



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023

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

AUTORA:

Loja Carhuamaca, Luz Elizabeth (orcid.org/0000-0002-5584-1320)

ASESORES:

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Mg. Zubieta Peña, Arturo Rodrigo (orcid.org/0000-0003-3212-3331)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi amado esposo, porque gracias a ti pude iniciar la maestría, sin tu apoyo y aliento no hubiera sido posible continuar y culminar esta investigación, eres la persona que me motiva y me inspira cada día para asumir retos, los logros que tengo es gracias a tu soporte incondicional, eres el regalo que Dios me ha concedido.

Agradecimiento

Al finalizar esta etapa, me gustaría expresar mi profunda gratitud en primer lugar a Dios por haberme guiado en todo momento hasta la culminación de este estudio.

Agradezco de forma especial a mi amado esposo que fue la persona fundamental en el camino hacia el logro y culminación de este objetivo.

Mi agradecimiento también a la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, asimismo a cada uno de los docentes por compartir sus conocimientos y contribuir a mi crecimiento profesional; sus lecciones fueron fundamentales en mi carrera y enriquecieron mi vida laboral de manera significativa.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional</i>	15
Tabla 2 <i>Matriz de la operacionalización de la variable trabajo en equipo</i>	16
Tabla 3 <i>Cruce entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo</i>	20
Tabla 4 <i>Cruce entre carisma y trabajo en equipo</i>	21
Tabla 5 <i>Cruce entre Motivación inspiracional y trabajo en equipo</i>	22
Tabla 6 <i>Cruce entre estimulación intelectual y trabajo en equipo</i>	23
Tabla 7 <i>Cruce entre la consideración individual y trabajo en equipo</i>	24
Tabla 8 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>	25
Tabla 9 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.</i>	25
Tabla 10 <i>Informe de ajuste de modelo de hipótesis específica 1</i>	26
Tabla 11 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	26
Tabla 12 <i>Informe de ajuste de modelo de hipótesis específica 2</i>	27
Tabla 13 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	27
Tabla 14 <i>Informe de ajuste de modelo de hipótesis específica 3</i>	27
Tabla 15 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	28
Tabla 16 <i>Informe de ajuste de modelo de hipótesis específica 4</i>	28
Tabla 17 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4</i>	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema del diseño</i>	14
Figura 2 <i>Descriptivo del liderazgo transformacional y trabajo en equipo</i>	20
Figura 3 <i>Descriptivo de carisma y trabajo en equipo</i>	21
Figura 4 <i>Descriptivo de la motivación inspiracional y trabajo en equipo</i>	22
Figura 5 <i>Descriptivo de la estimulación intelectual y trabajo en equipo</i>	23
Figura 6 <i>Descriptivo de consideración individual y trabajo en equipo</i>	24

Resumen

En el presente estudio tuvo como objetivo determinar cuál es el efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023. Fue de tipo básica, cuantitativo, diseño no experimental transversal, correlacional causal explicativo. La muestra estuvo conformada por 53 personas de enfermería. La recolección de los datos se realizó mediante 2 cuestionarios adaptados de acuerdo a las variables y dimensiones de los teóricos a través de la encuesta. Para el análisis descriptivo e inferencial se utilizó el Excel y el SPSS 25. Los resultados mostraron que el 83,0% del personal de enfermería consideró que el liderazgo transformacional es óptimo; así mismo que el trabajo en equipo es bueno. Por tanto, se concluyó que el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el 98,7% en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional, equipo, enfermería y motivación.*

Abstract

The objective of this study was to determine the effect of transformational leadership on the teamwork of the nursing staff of a clinic in Juliaca, 2023. It had a basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional, explanatory-causal correlational design. The sample consisted of 53 nursing workers. The data collection was carried out through 2 questionnaires adapted according to the variables and dimensions of the theorists through the survey. For the descriptive and inferential analysis, Excel and SPSS 25 were used. The results showed that 83.0% of the nursing staff considered that transformational leadership is optimal; Also, teamwork is good. Therefore, it was concluded that transformational leadership has a significant effect on 98.7% of the teamwork of the nursing staff of a clinic in Juliaca.

Keywords: *Transformational leadership, team, nursing and motivation.*

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Panamericana de la Salud modificó su estrategia para que ninguna persona se quede sin acceso a la salud y con una cobertura sin excepciones; esto fue un deseo transformador que requirió innovar formas de gestión colaborativa para ayudar involucrar a las partes interesadas en un diálogo político efectivo; por consiguiente fue imprescindible el liderazgo transformacional que va más allá de comprender la conexión entre personas y organizaciones, con valores y motivos en competencia, por el cual se necesitó desarrollar y comunicar metas recientes y principios que unen a los stakeholders y los alientan a promover la interconexión e intervención grupal en el cambio (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

En la India; la mayor parte de los colaboradores de una empresa que trabajaron en equipo con un alto desempeño, eficacia y resultados de alta calidad, se mostraron cuando ellos estaban dirigidos por un liderazgo transformacional, es por ello que el líder transformacional formó una parte fundamental en un equipo de trabajo, para mantener a los colaboradores satisfechos y de esta manera estos se enfocaron en obtener los mejores resultados ante el cumplimiento de las metas trazadas de su entidad (Verma y Bala, 2023). El liderazgo transformacional es una disciplina que rige el proceso por el cual una entidad gestiona su personal para crear un entorno más productivo que genere capacidades competitivas únicas e inigualables, este tipo de líder se va enfocar en influenciar a sus liderados para que ellos crean conciencia y den la importancia necesaria en los resultados logrados. (Canal et al., 2023).

A nivel de Latinoamérica, el trabajo en equipo fue considerado una prioridad, y estrategia para quienes forman parte de la entidad de salud, teniendo en cuenta sus componentes básicos, como es la confianza, el compromiso, la implementación del liderazgo compartido y la descentralización jerárquica, donde todos los esfuerzos rindieron cuentas por estándares de calidad del trabajo sanitario para el logro de resultados, donde las enfermeras jugaron uno de los roles más importantes en los equipos multidisciplinarios que garantizaron la atención con protocolos en riesgos de la atención y de esta manera previnieron y mantuvieron la seguridad en el ámbito de la protección de la salud de los individuos de forma integral y

humanizada (Paravic y Lagos, 2021). El liderazgo transformacional es ampliamente reconocido como un factor clave del éxito del trabajo en equipo en todo tipo de organizaciones, según investigadores recientes, esta forma de liderazgo está asociado con un mayor compromiso y motivación entre los miembros del equipo, lo que a su vez traduce en un mejor desempeño y productividad para todo el equipo de trabajo (Hincapié et al., 2018). A sí mismo, el trabajar en equipo es un enlace que une y transforma al equipo de una manera competitiva y productiva en el logro de las metas fundamentadas básicamente en la obligación del mejoramiento aun cuando hay cambios, además, factores como los valores compartidos, la comunicación efectiva, la confianza mutua y el compromiso con la calidad, se identificaron como importantes para un trabajo en equipo exitoso (Ayovi, 2019).

En Perú, el liderazgo transformacional ejerció influencia en los colaboradores de enfermería, porque se observó el empeño personal y el trabajo con sus demás compañeros con un mismo fin para alcanzar las metas trazadas del establecimiento de salud, también recomendaron, que los líderes de una organización deben capacitarse para desarrollar las habilidades y el potencial para dirigir a cada miembro del equipo, orientando el trabajo en equipo para el crecimiento individual y colectivo, para beneficiar tanto a las personas como a la entidad, y en consecuencia incrementar la capacidad de producción y reducir los conflictos creando un ambiente satisfactorio, y lograr los resultados (Castro, 2022). El trabajo en equipo fue esencial para elevar la competitividad y fomentar un entorno laboral armonioso; asimismo, brindó beneficios a los integrantes del equipo al cumplir sus necesidades de reconocimientos, sentido de pertenencia y crecimiento personal y profesional; los enfoques colaborativos estimulan el desarrollo y la transformación de los individuos, mostrando ventajas tanto a nivel organizacional como a nivel personal (Romaní et al., 2018).

En el ámbito local no se encontraron trabajos similares relacionados al tema a investigar; esto me motivó a realizar un estudio, con el propósito de conocer el efecto del del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en el personal de enfermería, en la clínica privada de Juliaca, para poder establecer oportunidades de mejora y a través de los resultados encontrados, aportar conocimientos sobre el tema (Ramírez, 2021).

En este contexto se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es el efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?; los problemas específicos fueron los siguientes: a) ¿Cuál es el efecto del carisma en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?; b) ¿Cuál es el efecto de la motivación inspiracional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?; c) ¿Cuál es el efecto de la estimulación intelectual en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?; d) ¿Cuál es el efecto de la consideración individual en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?.

Como justificación teórica, durante la investigación se acopió referencia trascendental para fundamentar el estudio realizado, y de esta forma se buscó determinar cuáles son los efectos del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo, para que los líderes empoderen a los colaboradores de enfermería para que sean motivados a superar expectativas y piensen de manera crítica y creativa para mejorar el trabajo, este estudio sirvió como antecedente para la creación de nuevos temas a investigar (Pedraja et al., 2021).

Como justificación práctica, al investigar sobre el tema en mención se estableció medidas efectivas para la práctica del liderazgo y de esta manera fomentar un ambiente colaborativo y mejorar el trabajo en equipo, además se podrá ayudar a los coordinadores y gerentes de enfermería a implementar prácticas de liderazgo transformador para mejorar la efectividad de sus equipos y los resultados de la organización.

Como justificación metodológica, se utilizó la investigación básica transversal, nivel correlacional causal explicativo con el enfoque cuantitativo, y para medir los efectos entre las dos variables que han sido estudiadas, se realizó los análisis estadísticos, además, se pudieron utilizar instrumentos de acuerdo a las dimensiones de las dos variables estudiadas.

Por lo mencionado, el objetivo general fue el siguiente: Determinar cuál es el efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023; en relación a los objetivos específicos

se mencionaron los siguientes: a) Determinar cuál es el efecto del carisma en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.; b) Determinar cuál es el efecto de la motivación inspiracional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.; c) Determinar cuál es el efecto de la estimulación intelectual en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.; d) Determinar cuál es el efecto de la consideración individual en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Como hipótesis general se planteó : El liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.; las hipótesis específicas son las que se mencionan: a) El carisma tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.; b) La motivación inspiracional tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.; c) La estimulación intelectual tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.; d) La consideración individual tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro los antecedentes internacionales se mencionaron los subsiguientes estudios de investigación: Canal et al. (2023) en dicho artículo buscaron determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo, en empresas de México. Utilizando una metodología cuantitativa, transversal descriptivo correlacional no experimental, la técnica que emplearon fue una evaluación mediante un formulario de preguntas, en una muestra de 120 trabajadores. En los resultados se encontraron una correlación positiva entre sus dos variables con el resultado estadístico $R^2= 0.5$ resultado adecuado, en cuanto a la comunicación inspiradora se revela que tiene mucho significado para la satisfacción laboral y alcanzar una mayor productividad en las personas, en la que se encontró un grado de correlación con un resultado de $R^2= 0.6$. Concluyó que luego de implementar un liderazgo transformacional en una empresa se ha fomentado el progreso de nuevas habilidades, la creatividad y la innovación por lo que tuvo un impacto positivo donde el trabajador va estar feliz en su trabajo con una mejora en su productividad y compromiso propio.

Delgado y Gahona (2022) en el estudio realizado en Chile hizo un análisis y relacionó al liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y su intención de dejar el trabajo en el área educativa donde utilizaron el método cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional causal en 223 docentes, se utilizó la encuesta, los resultados encontrados fueron que el 63% adquirió la capacidad de explicar que la satisfacción laboral es importante para los líderes transformacionales, y un 40% de las diferencias en las intenciones de dejar el trabajo, se expresaron por la satisfacción laboral; concluyeron que el liderazgo transformacional jugó un papel importante en la satisfacción laboral al mismo tiempo en la intención de dejar el trabajo.

Campoverde et al. (2022) en este artículo se analizó la influencia del liderazgo transformacional en el comportamiento cívico organizacional en Ecuador, este estudio realizado fue con el método cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, ejecutado en 994 trabajadores, la técnica y el instrumento que se emplearon es la encuesta el cuestionario, los resultados que se

evidenciaron, fueron que el liderazgo transformacional influyó significativa y positivamente a nivel individual con un coeficiente de ruta de 0.718, y así mismo, a nivel organizacional con un coeficiente de ruta de 0.721. Concluyendo donde el liderazgo transformacional repercutió de forma positiva en el comportamiento cívico organizacional.

Ibrahim et al. (2020) en este artículo buscaron indagar la eficacia del trabajo en equipo y su relación con el liderazgo transformacional, de acuerdo a la apreciación de los enfermeros. Se basó en el diseño descriptivo correlacional, cuantitativo no experimental, con 178 enfermeros; utilizaron el cuestionario como herramienta para la adquisición de datos. Los resultados encontrados fueron que un 92.7% de los enfermeros, asumieron que el liderazgo transformacional conlleva a trabajar eficazmente en equipo, en cuanto a sus dimensiones, un 61.2% efectivizaron la solución de sus problemas, un 63.5% y 59.6% respectivamente según propósito y meta; y con una mayor proporción, un 65.7% apreciaron que el liderazgo transformacional es adoptado por sus líderes, asignando un valor casi igual en sus cuatro dimensiones. Concluyó que el trabajo en equipo es eficaz cuando están al mando los líderes transformacionales, con una relación muy significativa.

Arévalo et al. (2019) en su investigación, el autor evaluó el efecto de los dominios de la personalidad con la experiencia de trabajo relacionado al estilo del liderazgo transformacional; este estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional-causal; realizó una encuesta en 368 profesionales del Ecuador; los resultados encontrados fueron que los profesionales extrovertidos y escrupulosos son los que trascienden hacia un liderazgo transformacional, encontrando que un 56.3% estableció un predominio de los colaboradores de profesiones de administración, economía y similares, y un 15.8% de otras profesiones, así mismo se encontró que en un 37.2% de los colaboradores tenían una experiencia en el trabajo de 10 y 13 años; en conclusión este estudio arrojó un nuevo conocimiento sobre el enfoque de un liderazgo transformador proporcionando una nueva evidencia sobre el impacto en las áreas de la personalidad las cuales son claves para este liderazgo.

