez se refiere que el instrumento debe medir a la variable que busca medir, y los datos se obtienen que se pretendió recolectar. (59)

La presente investigación utilizó los instrumentos: **Escala de liderazgo transformacional** escala modificada de Multifactorial Leadership Questionnaire, desarrollado por los autores Bass y Avolio (1997), adaptado por Bargaggelata y Escobar. (2019) **Cuestionario de clima organizacional** del Ministerio de Salud del Perú adaptado por Elizabeth Bautista (2020).

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) Validación contenido: Donde fue validado por juicio de expertos (5) especialista en gestión de los servicios de la salud (ver anexo) y una prueba piloto de 50 trabajadores, para los dos instrumentos.

b) Validación de constructo: Se aplicó solo para el instrumento de Clima organizacional porque tras la evaluación se tuvo que realizar modificaciones y de 54 ítems se redujo a solo 28 ítems. Para ello realizó análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio resultando 3 dimensiones. Los nombres de las dimensiones son: DIMENSIÓN 1: Diseño Organizacional que consta de 9 ítems (1, 2, 3, 4,5,6,7,8 y 9) DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional que consta de 8 ítems (10, 11,12,13,14,15,16 y 17), DIMENSIÓN 3: Potencial Humano que consta de 11 ítems (18,19, 20,21,22,23,24,25,26,27y 28).

c) Además realizaron los siguientes procesos de validación: En cuanto el Liderazgo Transformacional fue validado en diversos contextos un experto en gramática y lengua castellana, y 8 Jueces con experiencia en Psicología Organizacional, aportando a la validez de contenido. Para instrumento de clima Organizacional estuvo a cargo su validación por un juicio de expertos (4) especialista clima organizacional y organizaciones de salud del Minsa y una prueba piloto de 2,330 trabajadores de diversos hospitales

d) El cálculo de la confiabilidad se empleó el método coeficiente alfa Crombach 0,96 evidenciando así la fiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional. En el instrumento del Clima Organizacional el valor de alfa de Crombach de 0,89.

El baremo (categorización) para ambos instrumentos se calculó por medio de percentiles. Los niveles o grados fueron: bajo, medio y alto, en el instrumento de liderazgo transformacional. En

el instrumento del clima organizacional fueron Clima Saludable, Clima por mejorar y Clima no saludable.

El instrumento del Liderazgo Transformacional consta de 15 ítems cuyas alternativas de respuesta son: “Nunca (1), Rara vez (2), A menudo (4), y siempre (5)”. Para el Instrumento Clima organizacional consta de 28 ítems. Siendo las alternativas de respuesta: “Nunca, A veces, Frecuentemente, Siempre”. Este cuestionario no tiene respuestas correctas.

Para la recolección de datos se realizarán trámites administrativos a través de una carta del programa de Maestría que estará dirigido al jefe del departamento de capacitación e Investigación y al departamento de enfermería del Hospital Guillermo Almenara. Cuando se obtenga la aprobación se coordinará con los jefes del pabellón A del primer piso del hospital con la finalidad de obtener facilidades para el desarrollo del estudio.

La recolección de datos se realizará de la siguiente manera:

- Captación del personal de enfermería que tengan los criterios de inclusión.
- Obtención del Permiso del personal de enfermería por medio del consentimiento informado donde se detallaron el objetivo de dicho estudio y el teléfono de la investigadora.
- El instrumento se aplicó vía online a través de sus dispositivos móviles que permitirá conocer sus opiniones de forma anónima.
- El tiempo que duro para responder dichas preguntas es de 20 minutos
- Concluida con la recolección se desarrolló el control de calidad, con la finalidad de verificar la idoneidad del llenado.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad es el grado de congruencia con que se miden las variables, en el cual brindara confianza o seguridad que produce los resultados; que se obtiene por métodos donde 0 (nula confiabilidad) y 1(máxima confiabilidad. (55) Para asegurar la confianza de los dos

instrumentos (“Escala de Liderazgo Transformacional y Cuestionario de Clima Organizacional.”) se emplearon para cada uno de ellos, el método de coeficiente alfa de Crombach. Los cuales garantizan en ambos casos que son instrumentos confiables.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para la redacción del proyecto y demás documentos se utilizará el programa Word. El procesamiento de los datos se realizará a través de un vaciamiento estadístico donde se emplearon, las tablas de código y la matriz de datos por medio del programa de Excel y el SSPS versión 25. Cabe resaltar que los resultados se obtendrán de las tablas de frecuencia para datos descriptivos para ambas variables. Para el nivel de significancia se utilizará un valor alfa de 0,05.

Para la correlación de las variables de estudio, se aplicará la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, que se contrastará con la hipótesis del estudio. Cabe resaltar que esta prueba estadística sirve para asociar dos variables categóricas, de tipo ordinal, y de respuestas politómicas. Que se emplean en este estudio de investigación, ya que su valor final es nivel bajo, medio y alto para el liderazgo transformacional y para la variable clima organizacional su valor es clima saludable, clima por mejorar y clima no saludable.

Así mismo en el coeficiente Rho de spearman, mide fuerza de asociación y dirección. Ante ello tiene un valor que va de 0 a 1 donde 0 (Es menor la correlación de la variable) y 1 (Es mayor la correlación de la variable). En cuanto al signo es el que indicara la dirección u orientación de las correlaciones, siendo (+) en una correlación directa y (-) para la correlación inversa. (60)

Rango de Rho	Significado
0,00	Sin correlación

0,00 a 0,25	Escala o nula
0,25 a 050	Débil
0,51 a 0,75	Entre moderado y fuerte
0,76 a 1,00	Entre fuerte y perfecto

Los resultados se presentaron a través de tablas de doble entrada, así mismo se diseñaron gráficos de dispersión para poder apreciar los resultados.

3.9. Aspectos éticos

En el estudio de investigación se recogerán los datos de distintos autores, A si mismo se solicitara el permiso de ciertas autoridades representativa de la institución, Como del jefe de Capacitación, el jefe de departamento de enfermería y el jefe del servicio. Asiéndoles llegar una carta de presentación emitida por el directo de la escuela de postgrado de Enfermería. En cuanto a la forma del marco teórico, se recolectará los parámetros establecidos, evitando la copia de otros estudios. Para ello la universidad Wiener cuenta con un programa de autenticidad denominado turnitin, donde indica la similitud de la investigación con otros estudios. Siendo un grado de similitud aceptado por la universidad hasta un 20%. Así también durante su desarrollo se respetará los cuatro principios bioéticos

Principio de autonomía

En el desarrollo de la investigación del proyecto se respetará al individuo como un ser libre, único y autónomo; que va decidir si participa en la investigación; para ello se aplicara un consentimiento informado al personal de enfermería que se encuentra dentro del criterio de inclusión, donde se le detallara los objetivos del estudio, la anonimidad garantizando su protección de su dignidad.

