



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería de un hospital de Ate Vitarte, Lima
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Huamani Ramirez, Ruth Magdalena (orcid.org/0000-0001-9365-8781)

ASESOR:

Dr. Lip Licham, Cruz Antonio (orcid.org/0000-0002-9670-8980)

CO-ASESORA:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía y mi fortaleza.

A mi hija Daniela quien me brindó su tiempo
y comprensión.

Agradecimiento

A Dios por darme fortaleza hacia este camino,

A la EPG de la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de superarme.

Al Dr. Lip Licham, Cruz Antonio por sus enseñanzas y a todos los colegas que me alentaron con el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Métodos de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	35

Índice de tablas

	Página	
Tabla 1	Liderazgo Transformacional y sus dimensiones	14
Tabla 2	Clima laboral y sus dimensiones	15
Tabla 3	Correlación entre liderazgo transformacional y clima laboral percibido	16
Tabla 4	Correlaciones entre el nivel de liderazgo transformacional y las dimensiones del clima laboral	17
Tabla 5	Operacionalización de la variable Acción tutorial	38
Tabla 6	Operacionalización de la variable Conductas prosociales	38

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Liderazgo Transformacional y sus dimensiones	14
Figura 2 Niveles de las dimensiones de Acción tutorial	15

Resumen

El objetivo general del estudio fue determinar si existe relación entre liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Ate Vitarte, Lima. El diseño fue no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 28 profesionales de enfermería. El instrumento utilizado fue de clima laboral CL – SPL y para liderazgo transformacional el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Los resultados evidenciaron para el liderazgo transformacional un nivel medio con 54%, el clima laboral alcanzó un nivel alto con 64.3%. La correlación Rho de Spearman muestra un $p < 0,05$ ($p=0,003$) lo que demuestra que existe relación entre las variables de liderazgo transformacional y clima laboral. Asimismo, el liderazgo transformacional está relacionado con las dimensiones del clima laboral de comunicación, condiciones laborales autorrealización, involucramiento y supervisión ($p=0,005$, $p=0,009$, $p=0,003$, $p=0,020$ y $p=0,015$, respectivamente). Se concluyó que existe relación significativa entre las variables de liderazgo transformacional y clima laboral.

Palabras clave: Capacidad de organización, fortalecimiento Institucional, desarrollo institucional, capacidad de liderazgo y gobernanza.

Abstract

The general objective of the study was to determine if there is a relationship between transformational leadership and the work environment perceived by the nursing staff of the emergency service of the Ate Vitarte Hospital, Lima. The design was non-experimental, quantitative, correlational, and cross-sectional approach. The sample consisted of 28 nursing professionals. The instrument used was the CL - SPL work environment and for transformational leadership the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). The results showed for transformational leadership a medium level with 54%, the work environment reached a high level with 64.3%. Spearman's Rho correlation shows $p < 0.05$ ($p=0.003$), which shows that there is a relationship between the variables of transformational leadership and work environment. Likewise, transformational leadership is related to the dimensions of the communication work environment, work conditions, self-realization, involvement and supervision ($p=0,005$, $p=0,009$, $p=0,003$, $p=0,020$ y $p=0,015$, respectively). It was concluded that there is a significant relationship between the variables of transformational leadership and work environment.

Keywords: Organizational capacity, institutional strengthening, institutional development, leadership capacity and governance.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es uno de los aspectos más importantes a considerar en la gestión de los servicios de salud en instituciones públicas y privadas. Concretamente en enfermería se requiere un manejo eficaz del personal a cargo por parte de sus gestores, de manera que, es indispensable destacar el tipo de liderazgo para resolver diversas situaciones álgidas que se pueden presentar en una institución de salud. Entre estos destaca el transformacional, pues propicia cambios en una organización con el propósito de que sus colaboradores se desempeñen mejor en sus actividades (Saltos et al., 2022).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018) informó que en diversos países de América los enfermeros también ocupan más del 70% de los puestos de jefatura en instituciones de servicio público, por lo que se debe tender por un determinado modelo del ser líder; también la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) demuestra que las deficiencias de liderazgo han provocado grandes déficits en el sistema de salud y una grave escasez de personal, infraestructura y equipamiento. De igual forma, la capacidad resolutive de los líderes tiende a cambiar el comportamiento de todos los involucrados en el cambio organizacional, por lo que es un factor fundamental para mejorar la gestión del servicio y la armonía laboral.

La capacidad de liderazgo condiciona todas las áreas de una institución y entre ellas el clima laboral, el cual, a su vez, condiciona aspectos como la satisfacción de los usuarios internos y su productividad. En esto radica la importancia de lograr un adecuado clima laboral, no siendo muchas veces atendido, como se puede notar en estudios como el de Del Rio (2013), quien revela que en Nicaragua, el clima laboral en su conjunto tiene una evaluación media o poca satisfactoria, mientras que Ardinez (2014) encontró que en Colombia, este tipo de clima se percibía en un nivel regular en tanto que Uría (2011) concluyó que existe un predominio de inconformidad respecto al clima organizacional, en un colectivo de enfermería.

A nivel nacional el 42% de enfermeras creen que tienen un ambiente de trabajo moderadamente favorable (Zuta, 2020) evidenciando que el clima laboral en los servicios de enfermería es inadecuado, por ello este aspecto debe ser mejorado, así Peña (2015), afirma que el clima laboral es un causante muy importante, hace que las entidades obtengan resultados favorables en base a sus recursos humanos.

A nivel regional, Condori (2020), afirma que el 56,30% no se aplica el liderazgo transformacional. Estos datos reflejan que el profesional de enfermería que, si bien ejerce cargos administrativos, lo hacen de forma empírica, por lo que se puede notar el descontento, rebeldía, desinterés por parte de sus colaboradores, por tanto, inadecuada marcha del servicio de enfermería. Ante ello Fernández (2020), refiere que los líderes transformacionales son el modelo de liderazgo más adecuado para guiar entidades a la transformación e innovación. Entonces, las enfermeras gerenciales deben desarrollar habilidades de liderazgo y lograr resultados esperados.

El Hospital de Ate Vitarte cuenta con múltiples áreas, entre ellas el Departamento de Enfermería. Este colectivo cuenta con jefatura, supervisores y coordinadores quienes tienen bajo su responsabilidad 150 enfermeras asistenciales. Al hacer una entrevista a las enfermeras, manifiestan que las licenciadas administrativas muchas veces imponen sus ideas, sus acciones son autoritarias, la participación del personal en decisiones que implican a todo el colectivo son poco o nada consultadas, la presencia como líderes en el campo es esporádica, la comunicación entre administrativos y asistenciales es poco fluida, en forma general las funciones propias de los coordinadores no es clara, ante ello hay insatisfacción de las enfermeras asistenciales. Por otro lado, el clima laboral se torna inadecuado ante la indiferencia no solo por parte de los líderes, sino también por las inequidades en los salarios, los miramientos entre colegas asistenciales, insuficiente abastecimiento de equipos biomédicos debido a que en la entidad operan dos unidades ejecutoras.

Lo referido a menudo no solo tiene repercusiones negativas en el colectivo de enfermería sino también en los usuarios que acuden por una atención médica pues perciben un ambiente poco acogedor. La insatisfacción de las enfermeras se refleja en una deficiente calidad de atención a los usuarios. Así, un deficiente clima laboral puede ser una amenaza para la entidad, causando un bajo rendimiento, relaciones interpersonales inadecuadas, cansancio y estrés, frente a estas situaciones el tipo de liderazgo cobra mayor importancia, puesto que es el eje principal para el logro de los objetivos institucionales y personales.

Frente a lo expuesto se manifiesta la pregunta: ¿Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de clima laboral, percibido por el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, Lima? Y de forma

específica: ¿Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de supervisión, de comunicación, de las condiciones laborales, de involucramiento y de auto realización, percibido por el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte, Lima?

Este trabajo se justifica desde el punto de vista teórico, ya que se conocerá tanto el nivel de las variables de estudio, como su relación; a pesar de que este problema ya ha sido evaluado con anterioridad en otras instituciones, es novedoso, porque es el primer estudio realizado en la organización y podrá servir de base a futuras investigaciones. (Blanco, 2019). Todos los conceptos y definiciones vertidas han sido revisadas y reforzadas por el investigador, por tanto, será útil como fuente de información o base teórica para posteriores trabajos de estudio. (Fernández, 2020).

Desde un punto de vista práctico; el conocimiento obtenido tiene el objetivo que el personal administrativo y asistencial, presten atención a los resultados y en consecuencia mejorar su desempeño en la institución y consecuentemente la atención del usuario externo. (Añazco, 2018). El presente trabajo tiene utilidad metodológica, ya que los instrumentos empleados en la recolección y evaluación han sido validados por expertos en el tema. Por tanto, pueden ser utilizados en estudios similares o instituciones (Álvarez, 2020).

Se planteó como objetivo general determinar si existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de clima laboral percibido por el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Ate Vitarte, Lima. del cual derivan objetivos específicos: Determinar si existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de supervisión, de comunicación, de condiciones laborales, de involucramiento y auto realización, percibido por el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.

Asimismo, se formuló como hipótesis general que, existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de clima laboral percibido por el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte, Lima. Las hipótesis específicas planteadas fueron: Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de supervisión, de comunicación, de condiciones laborales, de involucramiento y auto realización, en personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los referentes nacionales, se tiene a Lozano (2022) quien planteó la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, concluyendo que existe correlación positiva moderada entre estas; por su parte Laos (2020) tuvo como objetivo explicar el impacto del liderazgo en el clima laboral de enfermeras, concluyendo que el liderazgo ayuda directamente en el clima organizacional, y que cuanto mayor es la satisfacción con la gestión, más favorable es la percepción del clima organizacional.

Zuta (2019) y Pérez (2021) buscaron conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional y ambos concluyeron que, si existía y determinaron, también que el primero influye de manera positiva en la segunda; Begazo (2021) analizó los estilos de liderazgo de enfermeras jefe con el rendimiento laboral y evidenció la existencia de relación.

En los antecedentes internacionales se encontró a Anselmann (2020), que describe la percepción sobre tipos de líder y la cultura organizacional en enfermeras y deduce que ha una estrecha conexión entre las ellas. Del mismo modo, Wang (2020) buscó determinar la incidencia de la satisfacción en el clima laboral del personal de salud y evidenció una incidencia significativa en la productividad, como producto de su nivel de satisfacción laboral.

Así también Domínguez (2022) estudió un modelo basado en liderazgo colaborativo, empático y motivador, estructurado en tres categorías con 15 subcategorizaciones. El resultado evidencia que el liderazgo innovador explica la importancia del trabajo social en las organizaciones que buscan incluirse en el mercado global. En otra vertiente, Quispe (2020) identificó la relación entre liderazgo transformador y el clima laboral de enfermeras.