Entre los antecedentes nacionales se mencionaron los siguientes: Rodríguez et al. (2023) en el artículo realizado en Perú determinó la relación que existe entre

el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en una municipalidad; utilizaron una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional no experimental en 94 personas; aplicó el cuestionario. Los resultados encontrados fueron que el compromiso por parte de la organización y el trabajo en equipo fueron deficientes en un 73% y 78% respectivamente, mostraron que las variables mantienen una correlación significativamente muy alta, se pudo observar que lograron obtener un Rho del 82.9%. Concluyó con la sugerencia, que los directivos siempre hagan la valoración del rendimiento de sus colaboradores, para que las metas sean cumplidas en los plazos establecidos.

Castro (2022) en su tesis realizado en el personal de enfermería, determinó la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo; el método utilizado fue cuantitativo correlacional causal no experimental, en 125 enfermeros, la herramienta empleada fue el cuestionario; los hallazgos encontrados fue que el 54% del personal tuvieron un alto nivel de liderazgo transformacional, un 42% nivel moderado; además, el 52% presentaron el trabajo en equipo moderado, y un 45% un nivel bueno. En cuanto a la comprobación de hipótesis encontró influencia en el 39.9% relacionada a la motivación inspiracional, en 31.5% en la influencia idealizada, 27.5 en estimulación intelectual y 21.1% en la consideración individualizada. Concluyendo que en el 29% influyó el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo.

Quispe (2021) en su investigación de tesis, que realizó en Arequipa con el personal de salud, tuvo como objetivo constituir una relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo. El método utilizado fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal, la herramienta que utilizó fue el cuestionario, en 57 personas. Los resultados encontrados en base a clima organizacional fue que un 66.7% opina que se debe mejorar la cultura organizacional; un 52.6% se encontró saludable; un 56.1% indicó que el diseño organizacional se debe mejorar; un 80.7% opinó que en cuanto a potencial humano se debe mejorar. En base al trabajo en equipo, un 56.1% indicaron que es elevado en cuanto a la identidad; un 57.9% indicaron que es elevado, en cuanto a la comunicación; un 54.4% indicaron es medio, en cuanto a ejecución; un 84.2% indicaron que es medio, y por último, en cuanto a regulación un 64.9% indicaron

que es elevado. En conclusión, se constituyó una correlación moderada entre el clima organizacional y el trabajo en equipo.

Medina (2020) en su tesis realizada en Lima, buscó determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería. La metodología usada en este estudio fue cuantitativo, correlacional, transversal no experimental, utilizó el cuestionario en 107 enfermeros. Los resultados encontrados fueron que, un número mayor de 75% notaron la práctica de liderazgo transformacional, con una $Me= 2.90$ y $RI=0.80$; en cuanto a sus dimensiones los resultados fueron semejantes y es como se menciona: influencia idealizada, ($Me= 3.00$ y $RI=0.75$), motivación inspiracional, ($Me= 3.00$ y $RI=1.00$), estimulación intelectual ($Me= 2.75$ y $RI=0.75$) y consideración individual ($Me= 2.75$ y $RI=0.75$) y a más de 50% manifestaron compromiso organizacional, con una $Me= 4.67$ y $RI=1.44$. Concluyó en su estudio que no hay correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional con los valores de $Rho=0.080$ y $P=0.432$, recomendó que, de ser posible, se debe profundizar en un estudio posterior sobre compromiso organizacional.

En la ciudad de Huánuco, Hurtado (2020) realizó esta investigación con la finalidad de determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de acuerdo a los colaboradores de una municipalidad. Utilizó el método correlacional analítico prospectivo transversal. El instrumento que usó fue el cuestionario con la técnica de la encuesta; los resultados que se encontraron fue que, el 65% de los trabajadores que son líderes transformacionales tienen una buena gestión administrativa, en cuanto a planeación se encontró un 62.5%, en organización un 60%, en dirección un 67.5% y relacionado a control un 60%. Concluyendo que el liderazgo transformacional tuvo influencia en la gestión administrativa de acuerdo a los trabajadores de una municipalidad.

El teórico que respaldó la variable liderazgo transformacional es Bass, quien definió el liderazgo transformacional, como el tipo de liderazgo que motiva a la gente a cumplir más de lo que esperan de sí mismos, provocando así un giro en diferentes grupos, organizaciones y sociedades que repercutirá en beneficio de la comunidad; así mismo, por medio de este método los líderes motivan e inspiran a sus seguidores, para alcanzar maximizar los resultados y logros, donde plantea las

siguientes dimensiones: Carisma, motivación inspiracional y estimulación intelectual (Bass,1985).

Por otra parte, la base del liderazgo transformacional, es que el líder sea capaz de lograr la excelencia de sus colaboradores, al margen del trabajo y las recompensas monetarias, puesto que tienen ansias de querer hacerlo y se involucran por compromiso propio; los autores lo reconocen y lo diferencian en 4 características elementales, los cuales se mencionan (Bass y Avolio, 1994).

a) Carisma, aquí el líder se caracteriza por ser carismático dispone de una resolución, sus liderados lo reconocen y admiran porque es una persona íntegra con una gran moral donde depositan la confianza y respeto; en el trabajo se va observar la responsabilidad de este líder que va ir de la mano con sus liderados enfrentando las adversidades y festejando los logros entre sí, es por eso que este estilo de líder aparece como una dimensión que incluye atributos personales y su comportamiento. Se requiere del carisma para ejercer un liderazgo transformacional efectivo, pero sin embargo por sí solo no es suficiente para garantizar el éxito del proceso (Bass, 1985).

b) Motivación inspiracional, implica que el líder debe actuar de tal manera que brinde un propósito claro a las acciones, estimule, incentive a las personas a hacer su máximo esfuerzo que sean consideradas válidas y satisfactorias así también debe despertar en los colaboradores el anhelo y la necesidad de aprender y mejorar para alcanzar metas futuras, generando un ambiente propicio para realizar transformaciones y estimulando una diversidad de áreas de interés (Bass et al., 2003).

c) Estimulación intelectual, en esta dimensión el líder va promover la innovación y la creatividad a través de un desafío intelectual a sus colaboradores, cuestionando los modelos y replanteando los problemas promueve el abordaje de situaciones y problemas a partir de diferentes puntos de vista, sin ridiculizar o criticar públicamente los errores de sus colaboradores (Bass,1985). Considerando que la estimulación intelectual puede llevar a que los colaboradores tengan un mayor esfuerzo y compromiso para lograr los objetivos, para esto el líder debe tener una mentalidad racional, experiencial e idealista, así como habilidades en

inteligencia, creatividad y experiencia, por lo que estas habilidades le va permitir al líder detectar amenazas, desafíos y oportunidades para encontrar soluciones efectivas y como resultado los colaboradores comprenderán mejor su papel y se comprometerán más con él (Miner, 2005).

d) Consideración individual, esta dimensión describe al tipo de líder que dedica su atención personalizada a cada uno de sus colaboradores con el objetivo de brindarles apoyo en su desempeño y desarrollo; así mismo se desempeña como un entrenador o guía para sus colaboradores, lo que les permite crecer tanto a nivel personal como en el área profesional y alcanzar su máximo potencial. Además, el líder va a reconocer y aceptar las diferencias individuales en cuanto a características, necesidades y expectativas; la característica de este líder es un oyente activo busca el contacto individual con sus colaboradores y una comunicación recíproca (Bass, 1998). En este aspecto esta teoría no necesariamente se basa en el carisma, su enfoque principal es que dichas acciones deben ser implementadas de forma continua y coherente para fomentar completamente la efectividad de esos derechos (Miner, 2005)

e) Teoría según Burns, define el liderazgo transformacional como un proceso colaborativo entre líderes y seguidores, enfocado en mejorar y alcanzar niveles elevados de moral, compromiso y motivación mediante la influencia; siendo diferente con respecto al liderazgo transaccional, que está supeditado a incentivos económicos para generar motivación temporal (Burns y Constanzo, 1978). En la actualidad el liderazgo transformacional es un estilo que es promovido debido a su asociación con los niveles más altos de desempeño, compromiso y satisfacción laboral. Como personas nos place sentir que nuestros superiores nos brindan apoyo, escuchan, nos motivan con su ejemplo y con visiones altruistas y fomentan nuestra creatividad; es decir, esperamos que nuestros líderes no monopolicen el poder al contrario lo compartan y encuentren formas de despertar nuestro interés y aumentar nuestro compromiso para que podamos dar lo mejor de nosotros (Brown, 2020).

f) Así mismo se da a conocer las características personales del líder transformacional, la perspectiva transformadora se basa en establecer límites para satisfacer las necesidades del crecimiento personal y fomentar el compromiso con

los objetivos del grupo; esta aproximación tiene la capacidad de convertir a los seguidores en autónomos autorregulados, autosuficientes y auto disciplinados, lo que resulta en un efecto multiplicador en el crecimiento personal y la transformación colectiva en la organización; en este contexto se describen las cualidades distintivas del líder transformador que son: La visión, el carisma, interactivo con los demás, valores que guíen al ser humano, orientación a las personas, la capacidad de expresar ideas claras y coherentes y ser creativo (Bass y Avolio, 2006).

En relación al fundamento de la variable trabajo en equipo, consiste en una modalidad de coordinación de las labores de una agrupación de sujetos con la intención de alcanzar objetivos determinados y resultados; este enfoque se basa en la colaboración activa y la interdependencia entre los miembros del equipo, quienes comparten y aceptan una tarea laboral conjunta y sus dimensiones son: la comunicación, colaboración, nivel de satisfacción y respeto mutuo (Pozner, 2000).

a) La comunicación, es un atributo que va estar vinculada con una calidad de conexión que se va a sostener con diferentes personas que nos rodean con la finalidad de que se suscite un resultado positivo entre las partes, las personas grandiosas tienen la habilidad de comunicar en efecto sus emociones, ideas y proyectos. Tener una excelente comunicación entre personas es esencial para la consecución del trabajo, y el logro de las propuestas establecidas y cómo los diversos patrones de trabajo de los grupos pueden influir en dicha comunicación; para mejorar la práctica de la comunicación es recomendable llevar a cabo la práctica que estimulen atención y colaboración entre los miembros del grupo (Huerta y Rodríguez, 2006). Para aumentar la eficacia de la entidad es elemental impulsar el trabajo en equipo en grupos de diferentes tamaños, la idea principal es crear grupos naturales dentro de la organización y utilizar técnicas como discusión, confrontación, y resolución de conflictos para mejorar la forma en que trabajan juntos, así mismo se destaca la importancia de establecer comunicaciones abiertas y generar confianza mutua entre los miembros del equipo (Gil y García, 1993).

b) La colaboración, es un estudio dinámico que implica una interacción activa y positiva de varios sujetos con el fin de alcanzar objetivos compartidos a través de la conversación, el trabajo en equipo y una instrucción mutua (Hanson y Spross, 2005^a). La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales para lograr un

desempeño competente laboral; además no sólo se ocupa en resolver las dificultades puntuales o propuestas va más allá porque se preocupa en el crecimiento personal y de cada uno del equipo a la que pertenece (Zwarenstein y Bryant 2000). La colaboración es muy valorada por los colaboradores, ya que a través de esto se muestra el alto rendimiento en el trabajo, en ese aspecto es necesario planear y efectivizar labores ocupacionales de grupo que den oportunidades para la práctica y de esa manera reforzar las habilidades de colaboración, porque además de mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo, también se evidencia la planificación del tiempo y de esta manera la colaboración se transforma en una fortaleza (Fuentes et al., 2012).

c) El nivel de satisfacción, indica la actitud que genera la persona hacia su trabajo, por lo que va influenciar factores asociados como pueden mencionarse los intrínsecos y extrínsecos el cual va perjudicar de forma directa el desempeño de los colaboradores en el trabajo diario que realiza (Herzberg, 1989). Es el efecto de la respuesta conductual de las personas que pertenecen al equipo teniendo en cuenta que se sostiene una interacción entre sus miembros en las diferentes actividades que tienen en común respecto al cumplimiento de los reglamentos, influyendo los sueldos mal remunerados, ascensos, evaluaciones de desempeño, falta de reconocimiento y beneficios que perciben (Robbins, 1996).

d) Respeto mutuo, definido como un sentimiento mutuo basado en el aprecio por otras personas los cuales expresa entender, estimar sus necesidades e intereses de la otra parte en el trabajo en equipo, esto va ser posible si ambos se involucran y se estiman mutuamente (Pozner, 2000). La teoría kantiana en relación al respeto es una contradicción en sí misma, ya que involucra tanto la mente y las emociones; a pesar de las diferencias con otras personas, es común sentir respeto hacia ellos incluso cuando no compartimos sus ideologías o intereses, aunque a veces no se puede demostrar nuestro respeto exteriormente, es imposible sentirlo interiormente como una muestra de admiración al mérito (Kant, 1995).