Principio de Beneficencia

A través de la aplicación del estudio se esperará lograr el máximo beneficio y la reducción de riesgos al personal de enfermería; en la que sus resultados serán empleados para la creación de planes de mejora de la gestión de la jefatura de enfermería.

Principio de justicia

El trato que se dará a todos los participantes es con equidad, respeto y sin discriminación. La privacidad y confidencialidad se denoto en dicha investigación.

Principio de no maleficencia

El presente estudio tendrá como objetivo determinar el liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional del personal de enfermería, por lo que no representa ningún daño para el participante. De manera que no perjudicara su integridad moral, psicológica y social.

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 Clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

Liderazgo Transformacional	Clima Organizacional							
	Clima no saludable		Clima por mejorar		Clima saludable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	100,0	2	22,2	3	3,9	9	10,0
Medio	0	0,0	7	77,8	64	83,1	71	78,9
Alto	0	0,0	0	0,0	10	13,0	10	11,1
Total	4	100	9	100	77	100	90	100,0

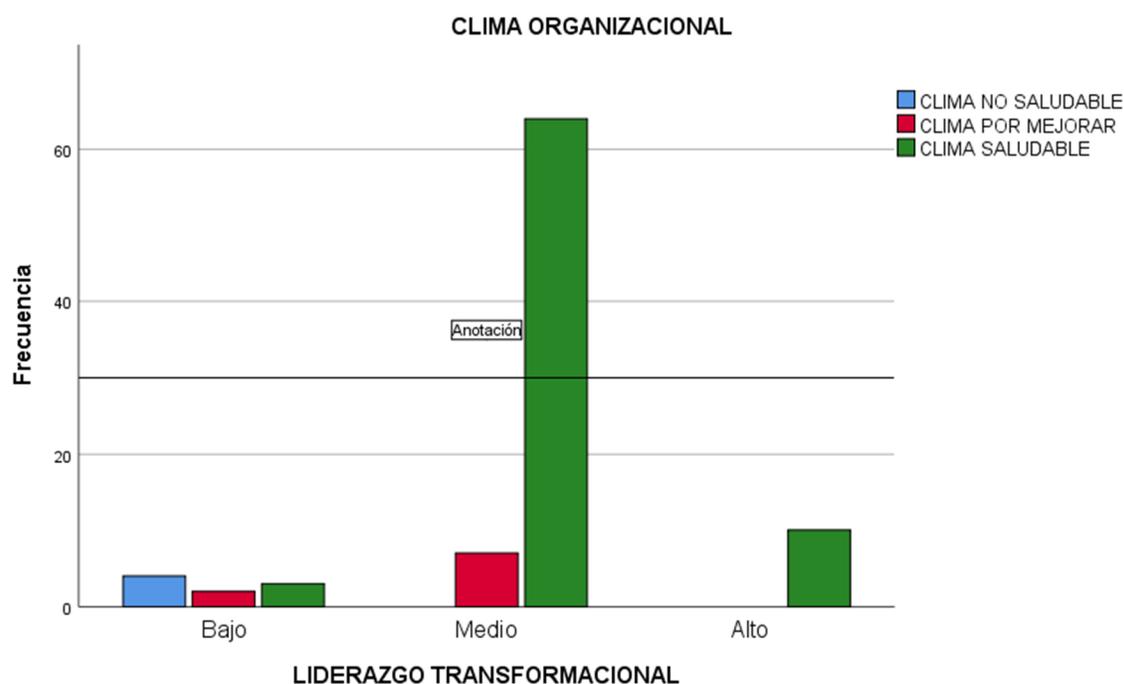
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del Total del personal de enfermería encuestados que percibe un Clima organizacional no saludable (n=4). 100% presenta un Liderazgo transformacional de nivel bajo. Por otro lado; Del Total del personal de enfermería que perciben un clima por mejorar (n=9), 77,8% obtuvo un

liderazgo transformacional de nivel medio, seguido de 22,2% que presento un nivel de liderazgo transformacional bajo. En cuanto del total del personal de la enfermería que percibe un clima saludable (n=77). 13% presento un nivel de liderazgo transformacional alto seguido de un 83,1% que presento liderazgo transformacional de nivel medio y un 3,9% presento un nivel de liderazgo transformacional bajo.

Grafico n 1. Relación entre Liderazgo Transformacional y Clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.



Fuente: Elaboración propia

Tabla n2. Relación entre Carisma del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

Carisma	Clima Organizacional							
	Clima no saludable		Clima por mejorar		Clima saludable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	3	75,0	2	22,2	17	22,1	22	24,4

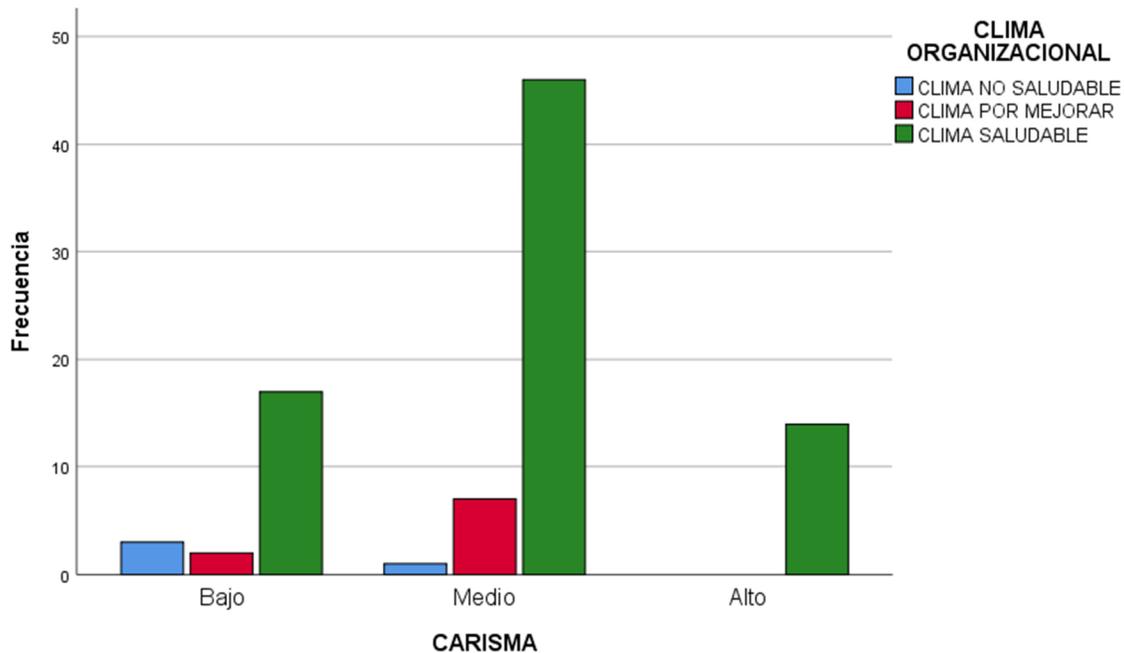
Medio	1	25,0	7	77,8	46	59,7	54	60,0
Alto	0	0,0	0	0,0	14	18,2	14	15,6
Total	4	100	9	100	77	100	90	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del Total del personal de enfermería encuestados que percibe un Clima organizacional no saludable (n=4). 25% presenta un Carisma de nivel medio, seguido de un 75% que presenta un Carisma de nivel bajo. Por otro lado, del Total del personal de enfermería que perciben un clima por mejorar (n=9), 77,8% obtuvo un Carisma de nivel medio, seguido de 22,2% que presento un Carisma de nivel bajo. En cuanto del total del personal de la enfermería que percibe un clima saludable (n=77), 18,2% presento un Carisma de nivel alto de, seguido de un 59,7% que presento un carisma de nivel medio y un 22,1% presento un Carisma de nivel bajo.