Castillo (2019) buscó indicar la relación entre liderazgo y clima organizacional concluyendo que, a mayor liderazgo, mejor clima organizacional y Adriazola (2019) planteó determinar el liderazgo en la comunidad de enfermeras y concluyó que este es vital para alcanzar calidad en la atención del paciente y

En cuanto a liderazgo transformacional, según la teoría de Bass, tiene origen a fines de los 70, donde menciona dos tipos de líder, el institucional y el transformador,

explicándose como liderazgo, a la destreza de influenciar en las personas para que trabajen con emoción para lograr las metas (Romero, 2022). El liderazgo transformacional es la capacidad de influenciar en las personas para lograr objetivos. La influencia se evidencia por cambios en la actitud, percepción y el comportamiento manifestado a través de procesos como la imitación, la persuasión, el asesoramiento y la coerción (Añazco, 2018).

Respecto al enfoque conceptual liderazgo transformacional son aquellos actores que son capaz de conducir a miembros del equipo a realizar acciones que superan las expectativas, deberes y metas establecidas (Ferreira et al., 2015). Mientras que para Rodríguez (2017), la naturaleza autocrática del liderazgo incluye la inflexibilidad por parte de los líderes cuando interactúan con seguidores en relaciones con roles claramente definidos. la interrelación y cumplimiento del proceso recae en el líder, que sostiene las decisiones por sí mismo sin consultar a los miembros del equipo.

En tal sentido, en el campo del liderazgo se pueden considerar varios tipos de liderazgo, así Bass (2000) consideran como tipos de líder, el autocrático, el coercitivo, el democrático, el correctivo, el *laissez-faire*, el tipo de liderazgo transformacional y de negociación. Liderazgo transformacional, se atribuye los mejores resultados para una organización y usa variables como la inspiración, personalidad e indagación de los intereses de los empleados por parte de institución (Boamah, 2018)

La importancia del liderazgo transformacional radica en que puede motivar a los colaboradores de una institución, aumentar su nivel de confianza, autoestima, autoeficacia y autogestión, desarrollar la creatividad y obtener excelentes referencias cada vez que se arriesga. Ayuda a impulsar los cambios, calidad y desarrollo continuo. En este aspecto, un buen líder es capaz de transformar e inspirar a los seguidores a anteponer los intereses personales a los suyos, más allá de alcanzar las metas organizacionales. Los grandes líderes están atentos a las necesidades de mejora de sus empleados y les ayudan a alcanzarlas. Además, incentivar e inspirar al personal que demuestre dedicación y compromiso con el logro de las metas del establecimiento, conozca la visión y misión que persigue y se sienta orgulloso de trabajar en ella. (Bakker et al., 2013).

Según Fischman (2015), argumenta que un líder transformacional debe guiar a sus seguidores a la reflexión moral, una existencia coherente, y Adriazela (2019), identificó el carisma, la inspiración, la atención a la estimulación intelectual de los seguidores y la provisión de atención personal como características de los líderes transformacionales

Por tanto, los líderes transformacionales poseen carisma sentido de visión y propósito, confianza, orgullo y respeto, como características personales y hacen que aquellos a quienes lideran se sientan confiables, admirados, leales y respetados e inspirados a ir más allá de lo esperado, ya que los capacita para ser personas de alta moral que buscan esfuerzos comunes. son ellos ejemplo e inspiración para todos los colaboradores.

En el presente estudio se han considerado las dimensiones que Geraldo (2020) realiza para la variable liderazgo transformacional. La dimensión consideración Individual, una de las habilidades más difíciles de alcanzar, los líderes brindan atención individualizada tratando al trabajador de manera individual, capacitan y asesoran, muestran empatía y presentan nuevas oportunidades a los empleados. (Delgado, 2020). Esto se ve cuando un líder empodera a sus subordinados al saber sabiendo escucharlos y empatizar con ellos. El líder entenderá que está haciendo un buen trabajo cuando recuerde a cuántos trabajadores ayudó a sobresalir, a formar una buena carrera debido a tu interés y entrega. (Villanueva, 2018).

La dimensión estímulo intelectual, se concibe como un proceso dinámico, donde se evidencia la capacidad de aprendizaje, según Cabrera et al. (2019), el líder conduce al empleado para que puedan enfrentar los obstáculos y desarrollar soluciones. Magnitud en el que los líderes desafían los supuestos, inspiran y estimulan la imaginación de los trabajadores, brindándoles una base para comprender como están conectados, lo que permite lograr las metas de la misión. Fomenta la creatividad enfatiza a pensar y reevaluar sobre las dificultades. Emplea la intuición en lugar de la lógica al resolver problemas. Cuando un líder motiva intelectualmente a sus subordinados para que usen su criterio únicos e innovadores para resolver problemas, logran convertirse en mejores solucionadores de problemas con o sin ayuda del jefe, a medida que proponen soluciones y se vuelven más creativos con las estrategias (Capa, 2018).

La dimensión Motivación Inspiracional, considera que el líder tiene la capacidad de utilizar símbolos para expresar los objetivos de forma fácil y lograr un alto rendimiento para sus subordinados. Si es posible quebrantar las reglas establecidas y desarrollar algo nuevo, es necesario convertirlo en una visión que inspiradora, trascendente y se pueda compartir. Se requiere que participen los interesados. Si la institución tiene una nueva visión, la estrategia correcta y logra el éxito, es hora de crear una nueva visión, considerar los rápidos cambios. Algunas dinámicas emocionales incluyen: inspirar a los seguidores, desafiarlos, darle significado al trabajo, asimismo fomentar un sentido de grupo con fervor y pensando positivamente. Los líderes inculcan una visión del futuro y articulan perspectiva claramente; asimismo, demuestran responsabilidad con el logro de metas establecidas y visiones compartidas (Fischman, 2015). Asimismo, es fundamental que los líderes involucren a los trabajadores compartan su visión y así planificar y motivar aspectos importantes del futuro de la organización. (Villanueva, 2018).

La dimensión Influencia idealizada o Carisma, es la capacidad de generar confianza, los empleados consideran que los líderes tiene la moral alta y que infunden seguridad y lealtad, inculca un sentido de visión y proporciona a los empleados modelos a seguir. (Delgado, 2020). Los individuos pueden percibir el clima en una organización sin ser conscientes de su rol y de la existencia de las causas que la configuran por lo que no es fácil obtener mediciones reales del clima como colaboradores. (Cabrera, 2019).

En cuanto a la Teoría del clima laboral, Litwin (1968) mencionado por Barret (2021), considera que el comportamiento del trabajador es condicionado por el ambiente de trabajo. Para Vidales (2015), es la percepción que tiene un individuo y las opiniones que se forma acerca de la organización en la que trabaja en términos de autodeterminación, orden, recompensa, calidez y ayuda. Las percepciones que tienen los empleados de aspectos relevantes del ambiente de trabajo, permitiendo que sea un aspecto diagnóstico de la realidad, orientando las acciones preventivas y correctivas necesarias para perfeccionar y mejorar las operaciones y lograr mejoras en los procesos y resultados. (Vinueza et al., 2020).

Enfoque conceptual de clima laboral García (2014), el desarrollo personal es la suprema necesidad psicológica del hombre, que se encuentra en lo más alto de la

jerarquía, y con su satisfacción se encuentra la razón de la vida. La comunicación interna es un factor fundamental para lograr la eficiencia y la coordinación interna, está directamente relacionada con la producción y la rentabilidad, cuando falla la comunicación, también lo hace la cultura organizacional, así como el comportamiento de los empleados. (Ortiz, 2006).

Las condiciones de trabajo que proporciona la institución son necesarias para el desempeño de las tareas delegadas con el fin de garantizar un buen desempeño laboral. El método de retribución es muy importante para los empleados porque un salario fijo, bajo o mediano no genera un buen clima laboral. La jornada laboral, la responsabilidad, las prestaciones sociales y la posibilidad de promoción, son causas que determinan las condiciones de trabajo en la empresa (Guevara,2015)

Para el presente trabajo se han considerado las dimensiones que Delgado (2020), realiza para la variable clima laboral: La dimensión supervisión, permite constituir el grado de desarrollo de la institución, consiste en la percepción del empleado sobre las funciones y las implicaciones de la supervisión en las actividades que contribuyan en el avance de la productividad y calidad del servicio. La presencia de supervisores crea un ambiente estresante para los empleados y puede verse como un factor que afecta el desempeño en el trabajo. (Páez, 2016).

La dimensión comunicación, debe ser bien planificada, es tener conciencia de la velocidad, claridad y precisión de la información relevante para el trabajo de una organización (Viñaras, 2020). Según Cárdenas (2022), el crecimiento de la productividad de la institución es eficaz debido a la comunicación mutua con los empleados, pero hay un bajo rendimiento cuando es una comunicación con diferentes tipos de gerentes, dado que mucho de ellos no tienen el privilegio de tener un contacto cercano con supervisores de departamentos.

La dimensión condiciones laborales, permite el desarrollo de la organización, consiste en la información de las instituciones sobre los condiciones materiales, económicas y psicosociales necesarias para realizar las tareas asignadas, para crear mejores condiciones de trabajo que mejoren el desempeño, elementos necesarios para realizar un buen trabajo. (Viñaras, 2020), así mismo De Mello (2015) afirma la institución brindara de manera obligatoria que la remuneración es muy importante para el empleado, ya que la remuneración media y bajo, no contribuye al buen clima laboral.

La dimensión involucramiento laboral, implica el proceso libre y participativo del trabajador, los empleados simpatizan con las aptitudes de la organización y compromiso con la empresa para realizar el crecimiento de la institución, sea cual sea el trabajo que hace está feliz de hacerlo. Según Rodríguez (2017), el modelo de gestión relacionado con la idea de participación es aquel que otorga la potestad de toma de decisiones, que incluye la percepción de la autonomía que sienten los empleados en el desempeño de su trabajo. Un líder que efectúa la escucha activa e infunden confianza y tranquilidad, reconocen que el empleado es competente para influir en su entorno laboral, en conclusión, beneficiando a la empresa en términos de productividad y por tanto a la riqueza de la nación. (Viñaras, 2020).

La dimensión autorrealización, considerada la senda de esperanza y determinación, apreciación que tienen los empleados con respecto a la oportunidad que el entorno de trabajo fomente el desarrollo profesional, la empresa ayuda a los empleados a lograr la autorrealización. Si la empresa es de naturaleza humana, se preocupará por el potencial humano y como resultado aportará beneficios monetarios a la empresa, por tanto, la confianza mutua, el interés y la cooperación son importantes en el trabajo de los empleados, y las organizaciones deben crear un entorno en el que los empleados estén motivados y se esfuercen por dar lo mejor de sí mismos. (Vidales, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta investigación el método empleado fue el hipotético-deductivo, que a partir de lo general se proyecta a los hechos particulares y corrobora a partir de la experiencia y la recopilación de datos (Cienfuegos, 2016). En el presente trabajo, después de observar que existe un problema en el clima laboral de enfermeras, se estableció como hipótesis que este problema estaba relacionado con el liderazgo, por lo que se buscó determinar si existe relación entre éstas.