Se ha definido los términos grupo y equipo para diferenciarlos y evitar confusiones: e) Grupo se considera a un conjunto de personas que comparten entre sí cosas en común habitualmente en un tiempo determinado no siempre trabajan juntas, tienen una interdependencia estructurada en su trabajo, los une intereses

aficiones o una situación temporal pero su objetivo esencial no significa realizar un trabajo o tarea en conjunto (Wexley y Yuki, 1990).

f) Por otro lado, el concepto de equipo se establece como un grupo de seres humanos que ejecutan un trabajo juntos de manera interdependiente, con roles y responsabilidades específicas y adicionales, para lograr un objetivo compartido; en un equipo los miembros están comprometidos en alcanzar una meta en común trabajando juntos para alcanzarla (Martínez, 1998).

g) Trabajo en equipo también es definido como un grupo reducido de seres humanos con competencias que se fusionan entre sí, comprometidos con una meta, un propósito laboral y un plan en conjunto y con una responsabilidad compartida y mutua (Katzenbach y Smith, 1993). Otra definición es que implica la combinación sinérgica de funciones y actividades realizadas por distintas personas para llevar a cabo con éxito una labor, en la que es imprescindible que los involucrados asuman las responsabilidades compartidas y coordinen sus actividades de manera efectiva para alcanzar un objetivo común (Fainstein, 1998).

h) Modelo Input-process-Output, Establece los factores indispensables para que el trabajo en equipo sea efectivo los cuales se distribuyen en tres momentos a lo largo del tiempo son los siguientes: Los inicios del equipo, los procesos del equipo y los resultados obtenidos; en los inicios del equipo se consideran aspectos como la tarea a realizar el contexto y las posturas de los integrantes del equipo; en cuanto al proceso de equipo, esto implica la interacción y coordinación entre los miembros para alcanzar objetivos específicos; por último, los resultados se refieren a los productos generados a partir de la colaboración del equipo (Hackman,1987).

El enfoque epistemológico se basa en el positivismo, en la investigación realizada se utilizó el método científico, con la finalidad de conocer los resultados de un problema a través de la experiencia o empirismo y para considerarlo válido dentro del ámbito científico se sometió a verificación y la comprobación a través de las hipótesis planteadas (Hernández et al; 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Según la finalidad de la investigación que se realizó, fue de tipo básica, porque se quiso conocer el efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo y este estudio sirvió como base teórica de posteriores investigaciones para la mejora según los datos encontrados (Arias, 2020).

Así mismo el diseño fue no experimental porque no se realizó intervenciones en las variables tampoco fueron objeto de manipulación, el enfoque que se utilizó fue cuantitativo, a raíz de que los datos fueron medibles por lo tanto se expresaron numéricamente a los cuales se sometió a un análisis estadístico (Monjarás et al., 2019).

Referente al nivel, el estudio fue correlacional causal, ya que el objetivo primordial de esta investigación fue determinar el comportamiento que puede exhibir una variable en función de la otra que se encuentra correlacionada con ella, no se estableció causa y efecto (Arias et al., 2022). Fue explicativo porque su enfoque se dirigió a responder por qué sucede un fenómeno y bajo que circunstancias se manifestó, además de comprender el vínculo entre dos variables (Hernández et al., 2014).

En cuanto a la temporalidad el estudio fue de corte transversal porque se midieron las variables, liderazgo transformacional y trabajo en equipo específicamente en un determinado momento y no necesitaron llevar un seguimiento (Manterola et al., 2019).

El diseño abarcó el esquema que se presenta a continuación.

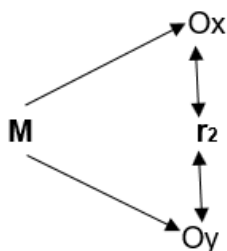


Figura 1 Donde:

Ox: Liderazgo transformacional.

r2: Relación causal

Oy: Trabajo en equipo

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo transformacional.

Definición conceptual: el liderazgo transformacional es definido como aquel tipo de liderazgo que motiva a la gente a cumplir más de lo que esperan de sí mismos, provocando así un giro en diferentes grupos, organizaciones y sociedades que va ser un beneficio hacia la comunidad (Bass,1985).

Definición operacional: La variable liderazgo transformacional, se midió a través de un cuestionario adaptado, se consideró las 4 dimensiones siguientes: Carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. En relación a los indicadores fueron las que a continuación se mencionan: De acuerdo a la dimensión carisma, se consideró genera entusiasmo y credibilidad; para la dimensión motivación inspiracional, genera compromiso y contribuye al logro de las metas; para la dimensión estimulación intelectual, soluciona los problemas y anima al cambio; por último, para la dimensión consideración individual, atención de las necesidades de forma personal y reconocimiento al personal; los mismos que fueron medidos por medio de la escala de Likert del 1 al 5 donde: 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Escala de medición: Tipo ordinal.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles o rangos
Carisma	Genera entusiasmo	1,2,3,	Ordinal Likert (5) Siempre	Óptimo: 80-110
	Credibilidad	4,5,6,		
Motivación inspiracional	Genera compromiso.	7,8,	(4) Casi siempre	Regular: 51-79
	Contribuye al logro de las metas.	9,10	(3) A veces	
Estimulación intelectual	Soluciona los problemas.	11,12,13,	(2) Casi nunca	Deficiente: 22-50
	Anima al cambio	14,15,16		
Consideración individual	Atención de las necesidades de forma personal.	17,18,19	(1) Nunca	
	Reconocimiento al personal	20,21,22		

Nota: Adaptado liderazgo transformacional (Bass y Avolio, 1994)

Variable dependiente: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Pozner (2000) define que el trabajo en equipo consiste en una modalidad de coordinación de las labores de un conjunto de personas con el propósito de alcanzar objetivos determinados y resultados; este enfoque se basa en la colaboración activa y la interdependencia entre los miembros del equipo, quienes comparten y aceptan una tarea laboral conjunta.

Definición operacional: La variable trabajo en equipo la medición fue desarrollado a través del cuestionario elaborado y adaptado, según las bases teóricas, con la que se evaluaron las 4 dimensiones: la comunicación, la colaboración, nivel de satisfacción y respeto mutuo. En relación a los indicadores fueron los que a continuación se mencionan: Con respecto a la dimensión comunicación, tuvimos: comunicación y escucha; para la dimensión colaboración, colaboración y ayuda; para la dimensión nivel de satisfacción, motivación y satisfacción; por último, para la dimensión respeto mutuo, respeto y buen trato; las cuales fueron medidas mediante la escala de Likert del 1 al 5 donde: 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles o rangos
Comunicación	Comunicación	1,2,3,	Ordinal Likert (5) Siempre	Bueno:74-100
	Escucha	4,5,		
Colaboración	Colaboración	6,7,8,	(4) Casi siempre (3) A veces	Regular: 47-73
	Ayuda	9,10		
Nivel de satisfacción	Motivación	11,12,13,	(2) Casi nunca (1) Nunca	Malo: 20-46
	Satisfacción	14,15		
Respeto mutuo	Respeto	16,17,18,		
	Buen trato	19,20		

Nota: Adaptado, trabajo en equipo (Pozner, 2000)

3.3 Población, muestra, muestreo

Población: Se hace referencia a un conjunto de personas u objetos que comparten características específicas y relevantes para un estudio en particular; No obstante

investigar toda la población puede resultar costoso y difícil de ejecutar en términos de tiempo (Castro, 2019). El estudio se llevó a cabo en 61 trabajadores de enfermería de la institución elegida.

Criterios de inclusión: Se consideró al total del personal de enfermería de la clínica.

Criterios de exclusión: Personal de enfermería administrativo, los que no desearon participar, personal de vacaciones y los que tuvieron menos de 6 meses laborando en el área de enfermería.

Muestra: Es una clasificación de los participantes representativos de la población completa para llevar a cabo la investigación de manera eficiente, utilizando una muestra es posible obtener resultados precisos y aplicables a la población (Castro, 2019). La muestra que se consideró para el estudio fueron 53 trabajadores de enfermería.

Muestreo: Fue probabilístico aleatorio simple, donde todo el personal de enfermería se eligió al azar y todos tuvieron la probabilidad de participar en el estudio (Ochoa, 2019).

Unidad de análisis: En la investigación realizada, estuvo constituida por el personal de enfermería entre ellos licenciados y técnicos de enfermería, a los que se les supeditaron los criterios de inclusión y exclusión implantados.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Es un conjunto de procedimientos e instrumentos que se emplea para un estudio; la encuesta es la que se utilizó para el estudio, con la finalidad de recopilar datos que va implicar contactar unidades de observación, esta se puede llevar a cabo por correo, persona en línea o redactada (Espinoza, 2019)

Instrumento: Son herramientas que se emplean para recolectar información sobre variables específicas, en nuestro estudio para la recolección de datos de la variable independiente y dependiente se utilizó el cuestionario a través de preguntas predefinidas que se adaptaron de las definiciones teóricas de las variables, dimensiones y los autores (Espinoza, 2019).

En relación a la variable liderazgo transformacional, se elaboró una lista de preguntas con 22 ítems, que se asignaron entre las 4 dimensiones de la siguiente manera: carisma (6 ítems), motivación inspiracional (4 ítems), estimulación

intelectual (6 ítems) y consideración individual (6 ítems); y para la variable trabajo en equipo también se elaboró una lista de preguntas con 20 ítems asignadas entre las 4 dimensiones de la siguiente manera: comunicación (5 ítems), colaboración (5 ítems), nivel de satisfacción (5 ítems) y respeto mutuo (5 ítems). Para las 2 variables se establecieron la medición a través de la escala de Likert.

Validez: se refiere a la capacidad de una escala para evaluar con precisión las características específicas para las cuales fue diseñado de acuerdo a la investigación; considerada de suma importancia para asegurar la calidad y credibilidad de los resultados (Villasis, 2018), para la investigación se realizó la validación de los instrumentos respaldada a través de la evaluación de 3 expertos (ver anexo 5).

Confiabilidad: se relaciona con la habilidad de un instrumento que se compone de diversos elementos para medir una dimensión específica de forma constante y su capacidad de transmitir esta medición de forma consistente en una muestra; sin embargo, es necesario considerar otros aspectos para garantizar su validez (Espinoza, 2019) para la prueba piloto se aplicó a 20 personas del área de enfermería en la cual se hizo uso del alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad del instrumento, consiguiendo resultados en los coeficientes alfa de: 0,920 y 0,920 de las dos variables, considerados excelentes (Ñaupas et al; 2014) (ver anexo 6).

3.5 Procedimientos: para la recolección de los datos se solicitó el permiso a la gerencia de enfermería. Para la utilización de los cuestionarios, se les dió a conocer a los integrantes, que la razón del estudio es con fines académicos, mas no con fines institucionales, para evitar confusiones y de esta manera puedan participar espontáneamente y de manera que se preserve el anonimato; este proceso se efectuó a través del formulario de Google en línea y física a través de los cuestionarios impresos; en el plazo de 10 días calendarios.

3.6 Método de análisis de datos: El método utilizado para el enfoque cuantitativo fue descriptivo inferencial no paramétrica, para el cual se llevó a cabo a través del programa de Microsoft Excel y SPSS; para analizar los resultados de forma descriptiva, se representaron los valores a través de las tablas cruzadas de acuerdo a las variables y las dimensiones con sus gráficos correspondientes; para el análisis

estadístico inferencial se confrontó su normalidad con Colmogorov-Smirnov, por haber considerado una muestra mayor de 50; en cuanto a la comprobación de las hipótesis se efectuó a través de la regresión logística ordinal (Hernández et al., 2014).

3.7 Aspectos éticos: El desarrollo del estudio se realizó respetando los principios éticos, la credibilidad, anonimato y discreción de los participantes, la participación fue voluntaria, previa información y consentimiento de la finalidad de la investigación (Hernández et al., 2014), además se ha considerado la objetividad en lo concerniente a la interpretación de los resultados encontrados, de forma imparcial detallando el procedimiento realizado (Laguna et al., 2007), durante todo el progreso de la investigación se cumplió con el código de ética proporcionada por la Universidad César Vallejo, cumpliendo las normas APA 7, citando y referenciando al autor que corresponde, garantizado por el programa de turnitin (Universidad César Vallejo [UCV], 2021).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

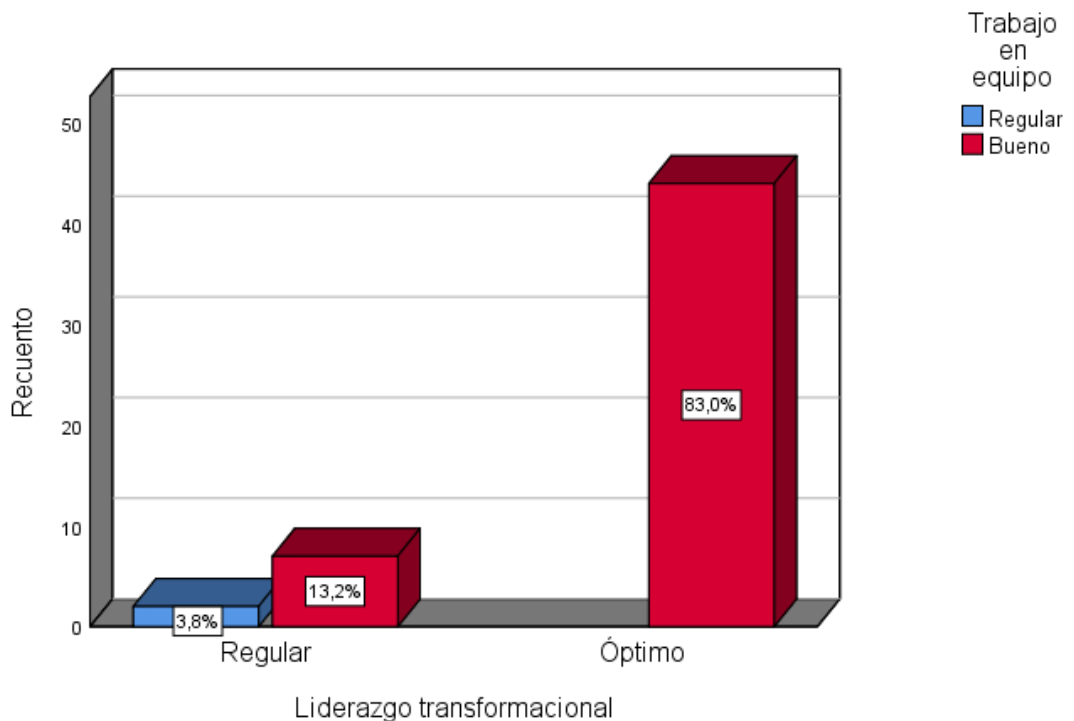
Tabla 3

Cruce entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo

			Malo	Trabajo en equipo		Total
				Regular	Bueno	
Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0,0%	3,8%	13,2%	17,0%
	Óptimo	Recuento	0	0	44	44
		% del total	0,0%	0,0%	83,0%	83,0%
Total		Recuento	0	2	51	53
		% del total	0,0%	3,8%	96,2%	100,0%

Figura 2

Descriptivo del liderazgo transformacional y trabajo en equipo



En la tabla 3 y figura 2, el 83,0% de los participantes percibieron que el liderazgo transformacional es óptimo, asimismo el 17,0% señalaron que es regular y ninguno manifestó que es deficiente; además, en cuanto al trabajo en equipo el 83,0% de los evaluados percibieron que es bueno. Por consiguiente, un número significativo de profesionales de enfermería practicaron un liderazgo transformacional, que permite innovar y construir cambios que contribuyen en la consecución de las metas individuales en el grupo de trabajo.