Graficon2. Relación entre Carisma del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.



Fuente: Elaboración propia

Tabla n3. Relación entre Motivación Inspiracional del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

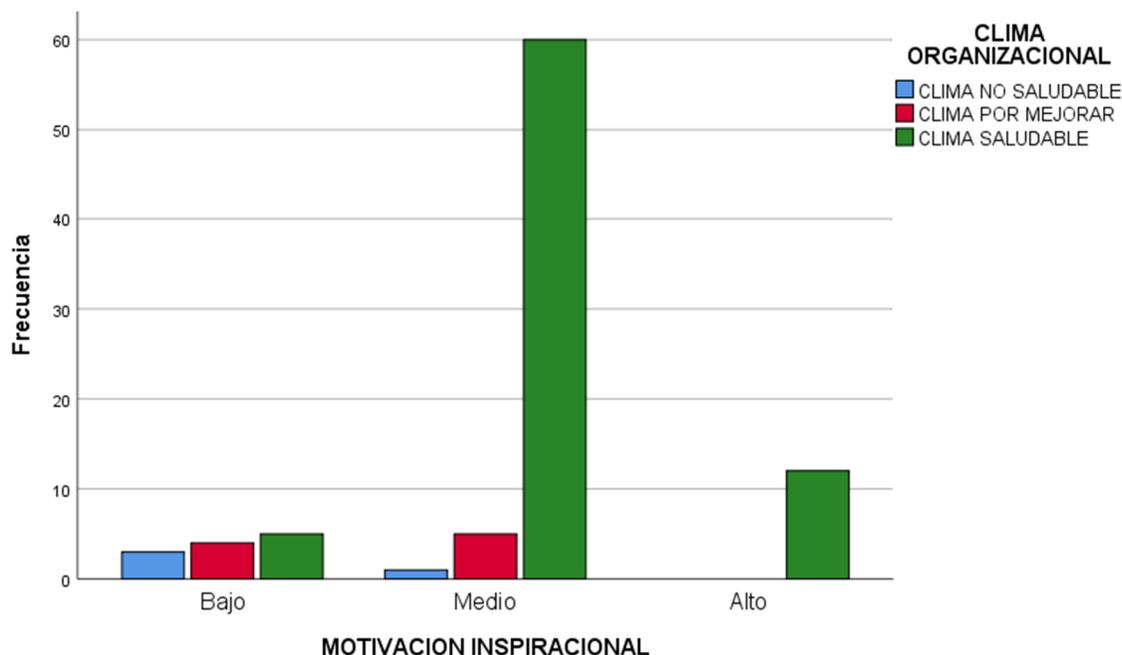
Motivación Inspiracional	Clima Organizacional							
	Clima no saludable		Clima por mejorar		Clima saludable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	3	75,0	4	44,4	5	6,5	12	13,3
Medio	1	25,0	5	55,6	60	77,9	66	73,3
Alto	0	0,0	0	0,0	12	15,6	12	13,3
Total	4	100	9	100	77	100	90	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del Total del personal de enfermería encuestados que percibe un Clima organizacional no saludable (n=4), 25% presenta una Motivación Inspiracional de nivel medio, seguido de un 75% que presenta una Motivación Inspiracional de nivel bajo. Por otro lado, del total del personal de enfermería que perciben un clima por mejorar (n=9). 55,6% presento una Motivación Inspiracional de nivel medio, seguido de un 44,4% que presento una Motivación Inspiracional de nivel bajo. En cuanto del total del personal de la enfermería que percibe un clima saludable (n=77). 15,6% presento una Motivación Inspiracional de nivel alto, seguido de un 77,9,1% que presento una Motivación Inspiracional de nivel medio y un 6,5% presento una Motivación Inspiracional de nivel bajo.

Grafico n3. Relación entre Motivación Inspiracional del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.