3.1.1. Tipo de investigación

Es aplicada, porque se busca mejorar el clima laboral, con el conocimiento obtenido se busca una mejor comprensión de los fenómenos que se estudia por tanto se podrá mejorar el ambiente de trabajo laboral del personal de la institución en estudio (Lozada, 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio, es un diseño no experimental ya que no se manipulan las variables, solo se observan y analizan los hechos ocurridos en condiciones naturales. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de acuerdo con Gonzáles (2018), corresponde a una forma establecida de recopilación y análisis de datos de mediante el uso de diferentes estadísticas y según Cortez (2018) fue cuantitativo, descriptivo y está orientado a la aplicación, ya que la descripción de la realidad permite, en base a pruebas estadísticas, orientar las acciones mejorando así los problemas observados y el ambiente de trabajo institucional.

Fue correlacional, porque busca conocer si existe o no relación entre las variables estudiadas, al respecto Hernández (2014), afirman que en un estudio de este diseño pretende ver la relación entre dos variables, conceptos o aspectos. Asimismo, es de corte transversal, debido a que se realizó una medición por única vez; Rodríguez (2018), afirma que la cuantificación de las variables se da en un único tiempo por una sola vez mediante el uso de un determinado instrumento.

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo transformacional

Definición conceptual. Liderazgo es el conjunto de habilidades, destrezas y habilidades de comunicación impersonal, que una persona utiliza para dirigir un grupo e influir en su entorno laboral, para concretar la realización voluntaria y eficaz de los trabajadores en el logro de objetivos institucionales (Blanco, 2019).

Definición operacional. En la presente investigación se busca determinar el liderazgo transformacional de un Hospital de Ate Vitarte, Lima; en base a percepción de la enfermera. Las dimensiones fueron: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada. Se utilizó como instrumento el cuestionario modificado de Multifactor Leadership Questionnaire, desarrollado por (Zuta,2020) y consta de 22 ítems.

Clima laboral

Definición conceptual. El clima laboral es percibido por los empleados e influye en el comportamiento. Lo que se convierte en un factor determinante en el logro de las metas institucionales (Cárdenas, 2022).

Definición operacional. En este trabajo de investigación se busca conocer el clima laboral de un hospital de Ate Vitarte, en base a la percepción de enfermeras. las dimensiones tenidas en cuenta fueron: involucramiento, autorrealización, condiciones de trabajo, comunicación y supervisión. Se utilizó como instrumento el test CL – SPL de la Psicóloga Palma con un total de 50 ítems (Herrera, 2022).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población estuvo compuesta por 38 enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital de Ate Vitarte, al respecto López (2004), la define como un conjunto de personas u objetos sobre los que se quiere conocer algo en un trabajo de investigación. Para su definición se emplearon los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Enfermero asistencial
- Laborar en emergencia del Hospital de Ate, sede del estudio

Criterios de exclusión:

- Enfermeros con licencias
- Enfermeros que estan de vacaciones

3.3.2. Muestra: Para Fachelli (2015), la muestra es un subconjunto de habitantes en la que se llevara a cabo el estudio, por tanto, es un subgrupo de personas de la población. López (2004) considera que hay diferentes maneras de obtener la cantidad de participantes como formulas, aplicaciones informáticas y otros. Al respecto del tamaño de muestra de la presente investigación estuvo conformada por 28 enfermeras del area de emergencia del Hospital de Ate Vitarte.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la prueba del clima laboral CL – SPL de la Psicóloga Sonia Palma, mediante la cual se recopila y analiza los datos de los sujetos de estudio, lo cual se descubrirá y aplicará la variedad de características. En el presente estudio se encuestó a enfermeros referente utilizando dos fichas de encuestas adaptadas, como herramienta para recolección de datos, se adaptaron teniendo en cuenta nuestros indicadores, dimensiones y variables. (Delgado, 2020).

Instrumentos. Los instrumentos de datos se entregaron a los enfermeros presencialmente, fueron validados empleando el Juicio de expertos. Para el liderazgo transformacional se utilizó el cuestionario llamado Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), el cual fue validado por (Zuta, 2020). El cuestionario consta de 22 ítems, con respuestas tipo escala Likert, categorizado en siempre, casi siempre, regularmente, casi nunca, y nunca. fue validado por especialistas y su confiabilidad fue de 0.954.

Para la variable clima Laboral es la Escala Clima Laboral CL-SPC consta de 50 ítems, con respuestas tipo escala Likert y validación por juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach (0.884) indicando una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para proceder a recolectar los datos, se pidió el permiso respectivo a la Oficina de capacitación del Hospital de Ate Vitarte, el mismo que otorgó el permiso respectivo, para poder aplicar encuestas en el área de estudio ya mencionado.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados de estadística descriptiva se presentan en tablas y figuras, en relación con el porcentaje de variables y sus dimensiones; en referencia a lo cual se procedió a su interpretación, se empleó el programa Excel 2018 software estadístico SPSS versión 29; para contrastar la hipótesis se empleó la prueba paramétrica de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El propósito del estudio es fomentar el desarrollo del sujeto y sociedad; por tanto, es menester se desarrolle en un contexto de responsabilidad social, teniendo presente en todo momento los aspectos personales y procedimentales, el respeto al entorno a la gestión y a la aplicación de la praxis; desde una perspectiva crítica y autocrítica, en base a valores éticos y morales. La presente investigación no hace distinción de género, credo, etnia, ideología o posición social entre sus participantes, brindando un trato equitativo, justo y honesto a todos los sujetos involucrados; por lo consiguiente es notorio el respeto al principio de justicia y beneficencia. También se tendrá en cuenta el principio de no maleficencia, ya que es confidencial y voluntario, evitando en todo momento generar repercusiones negativas. Se mantendrá el anonimato y reserva de datos personales. (Funes et al., 2019)..

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

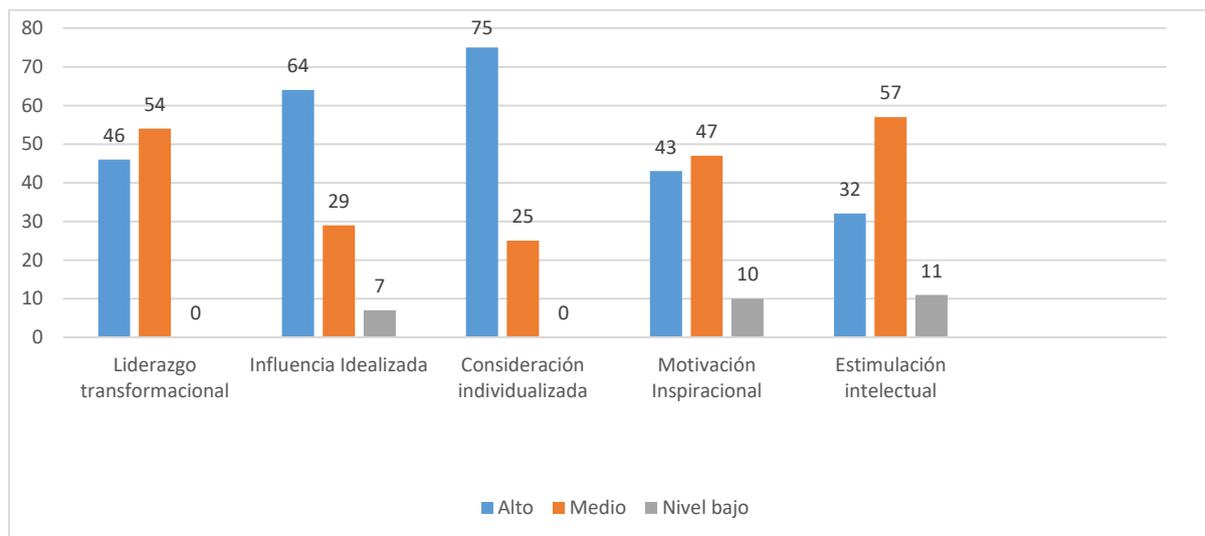
Tabla 1

Liderazgo Transformacional y sus dimensiones

Variable/Dimensiones	Alto (%)	Medio (%)	Bajo (%)
Liderazgo transformacional	46	54	0
Influencia Idealizada	64	29	7
Consideración individualizada	75	25	0
Motivación Inspiracional	43	47	10
Estimulación intelectual	32	57	11

Figura 1

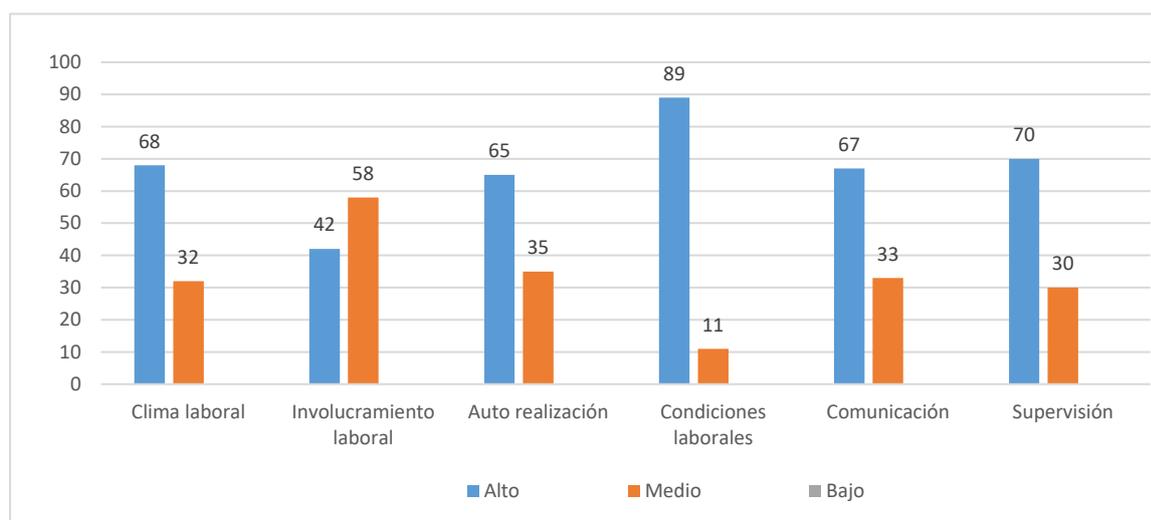
Liderazgo Transformacional y sus dimensiones



La figura 1, muestra que el 54% de los enfermeros perciben el liderazgo transformacional como medio, lo mismo sucede con las dimensiones motivación inspiracional 47% y estimulación intelectual 57%, sin embargo, la dimensión influencia idealizada 64% y consideración individualizada, es percibido como alto 75%, ningún personal considero gestión de liderazgo transformacional como bajo..

Tabla 2*Clima laboral y sus dimensiones*

Variable/Dimensiones	Alto (%)	Medio (%)	Bajo (%)
Clima laboral	68	32	0
Involucramiento laboral	42	58	0
Auto realización	65	35	0
Condiciones laborales	89	11	0
Comunicación	67	33	0
Supervisión	70	30	0

Figura 2*Niveles de las dimensiones de Acción tutorial*

En la tabla y figura 2, se muestra que la mayoría de los enfermeros 68% de enfermeros consideran que el clima laboral es alto; lo mismo sucede con las dimensiones auto realización 65%, condiciones laborales 89%, comunicación 67%, supervisión 70%, a excepción de involucramiento laboral 58% perciben como medio, ningún personal considero el clima laboral como bajo.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de clima laboral en el Hospital de Ate Vitarte.