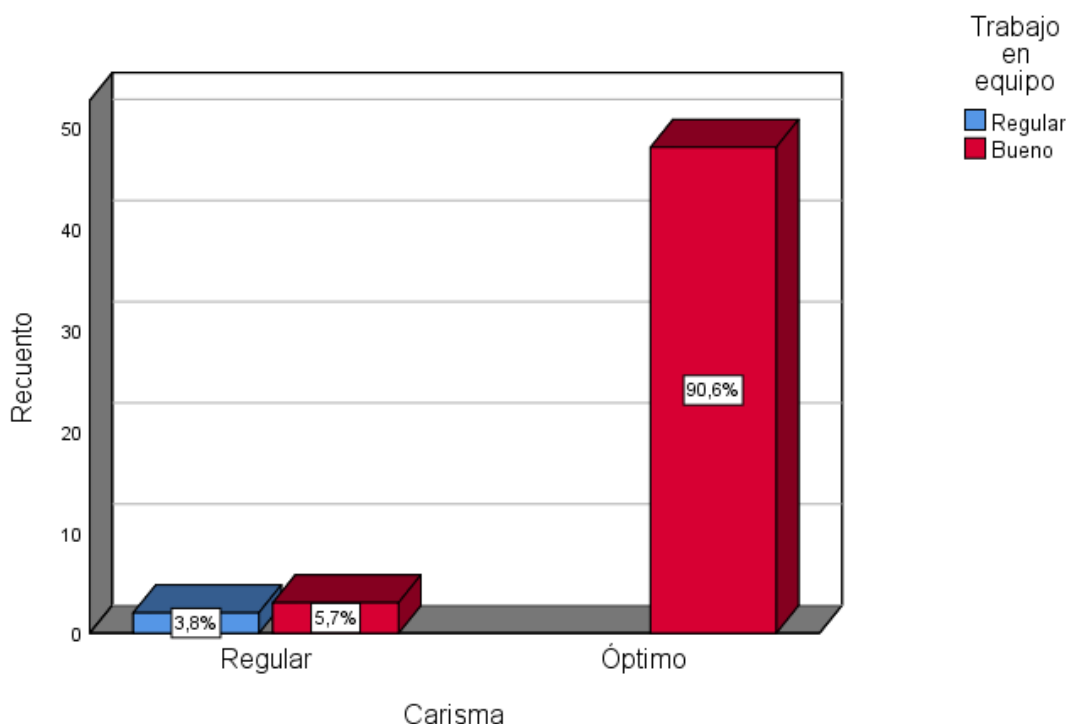
Tabla 4

Cruce entre carisma y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Carisma	Deficiente	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	2	3
		% del total	0,0%	3,8%	5,7%
	Óptimo	Recuento	0	0	48
		% del total	0,0%	0,0%	90,6%
Total		Recuento	0	2	51
		% del total	0,0%	3,8%	96,2%

Figura 3

Descriptivo de carisma y trabajo en equipo



En la tabla 4 y figura 3, el 90,6% del personal, manifestaron que las conductas de carisma son óptimas, y el 9,4% consideraron un nivel regular; además, también el 90,6% percibieron que el trabajo en equipo es bueno. Por lo tanto, la mayor cantidad de profesionales de enfermería evidenciaron, que sus líderes dominan el manejo del estado de ánimo y transmiten energía positiva, para lograr una participación y organización en el trabajo en equipo.

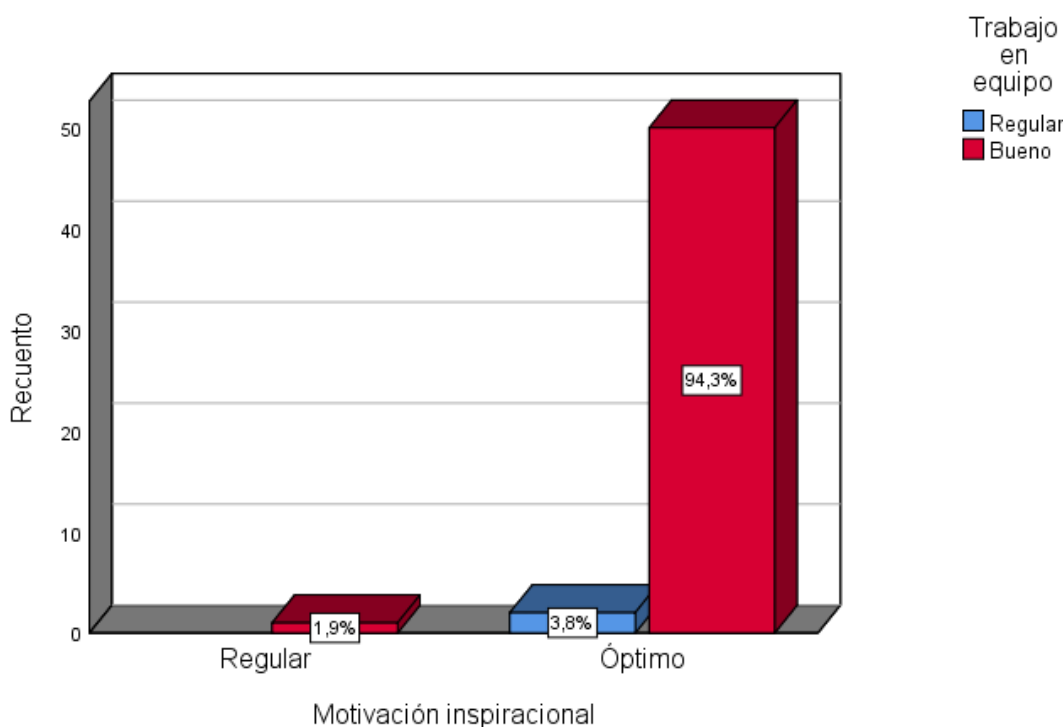
Tabla 5

Cruce entre la motivación inspiracional y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo			Total	
			Malo	Regular	Bueno	
Motivación inspiracional	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
	Óptimo	Recuento	0	2	50	52
		% del total	0,0%	3,8%	94,3%	98,1%
Total	Recuento	0	2	51	53	
	% del total	0,0%	3,8%	96,2%	100,0%	

Figura 4

Descriptivo de la motivación inspiracional y trabajo en equipo



En la tabla 5 y figura 4, el 98,1% de los participantes de la encuesta percibieron que la motivación inspiracional es óptima, y el 1,9% señalaron que es regular. Además, el 94,3% expresaron que el trabajo en equipo es bueno y el 3,8% manifestaron un nivel regular. Por lo descrito, se demostró que la mayor cantidad de profesionales de enfermería, revelaron una actitud positiva y llena de seguridad en el equipo de trabajo para conseguir los propósitos propuestos, porque

evidenciaron que sus líderes les incentivan y estimulan en el trabajo que realizan.

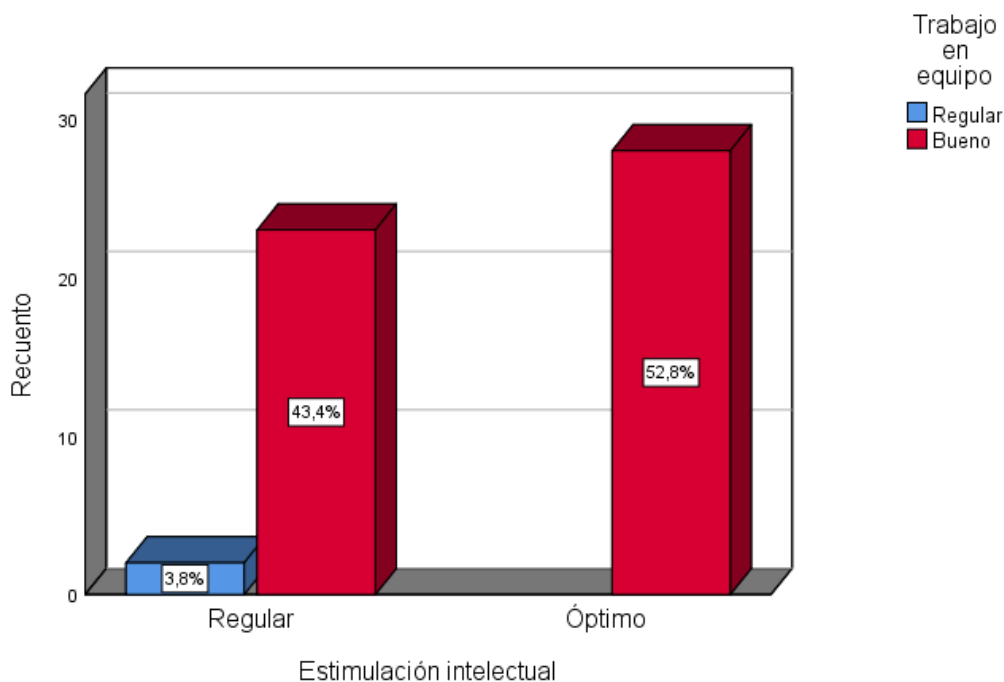
Tabla 6

Cruce entre la estimulación intelectual y trabajo en equipo

			Trabajo en equipo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Estimulación intelectual	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	2	23	25
		% del total	0,0%	3,8%	43,4%	47,2%
	Optimo	Recuento	0	0	28	28
		% del total	0,0%	0,0%	52,8%	52,8%
Total		Recuento	0	2	51	53
		% del total	0,0%	3,8%	96,2%	100,0%

Figura 5

Descriptivo de la estimulación intelectual y trabajo en equipo



En la tabla 6 y figura 5, el 52,8% de los evaluados consideraron que la estimulación intelectual es óptima, similar cantidad, 47,2% señalaron que logra ser regular y ninguno manifestó que es deficiente. Sin embargo, en el trabajo en equipo, el 52,8% de los participantes evaluados presentaron un nivel bueno. Por consiguiente, se observó que los profesionales de enfermería, percibieron que su

líder busca soluciones a los problemas que enfrentan, promoviendo el aprendizaje de apoyo dentro del grupo de trabajo.

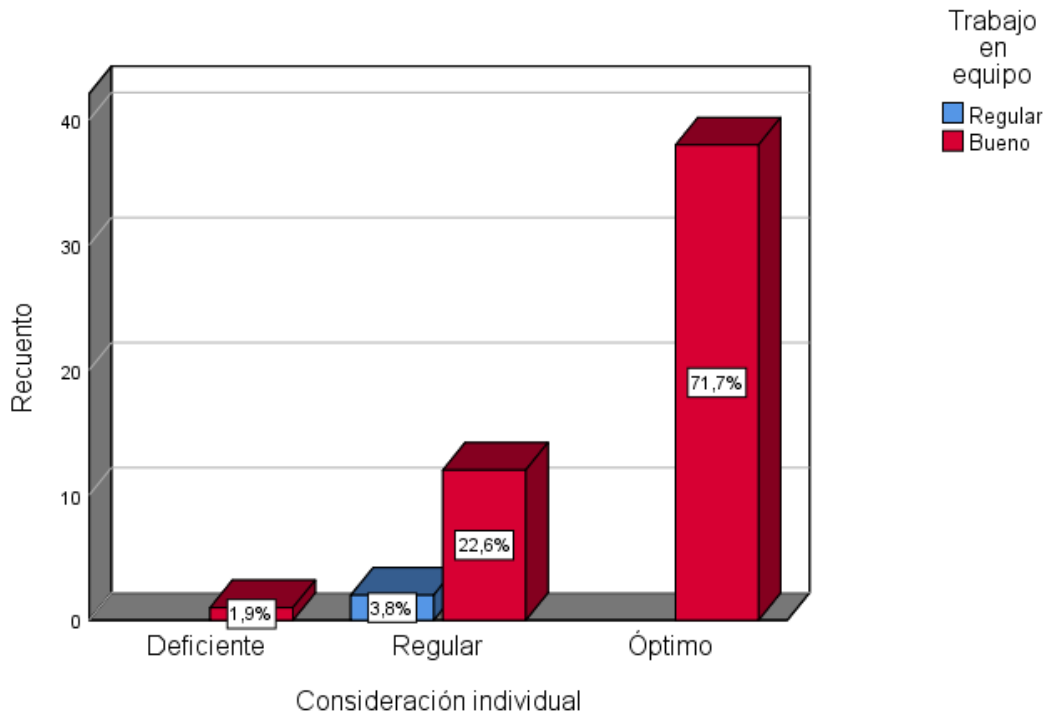
Tabla 7

Cruce entre la consideración individual y trabajo en equipo

			Trabajo en equipo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Consideración individual	Deficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%
	Regular	Recuento	0	2	12	14
		% del total	0,0%	3,8%	22,6%	26,4%
	Óptimo	Recuento	0	0	38	38
		% del total	0,0%	0,0%	71,7%	71,7%
Total		Recuento	0	2	51	53
		% del total	0,0%	3,8%	96,2%	100,0%

Figura 6

Descriptivo de la consideración individual y trabajo en equipo



En la tabla 7 y figura 6, el 71,7% de los consultados manifestaron que la consideración individual fue óptima, luego el 26,4% manifestaron que es regular y finalmente el 1,9% mencionaron que es deficiente. Además se evidencian que el trabajo en equipo del personal es bueno en el 71,7%. Por lo descrito, la mayoría de

los líderes, buscaron mantener una comunicación de confianza, que permite atender de forma personalizada o de manera individual, para afrontar los cambios dentro del trabajo, para mantener el trabajo en equipo.