Fuente: Elaboración propia

Tabla n4. Relación entre Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

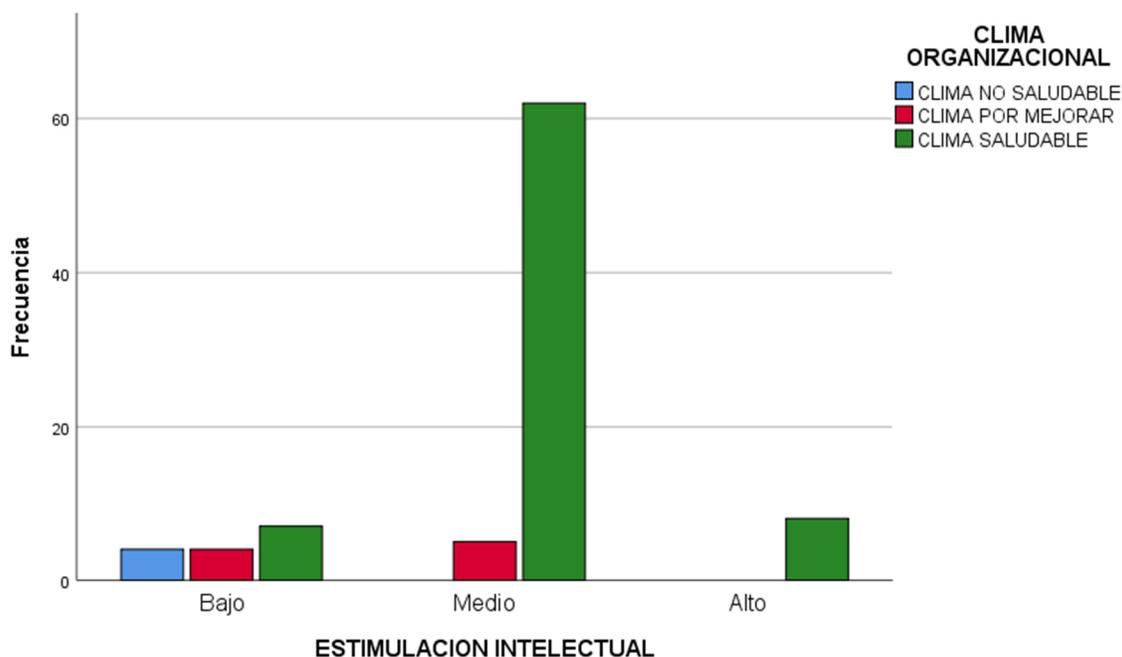
Estimulación Intelectual	Clima Organizacional							
	Clima no saludable		Clima por mejorar		Clima saludable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	100,0	4	44,4	7	9,1	15	16,7
Medio	0	0,0	5	55,6	62	80,5	67	74,4
Alto	0	0,0	0	0,0	8	10,4	8	8,9
Total	4	100	9	100	77	100	90	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del Total del personal de enfermería encuestados que percibe un Clima organizacional no saludable (n=4). 100% presenta una Estimulación Intelectual de nivel bajo. Por otro lado, del Total del personal de enfermería que perciben un clima por mejorar (n=9). 55,6% presenta una Estimulación Intelectual de nivel medio, seguido de 44,4% que presenta una Estimulación Intelectual de nivel bajo. En cuanto del total del personal de la enfermería que percibe un clima saludable (n=77). 10,4% presento una Estimulación Intelectual de nivel alto, seguido de un 80,5% que presento una Estimulación Intelectual de nivel medio y un 9,1% presento una Estimulación Intelectual de nivel bajo.

Grafica n4. Relación entre Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.



Fuente: Elaboración propia

Tabla n5. Relación entre Consideración Individualizada del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

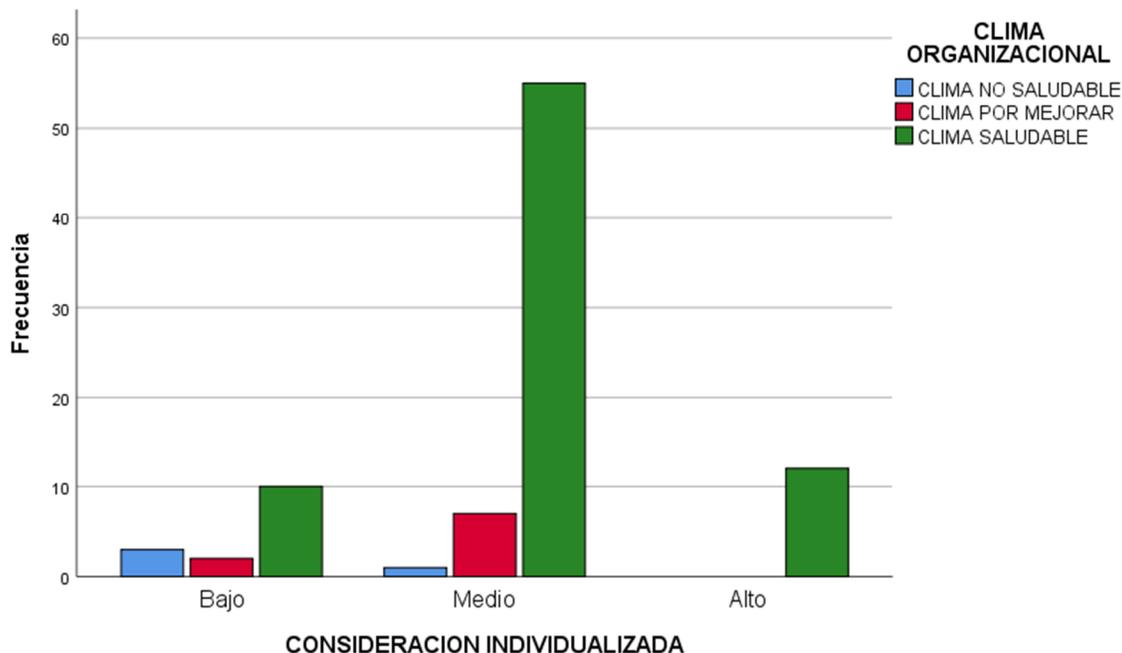
Consideración Individualizada	Clima Organizacional							
	Clima no saludable		Clima por mejorar		Clima saludable		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	3	75,0	2	22,2	10	13,0	15	16,7
Medio	1	25,0	7	77,8	55	71,4	63	70,0
Alto	0	0,0	0	0,0	12	15,6	12	13,3
Total	4	100	9	100	77	100	90	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del Total del personal de enfermería encuestados que percibe un Clima organizacional no saludable (n=4). 25% presenta una Consideración Individualizada de nivel medio, seguido de 75% que presenta una Consideración Individualizada de nivel bajo. Por otro lado, del Total del personal de enfermería que percibe un clima por mejorar (n=9), 77,8% presenta una Consideración Individualizada de nivel medio, seguido de 22,2% que presento una Consideración Individualizada de nivel bajo. En cuanto del total del personal de la enfermería que percibe un clima saludable (n=77). 15,6% presento una consideración Individualizada de nivel alto, seguido de un 71,4 % que presento una Consideración Individualizada de nivel medio y un 13,0% presento una Consideración Individualizada de nivel bajo.

Grafico n5. Relación entre Consideración Individualizada del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.



Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Prueba de Hipótesis

- **Prueba de Hipótesis General**

Hipótesis Nula: El liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de Enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

Hipótesis Alternativa: El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05
- **Estadístico de prueba:** Rho Spearman

- **Lectura del Error Tabla o Cuadro** (Si amerita): Rho de ,441 y $p= ,000$
- **Toma de Decisión:** El valor encontrado de p fue ,000, resultando menor al valor de Alfa, por lo que se acepta la Hipótesis Alterna (H1).