H_i: Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de clima laboral en el Hospital de Ate Vitarte.

Tabla 3

Correlación entre liderazgo transformacional y clima laboral percibido

		Clima laboral	
		Coeficiente de correlación	,544**
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	.003
		N	28

El resultado de $Rho=0.544$ y $p=0,003$ ($p < 0,05$), que indica que existe correlación significativa entre ambas variables, con un grado de correlación positivo moderado, Por lo que, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

H₀: No existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el de supervisión, comunicación, condiciones laborales, involucramiento y autorrealización en el Hospital de Ate Vitarte

H₁: Existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional y el de supervisión, comunicación, condiciones laborales, involucramiento y autorrealización en el Hospital de Ate Vitarte.

Tabla 4

Correlaciones entre el nivel de liderazgo transformacional y las dimensiones del clima laboral

Dimensiones		Supervisa	Comunica	Condiciones laborales	Involucram.	Autorrealiz.
	Rho	0.456**	0.517**	0.486**	0.436**	0.544**
Liderazgo transformacional	Sig.	0.015	0.005	0.009	0.020	0.003
	N	28	28	28	28	28

Se muestra que existe significatividad correlacional entre el nivel de liderazgo transformacional y todas las dimensiones del clima laboral; por lo que se aceptan las hipótesis alternas.

V. DISCUSIÓN

Por un lado, el buen clima laboral (CL) aumenta la productividad de los empleados, crea un sentido de pertenencia a la empresa, cuando los trabajadores perciben que su labor sobrepasa el sólo generar ganancias económicas por lo que su nivel de compromiso institucional es cada vez mayor (2015), en este sentido si no se cuida el CL de la organización se expone a una potencial deserción de talentos, se crea conflictos y no se logrará los objetivos (Quispe, 2020); Por otra lado, el liderazgo transformacional (LT) conduce a sus seguidores a la reflexión moral y a vivir vidas plenas, que los dirigidos sientan confianza, admiración y respeto. El líder puede cambiar a sus seguidores convirtiéndolos en seres morales, que buscan el esfuerzo común y evitar la ambición y el egoísmo (Salazar, 2021).

Este estudio es consistente con la teoría del LT de Bass quien demostró que este tipo de liderazgo es efectivo cuando se desea cambiar la base motivacional de un individuo, por lo que el líder estimula el logro del compromiso y conquistan el deseo de los seguidores de desarrollarse y promueven el crecimiento de grupos y organizaciones. (Castillo, 2019).

Al respecto del estudio, Viñaras (2020) afirma que las enfermeras ayudan a las personas enfermas, a realizar actividades que contribuyan en la mejoría de su salud la recuperación o la muerte pacífica. Por esta razón es importante que estas realicen su trabajo en un ambiente favorable y se enfoquen al 100% con el objetivo de socorrer o amparar la vida del paciente

Esta investigación tuvo por objetivo general identificar qué tipo de relación hay entre LT y el CL en base a la percepción de los enfermeros; en cuanto a ello los resultados indican que existe una correlación positiva y significativa ($Rho=0,544$, $p=0,003$) entre ambas variables.

Este resultado obtenido concuerda con Pérez (2022) que planteó la relación del LT y el CL en enfermeras del servicio de urgencias del Hospital María Auxiliadora y encontró relación directa baja entre estos elementos.

Es compatible con la investigación hecha por Zuta (2020), quien tuvo por objetivo describir la relación entre las variables antes mencionadas en el personal de enfermería de emergencia del Hospital Vitarte, estudio de diseño no experimental,

cuantitativo y correlacional, resultando una correlación baja y directa. Asimismo, coincide con el estudio de Quispe (2020) cuyo objetivo fue conocer la correlación entre el LT y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4 - Los Algarrobos – Piura, un trabajo no experimental, cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal, donde su resultado evidencia relación significativa y directa entre ellas.

De igual manera, los resultados se asemejan a lo encontrado por Romero (2021), que se propuso establecer la influencia del liderazgo sobre el CL en el personal del Hospital II Manuel De Torres Muñoz-Mollendo, Essalud, los resultados revelaron que existe relación para ambas variables. También semejante a los resultados encontrados por Cubas (2021), que se pretendió determinar la relación entre LT y el clima organizacional, durante la pandemia Covid19, en un hospital de Lima, concluyendo que existe una correlación positiva, moderada y significativa. Similar resultado fue encontrado por Castillo (2019), mostrando que los empleados del centro de salud percibieron aliento e inspiración, resaltando el estilo de liderazgo transformacional en los líderes (54%).

Ante la evidencia de los resultados y los antecedentes, se puede inferir que las características que definen al liderazgo transformacional en la administración de recursos humanos repercuten en el tipo de clima laboral en el colectivo de enfermería. Concretamente entre el grupo de gestores de enfermería y los profesionales de enfermería asistenciales. En tal sentido, mientras un gestor realice buenas acciones, inspire al personal a su cargo haciendo que cumpla su misión o enfrentando los cambios en la institución mediante la comunicación, motivación y descentralizando la toma de decisiones; los colaboradores aportarán mayor grado de compromiso con su entidad y se mantendrá un clima laboral propicio Cota (2017), en el mismo sentido, Robbins (2013), afirma que cada sujeto ejerce un clima transformacional con el fin de realizar cambios positivos y resolver problemas en favor de resultados óptimos individuales y colectivos, satisfaciendo necesidades individuales y profesionales, además del bien de la entidad.

Es esencial comprender los diferentes estilos de liderazgo al administrar un centro de atención médica. Hay muchas situaciones que requieren una respuesta rápida y contundente, como los problemas de personal que se desarrollan dentro de los hospitales. Al elegir un estilo de liderazgo, lo ideal es uno que cambie una

organización de manera consistente y mejore el desempeño de los miembros del grupo (Saltos et al., 2022).

La Organización Mundial de la Salud afirma que un liderazgo insuficiente ha causado una grave escasez en el sistema de atención de la salud y una ausencia de personal, equipo e infraestructura. La OPS cree que los líderes son fundamentales para cambiar el comportamiento de todas las personas involucradas en el cambio organizacional. Consideran que esta es la razón por la cual las deficiencias en el liderazgo han provocado importantes déficits de armonía laboral, como se evidencia en los resultados encontrados.

La capacidad de liderazgo de un líder afecta el desempeño de cada faceta de una institución. Esto incluye el ambiente de trabajo, que a su vez afecta la productividad de los empleados internos y la satisfacción de los empleados. Reconociendo este papel esencial, muchos estudios muestran que los entornos de trabajo insatisfactorios pasan desapercibidos y no se abordan. El ambiente de trabajo fue calificado como promedio o por debajo del promedio. Ardinez (2014) encontró resultados similares para Colombia. En ambos países, muchas personas no estaban de acuerdo con que el clima fuera regular o promedio. Uría (2011) también mostró que en los grupos de enfermería había desacuerdo sobre el clima, aunque era menos frecuente de lo que sugería la investigación de Ardinez.

En relación al primer objetivo específico, se evidenció la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre nivel de LT y la supervisión, en concordancia Salinas & Velarde (2019) también encontraron relación entre el LT y la supervisión del ambiente laboral (Rho: 0.661 y p: 0.000).

Siendo que el desempeño de los profesionales de enfermería es evaluable, los gestores o líderes mediante supervisiones permiten que el profesional se desempeñe mejor, que la calidad de atención sea eficiente y con calidez, de manera que, refiere Rodríguez (2017) el comportamiento del líder transformacional como guía es uno de los aspectos más influyentes del entorno laboral en el bienestar de los empleados.

En cuanto al segundo objetivo específico, se tiene que existe una correlación positiva moderada entre el LT y la comunicación, lo que es concordante con Zuta (2020), que determinó la existencia de una correlación positiva y significativa; congruente además con Melgarejo (2019) y León (2017) quienes concuerdan que este

es muy adecuado para asumir la organización de manera integral y que la acción intencional del gerente puede lograr las metas y potenciar el desarrollo personal a través de la confianza.

Se puede inferir entonces que la comunicación es indispensable para ejercer un liderazgo transformacional y propiciar una comunicación efectiva entre los colaboradores (Hunter, 2013). Por otro lado, el clima organizacional puede cambiar la organización y solidez de la entidad, los canales de comunicación y los estilos de liderazgo (Cabrera, 2019). Estos resultados son consistentes con Rodríguez (2018), donde mostro una correlación entre estilo democrático y clima organizacional donde indico a medida que aumente un liderazgo basado en confianza y comunicación, aumentara la percepción positiva de los empleados sobre su entorno de trabajo.

Respecto al tercer objetivo específico, se encontró una relación entre el nivel de LT y las condiciones de trabajo. Este resultado es semejante a lo hallado por Salinas & Velarde (2019), que se planteó establecer la correlación entre el LT, la satisfacción y el CL; sus resultados ($Rho = 0,599$ y una $p=0,000$) evidencian relación entre estas.

Se puede inferir de lo anterior que uno de los aspectos del liderazgo transformacional es fomentar condiciones labores adecuadas para el desarrollo de los sujetos, de modo que ante este fomento el comportamiento y las reacciones de las personas dependen de su percepción de las condiciones de trabajo (Urien, 2017), de modo que aquellos que dirigen las instituciones deben asegurar mejores condiciones laborales y fomenten soporte en el desarrollo de las funciones de sus subalternos (Viñaras, 2020); mejorar las condiciones de trabajo es un objetivo muy importante para la institución; ya que en gran parte de ello dependerá el logro de las responsabilidades de una organización sólida (Ruiz, 2021).

Respecto al cuarto objetivo específico, existe una relación positiva con el involucramiento, lo que está en concordancia con Laos (2020) que concluye afirmando que el LT se relaciona con el involucramiento de los empleados, pues los grupos de trabajo tomaron interés por el cumplimiento de sus deberes alcanzando así el propósito trazado por la institución; de igual forma (Ferreira et al., 2015), evidencio esta correlación afirmando que el líder salvaguarda un ambiente dinámico en el que se puede crear nuevos conocimientos e innovación para promover el éxito, por lo que

el empleado tiende a hacer mejor su trabajo y en consecuencia se tendrán mejores resultados en la empresa.

El resultado permite inferir que un gestor con habilidades de líder transformacional hace que el servidor se involucre más con su trabajo, fomentando un desarrollo bipartito, del individuo y la institución, en medio de un clima laboral adecuado. Perilla (2017), afirma que los estilos de liderazgo, transformacional, crean un mayor nivel de involucramiento laboral de los servidores.

Respecto al quinto objetivo específico, se encontró una relación positiva moderada y significativa con la autorrealización, lo que está de acuerdo con Salinas et al., (2019) y Zuta (2020) que encontraron relación en cuanto a las variables referidas. El resultado puede derivar en que ante el ejercicio de un liderazgo transformacional un individuo en el ámbito de su labor puede llegar a una autorrealización en el campo individual y profesional aportando al crecimiento de su equipo y la institución, en tal sentido Bass y Avolio refieren que el comportamiento de un líder transformará las necesidades del sujeto estimulando sus expectativas a niveles elevados y causar cambios a grupos, organizaciones y sociedades. (Díaz, 2019).

