



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo Transformacional y su influencia en el Clima
Organizacional durante la Pandemia Covid19 en un Hospital de
Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Cubas Castro, Luz Nathaly (ORCID: 0000-0001-8775-8508)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A mi amado hijo Santiago. Posiblemente ahora no lo entiendas, pero para cuando crezcas, sepas lo importante que eres y lo mucho que significas para mí. Eres la razón por la cual me levanto cada día, haces que me esfuerce por el presente y por el mañana. Eres mi principal motivación y mi fuente de alegría.

Nathaly Cubas

Agradecimientos:

A mi asesora, por su paciencia, dedicación y por brindarme tiempo valioso para completar cada etapa del proceso.

A mis colegas, por el apoyo y compañerismo brindado.

A mi madre, por cuidar de mi pequeño hijo mientras cumplía el sueño de convertirme en Maestra.

A mi esposo, por ser mi apoyo incondicional.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de la variable liderazgo transformacional	19
Tabla 2	Niveles de la variable clima organizacional	20
Tabla 3	Test de normalidad de Kolgomorov-Smirnov	21
Tabla 4	Coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional	21
Tabla 5	Coeficiente de correlación de Spearman entre el carisma o influencia idealizada y el clima organizacional	22
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación inspiradora y el clima organizacional	22
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Spearman entre la estimulación intelectual y el clima organizacional	23
Tabla 8	Coeficiente de correlación de Spearman entre la consideración individualizada y el clima organizacional	23

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de la investigación	14
Figura 2	Niveles de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones	19
Figura 3	Niveles de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones	20

Resumen

El objetivo del trabajo fue determinar la relación entre Liderazgo transformacional y Clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021. Fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental; contó con una muestra de 110 profesionales de la salud del establecimiento. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios estandarizados. Para Liderazgo transformacional se utilizó el Cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ) – 5X Bass, (1995) y para Clima organizacional se utilizó el Modelo de las características del puesto (MCP) de Hackman y Oldham, (1974). Ambos cuestionarios fueron adaptados por Cubas, (2021) validados mediante juicio de expertos. Tuvieron una confiabilidad mediante prueba piloto de ,951 y ,744 respectivamente.

Los resultados para Liderazgo transformacional fueron de nivel alto, presente en el 40,9% de trabajadores encuestados. Se observó que el nivel medio es predominante en el Clima organizacional, presente en 47,3% de trabajadores encuestados. La prueba de hipótesis realizada con Rho de Spearman indicó una correlación positiva, moderada, y significativa de ,519 y una sig. de ,000. Lo cual permitió concluir que el Liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el Clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

Palabras clave: liderazgo, clima laboral, Covid19, salud, hospital.

Abstract

The objective of this paper was to determine the relationship between transformational leadership and the organizational environment during Covid 19 pandemic in a Lima's hospital, 2021. The paper was made with a quantified approach, elementary type, correlational- descriptive level, that took 110 health professional workers as a sample in the hospital. The technique used was a survey and, the instruments were two standardized questionnaires; for transformational leadership, a Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) – 5X Bass, (1995) was used and, for the organizational environment; an MCP model from Hackman and Oldham, (1974). Both were adapted by Cubas, (2021) and validated by experts. The results of reliability obtain through a trial test were 0,951 and 0,744 sequentially.

The results for transformational leadership observed were high level, present in 40.9% of the surveyed workers. It observed that the medium level is the one that predominates in the organizational environment, present in 47.3% of the surveyed workers. The test of the hypothesis made with Rho Spearman indicated a positive, moderated and significant correlation of ,519 and one GIS of ,000. What allowed us to conclude that Transformational Leadership has a substantial relationship with the Organizational Environment during Covid 19 pandemic in a Lima's hospital, 2021.

Keywords: leadership, work environment, Covid 19, health, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente estamos viviendo un escenario distinto y nunca antes visto en la historia moderna. Hoy tenemos nuevos retos en el ámbito personal y laboral, y como todo nuevo evento, es común que genere dudas y desconciertos. Muchos de nosotros veíamos distante la llegada del Covid19 a nuestro país, hasta que todo fue saliéndose de control y en el año 2020 la OMS (Organización Mundial de la Salud), mediante un anuncio mundial declara que nos encontrábamos en estado de pandemia, debido a la infección por SARS-CoV2 (COVID19) la cual fue propagándose con velocidad asombrosa, en ese entonces no teníamos mucha información al respecto, y solo podíamos manejar la realidad con protocolos que no fueron diseñados para una pandemia .(Dashraathet al., 2020).

La globalización generó grandes y significativos cambios a nivel organizacional, Arceo y Enríquez (2020) mencionan que la economía basada en conocimiento obliga a los nuevos liderazgos a no sólo basarse en competencias técnicas del “saber hacer” sino a también tener amplias capacidades para poderse relacionarse con las personas; motivándolos y convenciéndolos de ir por ellos mismos hacia la misma una visión de grupo. La pandemia Covid19 redefine el papel del liderazgo e incita se generen diversas formas de adaptaciones para poder afrontar estas nuevas situaciones.

Teniendo en cuenta a Balázs et al. (2020) quienes refieren que el liderazgo de la organización que vamos a estudiar no sólo se enfrenta a los efectos del Covid19 sino a su vez visualiza al pueblo peruano con un pensamiento sistémico y holístico totalmente integrador.

Este estudio busca brindar información detallada a la organización con la finalidad de preservar el personal de esta institución y en un futuro planear métodos que puedan ayudar a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores. Por todo lo anteriormente mencionado, el propósito de la investigación se enfocó en responder el siguiente problema general ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional del personal de salud de la Unidad prestacional de servicios de Gineco-Obstetricia con el clima organizacional durante la pandemia COVID19 en

un hospital de Lima?

Podemos entonces, en base a nuestro problema principal, plantearnos los siguientes problemas específicos: (a)¿De qué manera se relaciona la dimensión “carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional con el clima organizacional durante la pandemia Covid19de un hospital de Lima?. (b)¿De qué manera se relaciona la dimensión “motivación inspiradora” del liderazgo transformacional con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima?. (c)¿De qué manera se relaciona la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima?. (d)¿De qué manera se relaciona la dimensión “consideración individual” del liderazgo transformacional con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima?

El objetivo general al cual se llegó fue determinar la relación entre la variable (1) liderazgo transformacional y la variable (2) clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en un hospital de Lima. Así mismo se planificaron objetivos específicos, los cuales serán: (a)Evaluar la relación entre la dimensión “Carisma o influencia idealizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid-19 en un hospital de Lima; (b)Identificar la relación entre la dimensión “motivación inspiradora” del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid-19 en un hospital de Lima; (c)Establecer la relación entre la dimensión “estimulación intelectual” del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima; y (d) Determinar la relación entre la dimensión “consideración individualizada” del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid-19 en un hospital de Lima.

Los fundamentos teóricos del liderazgo transformacional justifican el estudio y su aplicación práctica dentro de una organización de salud converge en características particulares del clima organizacional. A nivel práctico se centra en analizar una realidad social institucional partiendo del liderazgo existente de las autoridades, así como también la conducta de los colaboradores en la organización.

Esto puede beneficiar a aquellas investigaciones futuras e implica posibles mejoras en el servicio donde se realizará el estudio y a la misma organización. Por otro lado, metodológicamente es válido porque introduce instrumentos adaptativos para personal de salud, induce un claro entendimiento de los problemas del clima organizacional. Asimismo, permite conocer la relación que hay entre el liderazgo transformacional y clima organizacional, siguiendo la teoría de Bass (1995).

La relevancia de la presente investigación se basa en lo que nos menciona Omar (2011) donde señala que el liderazgo transformacional influye en los profesionales de la salud de manera positiva; brindando bienestar a los colaboradores, generando ambientes de trabajo motivantes y permitiendo crecer y desarrollarse, tanto en lo personal como profesional.

El estudio resulta pertinente pues busca encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional existente en un establecimiento de salud, el cual está sujeto a estrés permanente y falta de comunicación por el tipo de trabajo realizado y la coyuntura misma. Es novedoso pues el escenario en el cual nos encontramos, en medio de una pandemia, genera que se eleve el estrés por parte de los profesionales, los cuales están agotados física y mentalmente.

La hipótesis general resalta la existencia de una significativa relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 de un hospital de Lima; del mismo modo se plantearán como hipótesis específicas a las siguientes: (a) La dimensión "Carisma o influencia idealizada" del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de un hospital de Lima. (b) La dimensión "motivación inspiradora" del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de un hospital de Lima. (c) La dimensión "estimulación intelectual" del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima (d) La dimensión "consideración individualizada" del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional de un hospital de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

La pandemia por Covid-19 afectó a muchas organizaciones, incluyendo a los establecimientos de salud. Esta nueva realidad trajo diversas consecuencias en los profesionales, pues no solo cambiaron las condiciones laborales, se implementaron nuevas normas de bioseguridad en la organización. Mantener un adecuado clima organizacional en pandemia es una tarea complicada, pues el nivel de estrés de los colaboradores afecta su desempeño y trabajo en equipo.

El pasar de los días, el transcurrir de más de un año conviviendo con el Covid19 expuso las debilidades ya existentes del sistema. Estas alertas estuvieron años antes de la aparición del virus, desde tiempos remotos era clara la necesidad de estabilizar, o en el mejor de los casos, la necesidad de lograr mejorar la capacidad y calidad de respuesta del sistema de salud actual en Perú; sin llegar a soluciones prácticas, específicas o reales.

Es importante tener en cuenta aspectos tan propios como la desigualdad, así como también la escasa participación en la construcción comunitaria de una sociedad cada vez más individualizada donde se valoran las emociones buenas y se estigmatizan el miedo y la tristeza, el postconflicto y su enraizamiento social sumados con todas las estrategias dirigidas a conservar puestos de trabajo y a la propia supervivencia organizacional. Hermosilla y Lara (2020)

Los integrantes de un establecimiento de salud, necesitan sentir satisfacción laboral, sentir que aman lo que hacen y que esto genera resultados positivos para la empresa, sin embargo, la evidencia registrada es limitada o casi nula, Torner (2021). Es por este motivo que la presente investigación se fundamenta desde muchos aspectos. Podemos afirmar que desde una visión teórica la investigación se justifica debido a que servirá de modelo para la elaboración de diversos estudios donde se pueda analizar una posible relación entre el liderazgo existente en el establecimiento de salud y el clima organizacional dentro de su nueva visión, en medio de una pandemia.

Tenemos diversos autores que nos revelan información sobre ello, y dentro de los antecedentes nacionales encontramos que algunas de las causas que logran afectar el clima organizacional son: la comunicación organizacional, el trabajo en equipo, el liderazgo y el reconocimientos o incentivos que se ve de manifiesto en la motivación brindada por del jefe inmediato. Elescano y Villanueva (2019)

Ante esta interrogante podemos mencionar que al mismo tiempo el trabajo de Gómez et al., (2020) mostró aquellas nuevas características del liderazgo moderno compartidas por Mejía et al (2017) y Rojas (2016) como son la astucia y la creatividad. Los autores refieren que, de aplicarse un liderazgo adecuado, este transformará cualidades de manera efectiva para la organización y generará satisfacción personal. Pero también podemos llegar a más, llegar a un objetivo más eficiente; uno que genere que los colaboradores de una organización sientan satisfacción al llegar al objetivo.

El clima organizacional refleja las emociones de los colaboradores, el sentir y el cómo esto afecta su desempeño Chagray et al (2020). Es primordial identificar la satisfacción de los colaboradores, para poder analizar la posibilidad de introducir mejoras para finalmente favorecer los niveles de satisfacción del trabajador; modificando los aspectos negativos; escuchando las necesidades y propuestas para generar cambios significativos y mantener o elevar a un grado superior la atención que recibe el usuario o paciente.

Es importante recordar que los sentimientos no deseados como la ansiedad y la incertidumbre deben ser atendidos en etapas tempranas. Los directivos de cada institución, así como también los jefes inmediatos, deben entender la importancia de mantener una comunicación efectiva, minimizar la circulación de información errónea, responder dudas e inquietudes y sobre todo reducir la tensión laboral; para de esta manera poder alcanzar un clima laboral que permita el cumplimiento de objetivos. Edel et al (2007)

El clima organizacional permite crear un ambiente de respeto, comunicación efectiva y trabajo en equipo, permitiendo así, un buen desempeño. Es entonces que esta investigación coincide con Dianderas (2020) y Castillo et al., (2019) pues la imponente presencia del liderazgo transformacional efectivo desencadenara en un óptimo cumplimiento de objetivos y un adecuado clima laboral.