Resultados inferenciales

Hipótesis general:

Ho: El liderazgo transformacional no tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Ha: El liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Tabla 8

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	284,249			
Final	55,018	229,231	26	,000

En la tabla 8, se demostró que el nivel de significancia es menor al margen de error, esto indica que el liderazgo transformacional es un predictor en el trabajo en equipo, por lo tanto, el liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,987
Nagelkerke	,989
McFadden	,694

En la tabla 9, se observó valores Pseudo R2 de Cox y Snell, llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional es un componente principal en el trabajo en equipo en un 98,7%.

Sin embargo, en la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke, se demostró que el liderazgo transformacional es empleado en trabajo en equipo en un 98,9%.

Hipótesis específica 1:

Ho: El carisma no tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Ha: El carisma tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Tabla 10

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	218,814			
Final	173,818	44,995	11	,000

En la tabla 10, se demostró que el nivel de significancia es igual a .000, lo cual es menor a ,05, al margen de error, esto indica que el carisma es predictor en el trabajo en equipo, esto indica, que las conductas carismáticas tiene relación y efecto significativo en el trabajo en equipo.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,572
Nagelkerke	,573
McFadden	,136

En la tabla 11, se apreció sobre la prueba de Pseudo R2 de Cox y Snell, llegando a la conclusión que el carisma es un componente principal en el trabajo en equipo en un 57,2%.

Sin embargo, en la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke, se demostró que las conductas de carisma son empleadas en trabajo en equipo en un 57,3%.

Hipótesis específica 2:

Ho: La motivación inspiracional no tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Ha: La motivación inspiracional tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Tabla 12

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	198,960			
Final	165,556	33,403	7	,000

En la tabla 12, se observó que el nivel de significancia es igual a .000, lo cual es menor a ,05, al margen de error, esto indica que la motivación inspiracional es un predictor en trabajo en equipo, esto indica, que la motivación inspiracional tiene relación y efecto significativo en el trabajo en equipo

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,468
Nagelkerke	,468
McFadden	,101

En la tabla 13, se apreció sobre la prueba de Pseudo R2 de Cox y Snell, llegando a la conclusión que la motivación inspiracional es un componente principal en el trabajo en equipo en un 46,8%.

Sin embargo, en la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke, se demostró que la motivación inspiracional son empleadas en trabajo en equipo en un 46,8%.

Hipótesis específica 3:

Ho: La estimulación intelectual no tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Ha: La estimulación intelectual tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	221,593			
Final	194,047	27,546	9	,001

En la tabla 14, se observó que el nivel de significancia es igual a .001, lo

cual es menor a ,05, al margen de error, esto indica que la estimulación intelectual es un predictor en trabajo en equipo, esto indica, que la estimulación intelectual tiene relación y efecto significativo en el trabajo en equipo.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,405
Nagelkerke	,406
McFadden	,083

En la tabla 15, se apreció sobre la prueba de Pseudo R2 de Cox y Snell, llegando a la conclusión que la estimulación intelectual es un componente principal en el trabajo en equipo en un 40,5%.

Sin embargo, en la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke, se demostró que la estimulación intelectual son empleadas en trabajo en equipo en un 40,6%.

Hipótesis específica 4:

Ho: La consideración individual no tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Ha: La consideración individual tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.

Tabla 16

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	257,599			
Final	218,551	39,048	15	,001

En la tabla 16, se observó que el nivel de significancia es igual a .001, lo cual es menor a ,05, al margen de error, esto indica que la consideración individual es un predictor en trabajo en equipo, es decir, que la estimulación intelectual tiene relación y efecto significativo en el trabajo en equipo

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,521
Nagelkerke	,522
McFadden	,118

En la tabla 17, se apreció sobre la prueba de Pseudo R2 de Cox y Snell, llegando a la conclusión que la consideración individual es un componente principal en el trabajo en equipo en un 52,1%.

Sin embargo, en la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke, se demostró que la consideración individual son empleados en trabajo en equipo en un 52,2%.

V. DISCUSIÓN

1. Acorde al objetivo general, se determinó que el liderazgo transformacional asume un efecto en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, por el nivel de significancia que es menor a ,05 como se muestra en las tablas 8 y 9, de igual forma, por los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell en un 98,7% y el Pseudo R2 de Nagelkerke en un 98,9%, permitió aceptar la hipótesis alterna. Además, en la tabla 3, se corroboró que el 83,0% del personal de enfermería consideraron que el liderazgo transformacional es óptimo, el 17% que es regular y también el 83% percibieron que el trabajo en equipo es bueno. El resultado descrito demostró cierta similitud con el estudio de Castro (2022) alegando que el liderazgo transformacional influye en el trabajo en equipo; donde, el 54,0% mostraron niveles altos de liderazgo transformacional y el 52,0% indicaron que el trabajo en equipo es moderado. Otro estudio de Hurtado (2020) también demostró acercamiento con el resultado expuesto, alegando que el liderazgo transformacional tiene impacto en las diferentes capacidades y habilidades del grupo de trabajo entre un 60% y 67%. De igual forma ocurre con el estudio de Delgado y Gahona (2022) donde sustentó que el liderazgo transformacional permitió a que surja cambios dentro del ambiente laboral. También el trabajo de Ibrahim et al. (2020) demostró alguna semejanza con el resultado expuesto, asumiendo que el liderazgo transformacional mostró resultados favorables en el trabajo en equipo, en donde el 61,0% asumieron que demuestran seguridad en solucionar los problemas, mientras que el 59,6% consideraron que establecen propósitos en forma conjunta. Los numerosos estudios mencionados y los resultados expuestos, demostraron que el liderazgo transformacional juega un rol fundamental en el trabajo en equipo. Por lo tanto, estos aportes confirman la teoría de Bass (1985) quien define que el liderazgo transformacional, es una clase de liderazgo que facilita una definición de objetivos u propósitos de una organización, buscando la renovación de su compromiso y la reestructuración de las metas de forma conjunta. El líder tiene la tarea de motivar a sus seguidores, para ello debe transformar las diferentes actitudes y valores, para crear una serie

de interacciones para responder de acuerdo a las necesidades del grupo (Bass y Avolio, 2006). Así mismo lo confirma (Fainstein, 1998) donde el esfuerzo en conjunto implica armónica de sujetos que realizan diferentes funciones y llevan a cabo diversas labores de trabajo con el único fin de lograr exitosamente una tarea, donde en este proceso es crucial que los miembros compartan responsabilidades y coordinen sus acciones de manera eficiente, con el objetivo de alcanzar una meta compartida.

2. Correspondiente al primer objetivo específico, los resultados determinaron que el carisma tiene un efecto en el trabajo en equipo, como se describe en las tablas 10 y la 11, siendo el valor de Sig.= .000; Pseudo R2 de Cox y Snell en un 57,2% y el Pseudo R2 de Nagelkerke en un 57,3%, sin embargo, en la distribución de frecuencia se constató que el 90,6% percibieron que el carisma es óptimo y 9,4% tuvieron en consideración que es regular y ninguno manifestó que es deficiente, por parte de sus líderes, lo mismo ocurrió en el trabajo en equipo donde percibieron que es bueno en un 90,6%. El resultado encontrado mostró una moderada aproximación con el estudio de Castro (2022) donde estableció que las diferentes conductas o cualidades carismáticas influyeron a un 31.5% en el establecimiento de metas u objetivos en el trabajo en equipo. Así también en el estudio de Ibrahim et al. (2020) revelaron una mediana similitud con el resultado encontrado; donde los líderes mostraron una actitud de carisma frente a sus colaboradores, que conllevó a la efectividad del trabajo en equipo en un promedio de 65.7% de sus participantes. Por otro lado, el estudio de Canal et al. (2023) consideraron que las actitudes motivadoras conllevan a mejorar en el compromiso a nivel laboral. Por consiguiente, el respeto, la sinceridad, ser honesto o cualquier otra conducta relacionada a carisma, influye de manera directa en los intereses del equipo de trabajo. Por consiguiente, el modelo del teórico Bass (1985) y Huerta Rodríguez (2006) sustentan que las diferentes actitudes carismáticas en el liderazgo, son comportamientos que contribuyen en la eficacia de comunicación, en el contacto visual, en la expresividad emocional, en los gestos corporales, en mostrar una voz animada, entre otras capacidades que permiten el cambio dentro de la

organización, accediendo la motivación y el rendimiento en el trabajo en equipo; tales comportamientos mencionados permiten mostrar confianza y tomar decisiones adecuadas para el bienestar del grupo, además, los líderes carismáticos desarrollan una visión emocionalmente cautivadora.

3. Concerniente al segundo objetivo específico, se determinó que la motivación inspiracional tiene un efecto en el trabajo en equipo, como se muestra en la tabla 12 y 13, siendo el valor de Sig.= .000; Pseudo R2 de Cox y Snell en un 46,8% y el Pseudo R2 de Nagelkerke en un 46,8%, sin embargo, en los resultados descriptivos se evidenciaron en la motivación inspiracional que es óptima en un 98,1% y el 1.9% regular, así también manifestaron que el trabajo en equipo es bueno en el 94,3% y el 3.8% expresaron que es regular. El resultado expuesto mostró semejanza con el estudio desarrollado por Medina (2020) donde consideró que los profesionales se sintieron incentivados y motivados a dar lo mejor para cumplir los objetivos; los resultados se encontraron en un nivel alto (Me= 3.00 y RI=1.00); estas características van a influir en el trabajo en equipo. Así mismo con los resultados de Castro (2022) mostró una mediana similitud en la que consideró que los comportamientos optimistas, de confianza y la determinación para alcanzar metas influyó en 39.9% en el trabajo en equipo. Por otra parte, en el estudio de Hurtado (2020) demostró alguna aproximación con el resultado conseguido, donde determinó que las buenas prácticas de liderazgo transformacional, influye entre el 60% al 67% de manera directa en la institución, como en llegar a compartir una visión y proporcionar los recursos necesarios para elevar su potencial personal. Por lo tanto, como lo menciona y lo sustenta el modelo teórico de Bass (1985) donde la motivación inspiracional, se enfoca en el desarrollo del grupo que la integran para ver sus necesidades, en donde el líder debe promover y desarrollar la comprensión del grupo, priorizando los valores y la motivación. Estas actitudes permitirán a que la organización presente cambios apropiados, para fortalecer la comprensión y la justicia del personal, y de esta manera elevar el nivel del bienestar laboral en la organización a través de trabajo en equipo. Por otra parte, Fuentes et al. (2012) complementa,

cuando las relaciones entre compañeros de trabajo mejoran, también se va evidenciar el apoyo en las tareas que tienen entre sí y mejoran en la planificación de sus tiempos, estas actitudes se van a transformar en una fortaleza para el equipo.

4. De acuerdo al tercer objetivo específico, el resultado demostró que la estimulación intelectual tiene un efecto en el trabajo en equipo, tal como se muestra en las tablas 14 y 15, siendo los valores Sig.= .001; Pseudo R2 de Cox y Snell en un 40,5% y el Pseudo R2 de Nagelkerke en un 40,6%, además, en la distribución de frecuencia se evidenció que el 52,8% de los encuestados consideraron que la estimulación intelectual es óptima, el 47.2% consideraron regular y ninguno consideró deficiente; así mismo ocurre con el trabajo en equipo donde presentaron un nivel bueno en un 52,8%. Esto indica, que cuando los profesionales de enfermería demuestran capacidades de razonamiento al instante de tomar decisiones, fueron capaces de resolver los problemas con imaginación de forma positiva, favoreciendo de manera directa en el trabajo en equipo hacia la consecución de los objetivos. El resultado descrito demostró cercanía al resultado de Quispe (2021), donde identificó que el espacio o el ambiente laboral apropiado, contribuye activamente en el trabajo en equipo en un nivel elevado, con un resultado entre el 50% y 60%. Así mismo tenemos otro estudio desarrollado por Rodríguez et al. (2023) en el cual demostró un resultado divergente de un trabajo en equipo deficiente en 73% y 78% en relación al compromiso con la organización, concluyendo que, cuando se llega a cumplir con las funciones en el entorno laboral, en donde los superiores conservan una gran lealtad hacia sus empleados y ofrecen apoyo oportuno a los colaboradores de la entidad, por consiguiente el trabajo en equipo será altamente eficaz para el provecho de toda la institución. Frente a todo lo descrito el aporte del teórico Bass (1985) sustenta mencionando que esta dimensión, está centrada en conseguir solucionar los problemas o establecer metas de forma creativa, en otras palabras, implica despertar y desafiar la conciencia del grupo de trabajo, sobre los problemas y su capacidad para resolver esos problemas y establecer ideas nuevas y

controvertidas, sin temor a castigo o burla. Así mismo la colaboración en un grupo reducido de personas con destrezas complementarias compartirán la responsabilidad de forma recíproca (Katzenbach y Smith, 1993).