Finalmente, respecto el Departamento de Enfermería del hospital en estudio, cuenta con 150 enfermeras en múltiples áreas quienes a menudo expresan su descontento con las ideas de los graduados administrativos. Consideran que las acciones de los líderes son autoritarias y que rara vez se involucran en decisiones que impactan a todo el grupo, donde la presencia de liderazgo es esporádica y que sus funciones no están claras. Las enfermeras también denuncian que la comunicación entre administrativo y asistencial es difícil, haciendo que el trabajo de los coordinadores sea difícil de entender y señalan falta de fluidez en la comunicación. Enfrentan situaciones laborales como un ambiente de trabajo complicado debido a las disposiciones de los líderes y las disparidades salariales entre los profesionales de la salud. Además, la escasez de equipos biomédicos conduce a errores en el diagnóstico y tratamiento, lo que acrecienta aún más la insatisfacción del personal de enfermería.

Las enfermeras a menudo sienten que son menospreciadas y no bienvenidas cuando acuden a los servicios médicos que brindan. Esto afecta significativamente qué tan bien brindan atención y qué tan felices están en su trabajo. La negatividad de

las enfermeras se puede ver en una menor calidad de atención al paciente, menor rendimiento, relaciones tensas, estrés y fatiga. Las personas a menudo necesitan tipos específicos de líderes para hacer realidad sus objetivos específicos. Estos incluyen metas personales como mejorar la autoestima y metas institucionales como reformar los sistemas educativos. Por tanto, los resultados obtenidos respaldan la necesidad de brindar una mayor atención al liderazgo transformacional y al clima laboral en el establecimiento de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró correlación entre LT y CL, percibido por los enfermeros del área de Emergencia del Hospital de Ate Vitarte siendo $p < 0.05$ ($p = 0,005$); en consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa.

Segunda: Se encontró correlación entre LT y la comunicación percibida por los enfermeros del área de Emergencia del Hospital de Ate Vitarte siendo $p < 0.05$ ($p = 0,009$), en consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa.

Tercera: Se encontró correlación entre LT y las condiciones laborales percibido por los enfermeros del área de Emergencia del Hospital de Ate Vitarte siendo $p < 0.05$ ($p = 0,003$), en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna.

Cuarta: Se encontró correlación significativa entre LT y la autorrealización percibida por los enfermeros del área de Emergencia del Hospital de Ate Vitarte siendo $p < 0.05$ ($p = 0,020$), en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna.

Quinta: Se encontró correlación significativa entre LT e involucramiento por los enfermeros del área de Emergencia del Hospital de Ate Vitarte siendo $p < 0.05$ ($p = 0,020$), en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna.

Sexta: Se encontró correlación significativa entre liderazgo transformacional y la supervisión percibida por los enfermeros del área de Emergencia del Hospital de Ate Vitarte siendo $p < 0.05$ ($p = 0,015$), en consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al jefe de recursos humanos, coordinar con el área de capacitación para socializar los objetivos, misión, visión, con el objetivo de mantener un clima laboral adecuado, para una atención de alta calidad y con calidez para los usuarios.

Segunda: A los profesionales de enfermería gestores y asistenciales coordinar con área de psicología, para lograr una comunicación fluida y transparente con el propósito de evitar malentendidos y generar un clima laboral apropiado, elaborar proyectos de capacitación con la intención de mejorar.

Tercera: Se sugiere a los coordinadores fomentar las condiciones laborales propicias para el buen desempeño profesional, creando un ambiente armonioso, teniendo en cuenta la opinión de todo el personal, dentro de un marco de respeto y amabilidad.

Cuarta: A todo el colectivo de enfermería de la institución buscar su autorrealización bajo cualquier tipo de liderazgo, satisfaciendo sus expectativas y desarrollo profesional.

Quinta: Al encargado de oficina de capacitación, organizar actividades que permitan al profesional a su cargo se involucre con los objetivos del colectivo de enfermería y la institución para el éxito de estos, intercambiando ideas una reunión al mes.

REFERENCIAS

- Adriazola Diaz, F. (2019). Perception of the organizational climate in primary health care in the Maule region, Chile. *Revista Empresarial*, 13(1), 13-21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7021662.pdf>
- Alvarez Risco, A. (2020). Justificación de la investigación. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Anselmann, V., & Mulder, R. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams performance: A structural equation modelling analysis. *Revista de Gestión de Enfermería*, 28(7), 1627-1634. doi:<https://doi.org/10.1111/jonm.13118>
- Añazco Camacho, K. A. (2018). Leadership Styles and their effect on Job Satisfaction. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. doi:<https://10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Ardinez Periñan, O y Gutiérrez Peña, J. (2014). *Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico - científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de San Juan del Cesar - La Guajira 2014*. [Tesis de grado, Universidad de Cartagena] Repositorio institucional. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/2782>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The theory of labor demands and resources. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29(3), 107-115. doi:<https://10.5093/tr2013a16>
- Barrett, A. K., Ford, J., & Zhu, Y. (2021). Sending and Receiving Safety and Risk Messages in Hospitals: An Exploration into Organizational Communication Channels and Providers' Communication Overload. *Health communication*, 36(13), 1697–1708. <https://doi.org/10.1080/10410236.2020.1788498>
- Bass, B. (2000). . *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. California, Estados Unidos: Consulting. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2193218](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2193218)

- Bass, B., & Steidlmeier, P. (1999). The Future of Leadership in Learning Organizations. *Sage journals*, 10(2), 181-217. doi:<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/107179190000700302>
- Begazo Beltran, K. (2021). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional percibido por el personal del Hospital IIManuel de Torres Muñoz-Mollendo, Essalud.-Arequipa*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa] Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14331>
- Bennis, W., & Nanus, B. (2008). *Leaders: strategies for effective leadership* (19 ed.). Grupo Planeta (GBS). <https://www.casadellibro.com/libro-lideres-estrategias-para-un-liderazgo-eficaz/9788449310102/747625>
- Blanco, F. E., Caro, C. V., Gómez, O. J., & Cortaza, L. (2019). José, una mirada al ser: análisis de una narrativa de enfermería de acuerdo con el modelo de adaptación de Roy. *Revista ENE de Enfermería*, 13(1), 13110. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100010&lng=es
- Boamah, S. (2018). *Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29174629/>
- Cabrera, E., & Alvarez, J. C. (2019). Incidence of internal control in the administrative management of IES. Case: Departamento de Pastoral, *Universidad Politécnica Salesiana*. 4(2), 321-348. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/rkv4i2.477>
- Campos, F. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190. doi:<https://10.17488/RMIB.36.3.4>
- Capa Benitez, L. (2018). Leadership as a source of competitive advantage for organizations. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 273-284. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285
- Cárdenas, J. (2022). Climate and job satisfaction in a State organization. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/73>

- Casimir, A. (2013). Philosophical Expositions of Leadership and Human Values in Catholic Social Teachings: Solving Nigeria's Leadership Deficit and Underdevelopment. Resolviendo el deficit de liderazgo y el subdesarrollo de Nigeria. *Diario abierto de Filosofía*, 3(03), 391. doi:<http://10.4236/ojpp.20>
- Castillo, E., & Saavedra, E. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13. doi:<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=89478>
- Cienfuegos Velasco, M. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. *Revista Iberoamericana para la Investigacion y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 15-36. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015
- Condori Pacco, V. (2020). *Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Andahuaylas*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57134>
- Cortez Suárez, L., & Alan Neill, D. (2018). *Procesos y fundamentos de la Investigación Científica. Machala-Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Machala] Repositorio institucional.: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Cota Luévano, J. A., & Rivera Martínez, J. (2017). Method to evaluate the organizational climate of the teaching area of a technological bachelor center of Obregon. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/>
- Cubas Castro, L. (2021). Transformational leadership and its influence on the organizational climate during the Covid19 pandemic in a Hospital in Lima. . [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70252>

- De Mello, M. F. (2015). The importance of sustainable leadership. *Revista Ciencias Estratégicas*, 209-218. doi:<http://20.500.11912/7912>
- Del Río Mendoza, J., & Munares Lovaton, A. (2013). Organizational climate in hospital workers. *Revista médica panacea*, 3(1). doi:<https://10.35563/rmp.v3i1.87>
- Delgado Bardales, J. (2020). Labor Performance in Municipal Management. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2). doi:https://10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Díaz, Y. (2019). Transformational Leadership and social responsibility in southern Colombia. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n5/0718-0764-infotec-30-05-00121.pdf>
- Dominguez, L. C., & Dolmans, D. (2022). Leadership style of supervisors and the elaboration of the work of residents in surgical training: the opinions of residents. *Revista Internacional de Educacion Médica*, 13,74. doi:<https://10.5116/ijme.622d.e2f6>
- Fachelli, S., & López-Roldán, P. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona - España. <https://docplayer.es/23805835-Metodologia-de-la-investigacion-social-cuantitativa-pedro-lopez-roldan-sandra-fachelli.html>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Científica Espiritu Emprendedor*, 4(3). doi:<https://10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ferreira, M., & Rodrigues, A. (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psico-USF*, 20, 493-504. doi:<https://10.1590/1413-82712015200311>
- Fischman, D. (2015). *El espejo del líder*. Lima, Perú: FreeLibros.Org. <https://docplayer.es/47886684-El-espejo-del-lider-d-a-v-id-f-is-c-h-m-a-n.html>
- Funes, M. E., & Irrazábal, G. (2019). Derecho a la salud versus objeción de conciencia. *Revista Bioética*, 27,728-738. doi:<https://10.1590/1983-80422019274356>
- García, A. M., Sainz, A., & Botella, M. (2014, octubre). La enfermería vista desde el género. *Index Enferm*, 13(46).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000200009

- Geraldo Campos, L. A., & Mera Sánchez, A. (2020). Importance of leadership styles: a theoretical review approach. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4). doi:<https://10.17162/au.v10i4.501>
- González, J. C. (2018). Leadership styles in heads of Nursing Service. *Revista de enfermería neurológica*, 12(2), 84-94. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
- Guevara Lozano, M. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. Santa fe de Bogotá. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada] Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10654/6499>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Edición). México: McGraw Hill Interamericana. <https://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera, M. (2022). The impact of a training program on the organizational climate of a public management institution attached to the Ministry of Justice in Peru. *Revista de Empresa y Gobierno*, 2(2). doi:<https://10.35622/j.rg.2022.02.005>
- Hunter C., J. (2013). *La paradoja : un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo* The servant (658.4092 H9161p Ej. 1024720). Barcelona: Empresa activa. <http://www.antihuelontue.cl/libros/3eroMedio/laparadoja.pdf>
- Laos Prada, C. (2020). Liderazgo y su influencia en el clima organizacional de las enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza-Essalud-Ica. [Tesis doctoral, Universidad Nacional San Luis Gonzaga] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/3588>
- León , M. L., López, j., Gutierrez, L., Sarmiento , E. S., & Posadas, M. H. (2017). Stress and confronting styles of the nurses of a hospital in Veracruz. *Revista Iberoamericana de Ciencias de la Salud*, 6(12). doi:<https://10.23913/rics.v6i12.56>

- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Lozada, J. (2014). Applied research: Definition, intellectual property and industry. *CienciAmerica: Scientific popularization magazine of the Technological University Indomeric*, 3(1), 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Lozano López , J. (2022). Organizational climate and work performance in the Directorate of the Alto Amazonas Health Network, Yurimaguas.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95606>
- Melgarejo Alcantara, M., & Pajuelo Aiquipa, A. (2019). Liderazgo transformacional y la comunicación organizacional en una universidad privada de Lima Norte. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte] Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57213>
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25323>
- OMS. (2020). *Situation of the nurse in the world*.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
- OPS. (2018). *PAHO urges expanding the role of nurses in primary health care*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=14325:paho-calls-on-the-role-of-nurses-in-primary-health-care-to-be-expanded&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Ortiz Riaga, C. (2006). Transformational Leadership, Dimensions and Impact in organizational culture and Business efficiency. *Revista facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588>
- Oviedo, G. (2004). The definition of the concept of perception in psychology based on the Gestalt theory. *Revista de estudios sociales*, (18), 89-96.
 doi:<https://10.7440/res18.2004.08>

- Paéz, D., & Hermosilla, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones variables medidoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. doi:<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala clima laboral Psicología clinica*. Lima - Peru. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_
- Peña Cardenas, M. C., & Carrillo Puente, A. (2015). Relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Small Family Business. *Revista internacional administracion y finanzas*, 8(1), 37-50. <https://www.theibfr.com/download/riaf/2015-riaf/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Perez Flores, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, Lima. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57213>
<https://www.repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85976>
- Perilla toro, L., & Gómez-Ortiz,V. (2017). Relationship of the transformational leadership style with health and. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 95-108. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827002.pdf>
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista de estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Telos*,12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Quispe Yallerco Luz, H. Y. (2020). Leadership styles and job performance in nurses working in the Health Sector salud, Juliaca. *Revista científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 32-36. doi:<https://10.17162/rccs.v13i1.1343>
- Robbins, S., & Judge,T.A.,. (2013). *Organizational Behavior*. Naucalpan: Pearson educación. Mexico. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB_BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Rodriguez Ponce, E., & Pedraja Rejas, L. (2017). The relationship between leadership styles and the performance of middle management teams: an exploratory study from Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129-144. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/19356>
- Rodriguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de Investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. doi:https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal
- Romero Vicente, E. S. (2022). *Leadership styles of head nurses and their relationship with the job performance of nursing staff at Ris Villa María del Triunfo health centers that provide care as covid points, Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener] <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6202>
- Ruiz Gómez, N. (2019). *Work environment and its relationship with the performance of civil servants at the Luis Heysen Inchaustegi-Essalud Hospital, Lambayeque-Peru, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Salinas Corpus, W., & Velarde Flores, K. I. (2019). *Liderazgo transformacional, satisfacción y clima laboral en docentes de tres instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57213>
- Saltos, I., Villalobos, M., & Silva, G. (2022). Nursing leadership in the context of the pandemic in Ecuador. *Horizonte de Enfermería* 33(1), 5-18. doi:https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.5-18
- Uría Calderon, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio digital. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>

- Urien, B. O., & Garcia-Salmones, L. (2017). Role ambiguity, group cohesion and job satisfaction: A Demands-Resources Model(JD-R) Study from Mexico and Spain. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(2), 137-145. doi:<https://10.1016/j.rlp.2015.09.014>
- Vásquez Santiago, S. (2015). Potter PA, Perry AG. *Fundamentos de Enfermería*. 8.a ed. Barcelona: Elsevier España; 2015. ISBN 978-84-9022-535-6. España. doi:10.1016/j.enfcli.2015.01.002
- Vidales Gonzáles, C. (2015). History, theory and research of communication. *Comunicacion y sociedad*. (23), 11-43. doi:<https://doi.org/10.32870/cys.v0i23.60>
- Villanueva, L., & Alcívar, M.A.M.,. (2018). Transformational leadership, a sustainable key to business development. Ecuador. *Revista UNIANDES Episteme*, 5(1), 563-574. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1505>
- Vinueza Franco, J., & Robalino Muñoz, R. (2020). Optimization and internal control in the use of public resources in improving administrative management. *Revista Científica FIPCAEC(Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 5(16), 14-38. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i14.158>
- Viñaras Abad, M. (2020). Interpersonal Communication and Internal Communication in companies an analysis from the profession and the University. *Comunicación y Hombre*, (16), 335-354. doi:[10.32466/EUFV-CYH.2020.16.607.335-354](https://doi.org/10.32466/EUFV-CYH.2020.16.607.335-354)
- Wang, X. (2020). Transformational leadership: effect on the job satisfaction of Registered Nurses in a hospital in China. *Revista de Enfermería avanzada*, 68(2), 444-451. doi:[DOI: 10.1111/j.1365-2648.2011.05762.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05762.x)
- Zuta Choroco, N. (2019). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte. Lima - Peru*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión] Repositorio de tesis. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3329>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
TÍTULO: Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, Lima- 2022								
AUTOR: Ruth Huamani Ramirez								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima laboral percibido por el personal de enfermería de un Hospital de Ate Vitarte, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la supervisión percibido por el personal de enfermería de un Hospital Ate Vitarte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación percibido por el personal de enfermería de un Hospital Ate Vitarte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y las condiciones laborales percibido por el personal de enfermería de un Hospital Ate Vitarte, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización percibido por el personal de enfermería de un Hospital Ate Vitarte, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y el clima laboral percibido por el personal de enfermería de un Hospital de Ate Vitarte.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la supervisión desde la percepción del personal asistencial de enfermería de Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación percibido por el personal asistencial de enfermería de un Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las condiciones laborales percibido por el personal asistencial de enfermería de un Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización percibido por el personal asistencial de enfermería de un Hospital Ate Vitarte.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre liderazgo transformacional y clima laboral percibido por los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación de liderazgo transformacional entre supervisión percibido por los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Existe relación de liderazgo transformacional entre comunicación percibido por los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Existe relación de liderazgo transformacional entre condiciones laborales percibido por los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Existe relación de liderazgo transformacional entre involucramiento laboral percibido por los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Existe relación de liderazgo transformacional entre autorrealización percibido por los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.</p> <p>Existe relación de liderazgo transformacional</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional			<p>Nivel y rango</p> <p>Bajo [22 – 51]</p> <p>Medio [52 – 81]</p> <p>Alto [82 – 110]</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítem		Escala	
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud de confianza ▪ Respeto ▪ Interés del grupo 	1 - 5		Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora de capacidades ▪ Capacitación de equipo ▪ Necesidades satisfechas 	6 -10			
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimista ▪ Visión ▪ Valores y principios 	11 - 16			
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfoca problemas ▪ Solución de problemas ▪ Acepta sugerencias 	17 - 22			
			Variable 2: Clima laboral				<p>Nivel y rango</p> <p>Deficiente [50 – 116]</p> <p>Regular [117 – 183]</p> <p>Bueno [184 – 250]</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escalas
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ▪ Oportunidad ▪ Visión ▪ Misión ▪ Desarrollo del personal 				Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en acuerdo ni en
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interés por los empleados ▪ Niveles de desempeño ▪ Capacitación 				
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión ▪ Valores y principios ▪ Confianza 							

		autorrealización percibido por los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Ate Vitarte.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consideración de opinión ▪ Honestidad ▪ Responsabilidad 		desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución de problemas ▪ Reconocimiento ▪ Superar obstáculos 	1 - 30		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal. Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo.		Población: 38 enfermeros de un hospital de Ate Vitarte. Muestra: 28 enfermeros de un hospital de Ate Vitarte. Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.		Variable 1: Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Clima laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Estadística inferencial: El análisis de datos se realiza con el coeficiente de correlación Rho de Spearman a través del SPSS versión 25.	

Anexo 2. Operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de la variable Acción tutorial

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango por variable
Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud de confianza ▪ Respeto ▪ Interés del grupo 	1 - 5	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) Regularmente (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [22 – 51] Medio [52 – 81] Alto [82 – 110]
Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora de capacidades ▪ Capacitación de equipo ▪ Necesidades satisfechas 	6 -10		
Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimista ▪ Visión ▪ Valores y principios 	11 - 16		
Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfoca problemas ▪ Solución de problemas ▪ Acepta sugerencias 	17 - 22		

Tabla 6

Operacionalización de la variable Conductas prosociales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango por variable
Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ▪ Oportunidad ▪ Visión ▪ Misión ▪ Desarrollo del personal 		Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente [50 – 116] Regular [117 – 183] Bueno [184 – 250]
Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interés por los empleados ▪ Niveles de desempeño ▪ Capacitación 			
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión ▪ Valores y principios ▪ Confianza 			
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consideración de opinión ▪ Honestidad ▪ Responsabilidad 			
Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución de problemas ▪ Reconocimiento ▪ Superar obstáculos 	1 - 30		

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de Liderazgo transformacional

Estimado colega, la presente encuesta tiene una finalidad académica y de servicio, por lo que estamos interesados en conocer su opinión sobre liderazgo transformacional de esta institución; esto a su vez coadyuvará con el propósito de mejorar los servicios que se ofrecen en bienestar de los pacientes. Sus respuestas son totalmente anónimas y confidenciales. Agradecemos su participación.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones analice si lo que dice cada frase se ajusta a lo que su jefe/a o coordinadora suele hacer en su trabajo, elija una de las alternativas según su opinión y marque con una "X":.

Nunca (1)	Casi nunca (2),	Regularmente (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	-----------------	------------------	------------------	-------------

	Dimensión 1. Influencia idealizada	1	2	3	4	5
1	¿Demuestra una actitud de confianza?					
2	¿Se gana mi respeto por su forma de actuar?					
3	¿Va más allá de su propio interés por el bien del grupo?					
4	¿Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella?					
5	¿Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?					
	Dimensión 2. Consideración individualizada					
6	¿Me ayuda a mejorar mis capacidades?					
7	¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de enfermería?					
8	¿Habla entusiastamente acerca de qué necesidades debe ser satisfechas?					
9	¿Tiene en cuenta que tengo habilidades distintas de los otros?					
10	¿Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo?					
	Dimensión 3. Motivación inspiracional					
11	¿Habla de forma optimista sobre el futuro?					
12	¿Presenta una convincente visión del futuro?					
13	¿Demuestra en la práctica cuáles son sus valores morales y principios éticos más importantes?					
14	¿Expresa confianza en que las metas serán cumplidas?					
15	¿Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber?					
16	¿Enfatiza la importancia de una misión común?					
	Dimensión 4. Estimulación intelectual					
17	¿Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas que se presentan?					
18	¿Considera diferentes perspectivas cuando busca solucionar los problemas?					
19	¿Sugiere y acepta sugerencias con fines de mejora y/o como forma de proceder en una situación problemática?					

20	¿Propone nuevas formas de completar el trabajo y/o mejorar desempeño de sus colaboradores?					
21	¿Alienta el desarrollo personal de sus colaboradores					
22	¿Se preocupa por el mejoramiento las competencias profesionales de sus subordinados?					