La actitud que un individuo tiene es un requisito indispensable para poder desarrollar calidad en la organización Zeta et al (2020). Es decir, que el liderazgo de los directivos y la motivación que se pueda generar en el personal de salud denotan una adaptación a los nuevos cambios.

Vega (2017) y Córdova (2017) refiere que el talento humano influye a su vez, de manera significativa en la sensación de satisfacción del personal de salud, debido a que influyen en los trabajadores el hecho de tener libertad para poder expresar su opinión, y así identificar problemas con el fin de construir fortalezas, además también constituyen un medio para conocer indirectamente, la calidad de gestión de un hospital o establecimiento de salud.

Los conceptos sobre flexibilidad organizativa, reconocimiento y comunicación, tienen gran impacto. Seminario (2017) y Vásquez (2020) refieren que la efectividad de un líder se determinara por la capacidad de movilizar a los colaboradores en la misma dirección y con convicción; dirigirlos como grupo a fin de que ellos mismos se exijan al máximo, se superen a sí mismos y se esfuercen por llegar a la meta propuesta por la organización, entendiendo la importancia y ventajas, que no solo generan beneficios a la misma, sino que logran generar satisfacción en cada uno de los profesionales.

Podemos destacar entre los antecedentes internacionales a Brito, et al., (2020) quien menciona que cultivar la confianza en los colaboradores, aumentará el empoderamiento, y por lo tanto el compromiso interno y por convicción, logrando generar un impulso importante y permanente en los profesionales, logrando que estos puedan afrontar los retos presentes y también los retos futuros, pero sobre todo retos actuales, en un escenario distinto, donde ya nuestros pacientes no pueden observar nuestra sonrisa a causa no solo del estrés, sino también al uso

continuo de equipos de protección personal. Los profesionales de salud trabajan con amor y dedicación y necesitan un adecuado clima organizacional para desenvolverse.

Aflorar el talento de los trabajadores y que estos puedan desarrollarse será el motivo por el cual aumentará la calidad, en consecuencia, el éxito organizacional. Wen et al (2019). De la misma manera el clima laboral está estrechamente vinculado con la experiencia en el trabajo, de esta manera, la satisfacción con el trabajo serán un elemento clave para evaluar el clima laboral. Morris y Venkatesh (2010).

Lewin (1951) y Fayol (1986) refieren que las incidencias de un verdadero líder no se darán sólo a partir de características personales que este pueda tener, sino también a partir de sus competencias, capacidades y habilidades. El liderazgo que el jefe adopte será crucial para poder sobrellevar y resolver diversos acontecimientos. Chiavenato (2017) refiere la importancia del estilo de liderazgo para poder lograr objetivos, por otro lado, Ayaub (2011) y Diaz et al (2016) manifiestan la importancia de comportamientos para poder influenciar a los miembros de una empresa o institución. Según podemos encontrar en la literatura podemos mencionar los siguientes tipos de liderazgo: autocrático, democrático, Laissez-faire, transformacional y transaccional.

Cuando existe una adecuada relación, madurez y respeto dentro de una organización encontramos un mejor clima laboral y por lo tanto un mejor desempeño y cumplimiento de objetivos Ortiz (2020) y Barajas et al., (2020). Es importante resaltar que un establecimiento de salud se ve influenciado por el deseo de “que todos los pacientes sanen o se recuperen” y este, no es siempre el resultado final, generando un impacto negativo en el estado emocional de muchos profesionales de la salud.

Una buena forma de evidenciar las prácticas de liderazgo en las organizaciones es cuando ocurren situaciones que no se tenían contempladas bajo ninguna circunstancia como la que actualmente estamos pasando a nivel mundial. La teoría brindada por Bass (1995) refiere que el liderazgo transformacional tiene éxito al generar cambios en el interior, en el centro de la motivación de la persona,

haciéndola encaminarse por sí misma, a un viaje que va desde una motivación regular, baja o en el peor de los casos nula y lograr llegar compromiso con la organización. Este tipo de líderes generan importantes cambios, elevando el deseo de logro y autodesarrollo de los profesionales, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

Cuando el mar esta calmado se puede sobrevivir con una adecuada administración; pero cuando empieza la tormenta es imprescindible contar con un jefe que cumpla rol de líder y que además sea competente en todos los niveles. Siska et al. (2018) y Berenstein (2017)

El efecto del liderazgo está relacionado directamente proporcional al clima organizacional y toma de decisiones. Vatankhah et al. (2017) y Anggraini, et al., (2017) refieren que una necesidad básica del ser es el liderazgo; a lo largo de los años hemos observado la gran influencia del liderazgo transformacional sobre los integrantes de un equipo obteniendo resultados positivos.

Dentro del liderazgo transformacional tenemos 4 dimensiones. Dentro de la primera dimensión tenemos a Carisma o influencia idealizada. Cuando nos referimos a líder transformacional estaremos hablando del patrón a seguir de los colaboradores, patrón que seguirán después de observar y calificarlo como un ser confiable y mostrarán respeto hacia el líder. La influencia idealizada o carisma según Bass (1995) refiere que esta dimensión posee un sentido de propósito, es aquella que les da sentido a las circunstancias. Una de las características más sobresalientes y evidentes de una líder sería ser carismático y por lo tanto lograr influenciar en los profesionales a su cargo; ellos normalmente poseen un alto grado de moralidad, confianza y además de integridad. Tienen la capacidad de ponerse en frente, dirigir la batalla, colocarse a la cabeza y su mayor característica es no adueñarse del éxito, sino que, por el contrario, este tipo de líder celebra el éxito con todo su equipo.

Como Segunda dimensión tenemos Motivación Inspiradora. Los líderes logran de manera exitosa transmitir y contagiar la pasión y la motivación con los

con los profesionales de la salud que conforman la organización. El líder que logra motivar al personal de salud, a la vez estimula el desarrollo profesional de los empleados, logrando en casi todos los casos los objetivos de la organización. De igual manera debe reforzar positivamente a los colaboradores para que puedan sentirse parte de la organización. Así sentirán que tienen la opción de poder tomar decisiones en unión al líder de la institución. Avolio, Bass y Jung (1995).

En la Tercera dimensión tenemos a Estimulación intelectual. Se define como el acto de alentar a los colaboradores para fomentar el aspecto creativo, explorando y logrando desarrollar estrategias nuevas para realizar las cosas. El líder de una organización (en este caso de un establecimiento de salud) debe poseer estimulación intelectual, pues un instrumento que logra generar apoyo al aprendizaje en los grupos de trabajo. Encontramos también que el estímulo positivo contribuirá significativamente a lograr un mejor trabajo en equipo. Rafferty y Griffin (2004).

La Cuarta dimensión es Consideración individualizada. Está dirigida al reconocimiento que realizará el líder, destacando las características individuales dentro de los equipos de profesionales en la organización. Según Salguero y García (2017) El líder tiene una obligación importante, debe tratar a cada profesional de tal manera que estos se sientan de únicos, distintos e individuales; y esto se realizará en función a las necesidades y capacidades particulares que cada uno posea. Está consciente de las preocupaciones individuales; mantiene información continua sobre el acontecer en la organización; reconoce las diversas necesidades (por más simples que parezcan), motivaciones y deseos de cada profesional y realiza coaching, consultoría y, por último, pero no menos importante practica la delegación, pues de no hacerlo se sentirá abrumado y no podría ingresar a lamente de cada colaborador para conocer sus necesidades. Bass (1995).

Clima Organizacional es aquella imagen que los colaboradores tendrán de una organización, refiriéndose al ambiente laboral o en la calidad al brindar un servicio, y durante una pandemia es más complicada. El clima organizacional nos habla del ambiente de trabajo de una organización y que influenciará en los

integrantes de la misma. García y Zapata (2008) lo definen a esta variable características permanentes en un ambiente o área de trabajo. Estas son experimentadas por los colaboradores que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

En esta investigación tomaremos como referencia Hackman y Oldham, (1976) cuando nos referimos a Clima organizacional, los cuales fueron pioneros en desarrollar una orientación de las características laborales. Afirman que el trabajo podrá estructurarse de tal manera que los colaboradores no sientan la presión de la palabra trabajo, sino que por el contrario se encuentren cómodos y motivados.

La motivación única, propia y viene del interior de cada persona, para que el líder logre motivación interna en los colaboradores, deberá hacer que cada uno de ellos se sienta seducido y comprometido con su labor, la asuma con responsabilidad como si fuera propia, se estremezca y logre generar y sentimientos internos, auténticos y positivos; esos que se logran cuando deseas hacer las cosas bien, más que vivir a cuenta de los factores externos, como son los aplausos, elogios o el dinero. Es importante recatar la idea que todo colaborador se siente motivado por el sueldo, pero existen motivaciones que van más allá del ente económico. Hackman y Oldham, (1976)

Las percepciones que tengan los profesionales de la salud de una organización; como el ambiente físico, las relaciones interpersonales y las regulaciones formales e informales, serán aquellas que definan el clima organizacional dentro de la institución. MINSA (2009). Las organizaciones lograrán perdurar en el tiempo si tienen bases sólidas y liderazgo y es esta característica la diferencia del resto de organizaciones. Chiang (2010).

Las dimensiones del clima organizacional son 8: la Primera dimensión es Relaciones interpersonales: Es la forma como el personal contribuye e interacciona de manera educada y asertiva. Dentro de la dimensión incluye, opiniones, trabajo en equipo y valores. La confianza interpersonal que se busca lograr, tendrá gran y positiva influencia, así como también mucha significancia en la satisfacción laboral.

Edwards y Cable (2009).

Estilo de dirección es la manera de como los gerentes producen la labor participativa de los trabajadores. Dentro de la dimensión incluye, la toma de decisiones. Edel et al (2007) Los profesionales se comportan en consecuencia a las conductas que muestran los niveles más altos y a las condiciones que experimentan en su trabajo. Podríamos afirmar que las personas reaccionan según el clima existente en la organización. Likert (1968) refiere que los establecimientos de salud que se preocupan que los profesionales puedan cumplir sus objetivos y aspiraciones tienen un mejor desempeño.

En relación a Sentido de pertenencia lo definen como la manera de cómo el personal adquiere un vínculo con el establecimiento, considerándolo como propio y como parte de ellos mismos. Dentro de la dimensión se incluyen beneficios y aspiraciones. Un adecuado clima laboral se vincula directamente con la experiencia en el trabajo, es así que la satisfacción con el trabajo serán elementos claves para evaluarlo en la organización. Morris y Venkatesh (2010).

En relación a Retribución, es cómo el personal considera que la gratificación será o no justa, de igual forma las remuneraciones. Dentro de esta dimensión se incluye el interés y la organización. Serrano (2015) menciona que el liderazgo logra intervenir en el bienestar de los establecimientos de salud, pudiendo afectar la salud física de los profesionales y a la vez la salud psicológica de las personas que laboran. El estilo de liderazgo ejerce una evidente influencia sobre el clima organizacional, refiriéndose a las percepciones sobre la flexibilidad organizativa, que finalmente tendrán un impacto positivo o negativo en los resultados. El comportamiento ejerza el líder puede motivar a los colaboradores e influenciar en su desempeño de manera positiva, esto se explica con una relación de causa y efecto.

En relación a Disponibilidad de recursos, es el grado de comunicación con otros individuos, la interrelación con otras subordinaciones y además la accesibilidad de información para la ejecutar las labores. Dentro de la dimensión

incluye, ambiente físico y entorno físico. Barney (1991) refiere que la diversidad de los recursos y la capacidad de la organización para hacer uso eficiente y adecuado de ellos, será determinante para que exista ventaja competitiva y exista potencial obtención de beneficios extraordinarios aún en el largo plazo.