Tabla n. 6. Correlación entre las variables Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional

Liderazgo Transformacional y Clima organizacional	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N de (bilateral casos válidos)
Rho de Spearman	,441	,000	90

Fuente: Elaboración Propia

Prueba de Hipótesis Especifico 1:

Hipótesis Nula: El Carisma del Liderazgo Transformacional, no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara, Lima 2022.

Hipótesis Alterna: El Carisma del liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05
- **Estadístico de prueba:** Rho Spearman
- **Lectura del Error Tabla o Cuadro** (Si amerita): Rho de ,202 y $p= ,056$
- **Toma de Decisión:** El valor encontrado de p fue ,056, resultando mayor al valor de Alfa por lo que se acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Tabla n 7. Correlación entre las variables Carisma y Clima Organizacional

Carisma y Clima organizacional	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,202	,056	90

Fuente: Elaboración Propia

Prueba de Hipótesis Especifica 2:

Hipótesis Nula: La Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional, no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara, Lima 2022.

Hipótesis Alternativa: La Motivación Inspiracional del liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05
- **Estadístico de prueba:** Rho Spearman
- **Lectura del Error Tabla o Cuadro** (Si amerita): Rho: ,435 y p= ,000
- **Toma de Decisión:** El valor encontrado de p fue ,000, resultando menor al valor de Alfa, por lo que se acepta la Hipótesis Alternativa(H1)

Tabla n 8. Correlación entre las variables Motivación Inspiracional y Clima Organizacional

Motivación Inspiracional y Clima organizacional	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,435	,000	90

Elaboración Propia

- **Prueba de Hipótesis Especifica 3:**

Hipótesis Nula: La Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional, no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara, Lima 2022.

Hipótesis Alternativa: La Estimulación Intelectual del liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara, Lima 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05
- **Estadístico de prueba:** Rho Spearman
- **Lectura del Error Tabla o Cuadros (Si amerita):** Rho: ,464 y $p=,000$
- **Toma de Decisión:** El valor encontrado de p fue ,000, resultando menor al valor de Alfa, por lo que acepta la Hipótesis Alternativa (H1).

Tabla n.9. Correlación entre las variables Estimulación Intelectual y Clima Organizacional

Estimulación Individualizada y Clima organizacional	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,464	,000	90

Elaboración Propia

- **Prueba de Hipótesis Especificas 4: REVISAR: EL VALOR P SI ES SIGNIFICATIVO**

Hipótesis Nula: La Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional, no se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara, Lima 2022.

Hipótesis Alternativa: La Consideración Individualizada del liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Clima Organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

- **Nivel de significancia:** 0,05
- **Estadístico de prueba:** Rho Spearman
- **Lectura del Error Tabla o Cuadro (Si amerita):** Rho: ,277 y p= ,008
- **Toma de Decisión:** El valor encontrado de p fue ,008, resultando menor al valor de Alfa, por lo que se acepta la Hipótesis Alternativa(H1).

Tabla n.10. Correlación entre las variables Consideración Individualizada y Clima Organizacional

Consideración Individualizada y Clima organizacional	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,277	,008	90

Elaboración Propia

4.1.3. Discusión de resultados

En el presente estudio, sobre El liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

Se encontró solo cuatro estudios nacionales, comparando con las variables y el tipo de población que son los profesionales de la salud. No se considera para la discusión, estudios realizados con más de 5 años de antigüedad, ni estudios de tesis de pregrado, solo de grado de maestría.

El estudio Velásquez (2017). Perú, utilizo dos instrumentos para medir el Liderazgo transformacional y el clima organizacional que fueron cuestionarios tipo Likert. Estos

instrumentos son válidos y de alto nivel de confiabilidad con una muestra no probabilística por conveniencia de un total de 50 enfermeras, mientras Barbaggelata y Escobar. (2019). aplico dos instrumentos una escala de liderazgo transformacional fundamentada por la teoría de liderazgo de rango completo de Bass y Avolio en la que ha sido validada en distintas áreas; Y un cuestionario de clima organizacional validado por el Minsa obteniendo en ambos instrumentos un alto índice de confiabilidad a un total de 152 profesionales de la salud. Barra, (2017), aplico 2 instrumentos de tipo cuestionario para dichas variables, elaborado por Bass, Bruce para el liderazgo Transformacional y el para la otra variable un instrumento, diseñado por Meyer y Allen. Mientras en el presente estudio se utilizó una Escala de liderazgo transformacional del Chileno Vega y Zavala y un Cuestionario de clima organizacional del Ministerio de Salud del Perú a un total de 100 profesionales de la salud. (60) enfermeras y (40) Técnicos de enfermería.

El estudio Barbaggelata y Escobar. (2019). En Perú, se observó que el 71% que tenía entre 41 y 60 años, 75.7% tenía entre 10 y 15 años de servicio y un 63.8% fueron mujeres. Mientras en el presente estudio realizado no se utilizó variables de control.

Así mismo Barbaggelata y Escobar (2019), encontró que 96.7% de los profesionales percibieron un nivel medio de liderazgo transformacional. Seminario (2016) Perú, encontró que un 68% presentaron un nivel alto del liderazgo transformacional. Velásquez (2017) Perú, encontró que el 88% del personal que califica que el liderazgo transformacional es deficiente. En el presente estudio se encontró que un 68,4% del personal de enfermería, presenta un nivel bajo de Liderazgo transformacional.

En el estudio Barbaggelata y Escobar (2019), se encontró un valor de Rho de 0.631 al comparar las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional siendo significativa. Para

Barra, (2017). encontró el valor de Rho de 0.770, donde también existe una significativa relación. Según Velásquez, (2017). encontró que existe una significancia moderada entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional (Tau B= 0.453) cuyo valor ($p=0.001$). Barra, (2017). demostró que existe una significativa relación entre las variables teniendo un Rho de Spearman = 0.770). Mientras en el presente estudio se encontró diferencia significativa media entre Liderazgo transformacional y Clima Organizacional, teniendo como valor de Rho de ,441

Considerando en el marco detallado en los párrafos anteriores en la que se contrastaron el presente estudio con las diferentes investigaciones, se podría decir que dichos resultados obtenidos se debieron al poco tamaño de la población, a su variabilidad, considerando dentro de la población a enfermeros y técnicos de enfermería en un porcentaje de 60% a 40%. También pudo deberse al tipo de instrumento y/o prueba estadística que se emplearon. Por cual se encontró diferencia significativa media entre Liderazgo transformacional y Clima Organizacional, así también se evidencio que no existía una relación en la variable carisma, ni consideración individualizada con el clima organizacional, a diferencia de otras investigaciones donde un 90% de estas, obtuvieron una relación significativa entre sus variables. Considerando por ello para estos estudios, que el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional en el comportamiento del personal.