5. Concerniente al cuarto objetivo específico, se determinó que la consideración individual tiene un efecto en el trabajo en equipo, por los resultados que se muestra en las tablas 16 y 17, Sig.= .001; Pseudo R2 de Cox y Snell en un 52,1% y el Pseudo R2 de Nagelkerke en un 52,2%, además, en la distribución de frecuencia se constató que el 71,7% de los encuestados percibió que la consideración individual es óptima, el 26,4% regular y el 1,9% deficiente; de manera similar ocurre con el trabajo en equipo siendo calificado de bueno en un 71,7%. El resultado descrito demostró aproximación similar con el estudio de Castro (2022) donde la consideración individual influye a un 21,1% en el trabajo en equipo, y en las frecuencias mostraron que el 51,2% de los participantes llegaron a considerar que es alto y el 44,8% mencionaron que el trabajo en equipo es bueno, porque su líder se preocupó de manera individual. Del mismo modo, otro estudio por Delgado y Gahona (2022) determinaron que el 63% explicaron que la satisfacción en el puesto de trabajo fue muy importante para los líderes transformacionales, donde ellos buscaron que todo el grupo se sienta comprometido, a través del apoyo en el desempeño de cada uno de ellos donde será importante la participación para la mejora dentro de la organización. Por otro lado, Campoverde et al. (2022) evidenciaron que existió una influencia de manera significativa y alentadora de manera específica para cada persona con un coeficiente de ruta 0.718, Con respecto a lo encontrado lo sustenta el teórico Bass (1988) donde hace mención que el líder se centra en cada individuo del equipo, ofreciéndoles respaldo personalizado donde las personas son tratadas individualmente y de manera diferente sobre la base de sus talentos y conocimientos, cumpliendo el rol de entrenador, es por ello que se debe tener en cuenta, la voluntad que mantiene cada integrante del grupo para direccionar los anhelos para el crecimiento personal y la motivación en cuanto a sus actividades encomendadas, para el cumplimiento de los objetivos. Así mismo no se

pueden prescindir del trabajo en equipo y la colaboración para conseguir un rendimiento laboral competente, no limitándose en resolver los desafíos o cumplir con los objetivos, sino que también debemos preocuparnos por el crecimiento personal de cada miembro específico del equipo a la que pertenece (Zwarenstein y Bryant 2000).

VI. CONCLUSIONES

Primero. El liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en un 98,7% en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023, es decir, cuando el líder del grupo motiva, inspira confianza, muestra actitud positiva, crea expectativas nuevas por el bienestar del grupo, estas actitudes influirán en el trabajo en equipo.

Segundo. El comportamiento carismático tiene un efecto significativo en un 57,2% en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023, es decir, que los comportamientos de respeto, la sinceridad, ser honesto o cualquier otra conducta relacionada a carisma, influye de manera directa en los intereses del equipo de trabajo.

Tercero. La motivación inspiracional tiene un efecto significativo en un 46,8% en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023, es decir, que las conductas de la motivación inspiracional son medios que permite a que surjan cambios en el trabajo en equipo.

Cuarto. La estimulación intelectual tiene un efecto significativo en un 40,5% en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023, es decir, que el líder que actúa de forma intelectual influirá en el trabajo en equipo.

Quinto. La consideración individual tiene un efecto significativo en un 52,1% en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023, es decir, cuando el líder del grupo demuestra comportamientos de atender de forma personal, en donde llega a escuchar sus opiniones o las necesidades creando un clima de apoyo, estas actitudes tienen efecto sobre el trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Implementar programas de desarrollo de liderazgo transformacional. Esto implica capacitar y empoderar a los líderes existentes, así como identificar y fomentar el crecimiento de nuevos líderes en la clínica en coordinación con el área del talento humano.

Segunda. Se recomienda Continuar motivando la práctica del liderazgo transformacional en las diferentes áreas de enfermería y extender esta buena práctica en los demás servicios de la clínica, para aportar al cumplimiento de las metas de la clínica.

Tercera. Se sugiere a la gerencia en coordinación con el área del talento humano capacitar a los líderes para que se proyecten metas, analizando los problemas desde diferentes formas y buscar opiniones para resolver los problemas, dedicando tiempo para lograr un mayor nivel de compromiso de trabajo en sus subordinados.

Cuarta. Se recomienda a cada líder coordinador y supervisor de área siga manteniendo las capacidades de como influir en los demás a través de comportamientos positivos con el grupo de trabajo, generando entusiasmo comunicación, buscar cambios en el grupo entre otras conductas que permitirán que el trabajo en equipo se optimice para conseguir los propósitos personales y colectivas por el bienestar de la institución.

Quinta. Se recomienda, para futuras investigaciones realizar estudios con datos sociodemográficos como: experiencia laboral, edad y el sexo que permitirán identificar las diferentes características que predicen el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Almas, S., Chacón, F., & Pérez, A. (2020). Direct and indirect effects of transformational leadership on volunteer Intention to remain at non-profit organization. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 125-132 <https://dx.doi.org/10.5093/pi2020a17>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis: Guía para la elaboración. Arias Gonzales, José Luis <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método de Arias para realizar un proyecto de tesis*. Libro electrónico. Perú. Doi <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). Los dominios de la personalidad y su relación con el estilo de liderazgo transformacional. *Información tecnológica*, 30(3), 237-248. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Ayovi, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito en las organizaciones. *Revista científica FIPFAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica disciplinaria)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barba, M., Jiménez, D., Sanz, R. (2014). Training and performance: The mediating role of organizational learning. *BRQ Business Research Quarterly*, 17(3), 161-173 <https://doi.org/10.1016/j.cede.2013.05.003>.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York. The Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California United States.
- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218

- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership*. USA, SAGE, Publications. <https://n9.cl/vp4ki>
- Bass, B. (1998). *Transformational leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Burns, M. & Constanzo, P. (1978). *Leadership*. Harper Row. 1st ed. [Audiolibro] electrónico, <https://www.worldcat.org/es/title/4716349>
- Brown, O. (2020). *Sin comunicación no hay liderazgo*. (1ra Ed.). Universidad ESAN. <https://acortar.link/zbyZTH>
- Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 79-94 <https://doi.org/10.31876/racs.v29i1.39736>
- Campoverde, R., Barriga, H., Paredes, M., Melo, E., Armijos, M., & Rosero, C. (2022). *Influence of transformational leadership on organizational civic behavior*. [tesis Universidad Espiritu Santo Ecuador] <https://n9.cl/al2be>
- Castro, A. (2022). *Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital de cuzco* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110538>
- Castro, M. (2019). Bioestadística en investigación clínica: Conceptos básicos. *Revista médica clínica Las Condes*, 30(1), 50-65 <https://www.journals.elsevier.com/revista-medica-clinica-las-condes>
- Delgado, C., & Gahona, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: Un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20 <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>

- Espinoza, E. (2019), Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. segunda parte. *Revista Corrado*, 15(69), 171-180
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1052/1068>
- Fainstein, H. (1998). *Gestión de equipos eficaces*. Editorial Macchi. Buenos Aires.
- Fuentes, M., García, M., Llorent, V., & Olivares, M. (2012). La coordinación docente universitaria desde la percepción del alumnado. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(2), 395-410 <https://n9.cl/ulcwzi>
- Gil, F., & García, M. (1993). *Grupos en las organizaciones*. Eudema (2da versión). Ed. Pirámide. Madrid.
- Hackman, J. (1987). *The design of work team* In. J.W. Lorsch, Editors, Handbook of Organizational, Prentice. Hall, Englewood Cliffs.
- Hanson, C., & Spross, J. (2005^a). *Collaboration*. En: A.B, Hamric, J. A. Spross, C. M. Hanson. *Advanced practice nursing: An interrogative approach*, (3ra Ed.). Elsevier Saunders. St. Louis.
- Herzberg, Z. (1989). *Teoría de la Higiene*. Editorial Mcgraw-hill
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta, Ed.), McGRAW-Hill. México. <https://acortar.link/fQO3e>
- Hincapié, S., Zuluaga, Y., & López, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista venezolana de Gerencia*, 23(83), 649-664.
<https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24495>
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. (1ra Ed.). Pearson Educación. México.
- Hurtado, M. (2020). *Influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Umari*

- Huánuco* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Huánuco]. Repositorio Institucional UNHEVAL <https://repositorio.unheval.edu.pe/> PMGP00057H96.
- Ibrahim, S., Metwally, F., & Mohamed, G. (2020). Team work effectiveness and its relation with transformational leadership as perceived by nurses at port said general hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(3), 25-41. <https://doi.org/10.21608/pssjn.2020.36626.1043> <https://n9.cl/6cmeqo>
- Kant, I. (1995), *Fundamentación de la metafísica de las costumbres. Crítica de la razón práctica*. (8va Ed.). La paz perpetua, Porrúa México.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. McKinsey & Company, Madrid. <https://n9.cl/jltb0>
- Laguna, S., Caballero, C., Lewis, V., Mazuera, S., Salamanca, J., Daza, W., & Fourzali, A. (2007). Consideraciones éticas en la publicación de investigaciones científicas. *Salud Uninorte*, 23(1), 64-78
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica las Condes*, 30(1), 36-49 <https://www.clinicalkey.es/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S0716864019300057.pdf?locale=es>
- Martínez, M. (1998). *Diseño de equipos de trabajo en las organizaciones actuales*. Psicología Social. UAB.
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima* [tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPU. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3426>
- Miner, J. (2005). *Organizational Behavior 1 Essential Theories of Motivation and Leadership*, Taylor & Francis Group. ProQuest eBook Central

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=302474>.

Monjarás, A., Bazán, A., Pacheco, Z., Rivera, J., Zamarripa, J., & Cuevas, C. (2019). Diseños de investigación. *Instituto de ciencias de la salud de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(15), 119-122. <https://n9.cl/ziopu>

Nevis, E., DiBella, A., Gould, J. (2009). *Understanding organizations as learning systems*. The strategic management of intellectual capital. <https://acortar.link/T7nfNi>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis*. https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigacion.pdf

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2022). Ampliación del acceso equitativo a los servicios de salud: Recomendaciones para la transformación de los sistemas de salud hacia la salud universal. <https://doi.org/10.37774/9789275324264>

Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. (1ra Ed.). Editorial IMC, Madrid. <https://n9.cl/u57w5>

Paravic, T., & Lagos, E. (2021). Trabalho em equipe e qualidade dos cuidados de saúde. *Ciencia y enfermería*, 27(41). <https://n9.cl/1zqer>

Pedraja, L., Rodríguez, E., & Muñoz, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: Efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de gerencia*, 26(96), 1004-1018. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>

Pozner, P. (2000). *Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. UNESCO IIEP Buenos Aires. <https://acortar.link/icD6w2>

- Quispe, M. (2021). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la Microred Alca* [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <https://n9.cl/huhly>
- Ramírez, L. (2021). *Prácticas del líder en el trabajo en equipo del personal de salud en la Micro Red Kishuara. Andahuaylas, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75108>
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México. <https://n9.cl/yjrlb>
- Rodríguez, V., Alberca, F., & Escalante, M. (2023). Relationship of organizational commitment to teamwork in a municipality from Peru. *Journal of professional Business Review*, 8(1), e0693. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Romaní, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- UCV. (2020). *Código de ética en investigación*.
- Verma, A., & Bala, K. (2023). Transformational leadership and organizational citizenship behavior of cross-functional team members: Empirical assessment of moderating and mediating effects. *Management and labour studies*, 47(4), 502-524. DOI 10.1177/0258042X221106602
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). Research protocol VII: Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia*, 65(4), 414-421 <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560> <https://n9.cl/3i2es>
- Wexley, K., & Yukl, G. (1990). *Conducta organizacional y psicología del personal*. S.A. México.

Zwarenstein, M. & Bryant, W. (2000). Interventions to promote collaboration between nurses and doctors. *The Cochrane Collaboration*, 2(2)
<https://n9.cl/fqs7b>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

TÍTULO: “Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023”.								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	ANÁLISIS DE VARIABLE			Ítems	Escala de medición	Nivel o Rango
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES			
¿Cuál es el efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?	Determinar cuál es el efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023	El liderazgo transformacional tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.	Variable X: Liderazgo transformacional:	X 1: Carisma	X1.1 Genera entusiasmo	1,2,3	Escala Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Óptimo: 82-110 Regular: 52-81 Deficiente: 22-51
					X1.2 Credibilidad	4,5,6,		
				X 2: Motivación inspiracional	X2.1 Genera compromiso	7,8,		
					X2.2 Contribuye al logro de las metas.	9,10		
¿Cuál es el efecto del carisma en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una de privada de Juliaca, 2023?	Determinar cuál es el efecto del carisma en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023	El carisma tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.		X 3: Estimulación intelectual	X3.1 Soluciona los problemas	11,12,13,		
					X3.2 Anima al cambio	14,15,16		
¿Cuál es el efecto de la motivación inspiracional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?	Determinar cuál es el efecto de la motivación inspiracional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023	La motivación inspiracional tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023	X 4: Consideración individual	X4.1 Atención a las necesidades de forma personal	17,18,19			
				X4.2 Reconocimiento al personal	20,21,22			
¿Cuál es el efecto de la estimulación intelectual en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?	Determinar cuál es el efecto de la estimulación intelectual en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023	La estimulación intelectual tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023	Variable Y: Trabajo en equipo	Y1: Comunicación	Y1.1 Comunicación	1,2,3	Escala Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: 74-100 Regular: 47-73 Malo 20-46
					Y1.2 Escucha	4,5		
				Y2: Colaboración	Y2.1 Colaboración	6,7,8		
					Y2.2 Ayuda	9,10		
¿Cuál es el efecto de la consideración individual en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023?	Determinar cuál es el efecto de la consideración individual en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023.	La consideración individual tiene un efecto significativo en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023		Y3: Nivel de satisfacción	Y3.1 Motivación	11,12,13		
					Y3.2 Satisfacción	14,15		
				Y4: Respeto mutuo	Y1.1 Respeto	16,17,18		
					Y1.2. Buen trato	19,20		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal y transversal</p> <p>Método: Hipotético- deductivo</p>	<p>Población: 61, personal de enfermería.</p> <p>Muestra: 53 personal de enfermería.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de las 2 variables.</p> <p>Variable 1: Liderazgo transformacional. N.º de ítems: 22.</p> <p>Variable 2: Trabajo en equipo. N.º de ítems: 20</p>	<p>Descriptivo: Uso de del software SPSS versión 25, para la descripción de tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso de del software SPSS versión 25, para contrastar la hipótesis.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable X