En relación a Estabilidad es cuando el personal percibe la estabilidad profesional en cuanto al reconocimiento del desempeño y la persistencia en el establecimiento. Dentro de la dimensión incluye, desempeño y estabilidad laboral. Ortiz et al (2020) define la estabilidad con un concepto más amplio, con la seguridad laboral. Un profesional que se siente seguro en el puesto siempre tendrá mejor desempeño. Es importante detallar que el profesional no debe ser despedido sin existir una causa demostrada y justificada plenamente; por lo cual la estabilidad laboral es más que un tema complicado un tema difícil, pues no debería contratarse a algún profesional que no cumpla con valores éticos, morales ni rompa los esquemas de la salud mental.

En relación a Claridad y coherencia en la dirección, podemos decir que es aquel grado de claridad que tenga el director sobre el futuro de la organización. Toro (2015) refiere que es la consecuencia de los criterios y políticas de la gerencia, los cuales darán como resultado se lleguen o no a los objetivos y metas planteadas. La supervisión brinda claridad en la gestión del establecimiento, cooperan con el personal los objetivos y planes y políticas del establecimiento.

En relación a Valores colectivos Toro (2015) refiere que es el grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto. Podemos entonces afirmar que es el nivel en que el profesional se compromete con la organización y ejercen el respeto y la colaboración con todos los integrantes de la misma.

Actualmente en el Perú contamos con un modelo de evaluación del Clima Organizacional en el campo de la salud MINSA (2009), que instituye un método de gestión que ayuda a descubrir los errores encontrados en los profesionales de la

salud con la institución y los elementos les producen o no satisfacción, así como también la manera como se generan. Investigar el clima organizacional, ayuda a conocer las ideas de los integrantes de la institución acerca del medio de trabajo y de la condición laboral, con el propósito de diseñar programas y también proyectos que ayuden a de forma anticipada los factores perjudiciales detectados y que perturban la responsabilidad y sobre todo la productividad del potencial humano.

III. METODOLOGÍA

La metodología de esta investigación se consideró importante poder observar cómo los instrumentos, técnicas y procedimientos utilizados muestran la estrecha relación entre las variables estudiadas, así mismo ayuda a generar proyectos y propósitos en la organización para generar un cambio fructífero a nivel personal y grupal. (Alvarado, 2016).

Tipo de Investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, para (Hernández, 2007) este enfoque es aquel que usa la recolección de datos, y fue de esa manera que se obtuvo la información necesaria para poder probar la hipótesis, empleando la medición numérica y el análisis estadístico. Fue de tipo básica porque el objetivo fue incrementar los conocimientos científicos, así como también contribuir con un estudio para implementarlo en el establecimiento de salud; pero sin contrastarlos con ningún aspecto (Robbins y Judge, 2009).

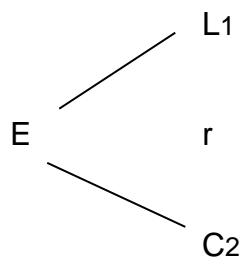
Se usó el método hipotético deductivo Argumenta, (2010) refiere que este método es el conjunto de teorías y conceptos básicos. La investigación tiene nivel relacional ya que busca demostrar una presunta asociación entre las variables Liderazgo transformacional y Clima organizacional.

3.1 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación fue no experimental, Hernández (2007) afirma que es aquel realizado sin manipular deliberadamente variables. En la investigación no experimental observamos las acciones tal cual se desarrollan en su contexto

natural, para después ser analizados. Se realiza un diseño tipo transversal teniendo como objeto indagar la incidencia y los valores en que son manifestados una o más variables y, a la vez, brindar una visión de un nuevo contexto Salinas (1991). En la presente investigación los datos se recolectarán en un solo momento, es decir en un solo momento (transversal), ya que las variables serán analizadas en un solo momento.

Figura 1: Diseño de la investigación



Donde E es la muestra de estudio, L1 es la variable liderazgo transformacional, C2 es la variable clima organizacional y r es la correlación de variables

3.2 Variables y operacionalización

Para el presente proyecto de investigación se tomó en consideración dos variables: Liderazgo transformacional es variable independiente y Clima Organizacional variable dependiente.

Variable 1

Liderazgo transformacional

La Definición conceptual menciona que el líder posee la capacidad para motivar e inculcar al personal que trabaja en una institución, con el único propósito de forjar un compromiso consigo mismo y con el servicio para lograr los objetivos y las metas establecidas. El liderazgo transformacional es una variable muy estudiada, utilizada y popular, pues permite explicar y entender la efectividad de un líder, diferenciándolo de otros estilos de liderazgo, en razón de su potencial transformador

al provocar un mayor desarrollo cognitivo, induciendo a la auto monitorización y autoevaluación e incrementando la base motivacional de los colaboradores, quienes sacrifican sus intereses por valores ideales plasmados por el grupo, en su compromiso leal de voluntad , además de inspirar valores de orden colectivo, sobre orden individual Bass (1995).

En la Definición operacional encontramos que en la variable Liderazgo transformacional se tomarán en cuenta 4 dimensiones y 13 indicadores. Se utilizará la escala de Likert (ordinal) con la intención de evaluar la opinión y actitudes de los profesionales de la Unidad prestacional de servicios de Gineco Obstetricia del Hospital de emergencias de Villa el Salvador. Con rangos de alto, regular y bajo.
Operacionalización de variable Liderazgo transformacional (Ver Anexo 2)

Variable 2

Clima organizacional

La Definición conceptual menciona que el clima organizacional (Chiavenato, 2009) refiere que este es el medio en el cual se encuentran los trabajadores de la institución. En el cual se tiene en cuenta el nivel de motivación de cada trabajador, ya que depende de esto para poder describir las características favorables de una organización. Cuando se favorece el crecimiento personal cubriendo todas sus necesidades obtendremos un ambiente muy positivo, en cambio cuando el trabajador labora con carencias y sin cubrir sus necesidades personales provocará un ambiente negativo.

En la Definición operacional encontramos que Clima organizacional tenemos 8 dimensiones y 17 indicadores para lo cual se utilizará la escala de Likert (ordinal) con el objetivo de evaluar la opinión y también las actitudes presentes en los profesionales de la Unidad prestadora de servicios de Gineco Obstetricia del Hospital de emergencias de Villa el Salvador. Con rangos de alto, regular y bajo.
Operacionalización de variable Clima organizacional (Ver Anexo 2)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población está conformada por el personal de la Unidad Prestadora de Servicios de Gineco – Obstetricia del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador, el cual

asciende a 110. Conformado por 30 Médicos Ginecólogos, 50 Obstetras y 30 Técnicas de enfermería.

La muestra es una porción del conjunto de individuos pertenecientes en la población, los cuales serán evaluados siendo representantes directos de la población ya que tienen similares características Hernández R. (2014), siendo la muestra no probabilística porque se tomará en cuenta a la totalidad de trabajadores del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador. Se tomó en cuenta un muestreo intencional o por conveniencia que considera un total de 110 trabajadores.

Los criterios de selección incluyen a los trabajadores CAS y locadores del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador que tengan vínculo laboral desde el año 2020; trabajadores CAS del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador que firmen el consentimiento informado; y los trabajadores CAS del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador que completen los cuestionarios.

Los criterios de exclusión implicaron a aquellos trabajadores CAS y locadores de servicios del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador que no deseen firmar el consentimiento informado; trabajadores CAS del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador que no completen los cuestionarios; y los trabajadores CAS de otras áreas del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizará la encuesta, pues esta busca recolectar información importante de la muestra por medio de un cuestionario. Bernal (2010) menciona que es una técnica definida como un grupo de sistemas que indagan sobre las ideas o apreciaciones a un grupo de la comunidad sobre un específico tema.

El cuestionario utilizado en esta investigación logró plasmar las apreciaciones respecto liderazgo transformacional y clima organizacional. Se utilizaron dos encuestas y ambas fueron respondidas por el total de la muestra, esto gracias a que la mayor parte fue realizada de manera virtual y solo una mínima parte de manera presencial y directa.

Cuando mencionamos la importancia de la encuesta, citamos a Casas et al. (2003) quienes refieren que la encuesta es una técnica muy eficaz y a la vez; muy utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Los autores también refieren que la encuesta es práctica y sencilla para poder recolectar información sobre las percepciones de los participantes, quienes voluntariamente llenaron los cuestionarios de esta investigación.

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, ambos con la característica de validez y confiabilidad previamente validados mediante juicio de expertos. Se utilizó el alfa de Cronbach para cuantificar el nivel de confiabilidad de las variables estudiadas. Cronbach (1963).

Los instrumentos fueron determinados como el grupo de preguntas elaboradas para obtener la información indispensable para evaluar las variables del estudio. Para medir la variable liderazgo transformacional, se aplicó el cuestionario que consta de 13 ítems, dividido en 4 dimensiones que son estimulación intelectual (3 ítems), motivación inspiracional (2 ítems), consideración individualizada (4 ítems), e influencia individual (4 ítems)

Ficha técnica de liderazgo transformacional (Ver anexo 6)
y Ficha Técnica De Clima Organizacional (Ver anexo 6)

3.5 Procedimientos

El estudio se realizó solicitando el permiso correspondiente al establecimiento y a los trabajadores que laboran dentro del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador, se enviaron los cuestionarios de manera virtual, utilizando Google Forms y fueron enviados vía WhatsApp a los números de teléfono de cada participante. Al finalizar con el total de la muestra se recolectaron y analizaron los datos; así como también se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron recogidos utilizando dos cuestionarios para la recaudación de información, estos fueron procesados, mostrados y detallados en tablas de frecuencia; para la comprobación de las hipótesis se realizó la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smornov; y se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Sperman.

3.7 Aspectos Éticos

Los objetivos planteados en el presente estudio implico a todos los profesionales que trabajan en la Unidad prestadora de servicios de Gineco Obstetricia del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador. Para la recolección de datos, se dio imparcialidad en la información y no se sugestionó las respuestas, además se mantuvo la información en estricta confidencialidad, realizándolo en formularios de Google; el cual ofrece posibilidades de crear formularios útiles para recopilar información, en el caso de esta investigación fue la encuesta.

Dentro de los aspectos éticos se aplicaron los principios éticos de beneficencia, así como también de no maleficencia, autonomía y justicia. Esta investigación a través de beneficencia se pretende servir de base para mejorar el clima laboral; mediante el principio ético de no maleficencia, así mismo existe una autonomía libre y consciente de los participantes a quienes se aplicaron los instrumentos.

Participación de seres humanos: El presente estudio contempla la participación de seres humanos, aunque esta se delimita solo a la resolución de una encuesta escrita, no existió ninguna intervención sobre ellas.

Consecuencias de la investigación: No se han determinado riesgos o daños potenciales de las participantes. Por otro lado, la información obtenida permitió dilucidar la situación actual en medio de la pandemia COVID19, a fin de que puedan generarse nuevas estrategias para lograr un clima laboral adecuado.

IV. Resultados

Análisis descriptivo

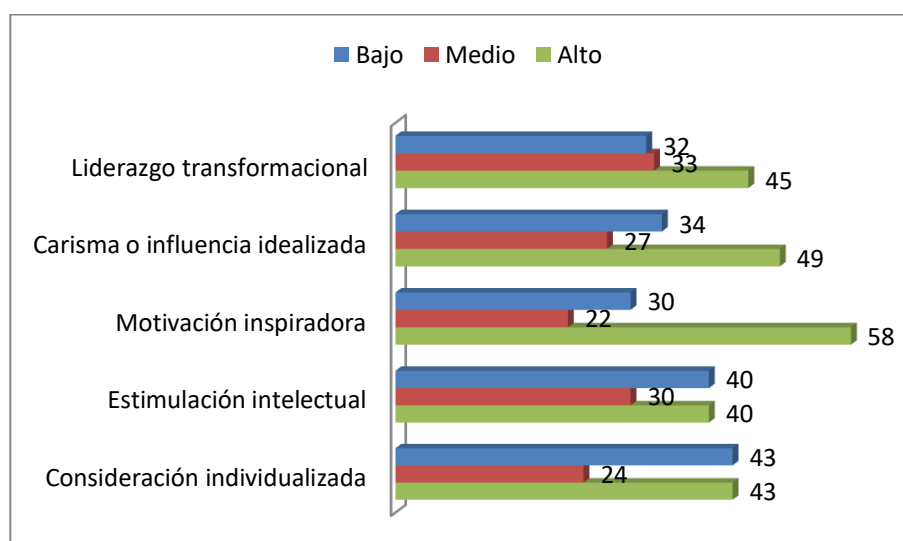
Tabla 1.