Así mismo durante el desarrollo del estudio, no se encontraron suficientes investigaciones con el mismo tipo poblacional que son los profesionales de la salud, encontrándose en su mayoría con personal administrativo, cabe resaltar también que solo se recogió datos de 90 personas, debido a la falta de participación del personal de enfermería y al poco compromiso.

Ante ello la recomendación es que tomen en consideración estas observaciones, en la realización de futuras investigaciones.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Culminado con el presente estudio, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. Existe una relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional (0,000). El coeficiente de correlación indica una media asociación entre las variables de manera directa, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.
2. No Existe una relación estadísticamente significativa entre Carisma del Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional (0,56), en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional (0,000). El coeficiente de correlación indica una media asociación entre las variables de manera directa, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

4. Existe relación estadísticamente significativa entre Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional (0,000). El coeficiente de correlación indica una media asociación entre las variables de manera directa, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

5. Existe relación estadísticamente significativa entre la Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022.

5.2 Recomendaciones

1.- En relación a la primera conclusión, se recomienda la elaboración de un plan de acción, que contenga importantes aspectos sobre el liderazgo transformacional, que proporcione, la mejora de las deficiencias del clima organizacional, lo cual va direccionado al jefe del departamento de enfermería, a la supervisora del primero A oeste. El agente de cambio, para la realización del plan de acción será el jefe de departamento de enfermería, que tiene conocimiento respecto al liderazgo transformacional. Ante ello, se detalla las siguientes recomendaciones:

- Comunicar a cada colaborador toda particularidad que tenga que ver con sus labores, con la finalidad que se pueda lograr la eficiencia de sus funciones. A ello también involucra a la realización de feedback, donde debe de participar la jefa de departamento, supervisora, jefa del servicio y el personal de enfermería, en la cual resulte beneficioso.
- Realizar talleres a los jefes de servicios de temas de liderazgo transformacional.
- Sensibilizar a los colaboradores a través de capacitaciones sobre trabajo en equipo, capacidad de resolución, con el objetivo de alcanzar metas de la organización.
- Establecer un ambiente en el servicio, donde se pueda interactuar entre el jefe del servicio y los equipos de trabajo, donde se lleguen acuerdos y obligaciones que refuercen el progreso de sus funciones.

2.- En relación a la conclusión 2, donde se evidencio que, No existe una relación estadística entre el carisma del liderazgo Transformacional y el clima organizacional, se recomienda la realización de talleres relacionados a reforzar la capacidad de escucha, empatía, comunicación asertiva que va dirigido al jefe del departamento, supervisora y al jefe del servicio de enfermería. Esto se desarrollará mediante las siguientes actividades:

- Realizar taller una vez al mes, estará a cargo de la jefa del recurso humanos, donde se desarrollará temas de comunicación asertiva, escucha y la empatía, con la finalidad de lograr que los colaboradores del servicio, sean sus seguidores, sea respetado y admirado, llegando así ser un verdadero líder transformacional.

3.- En relación a la conclusión 3, se recomienda que el Jefe del servicio como líder genere una adecuada motivación inspiracional, haciendo notorio un optimismo en las actividades, confianza en sí mismo y perseverancia en el personal, donde se logre un adecuado desarrollo del clima organizacional.

4.- En relación a la conclusión 4, se recomienda que el jefe del servicio realice una adecuada estimulación intelectual, identificando necesidades, incentivando la participación en la toma de decisiones con los colaboradores trabajando junto con ellos en la resolución de problemas. Además, también debe brindar una flexibilidad laboral donde el colaborador equilibre su vida personal con la laboral, es importante que el jefe reconozca cada año el desempeño profesional que realiza el colaborador con el fin de reforzar sus actividades que permita potencializar su labor, habilidades en lo profesional y personal.

5.- En relación a la conclusión 5, se recomienda que el jefe del servicio realice una óptima consideración individualizada de la siguiente manera:

- Demostrar comprensión y consideración por las necesidades personales
- Brindar una adecuada escucha activa para controlar los estados emocionales disruptivos
- Realizar talleres de coaching a los colaboradores.
- Permitir en conjunto con los colaboradores para la resolución de problemas.
- Apoyar en casos en que las exigencias generen ansiedad.
- Incentivar la participación en la toma de decisiones.

6. -A sí mismo para futuros investigadores se recomienda incrementar el tamaño de la población y/o muestra para validar los resultados obtenidos. Evaluar las condiciones de variabilidad del sujeto, así como criterios de inclusión y exclusión, que podrían ser la razón de la no relación de significancia entre algunas variables de estudio, por lo que se sugiere tomar en cuenta estos puntos.

REFERENCIAS

1.- Quispe J. Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014 [Tesis]. Lima: UNMSM;2014.

Disponible:http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf
(Consultado el 2 de setiembre del 2020)

2.- Valderrama -Sanabria M. Experiencias Exitosas de liderazgo en enfermería. Rev. Cuidarte 2014;5(2): 765 – 773. Disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v5n2/v5n2a08.pdf>.

(Consultado el 2 de setiembre del 2020)

3.- Guevara-Cabrera R. Liderazgo en Enfermería. Desarrollo Cientif. Enferm.2010; 18(6): 265-268. Disponible: <http://www.index-f.com/dce/18pdf/18-265.pdf>. (Consultado el 2 de setiembre del 2020)

(Consultado el 2 de setiembre del 2020)

4.- Pazetto BA, Kowal OI. Liderazgo en el contexto de enfermería. Rev. Esc. Enferm usp 2006;40(1): 117-122. Disponible: <https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v40n1/a16v40n1.pdf>.

(Consultado el 1 de setiembre del 2020)

5.- Garrido P, Mojarro GS. Liderazgo en Enfermería: su importancia para el desarrollo de la disciplina. Rev. electrónica de portales médicos.com. 2014. Disponible: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/liderazgo-enfermeria-desarrollo-de-la-disciplina/4/>.

(Consultado el 01 de setiembre del 2020)

6.- Quezada C, Illesca M, Cabezas M. Percepción del Liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un Hospital del sur de Chile. Ciem Enfer. 2014; 20(2):41-51. Disponible:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532014000200005&script=sci_arttext

(Consultado el 1 de setiembre del 2020)

7.- Andrews D, Richard D, Robinson P, Celano. The influence of staff nurse perception of leadership style on satisfaction with leadership. Rev. salud, hist. Sanid. on-line

2016;49(9):1103-11.