VARIABLE: 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	Niveles y rangos
Liderazgo transformacional	Es definido como aquel tipo de liderazgo que motiva a la gente a cumplir más de lo que esperan de sí mismos, provocando así un giro en diferentes grupos, organizaciones y sociedades que va ser un beneficio hacia la comunidad; así mismo es un método por el cual los líderes van a motivar e inspirar a sus seguidores para alcanzar mayores resultados y logros (Bass, 1985).	La variable liderazgo transformacional, se medirá a través de un cuestionario adaptado (Bass y Avolio, 1994), considerando las 4 dimensiones siguientes: Carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.	X1: Carisma X2: Motivación inspiracional. X3: Estimulación intelectual. X4: Consideración individual	-Genera entusiasmo -Credibilidad -Genera compromiso -Contribuye al logro de las metas. -Soluciona los problemas. -Anima al cambio. -Atención a las necesidades de forma personal. -Reconocimiento al personal	1-6 7-10 11-16 17-22	Escala ordinal de Likert 1 nunca 2 casi nunca. 3 A veces 4 casi siempre 5 siempre	Óptimo: 82-110 Regular: 52-81 Deficiente: 22-51

Nota: Adaptado de la teoría Liderazgo transformacional (Bass y Avolio, 1994), por (Loja, 2023)

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable Y

VARIABLE: 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	Niveles y rangos
Trabajo en equipo	Consiste en una modalidad de coordinación de las labores de un conjunto de personas con el propósito de alcanzar objetivos determinados y resultados; este enfoque se basa en la colaboración activa y la interdependencia entre los miembros del equipo, quienes comparten y aceptan una tarea laboral conjunta (Pozner, 2000).	La variable trabajo en equipo se realizará su medición a través del cuestionario adaptado de (Pozner, 2000), con la que se evaluarán las 4 dimensiones: la comunicación, colaboración, nivel de satisfacción y respeto mutuo	Y1 Comunicación Y2: Colaboración Y3: Nivel de satisfacción Y4: Respeto mutuo	-Comunicación -Escucha -Colaboración -Ayuda -Motivación. -Satisfacción. -Respeto. -Buen trato	1-5 6-10 11-15 16-20	Escala ordinal de Likert 1 nunca 2 casi nunca. 3 A veces 4 casi siempre 5 siempre	Bueno: 74-100 Regular: 47-73 Malo: 20-46

Nota: Adaptado de la teoría trabajo en equipo (Pozner, 2000), por (Loja, 2023)

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimada (o) compañera (o), la encuesta que le presento es de carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación que lleva el título: “Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023” Agradezco de antemano su colaboración.

INSTRUCCIONES

Lea las preguntas y responda con sinceridad y veracidad según crea conveniente, marcando con una (X), según la siguiente escala.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
(S)	(CS)	(AV)	(CN)	(N)
5	4	3	2	1

N.º	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	S	CS	AV	CN	N
	CARISMA	5	4	3	2	1
1	¿Tu líder genera entusiasmo en tu ambiente laboral?					
2	¿Te sientes animado al trabajar con tu líder?					
3	¿Tu líder celebra los logros con su equipo de trabajo?					
4	Considera Ud. ¿Que su líder es un buen ejemplo?					
5	¿Tu líder está capacitado para realizar su trabajo?					
6	¿Tu líder es leal y comprometido en el trabajo?					
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
7	¿Tu compromiso con el trabajo te permite hacer más de lo que dictan tus funciones?					
8	¿Tienes una actitud positiva cuando vienes a trabajar?					
9	¿Te sientes motivado para alcanzar las metas de la institución?					
10	¿Tu líder te alienta a cumplir con los propósitos establecidos que tiene la institución?					
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
11	¿Tu líder alienta a resolver los problemas y genera nuevas ideas?					
12	¿Tu líder te muestra formas de abordar los problemas?					
13	¿Tu líder se involucra y promueve la solución de los problemas?					
14	¿Tu líder te anima a mejorar el trabajo que realizas?					

15	¿Tu líder se opone a las propuestas de cambios que le propones?					
16	¿Tu líder te asigna tareas que sean desafiantes en el trabajo?					
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL					
17	¿Tu líder te orienta de forma personalizada frente a un nuevo proceso en el trabajo?					
18	¿Sientes que tu líder te apoya para lograr tu máximo potencial en el trabajo?					
19	¿Sientes apoyo de tu líder cuando tienes alguna emergencia?					
20	¿Recibes retroalimentación positiva (feedbacks de elogio) de parte de tu líder?					
21	¿Sientes apoyo de tu líder cuando hay cambios en el trabajo?					
22	¿Sientes que tu trabajo es reconocido por tu líder?					

Creado por (Bass y Avolio, 1994), adaptado por (Loja 2023).

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Estimada (o) compañera (o), la encuesta que le presento es de carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación que lleva el título: “Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023” Agradezco de antemano su colaboración.

INSTRUCCIONES

Lea las preguntas y responda con sinceridad y veracidad según crea conveniente, marcando con una (X), según la siguiente escala.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
(S)	(CS)	(AV)	(CN)	(N)
5	4	3	2	1

TRABAJO EN EQUIPO		S	CS	AV	CN	N
COMUNICACIÓN		5	4	3	2	1
1	¿Existe una comunicación adecuada con tus compañeros de trabajo?					
2	¿Tienes acceso a la comunicación con tu jefe?					
3	¿Comunicas tus ideas, propuestas y proyectos a tu jefe?					
4	¿Escuchas con interés lo que refiere tu compañero para luego dar tu opinión?					
5	¿Cómo miembro de tu equipo escuchas las ideas de los demás?					
COLABORACIÓN						
6	¿En tu equipo se apoyan unos a otros?					
7	Cree Ud. ¿Que la colaboración es importante para lograr las metas?					
8	¿En tu servicio realizan reuniones de grupo para confraternizar?					
9	¿Te complace ayudar a tu compañero de trabajo cuando requiere tu apoyo?					
10	¿En tu trabajo se ayudan entre compañeros cuando hay problemas?					
NIVEL DE SATISFACCIÓN						
11	¿Consideras a tu jefe (a) como un buen líder?					
12	¿Disfrutas el trabajo en equipo que realizas?					

13	¿Tu jefe (a) reconoce tus debilidades y se preocupa en mejorarlas?					
14	¿Estas contento (a) de trabajar en el lugar donde te encuentras?					
15	¿Te sientes feliz de trabajar con el equipo de enfermería?					
	RESPECTO MUTUO					
16	¿Observas que hay respeto de las opiniones entre los miembros del equipo?					
17	¿Los miembros de tu equipo ofrecen y aceptan las críticas constructivas?					
18	¿Sientes que respetan tus opiniones en el trabajo?					
19	¿El trato en tu equipo de trabajo es con amabilidad y respeto?					
20	¿Sientes que se fomenta el buen trato entre los miembros de tu equipo de trabajo?					

Creado por (Pozner, 2000), adaptado por (Loja 2023).

Anexo 5. Matriz evaluación por juicio de expertos.

Validez por juicio de experto:

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Luz Yohana, Bermejo Gonzales
Grado profesional:	Maestría (<input type="checkbox"/>) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica (x) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clinica, Docencia e investigación.
Institución donde labora:	Clinica Americana de Juliaca
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

Presentación de instrucciones para el juez:

Leer con detenimiento los items y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Es definido como aquel tipo de liderazgo que motiva a la gente a cumplir más de lo que esperan de sí mismos, provocando así un giro en diferentes grupos, organizaciones y sociedades que va ser un beneficio hacia la comunidad (Bass, 1985).

Dimensión 1: Carisma

Definición de la dimensión:

Aquí el líder se caracteriza por ser carismático dispone de una resolución, sus liderados lo reconocen y admiran porque es una persona íntegra con una gran moral donde depositan la confianza y respeto; en el trabajo se va observar la responsabilidad de este líder que va ir de la mano con sus liderados; se requiere del carisma para ejercer un liderazgo transformacional efectivo, pero sin embargo por sí solo no es suficiente para garantizar el éxito (Bass, 1985).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Genera entusiasmo	1. ¿Tu líder genera entusiasmo en tu ambiente laboral?	4	4	4
	2. ¿Te sientes animado al trabajar con tu líder?	4	4	4
	3. ¿Tu líder celebra los logros con su equipo de trabajo?	4	4	4
Credibilidad	4. Considera Ud. ¿Que su líder es un buen ejemplo?	4	4	4
	5. ¿Tu líder está capacitado para realizar su trabajo?	4	4	4
	6. ¿Tu líder es leal y comprometido en el trabajo?	4	4	4

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Definición de la dimensión:

Implica que el líder debe actuar de tal manera que brinde un propósito claro a las acciones, estimule, incentive a las personas a hacer su máximo esfuerzo que sean consideradas válidas y satisfactorias así también debe despertar en los colaboradores el anhelo y la necesidad de aprender y mejorar para alcanzar metas futuras (Bass et al., 2003).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Genera compromiso	1. ¿Tu compromiso con el trabajo te permite hacer más de lo que dictan tus funciones?	4	4	4
	2. ¿Tienes una actitud positiva cuando vienes a trabajar?	4	4	4
Contribuye al logro de las metas	3. ¿Te sientes motivado para alcanzar las metas de la institución?	4	4	4
	4. ¿Tu líder te alienta a cumplir con los propósitos establecidos que tiene la institución?	4	4	4

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

En esta dimensión el líder va promover la innovación y la creatividad a través de un desafío intelectual a sus colaboradores, cuestionando los modelos y replanteando los problemas promueve el abordaje de situaciones y problemas a partir de diferentes puntos de vista (Bass,1985).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Soluciona los problemas	1. ¿Tu líder alienta a resolver los problemas y genera nuevas ideas?	4	4	4
	2. ¿Tu líder te muestra formas de abordar los problemas?	4	4	4
	3. ¿Tu líder se involucra y promueve la solución de los problemas?	4	4	4
Anima al cambio	4. ¿Tu líder te anima a mejorar el trabajo que realizas?	4	4	4
	5. ¿Tu líder se opone a las propuestas de cambios que le propones?	4	4	4
	6. ¿Tu líder te asigna tareas que sean desafiantes en el trabajo?	4	4	4

Dimensión 4: Consideración individual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se refiere a un líder que proporciona atención personalizada para ayudar en el desarrollo y desempeño de sus colaboradores; este tipo de líder reconoce y acepta las diferencias individuales, busca el contacto individual y la comunicación recíproca (Bass, 1998)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Atención a las necesidades de forma personal	1. ¿Tu líder te orienta de forma personalizada frente a un nuevo proceso en el trabajo?	4	4	4
	2. ¿Sientes que tu líder te apoya para lograr tu máximo potencial en el trabajo?	4	4	4
	3. ¿Sientes apoyo de tu líder cuando tienes alguna emergencia?	4	4	4
Reconocimiento al personal	4. ¿Recibes retroalimentación positiva (feedbacks de elogio) de parte de tu líder?	4	4	4
	5. ¿Sientes apoyo de tu líder cuando hay cambios en el trabajo?	4	4	4
	6. ¿Sientes que tu trabajo es reconocido por tu líder?	4	4	4



Dra. Luz Yohana, Bermejo Gonzales

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo en equipo

Definición de la variable:

Trabajo en equipo consiste en una modalidad de coordinación de las labores de un conjunto de personas con el propósito de alcanzar objetivos determinados y resultados; este enfoque se basa en la colaboración activa y la interdependencia entre los miembros del equipo, quienes comparten y aceptan una tarea laboral conjunta (Rozner, 2000).

Dimensión 1: Comunicación

Definición de la dimensión:

Es un atributo que va estar vinculada con una calidad de conexión que se va a sostener con diferentes personas que nos rodean con la finalidad de que se suscite un resultado positivo entre las partes, las personas grandiosas tienen la habilidad de comunicar en efecto sus emociones, ideas y proyectos (Rozner, 2000)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Comunicación	1. ¿Existe una comunicación adecuada con tus compañeros de trabajo?	4	4	4
	2. ¿Tienes acceso a la comunicación con tu jefe?	4	4	4
	3. ¿Comunicas tus ideas, propuestas y proyectos a tu jefe?	4	4	4
Escucha	4. ¿Escuchas con interés lo que refiere tu compañero para luego dar tu opinión?	4	4	4
	5. ¿Cómo miembro de tu equipo escuchas las ideas de los demás?	4	4	4

Dimensión 2: Colaboración

Definición de la dimensión:

La colaboración y el trabajo en equipo son altamente valoradas por los colaboradores ya que van a demostrar un alto rendimiento en el trabajo; para reforzar estas habilidades es importante planear y efectivizar actividades grupales que permitan practicar y mejorar la colaboración, lo que no solo mejora las relaciones entre compañeros, sino que también fortalece la planificación del tiempo (Fuentes et al., 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Colaboración	1. ¿En tu equipo se apoyan unos a otros?	4	4	4
	2. Cree Ud. ¿Que la colaboración es importante para lograr las metas?	4	4	4
	3. ¿En tu servicio realizan reuniones de grupo para confraternizar?	4	4	4
Ayuda	4. ¿Te complace ayudar a tu compañero de trabajo cuando requiere tu apoyo?	4	4	4
	5. ¿En tu trabajo se ayudan entre compañeros cuando hay problemas?	4	4	4

Dimensión 3: Nivel de satisfacción

Definición de la dimensión:

El nivel de satisfacción, indica la actitud que genera la persona hacia su trabajo, por lo que va influenciar factores asociados como pueden mencionarse los intrínsecos y extrínsecos el cual va perjudicar de forma directa el desempeño de los colaboradores en el trabajo diario que realiza (Herzberg, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	1. ¿Consideras a tu jefe (a) como un buen líder?	4	4	4
	2. ¿Disfrutas el trabajo en equipo que realizas?	4	4	4
	3. ¿Tu jefe (a) reconoce tus debilidades y se preocupa en mejorarlas?	4	4	4
Satisfacción	4. ¿Estas contento (a) de trabajar en el lugar donde te encuentras?	4	4	4
	5. ¿Te sientes feliz de trabajar con el equipo de enfermería?	4	4	4