Niveles de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		N
	n	%	n	%	n	%	
Liderazgo transformacional	32	29,1	33	30,0	45	40,9	110
D1. Carisma o influencia idealizada	34	30,9	27	24,5	49	44,5	110
D2. Motivación inspiradora	30	27,3	22	20,0	58	52,7	110
D3. Estimulación intelectual	40	36,4	30	27,3	40	36,4	110
D4. Consideración individualizada	43	39,1	24	21,8	43	39,1	110

FUENTE: Encuesta virtual propia

Figura 2: Niveles de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones



Se observa que el nivel alto es el que predomina en el liderazgo transformacional, presente en el 40,9% de los trabajadores encuestados. Este nivel también fue el predominante en las dimensiones de esta variable, aunque en el caso de las dimensiones estimulación intelectual y consideración individualizada se hallaron iguales porcentajes entre los niveles alto y bajo.

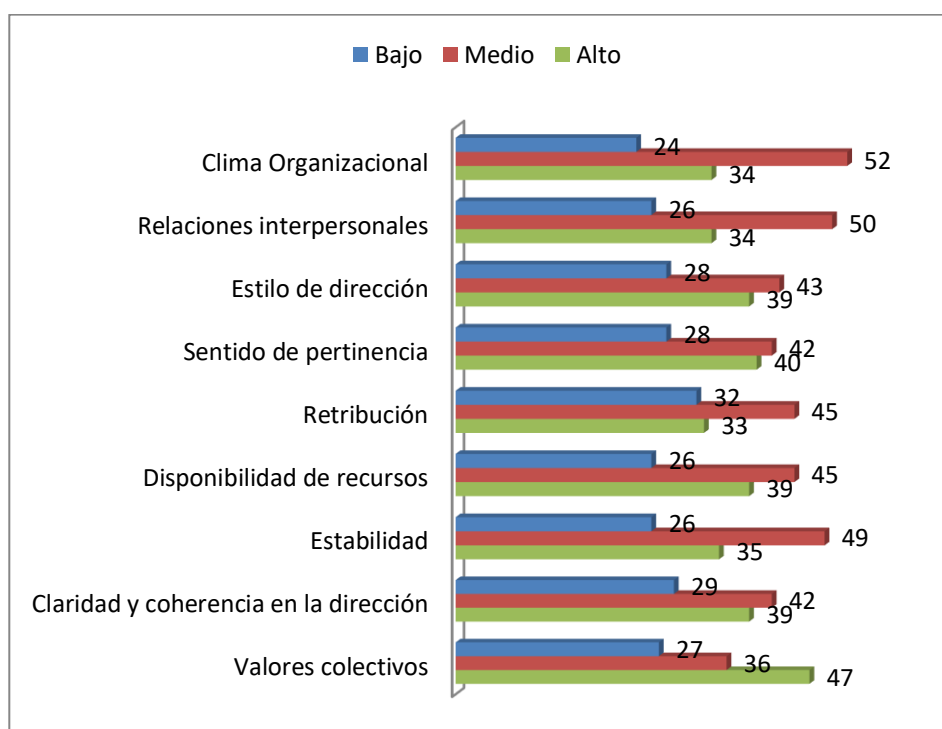
Tabla 2.

Niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		N
	n	%	n	%	n	%	
Clima Organizacional	24	21,8	52	47,3	34	30,9	110
D1. Relaciones interpersonales	26	23,6	50	45,5	34	30,9	110
D2. Estilo de dirección	28	25,5	43	39,1	39	35,5	110
D3. Sentido de pertinencia	28	25,5	42	38,2	40	36,4	110
D4. Retribución	32	29,1	45	40,9	33	30,0	110
D5. Disponibilidad de recursos	26	23,6	45	40,9	39	35,5	110
D6. Estabilidad	26	23,6	49	44,5	35	31,8	110
D7. Claridad y coherencia en la dirección	29	26,4	42	38,2	39	35,5	110
D8. Valores colectivos	27	24,5	36	32,7	47	42,7	110

FUENTE: Encuesta virtual propia

Figura 3. Niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones



Se observa que el nivel medio es el que predomina en el clima organizacional, presente en el 47,3% de los trabajadores encuestados. Este nivel también fue el predominante en las dimensiones de esta variable, salvo en el caso de la dimensión valores colectivos en que se encontró un mayor porcentaje del nivel alto con un 42,7%.

Resultados inferenciales

Tabla 3.
Test de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0,143	110	0,000
Carisma o influencia idealizada	0,182	110	0,000
Motivación inspiradora	0,251	110	0,000
Estimulación intelectual	0,184	110	0,000
Consideración individualizada	0,180	110	0,000
Clima Organizacional	0,134	110	0,000

FUENTE: Encuesta virtual propia

De acuerdo con los resultados del test de normalidad presentado en la tabla 7, se determina que las variables de estudio, liderazgo transformacional y clima organizacional no presentan una distribución normal ($p < 0,05$). Esta misma característica se aprecia en las dimensiones del liderazgo transformacional que se consideraron para las pruebas de hipótesis. Este resultado me indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, se debe usar un estadístico No paramétrico.

Prueba de hipótesis general

H0: El liderazgo transformacional NO se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

Tabla 4.
Coefficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional

	Clima organizacional	
	ρ (Spearman)	p (significancia)
Liderazgo transformacional	0,519	0,000

FUENTE: Encuesta virtual propia

En la tabla 8 se observa el coeficiente de correlación obtenido entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional. En base al valor de $\rho = 0,519$ y de $p = 0,000$, se determina que existe una correlación positiva, moderada, y significativa.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: El carisma o influencia idealizada NO se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

H1: El carisma o influencia idealizada se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

Tabla 5.

Coeficiente de correlación de Spearman entre el carisma o influencia idealizada y el clima organizacional

	Clima organizacional	
	ρ (Spearman)	p (significancia)
Carisma o influencia idealizada	0,456	0,000

FUENTE: Encuesta virtual propia

En la tabla 9 se observa el coeficiente de correlación obtenido entre la dimensión carisma o influencia idealizada y clima organizacional. En base al valor de $\rho=0,456$ y de $p=0,000$, se determina que existe una correlación positiva, moderada, y significativa.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: La motivación inspiradora NO se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

H2: La motivación inspiradora se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

Tabla 6.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la motivación inspiradora y el clima organizacional

	Clima organizacional	
	ρ (Spearman)	p (significancia)
Motivación inspiradora	0,471	0,000

FUENTE: Encuesta virtual propia

En la tabla 10 se observa el coeficiente de correlación obtenido entre la dimensión motivación inspiradora y clima organizacional. En base al valor de $\rho=0,471$ y de $p=0,000$, se determina que existe una correlación positiva, moderada, y significativa.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: La estimulación intelectual NO se relaciona significativamente con el clima

organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

H3: La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

Tabla 7.

Coefficiente de correlación de Spearman entre la estimulación intelectual y el clima organizacional

	Clima organizacional	
	ρ (Spearman)	p (significancia)
Estimulación intelectual	0,529	0,000

FUENTE: Encuesta virtual propia

En la tabla 11 se observa el coeficiente de correlación obtenido entre la dimensión estimulación intelectual y clima organizacional. En base al valor de $\rho=0,529$ y de $p=0,000$, se determina que existe una correlación positiva, moderada, y significativa.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: La consideración individualizada NO se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid-19 en un hospital de Lima, 2021.

H4: La consideración individualizada se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid-19 en un hospital de Lima, 2021.

Tabla 8.

Coefficiente de correlación de Spearman entre la consideración individualizada y el clima organizacional

	Clima organizacional	
	ρ (Spearman)	p (significancia)
Consideración individualizada	0,509	0,000

FUENTE: Encuesta virtual propia

En la tabla 12 se observa el coeficiente de correlación obtenido entre la dimensión consideración individualizada y clima organizacional. En base al valor de $\rho=0,509$ y de $p=0,000$, se determina que existe una correlación positiva, moderada, y significativa.

V. Discusión

En relación al objetivo general planteado, se halló la existencia de correlación moderada entre el Liderazgo transformacional y el Clima organizacional, esto mediante valor de Rho de Spearman de ,519 estos resultados concuerdan con Velásquez (2018) quien encontró un valor de ,453 confirmando la existencia de una relación directa entre las variables mencionadas. Así mismo podemos afirmar que la investigación también concuerda en el trabajo de Chagray (2020) quien encontró un valor de ,373 afirmando que el liderazgo tiene importante y positiva influencia sobre el desempeño laboral, si bien la relación entre estas variables es de grado bajo en el estudio de Chagray (2020) el investigador denota la importancia del liderazgo para logro de objetivos.

De igual manera en el trabajo de Castillo (2019) con un resultado de ,644 concuerda con esta investigación, al afirmar que existe una relación positiva y a la vez significativa entre el liderazgo de la gerente y el clima organizacional de los trabajadores, por lo que concluye afirmando que a mayor liderazgo se logra un mejor clima organizacional.

El presente estudio coincide con la teoría de liderazgo transformacional brindada por Bass (1995) el cual refiere que este tipo de liderazgo tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación nula o regular y lográndola elevar hasta llevarla al compromiso. Este tipo de líderes elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

Referente con el marco el clima organizacional debemos tener como referente a Hackman y Oldham (1976) quienes desarrollaron un rol protagónico en la orientación de las características laborales. Ambos se aproximaron a determinar cómo puede estructurarse el trabajo para que los individuos estén incesablemente e intrínsecamente motivados.

Los resultados descriptivos arrojaron que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel alto, pues está presente en el 40,9% de los trabajadores de salud encuestados. Se observa que el nivel medio es el que predomina en el clima organizacional, presente en el 47,3% de los trabajadores encuestados. Este nivel también fue el predominante en las dimensiones de esta variable, salvo en el caso de la dimensión valores colectivos en que se encontró un mayor porcentaje del nivel alto con un 42,7%. Los resultados obtenidos en el presente estudio no concuerdan con la conclusión del estudio de Velásquez (2018), que obtuvo como resultado un 88% de profesionales que referían deficiente liderazgo transformacional presente en el director y un 12% aseveraron que era regular.

Los resultados de esta investigación concuerdan con el estudio de Chagray (2020) quien señala que el estilo de liderazgo de los directivos ayuda a la construcción de un ambiente adecuado, en el cual los empleados puedan desarrollar con mayor autonomía los roles que les han sido asignados, los resultados de su estudio arrojaron que el 97.5% de profesionales refieren que su jefe cuenta con aptitudes necesarias, capacidad para resolver conflictos, que fomenta la mejora continua en la tecnología y que los incentiva.

Castillo (2019) refiere en su estudio que el 50 % de los profesionales encuestados respondieron que existe un nivel medio de liderazgo presente en el gerente, el 28,4 % respondieron existencia de un alto nivel; y, por último, un 21,6 % afirma que el gerente tiene un bajo nivel de liderazgo ($p < 0,05$). Motivo por el cual Castillo (2019) afirma, entre sus conclusiones, la importancia de generar estrategias para mejorar el liderazgo y por lo tanto lograr un clima organizacional adecuado. Los resultados contrastan con el presente estudio en el cual se obtuvo 40.9%, un nivel alto de liderazgo transformacional.

Al estudiar la correlación de cada una de las dimensiones en el clima organizacional se pudo encontrar que en cuanto a carisma o influencia idealizada y la variable Clima organizacional se encontró la existencia de una relación significativa entre estas y que el 44.5% del personal afirma una correlación positiva, moderada, y significativa. Quiere decir que si el profesional de salud llega a percibir un director que brinde confianza y mantenga una comunicación abierta, mostrarán una percepción

adecuada sobre las estructuras y procesos del medio laboral.

Los resultados en base a esta dimensión difieren con los resultados obtenidos en el estudio de Castillo (2019) pues el 68,2 % de los profesionales refieren que el Clima organizacional no es deficiente, pero, sin embargo, se encuentra por mejorar. Identificaron a su gerente cuenta con un nivel de liderazgo medio. El estudio de Chagray (2020) coincide con la investigadora al indicar que la dimensión mencionada es determinante para poder obtener un buen clima organizacional. Un 82.5% de profesionales determinan su importancia para un adecuado clima organizacional.