Cuestionario de Clima laboral

Estimado colega, la presente encuesta tiene una finalidad académica y de servicio, por lo que estamos interesados en conocer su opinión sobre clima laboral de esta institución; esto a su vez coadyuvará con el propósito de mejorar los servicios que se ofrecen en bienestar de las pacientes. Sus respuestas son totalmente anónimas y confidenciales. Agradecemos su participación.

Instrucciones: A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene 5 opciones para responder de acuerdo con lo que se describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas; no hay respuestas buenas ni malas.

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2),	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
------------------------------	--------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Motivación inspiracional					
	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
3	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
4	En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día.					
5	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
6	Cumplir con las tareas diarias del trabajo, permite el desarrollo del personal.					
7	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
8	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
9	Los trabajadores buscan el logro de la misión de la institución.					
10	Los trabajadores tienen una clara idea de la visión institucional.					
	Dimensión 2. Autorrealización					
11	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
12	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
13	Se valora los altos niveles de desempeño.					
14	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros de sus subordinados.					
15	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
16	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
17	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
18	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
19	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
20	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
	Dimensión 3. Condiciones laborales					
21	Los jefes y/o coordinadores reconocen los logros en el trabajo.					
22	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
23	Los objetivos de trabajo son retadores.					

24	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Existe buena administración de los recursos					
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de Otras organizaciones					
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
29	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
30	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
	Dimensión 4. Comunicación					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En el trabajo, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación entre compañeros de trabajo y jefes.					
35	Es accesible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
37	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
38	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo.					
39	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
40	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
	Dimensión 5. Supervisión					
41	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
42	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
43	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
44	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
45	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
46	Los objetivos del trabajo son reevaluados periódicamente.					
47	Existe un trato justo en el hospital.					
48	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
49	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos en forma conjunta.					
50	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					

Anexo 4. Certificados de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Demuestra una actitud de confianza?	x		x		x		
2	¿Se gana mi respeto por su forma de actuar?	x		x		x		
3	¿Va más allá de su propio interés por el bien del grupo?	x		x		x		
4	¿Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella?	x		x		x		
5	¿Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Me ayuda a mejorar mis capacidades?	x		x		x		
7	¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de enfermería?	x		x		x		
8	¿Habla entusiastamente acerca de qué necesidades debe ser satisfechas?	x		x		x		
9	¿Tiene en cuenta que tengo habilidades distintas de los otros?	x		x		x		
10	¿Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Habla de forma optimista sobre el futuro?	x		x		x		
12	¿Presenta una convincente visión del futuro?	x		x		x		
13	¿Demuestra en la práctica cuáles son sus valores morales y principios éticos más importantes?	x		x		x		
14	¿Expresa confianza en que las metas serán cumplidas?	x		x		x		
15	¿Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber?	x		x		x		
16	¿Enfatiza la importancia de una misión común?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas que se presentan?	x		x		x		
18	¿Considera diferentes perspectivas cuando busca solucionar los problemas?	x		x		x		
19	¿Sugiere y acepta sugerencias con fines de mejora y/o como forma de proceder en una situación problemática?	x		x		x		
20	¿Propone nuevas formas de completar el trabajo y/o mejorar desempeño de sus colaboradores?	x		x		x		
21	¿Alienta el desarrollo personal de sus colaboradores?	x		x		x		
22	¿Se preocupa por el mejoramiento las competencias profesionales de sus subordinados?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Lip Licham, Cruz Antonio

DNI: 07517707

Especialidad del validador: Metodólogo

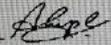
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

Lima, 17 de noviembre 2022



Firma del experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	x		x		x		
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	x		x		x		
3	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
4	En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
5	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	x		x		x		
6	Cumplir con las tareas diarias del trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
8	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
9	Los trabajadores buscan el logro de la misión de la institución.	x		x		x		
10	Los trabajadores tienen una clara idea de la visión institucional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
12	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	x		x		x		
13	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
14	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros de sus subordinados.	x		x		x		
15	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
16	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
17	La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
18	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	x		x		x		
19	Los trabajadores están comprometidos con la organización	x		x		x		
20	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los jefes y/o coordinadores reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
22	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
23	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
24	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
26	Existe buena administración de los recursos	x		x		x		
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de Otras organizaciones	x		x		x		
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
29	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	x		x		x		

30	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
32	En el trabajo, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
34	Existen suficientes canales de comunicación entre compañeros de trabajo y jefes.	x		x		x		
35	Es accesible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
36	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
37	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
38	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo.	x		x		x		
39	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
40	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
41	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
42	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
43	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
44	44. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
45	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
46	Los objetivos del trabajo son reevaluados periódicamente.	x		x		x		
47	Existe un trato justo en el hospital.	x		x		x		
48	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	x		x		x		
49	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos en forma conjunta.	x		x		x		
50	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Lip Licham, Cruz Antonio **DNI:** 07517707

Especialidad del validador: Emergencias pediátricas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

Lima, 17 de noviembre 2022



Firma del experto informante.

VALIDACIÓN 2.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Demuestra una actitud de confianza?	x		x		x		
2	¿Se gana mi respeto por su forma de actuar?	x		x		x		
3	¿Va más allá de su propio interés por el bien del grupo?	x		x		x		
4	¿Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella?	x		x		x		
5	¿Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Me ayuda a mejorar mis capacidades?	x		x		x		
7	¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de enfermería?	x		x		x		
8	¿Habla entusiastamente acerca de qué necesidades debe ser satisfechas?	x		x		x		
9	¿Tiene en cuenta que tengo habilidades distintas de los otros?	x		x		x		
10	¿Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Habla de forma optimista sobre el futuro?	x		x		x		
12	¿Presenta una convincente visión del futuro?	x		x		x		
13	¿Demuestra en la práctica cuáles son sus valores morales y principios éticos más importantes?	x		x		x		
14	¿Expresa confianza en que las metas serán cumplidas?	x		x		x		
15	¿Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber?	x		x		x		
16	¿Enfatiza la importancia de una misión común?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas que se presentan?	x		x		x		
18	¿Considera diferentes perspectivas cuando busca solucionar los problemas?	x		x		x		
19	¿Sugiere y acepta sugerencias con fines de mejora y/o como forma de proceder en una situación problemática?	x		x		x		
20	¿Propone nuevas formas de completar el trabajo y/o mejorar desempeño de sus colaboradores?	x		x		x		
21	¿Alienta el desarrollo personal de sus colaboradores?	x		x		x		
22	¿Se preocupa por el mejoramiento las competencias profesionales de sus subordinados?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Héctor Huamanchoque Chuctaya **DNI:** 41748648

Especialidad del validador: Metodólogo

17 de noviembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to be the name of the validator, Héctor Huamanchoque Chuctaya.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	x		x		x		
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	x		x		x		
3	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
4	En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
5	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	x		x		x		
6	Cumplir con las tareas diarias del trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
8	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
9	Los trabajadores buscan el logro de la misión de la institución.	x		x		x		
10	Los trabajadores tienen una clara idea de la visión institucional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
12	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	x		x		x		
13	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
14	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros de sus subordinados.	x		x		x		
15	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
16	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
17	La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
18	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	x		x		x		
19	Los trabajadores están comprometidos con la organización	x		x		x		
20	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los jefes y/o coordinadores reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
22	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
23	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
24	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
26	Existe buena administración de los recursos	x		x		x		
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de Otras organizaciones	x		x		x		
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
29	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	x		x		x		

30	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
32	En el trabajo, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
34	Existen suficientes canales de comunicación entre compañeros de trabajo y jefes.	x		x		x		
35	Es accesible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
36	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
37	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
38	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo.	x		x		x		
39	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
40	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
41	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
42	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
43	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
44	44. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
45	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
46	Los objetivos del trabajo son reevaluados periódicamente.	x		x		x		
47	Existe un trato justo en el hospital.	x		x		x		
48	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	x		x		x		
49	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos en forma conjunta.	x		x		x		
50	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Héctor Huamanchoque Chuctaya

DNI: 41748648

Especialidad del validador: Metodólogo

17 de noviembre del 2022.

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



VALIDACIÓN 3.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Demuestra una actitud de confianza?	x		x		x		
2	¿Se gana mi respeto por su forma de actuar?	x		x		x		
3	¿Va más allá de su propio interés por el bien del grupo?	x		x		x		
4	¿Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella?	x		x		x		
5	¿Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Me ayuda a mejorar mis capacidades?	x		x		x		
7	¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de enfermería?	x		x		x		
8	¿Habla entusiastamente acerca de qué necesidades debe ser satisfechas?	x		x		x		
9	¿Tiene en cuenta que tengo habilidades distintas de los otros?	x		x		x		
10	¿Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Habla de forma optimista sobre el futuro?	x		x		x		
12	¿Presenta una convincente visión del futuro?	x		x		x		
13	¿Demuestra en la práctica cuáles son sus valores morales y principios éticos más importantes?	x		x		x		
14	¿Expresa confianza en que las metas serán cumplidas?	x		x		x		
15	¿Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber?	x		x		x		
16	¿Enfatiza la importancia de una misión común?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Proporciona formas nuevas de enfocar los problemas que se presentan?	x		x		x		
18	¿Considera diferentes perspectivas cuando busca solucionar los problemas?	x		x		x		
19	¿Sugiere y acepta sugerencias con fines de mejora y/o como forma de proceder en una situación problemática?	x		x		x		
20	¿Propone nuevas formas de completar el trabajo y/o mejorar desempeño de sus colaboradores?	x		x		x		
21	¿Alienta el desarrollo personal de sus colaboradores?	x		x		x		
22	¿Se preocupa por el mejoramiento las competencias profesionales de sus subordinados?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Miriam Baygorrea Choquepata **DNI:** 40918977

Especialidad del validador: Metodólogo

17 de noviembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Se siente comprometido con el éxito de la organización.	x		x		x		
2	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	x		x		x		
3	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		
4	En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
5	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	x		x		x		
6	Cumplir con las tareas diarias del trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
8	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
9	Los trabajadores buscan el logro de la misión de la institución.	x		x		x		
10	Los trabajadores tienen una clara idea de la visión institucional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Existen oportunidades de progresar en la institución.	x		x		x		
12	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	x		x		x		
13	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
14	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros de sus subordinados.	x		x		x		
15	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		
16	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
17	La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
18	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	x		x		x		
19	Los trabajadores están comprometidos con la organización	x		x		x		
20	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los jefes y/o coordinadores reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		
22	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
23	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
24	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
26	Existe buena administración de los recursos	x		x		x		
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de Otras organizaciones	x		x		x		
28	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
29	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	x		x		x		

30	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
32	En el trabajo, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
34	Existen suficientes canales de comunicación entre compañeros de trabajo y jefes.	x		x		x		
35	Es accesible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
36	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	x		x		x		
37	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
38	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo.	x		x		x		
39	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	x		x		x		
40	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No	
41	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
42	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
43	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
44	44. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
45	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
46	Los objetivos del trabajo son reevaluados periódicamente.	x		x		x		
47	Existe un trato justo en el hospital.	x		x		x		
48	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	x		x		x		
49	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos en forma conjunta.	x		x		x		
50	Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Miriam Baygorrea Choquepata

DNI: 40918977

Especialidad del validador: Metodólogo

17 de noviembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Anexo 5. Confiabilidad

Estadístico Alpha de Cronbach para la Variable Liderazgo Transformacional.