Disponible:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0099176707004680> (Consultado el 2 de setiembre del 2020)

8.- Gómez – Seminario E. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización de una institución de salud privada 2018 [Tesis]. Lima: UCV ;2019. Disponible: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867> (Consultado el 5 de setiembre del 2020)

9.- Cárdenas L, Tovar D, Vela A. Liderazgo Transformacional en Enfermería recomendaciones para un hospital universitario. Rev. salud, hist. Sanid. on-line. 2017;12(3);41-51. Disponible: <http://agenf.org/ojs/index.php/shs/article/view/254/245> (Consultado el 3 de setiembre del 2020)

10.- Gonzales A. Competencias para el liderazgo transformacional. Rev. Gestión de enfermería. 2016. Disponible: <https://www.gestiondeenfermeria.com/competencias-liderazgo-transformacional/> (Consultado el 05 de setiembre del 2020)

11.- Santos – Sandoval P. Liderazgo Transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención, Jaén 2016. [Tesis]. Cajamarca: UNC;2016. Disponible: http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1809/T016_73363316_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultado el 05 de setiembre del 2020)

12.- Cainicela - Avellaneda M, Palomino –Carrion R. Liderazgo Interpersonal de las enfermeras Jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón b del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2017 [Tesis]. Lima: UNW;2017. Disponible: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/688> (Consultado el 1 de setiembre del 2020)

- 13.- Vera de Corbalán M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del instituto de Previsión Social. Rev. Mem Inst. Investig. Cienc. Salud.2013;11(2):41-54. Disponible: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf> (Consultado el 4 de setiembre del 2020)
- 14.- Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional. Lima: Dirección de Calidad en Salud; 2012
- 15.- Rivera M. Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en Enfermería 2012 [Tesis]. México: UASLP. Disponible: <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3065/MAE1ELS00201.pdf?sequence=4> (Consultado el 4 de setiembre del 2020)
- 16.- Grinspun D. Entornos laborales saludables. Rev.Investen 2006. Disponible: https://rnao.ca/sites/rnao-ca/files/Desarrollo_y_mantenimiento_del_liderazgo_en_enfermeria.pdf. (Consultado el 02 de setiembre del 2020)
- 17.- Agudelo R., Echeverry C. Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia Programa Especialización en Administración de la Salud. (tesis). Colombia: Univ. Católica de Manizales. Caldas; 2017
- 18.- Oliva M, Molina S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. (tesis). Chile; 2016
- 19.- Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. Aquichan. 2017;17(1):70-83. Doi: 10.5294/aqui.2017.17.1.7. Disponible: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v17n1/1657-5997-aqui-17-01-00073.pdf>

- 20.- Bustamante M, Grandón M, Lapo M. Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*. 2015; 31(137): 432- 440. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>
- 21.- Quezada C, Illesca M, Cabezas M. (2014) Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. *Ciencia y Enfermería*, 20 (2),41-5. Disponible: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000200005>
- 22.- Bargaletta A, Escobar N. liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de gineco- obstetricia y su influencia en el clima organizacional en el hospital nacional Hipólito Unanue, 2019 (tesis). Lima: UNW;2019
- 23.- Barra, T. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017. (Tesis). Lima: UCV;2017
- 24.- Velásquez G. Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017. (Tesis). Ayacucho: UCV;2017
- 25.- Seminario R. Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud – Lima 2016. (Tesis). Lima: UCV; 2016
- 26.- Hunter J. (2016). *La Paradoja: Un relato sobre la verdad esencial del liderazgo* (19º ed). Barcelona: Empresa Activa.
- 27.- Pirela L. Camacho H., Sánchez M. Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. *Rev. Omnia*,2004; 10(2); 0. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73710203.pdf>
- 28.- EAE Busines School. ¿Qué es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo en tu empresa? [Online]. 2015 [consultado el 12 de enero del 2019]. Disponible en: <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guiade-liderazgo transformacional.pdf>

- 29.- . Lew C. Transformational leadership: a quasi-experimental study. *Leadership & Organization Development Journal*. 2014; 35(1): 38-53.
- 30.- Rodríguez E. Las principales teorías del liderazgo. Art. 2018. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>
- 31.- Stewart J. Transformational Leadership. *Canadian Journal of Educational*. 2006; Disponible en: <https://www.langston.edu/sites/default/files/basic-content-files/TransformationalLeadership.pdf>
- 32.- Salcedo A. (2018). Liderazgo transformacional que es y cómo medirlo (1º ed). Esic. Disponible <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&pg=PP13&dq=liderazgo+transformacional&hl=es>
419&sa=X&ved=2ahUKEwjB7J7rtpruAhXLslkKHTUgDR4Q6AEwAnoECAYQA#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false
- 33.- Jaramillo V, Fierro C. Análisis de liderazgo Transformacional y su Importancia en tiempos de Crisis. *Rev. Uess edu ec*.2016;30(1). 97-119. Disponible en: <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/11/11>
- 34.- Bass B. (2009). *Leadership and performance beyond expectations* (1ra.ed.) New York: Prentice Hall.
- 35.- House R, Spangler W, Woycke J. “Personalidad y carisma en la Presidencia de Estados Unidos: Una teoría psicológica de la eficacia del líder”. *Rev. Ciencia Administrativa Trimestral*. 1991;36(3) :364- 396.Disponible en: <https://doi.org/10.2307/2393201>
- 36.-López J. Teorías del liderazgo y Liderazgo transformacional. *Rev. venezolana de gerencia*. 2017;22(77);56-74. Disponible en: <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>

- 37.- Bass, M., Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership* (1° ed). California: SAGE Publications.
- 38.- Shamir B, Zakay E, Breinin E, Popper M. “Correlatos del comportamiento de los líderes carismáticos en las unidades militares: actitudes de los subordinados, características de las unidades y evaluaciones del desempeño del líder por parte de los superiores”. *Rev. De la Academia de Administración*. 1998;41 (4): 387–409. Disponible en: <https://doi.org/10.5465/257080>
- 39.- Méndez C. *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.2016
- 40.- Litwin G, Stinger R. *The Influence of Organizational Climate*. Boston Harvard Univ. Pres;.2006
- 41.- Likert R, Gibson J. (1986). *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos* (1° ed). Colombia Trillas.
- 42.- Álvarez. H. *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Facultad de ciencias en administración. 1993
- 43.- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5° ed). Colombia. Mc Graw Hill.
- 44.- García D. *El Clima organizacional a la cultura organizacional*. En: *II Encuentro de Investigación y docencia en administración*. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.2003
- 45.- MINSA. *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima: Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud.2011
- 46.- Brunet L. (2001). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.