Los resultados de Velásquez (2018) concuerdan con los resultados obtenidos, donde refiere la relación moderada entre carisma o influencia idealizada y el clima organizacional, pero lo realmente importante y lo que contrasta con la actual investigación es que Velásquez (2018) encuentra que el 82% del personal afirma que es deficiente y el 18% afirma que es regular.

Es importante destacar que el presente estudio busca describir la teoría, pero el fin principal es determinar la relación. Se encontró una correlación positiva, moderada, y significativa. El estudio se basa en la teoría de Bass et al (1995) la influencia idealizada, se describe como la identidad del trabajador con su líder, pues a través de su carisma logra conseguir el respeto, la confianza y la seguridad.

Por otro lado, en la también se halló que existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el clima organizacional en el personal del hospital. Si el director logra compartir la misión y visión de la institución con los profesionales de la salud, ellos se mostrarán identificados con dicho lugar. La revisión teórica reporta que, la motivación inspiracional es la destreza de un líder para motivar e inspirar a sus compañeros o trabajadores lograr llegar a las metas planteadas Avolio, Bass y Jung (1995).

Asimismo, se halló que el resultado coincide con la conclusión del estudio de Chagray (2020) obtuvo como resultado (Rho de Spearman = 0,307 y $p = 0,017 < 0,05$) siendo ésta una correlación baja entre las variables, pero con un nivel de significación adecuado. Donde podemos afirmar que la motivación inspiradora y el clima organizacional se relacionan significativamente.

Encontramos en los resultados del estudio de Velásquez (2018) que existe relación directa moderada entre la motivación inspiracional y el clima organizacional, pero encontramos que un 78% de ellos profesionales refieren que la variable motivación inspiradora es baja, contrastando con los resultados de esta investigación, en la cual solo un 22% de profesionales refiere que es baja y por lo tanto existe alta presencia de esta variable.

Se encontró que existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en el cual el 36.4% del personal considera en un nivel alto esta dimensión; si el personal percibe que el director coordina oportunamente para organizar eventos de actualización, ellos mostraran interés por el futuro de la organización. Los referentes teóricos mencionan que el liderazgo transformacional según Rafferty y Griffin (2004) son aquellos que modulan el vigente método, el cual mantendrán una perspectiva que envuelven lo que debe ser la sociedad y la institución.

El estudio contrasta con los resultados de Velásquez (2018) pues sus resultados refieren que el 96% de los profesionales afirman que la estimulación intelectual es deficiente y solo el 2% refiere que es alto.

Calderón (2020) refiere que el liderazgo transformacional estimula el comportamiento efectivo de los empleados, causando y estimulando a los empleados, la habilidad de ajustarse los elementos que establecen el cambio institucional. El clima organizacional es el fenómeno que se encuentra entre los factores del proceso institucional y las tendencias motivacionales que se cambian en una conducta que tiene efectos en la institución.

Finalmente, se encontró que existe relación significativa entre la consideración individual y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud; es decir que cuando el personal perciba que el director contribuye al desarrollo de fortalezas, mostraran una conducta referente a un clima organizacional bueno. Bass et al (1995) refieren que el líder se importa mucho sus trabajadores como individuos, inspecciona y los apoya en sus necesidades, de tal forma que se compromete de ellos personalmente. Toma el rol de asesor con el propósito de dar posibilidades de desarrollo, motiva a sus trabajadores y los convierte en líderes, les brinda funciones y responsabilidades, los instruye para ser triunfantes y les brinda retroalimentación.

Y en tanto a la definición del clima organizacional Salguero y García (2017) es un grupo de apreciaciones de los individuos pertenecientes a la institución, que van a estar influidos por los elementos internos y externos, por lo que el clima resultante induce a ciertos comportamientos y estos a su vez a la marcha de la institución y, por tanto, el clima, cabe mencionar que se desarrolla de manera sistemática.

Los resultados de Velásquez (2018) refieren que el 90% del personal afirma que la consideración individual es deficiente y de esta manera contrasta con el resultado obtenido, en el cual el 39% del personal refiere que es alto en el Hospital donde se realizó el estudio.

En cada uno de los resultados obtenidos podemos afirmar la teoría en la cual afirman la relación entre Liderazgo transformacional y Clima organizacional, y los autores mencionados reafirman esta relación sin embargo a pesar de su importancia no se encuentra en niveles altos. La presente investigación arroja un 40.9% de Liderazgo transformacional, información obtenida de las encuestas realizadas. La investigación contrasta resultados de Velásquez (2018) y Castillo (2019) quienes tienen niveles bajos e indican la importancia de reforzar el Liderazgo transformacional a fin de generar un mejor Clima organizacional.

El presente estudio arroja resultados positivos y que reflejan un nivel medio en el clima organizacional, con un 47,3% de profesionales que lo afirman. Sin embargo, este estudio busca mejorar el clima y servir como referente para poder lograr un nivel alto dentro de la institución.

VI. Conclusiones

Como primera conclusión podemos afirmar que existe correlación positiva, moderada, y a la vez significativa ($\rho= 0,519$ y sig. 0,000), por tanto, se acepta la hipótesis general de la investigadora al afirmar que existe relación significativa entre Liderazgo transformacional y Clima organizacional en el personal de salud del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador.

En segundo lugar, encontramos la existencia de correlación positiva, moderada y significativa ($\rho= 0,456$ y sig. 0,000), por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de la investigadora, que afirma que existe una relación significativa e importante entre Carisma o influencia idealizada y Clima organizacional en el personal de salud del del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador.

Como tercera conclusión podemos afirmar que existe correlación positiva, moderada, y significativa ($\rho= 0,471$ y sig. 0,000), por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigadora, la cual afirma que existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiradora y el clima organizacional en el personal de salud del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador.

En cuarto lugar, podemos decir que existe correlación positiva, moderada, y a la vez significativa ($\rho= 0,529$ y sig. 0,000), por tanto, se acepta la tercera hipótesis específica de la investigadora, que afirma que existe relación significativa entre la dimensión Estimulación intelectual y el clima organizacional en el personal de salud del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador.

Y por último y quinta conclusión, el estudio afirma que existe correlación positiva, moderada, y significativa ($\rho= 0,509$ y sig. 0,000), por lo tanto, se acepta la cuarta

hipótesis específica del investigador que afirma que existe relación significativa entre la consideración individualizada y el clima organizacional en el personal de salud del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador.

VII. Recomendaciones

Al director del establecimiento de Salud, coordinar con el área de psicología para elaborar un proyecto para poder generar un programa de capacitación en mejoramiento del liderazgo transformacional y del clima organizacional con la intención de mejorar ambos aspectos.

Al director del establecimiento de Salud, brindar al personal espacios participativos con el objetivo de recoger ideas innovadoras y a la vez creativas de parte del personal con respecto a las funciones que realizan y que signifiquen una mejora en el clima organizacional.

Al director del establecimiento de Salud, capacitarse para poder inspirar y motivar al personal al logro de las metas del establecimiento y crear un ambiente armonioso teniendo en cuenta la importancia y el apoyo de las opiniones de todo el personal.

Al director del establecimiento, procurar asignar tareas y responsabilidades en función de las habilidades del personal, apreciando el esfuerzo de cada uno de los colaboradores para lograr las metas institucionales ya que ello está asociado a un mejor clima organizacional.

Al director del establecimiento, coordinar con los jefes de cada área para incentivarlos a buscar estrategias para que el personal a su cargo se sienta identificado con la misión, visión, y objetivos logrando que muestren un mayor compromiso que se necesita para que el clima organizacional se muestre en un nivel alto y sea agradable.

Referencias:

- Alvarado, Hedy (2016). *Comunicación asertiva como determinante en el clima organizacional y su incidencia en la consecución de objetivos en las empresas del sector público*. [Tesis de Especialidad] Universidad Militar Nueva Granada de Colombia. <http://hdl.handle.net/10654/14422>
- Anggraini, S., Fahmy, R., Murni, D. y Fatmadona R. (2018). The effect of transformational leadership and organizational climate with satisfaction partnership at hospital pariaman indonesia. *Indian Journal of Public Health Research and Development*.<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?>
- Arceo, E. (2020). Globalización y desarrollo. *Realidad económica*. <https://ojs.iade.org.ar/index.php/re/article/view/85/35>
- Avolio, Bruce J. (2018). Organizational Transformation: How to Achieve It, One Person at a Time. 1st Edition. *EBSCO Discovery Service* <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=0353>
- Avolio, B.; Bass, B.; Jung, D. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*. Technical report. Mind Garden, California.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. [Tesis doctoral] Universidad Autónoma de Madrid. <https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373>
- Balázs, B., Vásárhelyi, G., y Vicsek, T. (2020). Adaptive leadership overcomes persistence–responsivity trade-off in flocking. *Journal of the Royal Society Interface*. <https://doi.org/10.1098/rsif.2019.0853>
- Barajas, L., Betancur, L. , López, N. , Rodríguez, J. (2020). Liderazgo En Tiempos De Pandemia. Artículo Científico. Repositorio *Universidad Cooperativa de Colombia*. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19790/1/2020_liderazgo_o_tiempos_pandemia.pdf
- Barney, J. B., Wright, M., y Ketchen, D. J. (2011). The future of resource-based theory: Revitalization or decline. *Journal of Management*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206310391805>
- Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux. *The Leadership Quarterly*, 6, 463-478. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90021-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90021-7)
- Berenstein, M. (2017). Liderazgo: lo que de verdad hacen los líderes. *Emprendedores News*. <https://emprendedoresnews.com>
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación para administración y economía*.

Bogotá: Prentice Hall, Primera edición. Abaco en Red.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.->

Brito, C. ; Pitre, R. Y Cardona, D.(2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Escielo 2020*, vol.31, n.1, pp.141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>.

Calcina, M. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. [Tesis de bachiller]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13511?show=full>

Calderón, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina*, 21, 10–17. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>

Casas, J., Repullo, R. y Campos, D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista científica Aten Primaria* 2003;31(8):527-38. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0864-

Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma. ed.). Tlalnepantla, México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Cronbach, L. (1963). *Fundamentos de la exploración psicológica*. Volumen 7. De Lee J. Cronbach. Traducido del inglés por el Dr. Alfonso Álvarez Villar. Instituto Nacional de Psicología Aplicada y Psicotecnia (España). <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/programas/pp.687/pp.687.pdf>

Chagra, N. , Ramos, S. , Maguiña, R. e Hidalgo, Y. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Investigación*. Volumen 11 Número 2. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>

Danet, A., García, I. y March, Joan (2018). Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. *Revista Dialnet Uniroja*. Pág. 81-95. <https://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=5786978>

Dashraath, P., Wong, J., Lim, L., Li, S., Biswas, A., Choolani, M., Mattar, C., y Su, L. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID19) pandemic and pregnancy. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*. <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2020.03.021>

- Dianderas, C. (2020). *El clima organizacional y el desempeño docente en I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Perú, 2020*. [Tesis Maestría]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47767>
- Díaz, M. (2017). Desarrollo del Potencial Humano Organizacional. Cuestiones Epistemológicas y de método. *Revista Alternativas Cubanas en Psicología*. 2017; 5(13):16-26. <https://www.acupsi.org/articulo/173/desarrollo-del-potencial-humano>
- Díaz, A., Rodríguez, A., Balcindes, S., Vos, Pol D., y Van der, P. (2016). Clima organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-319201600030.
- Edel, R. García, Casiano R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. I. <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Edwards, J. y Cable, D. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94 (3), 654-677.
- Elescano, K. (2020). *El clima organizacional en el área logística de la empresa Sodexo Perú S.A.C. en la ciudad de Lima en el año 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/25484>
- Enríquez, R. (2020). Mercadotecnia especializada enfocada a los servicios. Repositorio de instituciones de educación superior de control estatal (RIESCE) Estado de México. *Working Paper N°18*. <http://ri.utn.edu.mx/handle/123456789/201>
- García, M. y Zapata D., A. (2008). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle - Colombia. Facultad de Ciencias en la administración. *Cuadernos De Administración No. 42*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/>
- Córdova D. (2017). *Clima organizacional y satisfacción de los asesores del centro mejor atención al ciudadano, Callao 2016* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8938?show=full>
- Guerrero M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *Revista Innova Research Journal*. 2017; 2(3): 110-115. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/188>
- Gómez, F., Lacasta, J., Martínez-Tur, V. y Rodríguez, C. (2020). Avances en el liderazgo: marco de competencias de los líderes profesionales. *Siglo Cero*, 49(4), 7-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.14201/scero2018494734>