IBM SPSS Statistics Processor window showing the output for the variable 'Liderazgo Transformacional'. The output includes the following sections:

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\USUARIO\Desktop\rut\BASE DE DATOS.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	22

RELIABILITY
/VARIABLES=IL1 IL2 IL3 IL4 IL5 IL6 IL7 IL8 IL9 IL10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 A17 A18 A19 A20 CL21 CL22 CL23 CL24 CL25 CL26 CL27 CL28 CL29 CL30 C31 C32 C33 C34 C35 C36 C37 C38 C39 C40 S41 S42 S43

Estadístico Alpha de Cronbach para la Variable clima laboral

IBM SPSS Statistics Processor window showing the output for the variable 'clima laboral'. The output includes the following sections:

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	50

RELIABILITY
/VARIABLES=IL1 IL2 IL3 IL4 IL5 IL6 IL7 IL8 IL9 IL10 A11 A12 A13 A14 A15 A16 A17 A18 A19 A20 CL21 CL22 CL23 CL24 CL25 CL26 CL27 CL28 CL29 CL30 C31 C32 C33 C34 C35 C36 C37 C38 C39 C40 S41 S42 S43

Rho Spearman objetivo GENERAL

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZGO CLIMA
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORM ACIONAL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	28	28
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

Inicio | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Rho Spearman objetivos específicos

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZGO autorrealizacion
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORM ACIONAL	Autorrealizaci on
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	28	28
	Autorrealizacion	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

Inicio | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

*Resultado4 [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZO supervision
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			LIDERAZO TRANSFORM ACIONAL	Supervision
Rho de Spearman	LIDERAZO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,456*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	28	28
Supervision		Coefficiente de correlación	,456*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

Inicio | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

*Resultado5 [Documento5] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZO involuc
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			LIDERAZO TRANSFORM ACIONAL	Involucramien to
Rho de Spearman	LIDERAZO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,436*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	28	28
Involucramiento		Coefficiente de correlación	,436*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

*Resultado6 [Documento6] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZGO condicion
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=FAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Condicion labora
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	28	28
Condicion labora		Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado7 [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZGO Comunicacionnn
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=FAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Comunicacio
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	28	28
Comunicacio		Coefficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZGO CLIMA
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORM ACIONAL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	28	28
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Correlaciones no para
 Título
 Notas
 Correlaciones

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZGO CLIMA
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORM ACIONAL	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	28	28
	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR
 /VARIABLES=LIDERAZGO autorrealizacion
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			LIDERAZGO TRANSFORM ACIONAL	Autorrealizaci on
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	28	28
	Autorrealizacion	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 6. Base de datos

Sujeto	VARIABLE 1																						NIVEL DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1				
	INFLUENCIA IDEALIZADA					CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA					MOTIVACION INSPIRACIONAL						ESTIMULACION INTELECTUAL						NV1	ND1-V1	ND2-V1	ND3-V1	ND4-V1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89	20	15	24	30
2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	85	22	22	20	21
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	102	25	25	26	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	95	20	20	30	25
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89	20	15	24	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	81	20	20	18	23
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	20	20	24	24
8	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	15	11	20	24
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	20	20	24	24
10	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	68	10	13	22	23
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	74	17	15	18	24
12	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	76	19	15	20	22
13	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	91	18	20	29	24
14	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	59	13	11	21	14
15	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56	12	14	18	12
16	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	52	12	14	14	12
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	74	19	16	20	19
18	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	11	12	18	18
19	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	81	21	23	19	18

20	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	2	1	2	71	19	17	23	12
21	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	102	24	24	28	26
22	3	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	18	19	24	24
23	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	12	9	18	18
24	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	80	20	18	24	18
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	20	20	24	24
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	78	20	16	18	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	20	20	24	24
28	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	83	20	23	20	20

Anexo 7. Autorización de la entidad

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 26 de octubre del 2022

Señor (a):
Mg. Norma Lucy Simon Quito
Jefa de enfermeras
HOSPITAL EMERGENCIA ATE VITARTE

Nº de Carta : 218 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 26 de octubre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

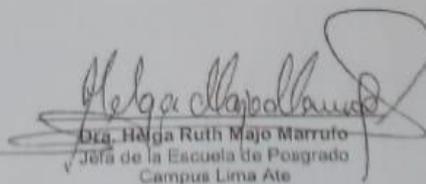
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

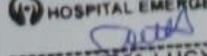
- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **HUAMANI RAMIREZ RUTH MAGDALENA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA LABORAL PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE ATE VITARTE, LIMA- 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL EMERGENCIA ATE VITARTE

LIC. NORMA LUCY SIMON QUITO
Jefa del Departamento de Enfermería
CEP 37112 RE 12753

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL JEFE INMEDIATO SUPERIOR

Lima, 5 de noviembre del 2022

Estimada Licenciada,

Ruth Magdalena Huamaní Ramírez

De mi consideración:

La Licenciada Norma Lucy Simón Quito, encargada de la Jefatura de enfermeras del Hospital Emergencia Ate Vitarte, acepta mediante el presente que se ejecute el estudio titulado "Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un hospital de Ate Vitarte, Lima".

Este proyecto cuenta con la aprobación de la Universidad respectiva, con el motivo de trabajo de tesis, y redundará el mejor desempeño de nuestro personal de enfermería, para lo cual se BRINDA LA ACEPTACIÓN DEL MISMO, comprometiéndome a dar todo el apoyo necesario para su desarrollo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

 **MINISTERIO DE SALUD**
HOSPITAL EMERGENCIA ATE VITARTE
Ruth
LIC. NORMA LUCY SIMON QUITO
Jefa del Departamento de Enfermería
CEP 37112 RE 12753

Anexo 8. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

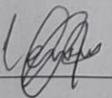
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima²³ de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

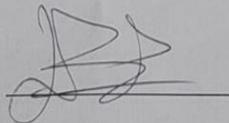
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

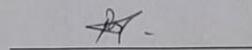
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 21 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

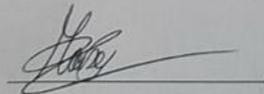
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

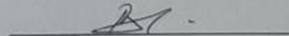
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima/9 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

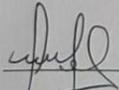
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 21 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

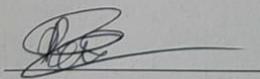
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

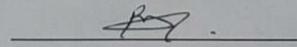
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 19 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

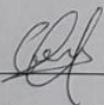
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima /8 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

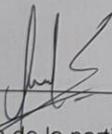
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima22 de Diciembre del, 2022


Firma de la participante


Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

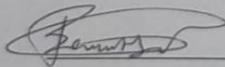
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima22 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

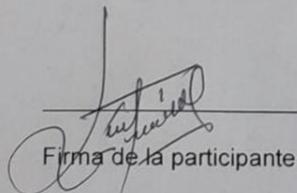
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

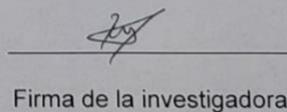
La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima²² de Diciembre del, 2022


Firma de la participante


Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

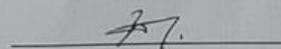
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima, 19 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 20 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima²⁰ de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

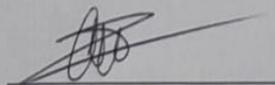
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

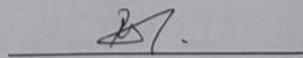
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 21 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

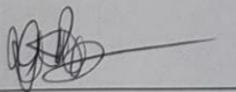
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

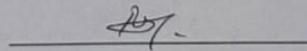
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 23 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima²³ de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

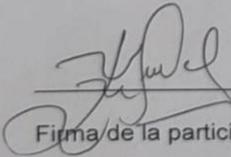
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima23 de Diciembre del, 2022


Firma de la participante


Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

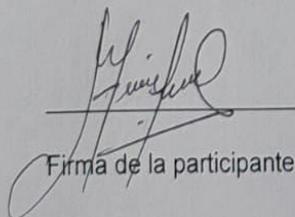
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 24 de Diciembre del, 2022


Firma de la participante


Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

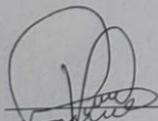
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

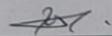
La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 21 de Diciembre del, 2022


Firma de la participante


Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

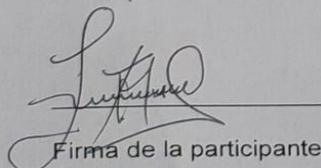
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

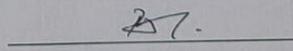
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima/9 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

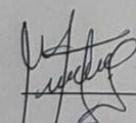
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima /8 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

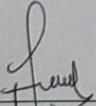
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 18 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

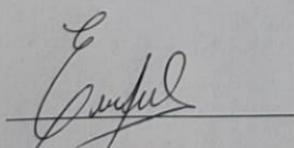
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

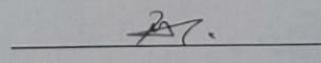
La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 21 de Diciembre del, 2022


Firma de la participante


Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

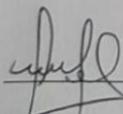
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima ~~21~~ de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

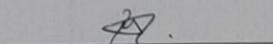
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima²⁰ de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima²¹ de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

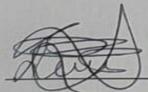
La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

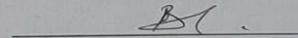
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima/9 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte, 2022, ha sido desarrollado por la licenciada en enfermería, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud en la Universidad Cesar vallejo.

La encuesta durara aproximadamente 10 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es Determinar si existe relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral percibido por el personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Ate Vitarte.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente.

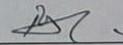
Habiendo sido informada de forma clara y precisa sobre mi participación, también se me ha garantizado que los datos obtenidos serán tratados y analizados considerando su intimidad y anonimato, de acuerdo a los principios éticos y científicos que rigen la investigación.

Por lo informado es que OTORGO MI CONSENTIMIENTO a que se me realice una encuesta mediante el cuestionario correspondiente.

Lima 20 de Diciembre del, 2022



Firma de la participante



Firma de la investigadora

Anexo 9. Interpretación de prueba estadística

Según Martínez y Campos (2015), la prueba de correlación de Spearman se interpreta de la siguiente forma, que van desde -1 a +1, y en este sentido este sentido se pueden obtener diferentes valores que se agrupan de la siguiente forma:

<i>Valor de Rho</i>	<i>Significado</i>
-1	Correlación negativa grade y perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a 0.89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, LIP LICHAM CRUZ ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesores de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA LABORAL PERCIBIDO POR EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL

DE ATE VITARTE, LIMA 2022", cuyo autor es HUAMANI RAMIREZ RUTH MAGDALENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIP LICHAM CRUZ ANTONIO DNI: 07517707 ORCID: 0000-0002-9670-8980	Firmado electrónicamente por: CLICHAM el 15-01- 2023 00:32:31

Código documento Trilce: TRI - 0512863