- 47.- Chiavenato I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración. (8a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- 48.- García M., Bedoya M. “Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle”. Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle 1997
- 49.- Brunet L. (1987) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Madrid. Editorial Trillas.
- 50.- Dessler G. (1976). Organización y Administración Enfoque Situacional (27va ed). México. Prentice Hall.
- 51.- Sudarsky J. (1977). Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional Colombia. Editorial Universitaria de América.
- 52.- García O. Un Modelo para el Autodiagnóstico del Clima Organizacional. Rev. Tecnología Administrativa. 1987; 5(12): 43-61
- 53.- Toro F. (1992). Desempeño y Productividad (2da. Ed). Colombia: CINCEL Ltda.
- 54.- Bernal C. (2010). Metodología de la investigación (3 era ed). Colombia; Pearson Educación
- 55.- Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2014). Metodología de la investigación (6° ed). México. Mc Graw-Hill
- 56.- Carrasco S. (2009). Metodología de la investigación científica (2°ed). Lima. Ed. San Marcos.
- 57.- Valderrama S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica (11va. ed). Lima. Ed. San Marcos.
- 58.- Abanto W. Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo;2016.
- 59.- Moran G, Alvarado D. (2010). Métodos de investigación. (1°ed). México: Pearson Educación.

60.- Martínez R, Tuya L, Martínez M, Pérez A, Cánovas A. El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Rev. haban cienc méd (Internet). 2009;8(2):1-19. Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima,2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carisma ▪ Motivación Inspiracional ▪ Estimulación Intelectual ▪ Consideración Individualizada <p>Variable 2</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño organizacional ▪ Cultura organizacional ▪ Potencial humano 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Tipo básico</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método: hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y de corte transversal</p> <p>Población y muestra</p>

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica		Población: Personal de enfermería que labora en el pabellón A del primer piso del Hospital Guillermo Almenara que es un total de 90. En la que se trabajara con toda la población.
<p>¿De qué manera el CARISMA del liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?</p>	<p>Determinar el CARISMA del liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería</p>	<p>Hi: El Carisma del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p>		

<p>¿De qué manera la MOTIVACION INSPIRACIONAL del liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?</p>	<p>Determinar la MOTIVACION INSPIRACIONAL del liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería.</p>	<p>Hi: La Motivación Inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara.</p>		
<p>¿De qué manera la ESTIMULACION INTELECTUAL del liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de</p>	<p>Determinar la ESTIMULACION INTELECTUAL del liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el</p>	<p>Hi: La Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional, en el personal de enfermería del Hospital Guillermo</p>		

<p>enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?</p> <p>¿De qué manera la CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA del liderazgo transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022?</p>	<p>personal de enfermería.</p> <p>Determinar la CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA del liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería.</p>	<p>Almenara.</p> <p>Hi: La Consideración Individualizada del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara.</p>		
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA, LIMA 2022

Fecha: ____/____/____

I. Presentación:

Estimada(o) Compañera(o). Me encuentro realizando una encuesta para conocer el Liderazgo Transformacional y su relación con el Clima organizacional en el personal de enfermería, esta tiene por finalidad; recolectar datos e información acerca del tema propuesto que será para el beneficio de Usted y del grupo laboral, le agradeceré que responda a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias, porque la información será absolutamente confidencial.

II. Objetivo:

Determinar la Liderazgo Transformacional y su relacion con el Clima Organizacional del personal de enfermería del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022

III. Datos generales:

Sexo:	Masculino ()	Femenino ()		
Edad:	20 a 30 ()	31 a 40 ()	41 a 50 ()	≥ 51 ()
Ocupación:	Enfermera(o) ()	Técnico (a) de enfermería ()		
Tiempo de servicio:	Menos de 5 años ()	5 a 10 años ()	Más de 10 años ()	
Condición Laboral:	Nombrado ()	Plazo indeterminado ()	CAS ()	

IV. Escala de liderazgo transformacional:

A continuación, se presenta una serie de ítems sobre el liderazgo, por favor, marque con un aspa (X) en los espacios en blanco en que escala su jefe de servicio muestra esta conducta o actitud en el trato con usted.

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

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

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

No	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
	Diseño Organizacional				
1	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
2	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
3	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
4	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
5	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
6	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
7	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
8	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4

9	Mi salario y beneficios son razonables				
	Cultura Organizacional				
10	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer	1	2	3	4
11	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
12	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4
13	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
14	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
15	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
16	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
17	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
	Potencial Humano				
18	La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
20	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
21	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
23	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4

24	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
25	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
26	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
27	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4

Anexo 3: Validez del instrumento *(si el curso lo indica o para egresados)*

(NO REFIERE)

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento *(si el curso lo indica o para egresados)*

(NO REFIERE)

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética *(solo para egresados)* **(NO REFIERE)**

Anexo 6:

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

El presente estudio es dirigido por Lic. Enf. Elizabeth Liliana Bautista Quispe, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener para la obtención del grado de Maestro en ciencias de enfermería con mención en gestión en cuidados de enfermería. Cuyo objetivo de la investigación es determinar el liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería, cuya meta es obtener un conocimiento valido para plantear en el futuro acciones de las gestiones que se viene realizando en esta unidad orgánica de la institución

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una en cuestionario. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es **estrictamente voluntaria**. La información que se recoja será confidencial (Ley N°29733 de protección de datos personales) y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradezco su participación.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo;

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada por lo que acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por La Lic. Enf Elizabeth Liliana Bautista Quispe. He sido informado (a) el objetivo de este estudio y la meta que se quiere obtener en beneficio de la institución.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una encuesta, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Investigadora cuyo teléfono es 994419411.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

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 RECOLECCION DE DATOS,
PUBLICACION DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE *(SOLO PARA
EGRESADOS)* (NO REFIERE)**

Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales (NO REFIERE)

NOMBRE DEL PROYECTO:

PROBLEMAS A TRATAR:

POSIBLE ORIGENES:

A QUIEN AFECTA: (cuando, donde, frecuencia y magnitud del impacto).

ACCIONES Y ESTRATEGIAS: (actividades)

OBJETIVO:

HERRAMIENTAS:

EVALUACION:(indicadores, instrumentos)

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados* (NO REFIERE)