- Gonzales, F. (2018). *Liderazgo Directivo y Clima Laboral de la Municipalidad de Cumba* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25249/Gonzales>
- Hackman, J R. y Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnostic of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. National Technical Information Service.U.S. Department of Commerce. Springfield. VA 22161 U.S.A.
- Hermosilla, F., y Lara, J. (2020). El Liderazgo Adaptativo en la práctica del derecho. *Revista de Derecho Público*, (92), 101-117. doi:10.5354/0719-5249.2020.57710
- Hernández, R., Collado, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Infante, O. y Grau, J. (2020). La psicología de la salud en el enfrentamiento a la Covid19 en América Latina. *Asociación Latinoamericana de Psicología de la Salud (ALAPSA)*. Repositorio institucional – UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52877>
- León, M. (2020). *Liderazgo docente y clima institucional* [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48882/Le%
%b3n_ADVMA](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48882/Le%c3%b3n_ADVMA)
- Lescano, D, (2017). Cómo fortalecer el clima y la cultura de servicio a través del liderazgo de servicio del mando. *Rev. Empresa y humanismo*, p65-96. <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- Londoño, C. (2018). Leadership and strategic communication: a *theoretical approach*. *Reputación, Transparencia y Nuevas Tecnologías*. *Rev. Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*, 22(03), 358-373. <https://www.researchgate.net/publication/349763879>
- Manzano , R., Mejía, O., y Bautista , E. (2019). Liderazgo humano: una visión moderna en la gerencia empresarial. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(3), 10-23. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/13>
- Mejía, E., Zea, A., Pérez, G. (2017). Caracterización De Los Estilos De Liderazgo En Algunas Ong Ambientales En Antioquia. Universidad Nacional de Colombia, Medellín. *Rev. Redalyc*. 143: 13-23.

<https://www.redalyc.org/pdf/496/49614302.pdf>

Mendoza, I. Castaño, J. y García, B. (2016). Caracterización del liderazgo transformacional del sector salud en Colombia. *XXI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática*. 2016: 1-18. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.01.pdf>

Ministerio de Salud (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. (2da. ed.). Lima, Perú. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_.pdf

Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema* 2010. Vol. 22, nº 3, pp. 495-501. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714400022.pdf>

Morris, M. y Venkatesh, V. (2010). Job Characteristics and Job Satisfaction: Understanding the Role of Enterprise Resource Planning System Implementation. *MIS Quarterly*. Vol. 34, No. 1 (March 2010), pp. 143-161 (19 pages). University of Minnesota. <https://doi.org/10.2307/20721418>

Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 185, 91-94. <file:///C:/Users/Nathaly%20Cubas/Downloads/42995-Article%20Text-137016-1-10-20180510.pdf>

Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor. *Revista peruana de Psicología Liberabit*. Volume 17, Issue 2, Pages 129-137 <https://www.scopus.com/record/display.uri>

Ortiz, Z., Laura Antonietti, L. , Capriati, A. , Ramos, S. , Romero, M. y Mariani, J. (2020). Preocupaciones Y Demandas Frente A Covid19. Encuesta Al Personal De Salud. *Instituto de Investigaciones Epidemiológicas*. <https://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol80-20/s3/16.pdf>

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista De Investigación*, 15(01). <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article>

Pertúz. F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*. Universidad privada dr.rafaelbellosochacín, 20(2), 377-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436416>

Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(28), 1-25.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

- Quije R., Vargas, G., Olaya, M. y Cando, N. (2020). Evaluación de estrés en el personal médico hospitalario ante el Covid19. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 24(106), 96-101. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.401>
- Rafferty, A, y Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly* 15 (2004) 329 – 354. DOI: [10.1016/j.leaqua.2004.02.009](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009)
- Reis, M., Nélia, R. y Avelar, C.(2019). Leadership and performance beyond expectations. Nueva York: Free Press. *Pensamiento y Gestión*. Jul-Dec2019, Issue 47, p148-179. 32p. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=0353c15f-025c-4d69-92f2-653a324d4b38%40sdc-v-sessmgr02>
- Rivera, D., Rincón, J., y Flórez, S. (febrero de 2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista ESPACIOS*, 39(19). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Riveros, J. (2018). *El Liderazgo Directivo y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Pública de Qasaqay- Vinchos, Ayacucho - 2017* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28244/riveros_mj.
- Retuerto, M. (2017). *El liderazgo transformacional y el clima organizacional* [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13637/Retuerto_CM.R.pdf
- Ruiz, W.K. (2019). Estilos de Liderazgo y su relación con el Clima Organizacional en la Asociación de Bienestar Social Seis de Agosto. Lima, Perú. [Tesis Licenciatura] <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. [https:// %20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf)
- Rojas, E. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue*. Lima. [Tesis de maestría] <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7091/Rojas>
- Salguero, N. , y García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Revista Boletín Redipe*, 6(4),135–149. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/>
- Seminario, R. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según*

- personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud. Cuzco, Perú.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7142/>
- Serrano B, Portalanza A. (2015). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*. 5(11): 117-125. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-91
- Solís, I. (2019). *Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018* [Tesis doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39903?show=full>
- Solis, Z. (2017). *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte. Lima, Perú.* [Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5995/>
- Siska S. A. (2018). The effect of transformational leadership and organizational climate with satisfaction partnership at hospital RSUD Pariaman Indonesia in 2017. *Indian Journal of Public Health Research and Development* 9(11):447. [DOI:10.5958/0976-5506.2018.01496.1](https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.01496.1)
- Torner, S. (2021). Pandemia Covid19 y Liderazgo Adaptativo. Reciprocidad e importancia de esta relación en una organización del sector eléctrico colombiano. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 16 (31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales* [Tesis de especialización]. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/139>
- Vásquez, E. (2017). *Liderazgo transformacional y Calidad de Servicio de los colaboradores del Laboratorio Clínico R, sede Lima, 2016.* [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>
- Vasquez, L.(2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID19durante el año 2020.* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/499>
- Vanegas, H., Soto, J. y Sánchez, J. (2020). Relación entre determinantes sociales de salud y perfil de funcionamiento de personas con discapacidad del municipio Los Patios, Norte de Santander, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 22(1).[Doi.org/10.15446/rsap.v22n1.78682](https://doi.org/10.15446/rsap.v22n1.78682)

- Vatankhah, S., Alirezaei, S., Khosravizadeh, O, Mirbahaeddin, S, Alikhani M. y Alipanah M. (2017). Role of transformational leadership in the productivity of employees in teaching hospitals: using structural equation models. *Medical electron*. 9(8): 4978-4984. <https://doi.org/10.19082/4978>
- Vega, B. (2017). *El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, Centro de Salud San Jerónimo*. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo.] <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692>
- Vesga, J. Rubianoa, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, J. , Andrade, V. , y Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica* 27(1) (2020), 52-61. [Doi: https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7](https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7)
- Velásquez Hurtado, G. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017* [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20570>
- Villacrés, J. (2016). *Incidencia del tipo de liderazgo en el clima laboral en el área de cajas de las agencias de Quito en una entidad financiera* [Tesis de Maestría]. <http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/>
- Villanueva, L. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2109/1/T026_04218461
- Wang, J., Hutchins, H., y Garavan, T. (2009). Exploring the strategic role of human resource development in organizational crisis management. *Human Resource Development Review*, 8(1), 22-53. <https://doi.org/10.1177/1534484308330018> Impactos de la pandemia sobre las organizaciones - pp. 10-17
- Wen, J., Songshan H. y Pingping, H. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management* 81(1):120-130 [DOI:10.1016/j.ijhm.2019.01.009](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009)
- Zeta, A., Benites, C., Jiménez, R., y Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*, 16(76), 113-122. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462>

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UN HOSPITAL DE Lima, 2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo Transformacional				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.	El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
			Carisma o influencia idealizada	Identificación Comunicación Confianza Misión colectiva	10, 11,12,13	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto Regular Bajo
			Motivación inspiradora	Confianza Misión Visión	4, 5, 6		
¿Cuál es la relación entre la dimensión carisma o influencia idealizada del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021?	Evaluar la relación entre la dimensión "carisma o influencia idealizada" del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.	La dimensión "carisma o influencia idealizada" del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.	Estimulación intelectual	Actualización Perfeccionamiento Desarrollo	1, 2, 3		
			Consideración individualizada	Habilidades Fortalezas Necesidades	7, 8, 9		
¿Cuál es la relación entre la dimensión "motivación inspiradora" del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021?	Identificar la relación entre la dimensión "motivación inspiradora" del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.	La dimensión "motivación inspiradora" del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.	Variable 2: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
¿Cuál es la relación entre la dimensión "estimulación intelectual" del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021?	Establecer la relación entre la dimensión "estimulación intelectual" del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.	La dimensión "estimulación intelectual" del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.	Relaciones Interpersonales	Opiniones Trabajo en equipo Valores	1, 2, 3,4,5	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto Regular Bajo
			Estilo de dirección	Toma de decisiones	6,7		
			Sentido de pertenencia	Beneficios Aspiraciones	8,9,10,11		
			Retribución	Interés Organización	13,14,15,16		

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión "consideración individualizada" del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión "consideración individualizada" del liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.</p>	<p>La dimensión "consideración individualizada" del liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.</p>	<p>Disponibilidad de recursos Estabilidad Claridad y coherencia en la dirección Valores colectivos</p>	<p>Ambiente físico Entorno físico Desempeño Estabilidad laboral Metas Objetivos Trabajo en equipo Resolución de problemas</p>	<p>17,18,19 20,21,22 23,24 25,26,27</p>	
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>		<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>	
<p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental- Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: La población está constituida por los trabajadores de la Unidad prestadora de servicios de Gineco - Obstetricia del Hospital de Emergencias de Villa el salvador.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra es de 110 profesionales de la salud (Obstetras, médicos ginecólogos y personal técnico) de la Unidad prestadora de servicios de Gineco-Obstetricia del HEVES. La muestra será por conveniencia e incluye al total de la población.</p>		<p>Variable 1: Liderazgo Transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire Bass, (1995) y adaptado por Cubas, (2021).</p> <p>Monitoreo: Confiabilidad Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Clima Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Hackman y Oldham (1974) Adaptado por Luz Nathaly Cubas Castro (2021) Monitoreo: Confiabilidad Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual</p>		<p>DESCRIPTIVA: -Tablas de frecuencia -Porcentajes</p> <p>INFERENCIAL: Prueba no paramétrica Rho de Spearman</p>	

Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Transformacional	El liderazgo transformacional permite explicar y entender la efectividad de un líder, diferenciándolo de otros estilos de liderazgo, en razón de su potencial transformador al provocar un mayor desarrollo cognitivo, induciendo ala auto monitorización y autoevaluación e incrementando la base motivacional de los colaboradores, quienes sacrifican sus intereses por valores ideales plasmados por el grupo, en su compromiso leal de voluntad , además de inspirar valores de orden colectivo, sobre orden individual. Bass, (1995).	Encontramos 4 dimensiones y 13 indicadores. Se utilizará la escala de Likert (ordinal) con la intención de evaluar la opinión y actitudes de los profesionales de la Unidad prestacional de servicios de Gineco Obstetricia del Hospital de emergencias de Villa el Salvador. Con rangos de alto, regular y bajo.	Carisma o influencia idealizada Motivación inspiradora Estimulación intelectual Consideración individualizada	Identificación Comunicación Misión colectiva Confianza Misión Visión Actualización Perfeccionamiento Desarrollo Habilidades Fortalezas Necesidades	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Clima Organizacional	Refiere que este es el medio en el cual se encuentran los trabajadores de la institución. En el cual se tiene en cuenta el nivel de motivación de cada trabajador, ya que depende de esto para poder describir las características favorables de una organización. Cuando se favorece el crecimiento personal cubriendo todas sus necesidades obtendremos un ambiente muy positivo, en cambio cuando el trabajador labora con carencias y sin cubrir sus necesidades personales provocará un ambiente negativo. Chiavenato, (2009)	Encontramos 8 dimensiones y 17 indicadores para lo cual se utilizará la escala de Likert (ordinal) con el objetivo de evaluar la opinión y también las actitudes presentes en los profesionales de la Unidad prestadora de servicios de Gineco Obstetricia del Hospital de emergencias de Villa el Salvador. Con rangos de alto, regular y bajo	Relaciones Interpersonales Estilo de dirección Sentido de pertenencia Retribución Disponibilidad de recursos Estabilidad Claridad y coherencia en la dirección Valores colectivos	Opiniones Trabajo en equipo Valores Toma de decisiones Beneficios Aspiraciones Interés Organización Ambiente físico Entorno físico Desempeño Estabilidad laboral Metas Objetivos Trabajo en equipo Resolución de problemas	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Anexo 3: Instrumentos

ENCUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado participante, a continuación, se presentan ítems relacionados con el liderazgo transformacional y el Clima Organizacional en el Hospital de Emergencias de Villa el Salvador. Cada pregunta tiene cinco opciones para responder.

Lea detenidamente cada interrogante antes de marcar con una (X) en la respuesta que consideres más conveniente, según lasiguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems		Opción				
		1	2	3	4	5
	Influencia idealizada					
1	El director promueve la identificación del personal administrativo, asistencial y terceros con la institución.					
2	El director comunica abiertamente las acciones a desarrollarse dentro de la institución.					
3	El director practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.					
4	El director enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.					
	Motivación inspiracional					
5	El director inspira confianza en todo momento.					
6	El director comparte con el personal administrativo, asistencial y terceros la misión y la visión de la Institución.					
	Estimulación intelectual					
7	El director realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo, asistencial y terceros.					
8	El director impulsa capacitaciones para el personal administrativo, asistencial y terceros de acuerdo a sus necesidades.					
9	El director refuerza su desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología					
	Consideración individual					
10	El director identifica en cada personal administrativo, asistencial y terceros sus distintas habilidades, aspiraciones y criterios.					
11	El director contribuye al desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y terceros.					
12	El director promueve el autodesarrollo en el personal administrativo, asistencial y terceros					
13	El director enseña cómo identificar las necesidades y capacidades entre el personal					

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado participante, a continuación, se presentan ítems relacionados con el liderazgo transformacional y el Clima Organizacional en el Hospital de Emergencias de Villa el Salvador, 2021. Cada pregunta tiene cinco opciones para responder.

Lea detenidamente cada interrogante antes de marcar con una (X) en la respuesta que consideres más conveniente, según lasiguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
1	Los miembros del establecimiento de salud tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo					
3	Los miembros del establecimiento de salud son distantes conmigo.					
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.					
5	El establecimiento de salud valora mis aportes.					
	Estilos de Dirección					
6	El director generalmente apoya las decisiones que tomo.					
7	Las órdenes impartidas por el director son arbitrarias.					
	Sentido de pertenencia					
8	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.					
9	Los beneficios de salud que recibo en esta organización satisfacen mis					
10	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
11	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.					
	Retribución					
12	Realmente me interesa el futuro de esta organización.					

13	Recomiendo a mis amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.					
14	Me avergüenzo de decir que soy parte de esta organización.					
15	Sin remuneración no trabajo horas extras.					
16	Sería más feliz en otra organización.					
	Disponibilidad de recursos					
17	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.					
18	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.					
19	19. La iluminación y ventilación (al ser área COVID) de mi área de trabajo es adecuada.					
	Estabilidad					
20	La organización despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.					
21	La organización brinda estabilidad laboral					
22	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
	Claridad y coherencia en la dirección					
23	Conozco bien como el establecimiento de salud va logrando sus metas.					
24	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos.					
	Valores colectivos					
25	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.					
26	Si necesito algún servicio de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente.					
27	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.					

Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable1: Liderazgo transformacional

ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Influencia idealizada							
1	El director promueve la identificación del personal administrativo, asistencial y terceros con la Institución						
2	El director comunica abiertamente las acciones a desarrollarse dentro de la institución.						
3	El director practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.						
4	El director enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.						
Dimensión 2: Motivación inspiradora							
5	El director inspira confianza en todo momento.						
6	El director comparte con el personal administrativo, asistencial y terceros la misión y la visión de la Institución.						
Dimensión 3: Estimulación intelectual							
7	El director realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo, asistencial y terceros.						
8	El director impulsa capacitaciones para el personal administrativo, asistencial y terceros de acuerdo a sus necesidades.						
9	El director refuerza su desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología						
Dimensión 4: Consideración individual							
10	El director identifica en cada personal administrativo, asistencial y terceros sus distintas habilidades, aspiraciones y criterios						
11	El director contribuye al desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y terceros.						
12	El director promueve el autodesarrollo en el personal administrativo, asistencial y terceros						
13	El director enseña cómo identificar las necesidades y capacidades entre el personal						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable2: Clima Organizacional

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relaciones Interpersonales								
1	Los miembros del establecimiento de salud tienen en cuenta mis opiniones							
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo							
3	Los miembros del establecimiento de salud son distantes conmigo.							
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.							
5	El establecimiento de salud valora mis aportes.							
Dimensión 2: Estilos de Dirección								
6	El director generalmente apoya las decisiones que tomo.							
7	Las órdenes impartidas por el director son arbitrarias.							
Dimensión 3: Sentido de pertenencia								
8	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.							
9	Los beneficios de salud que recibo en esta organización satisfacen mis necesidades.							
10	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.							
11	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.							
Dimensión 4: Retribución								
12	Realmente me interesa el futuro de esta organización.							
13	Recomiendo a mis amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.							
14	Me avergüenzo de decir que soy parte de esta organización.							
15	Sin remuneración no trabajo horas extras.							
16	Sería más feliz en otra organización.							
Dimensión 5: Disponibilidad de recursos								
17	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.							
18	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.							
19	La iluminación de mi área de trabajo es adecuada.							
Dimensión 6: Estabilidad								
20	La organización despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.							
21	La organización brinda estabilidad laboral							
22	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales							
Dimensión 7: Claridad y coherencia en la dirección								
23	Conozco bien como el establecimiento de salud va logrando sus metas.							
24	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos.							
Dimensión 8: Valores colectivos								
25	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.							
26	Si necesito algún servicio de otras dependencias lo puedo conseguir fácilmente.							
27	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juana Yris Díaz Mujica

DNI:09395072

Especialidad del validador: ...Licenciada en Obstetricia/ Metodóloga

28 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Juana Yris Díaz Mujica

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable1: Liderazgo transformacional

ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Influencia idealizada							
1	El director promueve la identificación del personal administrativo, asistencial y locadores con la Institución	X		X		X	
2	El director comunica abiertamente las acciones a desarrollarse dentro de la institución.	X		X		X	
3	El director practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.	X		X		X	
4	El director enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.	X		X		X	
Dimensión 2: Motivación inspiradora							
5	El director inspira confianza en sus decisiones.	X		X		X	
6	El director comparte con el personal (administrativo, asistencial y locadores) la misión y la visión de la Institución.	X		X		X	
Dimensión 3: Estimulación intelectual							
7	El director realiza actualizaciones en forma periódica para el personal (administrativo, asistencial y locadores)	X		X		X	
8	El director realiza capacitaciones para el personal (administrativo, asistencial y locadores) de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X	
9	El director refuerza el desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología	X		X		X	
Dimensión 4: Consideración individual							
10	El director identifica en cada personal administrativo, asistencial y locadores sus distintas habilidades, aspiraciones y criterios	X		X		X	
11	El director realiza acciones administrativas y planes operativos para el desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y locadores.	X		X		X	
12	El director realiza acciones administrativas y planes operativos para el autodesarrollo del personal administrativo, asistencial y locadores	X		X		X	
13	El director realiza acciones administrativas y planes operativos para identificar las necesidades y capacidades entre el personal	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable2: Clima Organizacional

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relaciones Interpersonales								
1	Los miembros del establecimiento de salud tienen en cuenta mis opiniones	X		X		X		
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo	X		X		X		
3	Los miembros del establecimiento de salud tienen una relación distante conmigo.	X		X		X		
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.	X		X		X		
5	El establecimiento de salud valora mis aportes.	X		X		X		
Dimensión 2: Estilos de Dirección								
6	El director generalmente apoya las decisiones que tomo.	X		X		X		
7	Las órdenes impartidas por el director son ejecutadas de manera arbitraria.	X		X		X		
Dimensión 3: Sentido de pertenencia								
8	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.	X		X		X		
9	Los beneficios de salud que recibo en mi organización satisfacen mis Necesidades personales.	X		X		X		
10	Estoy de acuerdo con mi remuneración salarial.	X		X		X		
11	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.	X		X		X		
Dimensión 4: Retribución								
12	Realmente me interesa el futuro de mi organización.	X		X		X		
13	Recomiendo a mis amigos mi organización como un excelente lugar de trabajo.	X		X		X		
14	Me avergüenza decir que soy parte de esta organización.	X		X		X		
15	Sin remuneración no trabajo horas extras.	X		X		X		
16	Sería más feliz en otra organización.	X		X		X		
Dimensión 5: Disponibilidad de recursos								
17	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	X		X		X		
18	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X		X		X		
19	La iluminación de mi área de trabajo es adecuada.	X		X		X		
Dimensión 6: Estabilidad								
20	La organización despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X		X		X		
21	La organización brinda estabilidad laboral	X		X		X		
22	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	X		X		X		
Dimensión 7: Claridad y coherencia en la dirección								
23	Conozco bien como el establecimiento de salud va logrando sus metas.	X		X		X		
24	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos de la institución.	X		X		X		
Dimensión 8: Valores colectivos								
25	El trabajo en equipo con otras áreas de la institución es bueno.	X		X		X		
26	Si necesito algún servicio de otras áreas de la institución la puedo conseguir fácilmente.	X		X		X		
27	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Walter Menchola Vásquez** DNI: 10491127

Especialidad del validador: **Médico, Gerente de ESSALUD.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de junio de 2021

RED PRESTACIONAL ALMENAÑA
 Firmado por: **Dr. WALTER R. MENCHOLA MASQUEZ**
 GERENTE DE SERVICIOS PRESTACIONALES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable1: Liderazgo transformacional

ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Influencia Idealizada							
1	El director promueve la identificación del personal administrativo, asistencial y locadores con la institución.	X		X		X	
2	El director comunica <u>abiertamente</u> las acciones a desarrollarse dentro de la institución.	X		X		X	
3	El director practica lo que dice para inspirar confianza en los demás.	X		X		X	
4	El director enfatiza la importancia de tener un sentido de misión colectiva.	X		X		X	
Dimensión 2: Motivación Inspiradora							
5	El director inspira confianza en sus decisiones.	X		X		X	
6	El director comparte con el personal (administrativo, asistencial y locadores) la misión y la visión de la institución.	X		X		X	
Dimensión 3: Estimulación intelectual							
7	El director realiza actualizaciones en forma periódica para el personal (administrativo, asistencial y locadores).	X		X		X	
8	El director realiza capacitaciones para el personal (administrativo, asistencial y locadores) de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X	
9	El director refuerza el desarrollo profesional acorde al avance de la ciencia y tecnología.	X		X		X	
Dimensión 4: Consideración Individual							
10	El director identifica en cada personal administrativo, asistencial y locadores sus distintas habilidades, aspiraciones y criterios.	X		X		X	
11	El director realiza acciones administrativas y planes operativos para el desarrollo de fortalezas del personal administrativo, asistencial y locadores.	X		X		X	
12	El director realiza acciones administrativas y planes operativos para el autodesarrollo del personal administrativo, asistencial y locadores.	X		X		X	
13	El director realiza acciones administrativas y planes operativos para identificar las necesidades y capacidades entre el personal.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable2: Clima Organizacional

ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Relaciones Interpersonales							
1	Los miembros del establecimiento de salud tienen en cuenta mis opiniones.	X					
2	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.	X					
3	Los miembros del establecimiento de salud tienen una relación distante conmigo.	X					
4	Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.	X					
5	El establecimiento de salud valora mis aportes.	X					
Dimensión 2: Estilo de Dirección							
6	El director generalmente apoya las decisiones que tomo.	X					
7	Las órdenes impartidas por el director son ejecutadas de manera arbitraria.	X					
Dimensión 3: Sentido de pertenencia							
8	Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en esta organización.	X					
9	Los beneficios de salud que recibo en mi organización satisfacen mis Necesidades personales.	X					
10	Estoy de acuerdo con mi remuneración salarial.	X					
11	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de esta organización.	X					
Dimensión 4: Retribución							
12	Realmente me interesa el futuro de mi organización.	X					
13	Recomiendo a mis amigos esta organización como un excelente lugar de trabajo.	X					
14	Me avergüenza decir que soy parte de esta organización.	X					
15	Sin remuneración, no trabajo horas extras.	X					
16	Sería más feliz en otra organización.	X					
Dimensión 5: Disponibilidad de recursos							
17	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado.	X					
18	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.	X					
19	La iluminación y ventilación (al ser área COVID) de mi área de trabajo es adecuada.	X					
Dimensión 6: Estabilidad							
20	La organización despidió al personal sin tener en cuenta su desempeño.	X					
21	La organización brinda estabilidad laboral.	X					
22	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.	X					
Dimensión 7: Claridad y coherencia en la dirección							
23	Conozco bien como el establecimiento de salud va logrando sus metas.	X					
24	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas y objetivos de la institución.	X					
Dimensión 8: Valores colectivos							
25	El trabajo en equipo con otras áreas de la institución es bueno.	X					
26	Si necesito algún servicio de otras áreas de la institución lo puedo conseguir fácilmente.	X					
27	Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Zoila Paola Becerra Castillo** DNI: 40144875

Especialidad del validador: **Lic. Enfermería - MBA**

09 de junio de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento Liderazgo Transformacional

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2
2	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3
3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1
4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
6	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4
7	5	4	5	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5
8	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
10	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2
11	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3
12	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
13	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
14	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
15	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
16	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
17	4	5	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3
18	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3
20	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
22	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3
23	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
24	5	3	4	3	3	2	4	5	3	5	5	4	5
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3
28	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	13

Confiabilidad del instrumento Clima Organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	5	1	1	5	3	3	3	3	2	3	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	2	4	5	5	3	5	3	4	3	5	4	1	4	1	5	1	4	3	2	3	3	2	5	4	3
3	3	5	1	1	3	3	5	4	2	1	3	5	4	1	1	1	3	2	4	4	1	4	3	3	3	4	3
4	4	5	1	1	4	3	2	4	3	3	3	5	5	1	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3
5	4	5	1	1	4	5	1	5	4	3	1	5	5	1	1	1	5	1	4	2	4	1	4	2	4	4	4
6	5	4	1	1	5	5	2	5	4	4	2	5	4	1	3	1	5	1	4	3	2	3	4	3	4	4	4
7	4	5	1	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
8	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	5	1	1	3	5	4	5	3	3	1	5	3	1	1	1	4	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3
10	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	1	1	2	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4
11	3	4	2	2	3	2	4	4	4	5	3	4	3	2	5	3	2	3	4	5	2	5	3	3	3	3	2
12	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	5	5	1	4	5	5	4	2	4	5	1	5	2	3	4	4	1
13	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	5	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3
14	3	4	2	2	3	4	2	5	3	2	3	5	4	1	2	2	5	1	4	3	3	3	4	2	4	4	4
15	4	5	2	1	3	3	1	5	4	3	2	5	4	1	1	1	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2
16	2	4	4	1	2	4	4	4	1	4	2	5	4	1	4	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
17	5	5	1	1	5	4	2	5	4	5	2	5	5	1	4	1	5	1	3	3	4	2	3	2	4	4	4
18	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	2	3	4	2	3	4	1	3	4	3	3	3	4
19	3	5	3	2	1	2	5	3	2	3	5	5	3	2	5	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	2	1
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	2	1	3	3	2	5	3	4	3	4	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2
22	3	4	2	1	4	4	2	2	2	3	2	5	4	1	3	2	4	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	5	3	5	3	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	3	4	4	3	3	5	5	5
24	3	3	3	1	3	2	4	5	3	2	4	5	2	3	1	3	1	3	3	5	2	3	4	3	5	2	2
25	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	1	4	3	4	2	3	4	3	2	3
26	3	4	2	1	3	3	2	5	4	5	1	5	5	1	4	1	5	1	4	1	4	1	3	1	5	4	4
27	2	5	1	1	3	3	3	5	3	3	3	3	5	1	3	1	3	5	4	2	1	4	5	3	3	3	3
28	3	4	2	1	3	4	2	4	1	1	2	4	4	1	5	4	4	4	4	5	3	2	2	3	4	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	28

Anexo 6: Fichas técnicas de instrumentos

Liderazgo transformacional

Nombre	Cuestionario para medir la variable liderazgo transformacional
Autor	Bass (1995) Adaptado Cubas (2021)
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	10 minutos
Objetivo	Mediante una encuesta evaluar de manera individual el liderazgo transformacional en el personal que trabaja en el Hospital de Emergencias de Villa el Salvador
Descripción	El cuestionario consta de 13 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 5: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Dimensiones	Dimensión 1.- Consideración individualizada: 1 al 3 (ítems) Dimensión 2.- Motivación inspiradora: 4 al 6 (ítems) Dimensión 3.- Influencia idealizada o carisma: 7 al 9 (ítems) Dimensión 4.- Estimulación intelectual: 10 al 13 (ítems)
Nivel y rango	Bajo 1- 13 Regular 14-39 Alto 40-65
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,951

Clima Organizacional

Nombre	Cuestionario para medir la variable liderazgo transformacional
Autor	Hackman y Oldham (1974) Adaptado por Cubas (2021)
Forma de aplicación	Individual
Grupo de aplicación	Mayores de 18 años
Duración	30 minutos
Objetivo	Mediante una encuesta evaluar de manera individual el clima organizacional en el personal que trabaja en el Hospital de Emergencias de Villa el Salvador
Descripción	El cuestionario consta de 28 preguntas, fue estructurado bajo una escala tipo Likert del 1 al 5: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
Dimensiones	Dimensión 1.- Relaciones interpersonales 1 al 5(ítems) Dimensión 2.- Estilo de dirección: 6 al 7 (ítems) Dimensión 3.- Sentido de pertenencia: 8 al 11 (ítems) Dimensión 4.- Retribución: 13 al 16 (ítems) Dimensión 5.- Disponibilidad de recursos: 17 al 19 (ítems) Dimensión 6.- Estabilidad 20 al 22 (ítems) Dimensión 7.- Claridad y coherencia en la dirección 23 y 24 (ítems) Dimensión 5.- Valores colectivos 25 al 27 (ítems)
Nivel y rango	Bajo 1- 13 Regular 14-39 Alto 40-65
Alfa de Cronbach	La prueba de confiabilidad obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,744

Anexo 7: Base de datos

Base de datos Liderazgo transformacional

Visible: 33 de 33 variables

	Lid1	Lid2	Lid3	Lid4	Lid5	Lid6	Lid7	Lid8	Lid9	Lid10	Lid11
1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2
2	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2
3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
6	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3
7	5	4	5	5	5	4	3	2	3	5	5
8	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
9	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
10	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3
11	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1
12	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
13	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
14	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
15	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
16	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
17	4	5	4	4	4	5	3	3	2	3	3
18	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3
19	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
20	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
22	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	3

Vista de datos Vista de variables

Base de datos Clima organizacional

Visible: 20 de 20 variables

	CODim1	CODim2	CODim3	CODim4	CODim5	CODim6	CODim7	CODim8	ClimaOrgan	NivClimaOrgan	Influencia	Motivación	Estimulación	Consideración
1	2	2	2	1	2	2	2	2	76	2	7	4	5	8
2	3	3	2	2	2	2	2	3	92	2	16	8	9	9
3	2	3	2	1	2	2	2	2	77	2	10	5	6	6
4	2	2	2	2	2	2	2	2	83	2	11	8	9	10
5	2	2	2	2	2	2	2	3	82	2	20	10	13	18
6	2	2	2	2	2	2	2	3	89	2	16	9	10	14
7	2	2	2	2	2	2	2	2	90	2	19	9	8	20
8	2	2	2	2	2	2	2	2	82	2	14	8	9	12
9	2	3	2	1	2	2	2	2	79	2	18	8	9	16
10	2	2	3	2	2	2	3	3	89	2	10	5	7	9
11	2	2	3	2	2	3	2	2	88	2	11	3	3	7
12	2	2	2	3	2	2	2	2	90	2	18	9	12	16
13	2	2	2	2	2	2	2	2	80	2	4	2	5	4
14	2	2	2	2	2	2	2	3	84	2	15	7	10	14
15	2	1	2	1	2	2	2	2	80	2	15	7	9	13
16	2	3	2	2	2	2	2	2	76	2	17	8	9	16
17	2	2	3	2	2	2	2	3	90	2	17	9	8	12
18	2	2	2	2	2	2	2	2	82	2	16	9	9	12
19	2	2	2	2	1	2	1	1	74	2	16	8	10	14
20	2	2	2	2	3	2	2	2	83	2	7	5	7	8
21	2	2	2	2	2	2	2	2	78	2	12	6	10	12
22	2	2	1	2	2	2	2	2	76	2	13	6	6	13

Vista de datos Vista de variables

Anexo 8: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación “Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional durante la pandemia COVID19 en un Hospital de Lima, 2021”. El objetivo principal es: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestría de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: se centra en analizar una realidad social institucional partiendo del liderazgo existente de las autoridades, así como también del comportamiento de los profesionales de la salud en la organización. Esto puede beneficiar a aquellas investigaciones futuras e implica posibles mejoras en el servicio donde se realizará el estudio y a la misma organización.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Lima, 17 de junio del 2021

Firma del Participante

Firma de la Investigadora



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación “Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional durante la pandemia COVID19 en un Hospital de Lima, 2021”. El objetivo principal es: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un hospital de Lima, 2021.

El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: se centra en analizar una realidad social institucional partiendo del liderazgo existente de las autoridades, así como también del comportamiento de los profesionales de la salud en la organización. Esto puede beneficiar a aquellas investigaciones futuras e implica posibles mejoras en el servicio donde se realizará el estudio y a la misma organización.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Lima, 17 de junio del 2021


Firma del Participante


Firma de la Investigadora

Anexo 9: Solicitud para realizar investigación

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 12 de mayo de 2021
Carta P. 0129-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
Percy Ali Balabarca Cristobal
Director Ejecutivo
Hospital de Emergencias de Villa El Salvador

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CUBAS CASTRO, LUZ NATHALY; identificada con DNI N° 42848534 y con código de matrícula N° 7002359216; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Organizacional durante la pandemia COVID19 en un Hospital de Lima, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CUBAS CASTRO, LUZ NATHALY asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

Anexo 10: Permiso de la institución



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA

El que suscribe, Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, deja constancia que el protocolo de investigación titulado “**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DURANTE LA PANDEMIA COVID19 EN UN HOSPITAL DE LIMA 2021.**”, código 010-2021, ha sido evaluado y aprobado por nuestro Comité, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo y que se ejecutará bajo la responsabilidad del investigador **LUZ NATHALY CUBAS CASTRO**

La fecha de aprobación tendrá vigencia desde el **20 de Julio del 2021 hasta el 19 de Julio del 2022**. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento, adjuntando el informe de avance de ejecución del estudio.

El investigador reportará cada tres (03) meses el avance del protocolo de investigación, donde comunicará el inicio de la ejecución del estudio e informará, en los eventos asociados y no asociados con el estudio, la evidencia de beneficio, los riesgos desfavorables y/o cualquier antecedente importante que haya observado durante la ejecución del estudio y al término de este deberá alcanzar el informe final para la biblioteca Institucional.

21 de julio del 2021

M.C. GLAUCO VALDIVIESO JIMENEZ
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital de Emergencias Villa El Salvador

GVJ/CIEI/dbbc

Exp. 010-2021
Reg. 21-012923-001



Av. 200 millas S/N cruce con Av.
Pastor Sevilla - Villa El Salvador
T:(01)640-9875 Anexo: 3007