Dimensión 4: Respeto mutuo

Definición de la dimensión:

definido como un sentimiento mutuo basado en el aprecio por otras personas los cuales expresa entender, estimar sus necesidades e intereses de la otra parte, en el trabajo en equipo esto va ser posible si ambos se involucran y se estiman mutuamente (Pozner, 2000).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia
Respeto	1. ¿Observas que hay respeto de las opiniones entre los miembros del equipo?	4	4	4
	2. ¿Los miembros de tu equipo ofrecen y aceptan las críticas constructivas?	4	4	4
	3. ¿Sientes que respetan tus opiniones en el trabajo?	4	4	4
Buen trato	4. ¿El trato en tu equipo de trabajo es con amabilidad y respeto?	4	4	4
	5. ¿Sientes que se fomenta el buen trato entre los miembros de tu equipo de trabajo?	4	4	4



Dra. Luz Yohana, Bermejo Gonzales

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BERMEJO GONZALES, LUZ YOHANA DNI 70557977	MÉDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 15/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CACERES VELASQUEZ <i>PERU</i>
BERMEJO GONZALES, LUZ YOHANA DNI 70557977	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 17/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2015 Fecha egreso: 29/04/2022	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CACERES VELASQUEZ <i>PERU</i>
BERMEJO GONZALES, LUZ YOHANA DNI 70557977	DOCTORIS SCIENTIAE EN: CIENCIAS DE LA SALUD Fecha de diploma: 12/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/05/2014 Fecha egreso: 30/03/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
BERMEJO GONZALES, LUZ YOHANA DNI 70557977	ABOGADA Fecha de diploma: 15/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CACERES VELASQUEZ <i>PERU</i>
BERMEJO GONZALES, LUZ YOHANA DNI 70557977	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 10/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CACERES VELASQUEZ <i>PERU</i>
BERMEJO GONZALES, LUZ YOHANA DNI 70557977	MAGISTER EN EDUCACION INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 19/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CACERES VELASQUEZ <i>PERU</i>
BERMEJO GONZALES, LUZ YOHANA DNI 70557977	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/09/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
BERMEJO GONZALES, LUZ YOHANA DNI 70557977	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/12/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

Validez por juicio de experto

Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rosa Luz Tuesta Guerra
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Clinica, Docencia e investigación
Institución donde labora:	Universidad Peruana Unión
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Es definido como aquel tipo de liderazgo que motiva a la gente a cumplir más de lo que esperan de sí mismos, provocando así un giro en diferentes grupos, organizaciones y sociedades que va ser un beneficio hacia la comunidad (Bass,1985).

Dimensión 1: Carisma

Definición de la dimensión:

Aquí el líder se caracteriza por ser carismático dispone de una resolución, sus liderados lo reconocen y admiran porque es una persona íntegra con una gran moral donde depositan la confianza y respeto; en el trabajo se va observar la responsabilidad de este líder que va ir de la mano con sus liderados; se requiere del carisma para ejercer un liderazgo transformacional efectivo, pero sin embargo por sí solo no es suficiente para garantizar el éxito (Bass, 1985).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Genera entusiasmo	1. ¿Tu líder genera entusiasmo en tu ambiente laboral?	4	4	4
	2. ¿Te sientes animado al trabajar con tu líder?	4	4	4
	3. ¿Tu líder celebra los logros con su equipo de trabajo?	4	4	4
Credibilidad	4. Considera Ud. ¿Que su líder es un buen ejemplo?	4	4	4
	5. ¿Tu líder está capacitado para realizar su trabajo?	4	4	4
	6. ¿Tu líder es leal y comprometido en el trabajo?	4	4	4

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Definición de la dimensión:

Implica que el líder debe actuar de tal manera que brinde un propósito claro a las acciones, estimule, incentive a las personas a hacer su máximo esfuerzo que sean consideradas válidas y satisfactorias así también debe despertar en los colaboradores el anhelo y la necesidad de aprender y mejorar para alcanzar metas futuras (Bass et al., 2003).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Genera compromiso	1. ¿Tu compromiso con el trabajo te permite hacer más de lo que dictan tus funciones?	4	4	4
	2. ¿Tienes una actitud positiva cuando vienes a trabajar?	4	4	4
Contribuye al logro de las metas	3. ¿Te sientes motivado para alcanzar las metas de la institución?	4	4	4
	4. ¿Tu líder te alienta a cumplir con los propósitos establecidos que tiene la institución?	4	4	4

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

En esta dimensión el líder va promover la innovación y la creatividad a través de un desafío intelectual a sus colaboradores, cuestionando los modelos y replanteando los problemas promueve el abordaje de situaciones y problemas a partir de diferentes puntos de vista (Bass, 1985).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Soluciona los problemas	1. ¿Tu líder alienta a resolver los problemas y genera nuevas ideas?	4	4	4
	2. ¿Tu líder te muestra formas de abordar los problemas?	4	4	4
	3. ¿Tu líder se involucra y promueve la solución de los problemas?	4	4	4
Anima al cambio	4. ¿Tu líder te anima a mejorar el trabajo que realizas?	4	4	4
	5. ¿Tu líder se opone a las propuestas de cambios que le propones?	4	4	4
	6. ¿Tu líder te asigna tareas que sean desafiantes en el trabajo?	4	4	4

Dimensión 4: Consideración individual Definición de la dimensión: Esta dimensión se refiere a un líder que proporciona atención personalizada para ayudar en el desarrollo y desempeño de sus colaboradores; este tipo de líder reconoce y acepta las diferencias individuales, busca el contacto individual y la comunicación recíproca (Bass, 1998)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Atención a las necesidades de forma personal	1. ¿Tu líder te orienta de forma personalizada frente a un nuevo proceso en el trabajo?	4	4	4
	2. ¿Sientes que tu líder te apoya para lograr tu máximo potencial en el trabajo?	4	4	4
	3. ¿Sientes apoyo de tu líder cuando tienes alguna emergencia?	4	4	4
Reconocimiento al personal	4. ¿Recibes retroalimentación positiva (feedbacks de elogio) de parte de tu líder?	4	4	4
	5. ¿Sientes apoyo de tu líder cuando hay cambios en el trabajo?	4	4	4
	6. ¿Sientes que tu trabajo es reconocido por tu líder?	4	4	4

Roseta G

Mg. Rosa Luz Tuesta Guerra

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo en equipo

Definición de la variable:

Trabajo en equipo consiste en una modalidad de coordinación de las labores de un conjunto de personas con el propósito de alcanzar objetivos determinados y resultados; este enfoque se basa en la colaboración activa y la interdependencia entre los miembros del equipo, quienes comparten y aceptan una tarea laboral conjunta (Pozner, 2000).

Dimensión 1: Comunicación

Definición de la dimensión:

Es un atributo que va estar vinculada con una calidad de conexión que se va a sostener con diferentes personas que nos rodean con la finalidad de que se suscite un resultado positivo entre las partes, las personas grandiosas tienen la habilidad de comunicar en efecto sus emociones, ideas y proyectos (Pozner, 2000)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Comunicación	1. ¿Existe una comunicación adecuada con tus compañeros de trabajo?	4	4	4
	2. ¿Tienes acceso a la comunicación con tu jefe?	4	4	4
	3. ¿Comunicas tus ideas, propuestas y proyectos a tu jefe?	4	4	4
Escucha	4. ¿Escuchas con interés lo que refiere tu compañero para luego dar tu opinión?	4	4	4
	5. ¿Cómo miembro de tu equipo escuchas las ideas de los demás?	4	4	4

Dimensión 2: Colaboración

Definición de la dimensión:

La colaboración y el trabajo en equipo son altamente valoradas por los colaboradores ya que van a demostrar un alto rendimiento en el trabajo; para reforzar estas habilidades es importante planear y efectivizar actividades grupales que permitan practicar y mejorar la colaboración, lo que no solo mejora las relaciones entre compañeros, sino que también fortalece la planificación del tiempo (Fuentes et al., 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Colaboración	1. ¿En tu equipo se apoyan unos a otros?	4	4	4
	2. Cree Ud. ¿Que la colaboración es importante para lograr las metas?	4	4	4
	3. ¿En tu servicio realizan reuniones de grupo para confraternizar?	4	4	4
Ayuda	4. ¿Te complace ayudar a tu compañero de trabajo cuando requiere tu apoyo?	4	4	4
	5. ¿En tu trabajo se ayudan entre compañeros cuando hay problemas?	4	4	4

Dimensión 3: Nivel de satisfacción

Definición de la dimensión:

El nivel de satisfacción, indica la actitud que genera la persona hacia su trabajo, por lo que va influenciar factores asociados como pueden mencionarse los intrínsecos y extrínsecos el cual va perjudicar de forma directa el desempeño de los colaboradores en el trabajo diario que realiza (Herzberg, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	1. ¿Consideras a tu jefe (a) como un buen líder?	4	4	4
	2. ¿Disfrutas el trabajo en equipo que realizas?	4	4	4
	3. ¿Tu jefe (a) reconoce tus debilidades y se preocupa en mejorarlas?	4	4	4
Satisfacción	4. ¿Estas contento (a) de trabajar en el lugar donde te encuentras?	4	4	4
	5. ¿Te sientes feliz de trabajar con el equipo de enfermería?	4	4	4

Dimensión 4: Respeto mutuo

Definición de la dimensión:

definido como un sentimiento mutuo basado en el aprecio por otras personas los cuales expresa entender, estimar sus necesidades e intereses de la otra parte, en el trabajo en equipo esto va ser posible si ambos se involucran y se estiman mutuamente (Pozner, 2000).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia
Respeto	1. ¿Observas que hay respeto de las opiniones entre los miembros del equipo?	4	4	4
	2. ¿Los miembros de tu equipo ofrecen y aceptan las críticas constructivas?	4	4	4
	3. ¿Sientes que respetan tus opiniones en el trabajo?	4	4	4
Buen trato	4. ¿El trato en tu equipo de trabajo es con amabilidad y respeto?	4	4	4
	5. ¿Sientes que se fomenta el buen trato entre los miembros de tu equipo de trabajo?	4	4	4

Rueta G

Mg. Rosa Luz Tuesta Guerra



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TUESTA GUERRA, ROSA LUZ DNI 05411296	MAGISTER EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 02/01/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA <i>PERU</i>
TUESTA GUERRA, ROSA LUZ DNI 05411296	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/02/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA <i>PERU</i>
TUESTA GUERRA, ROSA LUZ DNI 05411296	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 22/03/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA <i>PERU</i>

Validez de juicio por experto

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Ruth Lea, Morocco Naupa
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docencia, Asistencial, y Administrativa.
Institución donde labora:	Clinica Americana. Toluca.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

- 4: Alto nivel
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Es definido como aquel tipo de liderazgo que motiva a la gente a cumplir más de lo que esperan de sí mismos, provocando así un giro en diferentes grupos, organizaciones y sociedades que va ser un beneficio hacia la comunidad (Bass, 1985).

Dimensión 1: Carisma

Definición de la dimensión:

Aquí el líder se caracteriza por ser carismático dispone de una resolución, sus liderados lo reconocen y admiran porque es una persona íntegra con una gran moral donde depositan la confianza y respeto; en el trabajo se va observar la responsabilidad de este líder que va ir de la mano con sus liderados; se requiere del carisma para ejercer un liderazgo transformacional efectivo, pero sin embargo por sí solo no es suficiente para garantizar el éxito (Bass, 1985).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Genera entusiasmo	1. ¿Tu líder genera entusiasmo en tu ambiente laboral?	4	4	4	
	2. ¿Te sientes entusiasmado al trabajar con tu líder?	4	4	4	
	3. ¿Tu líder celebra los logros con su equipo de trabajo?	4	4	4	
Credibilidad	4. Considera Ud. ¿Que su líder es un buen ejemplo?	4	4	4	
	5. ¿Tu líder está capacitado para realizar su trabajo?	4	4	4	
	6. ¿Tu líder es leal y comprometido en el trabajo?	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Definición de la dimensión:

Implica que el líder debe actuar de tal manera que brinde un propósito claro a las acciones, estimule, incentive a las personas a hacer su máximo esfuerzo que sean consideradas válidas y satisfactorias así también debe despertar en los colaboradores el anhelo y la necesidad de aprender y mejorar para alcanzar metas futuras (Bass et al., 2003).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Genera compromiso	1. ¿Tu compromiso con el trabajo te permite hacer más de lo que dictan tus funciones?	4	4	4	
	2. ¿Tienes una actitud positiva cuando vienes a trabajar?	4	4	4	
Contribuye al logro de las metas	3. ¿Te sientes motivado para alcanzar las metas de la institución?	4	4	4	
	4. ¿Tu líder te alienta a cumplir con los propósitos establecidos que tiene la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulación intelectual

Definición de la dimensión:

En esta dimensión el líder va promover la innovación y la creatividad a través de un desafío intelectual a sus colaboradores, cuestionando los modelos y replanteando los problemas promueve el abordaje de situaciones y problemas a partir de diferentes puntos de vista (Bass, 1985).

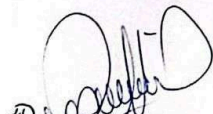
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Soluciona los problemas	1. ¿Tu líder alienta a resolver los problemas y genera nuevas ideas?	4	4	4	
	2. ¿Tu líder te muestra formas de abordar los problemas?	4	4	4	
	3. ¿Tu líder se involucra y promueve la solución de los problemas?	4	4	4	
Anima al cambio	4. ¿Tu líder te anima a mejorar el trabajo que realizas?	4	4	4	
	5. ¿Tu líder se opone a las propuestas de cambios que le propones?	4	4	4	
	6. ¿Tu líder te asigna tareas que sean desafiantes en el trabajo?	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se refiere a un líder que proporciona atención personalizada para ayudar en el desarrollo y desempeño de sus colaboradores; este tipo de líder reconoce y acepta las diferencias individuales, busca el contacto individual y la comunicación recíproca (Bass, 1998)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a las necesidades de forma personal	1. ¿Tu líder te orienta de forma personalizada frente a un nuevo proceso en el trabajo?	4	4	4	
	2. ¿Sientes que tu líder te apoya para lograr tu máximo potencial en el trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Sientes apoyo de tu líder cuando tienes alguna emergencia?	4	4	4	
Reconocimiento al personal	4. ¿Recibes retroalimentación positiva (feedbacks de elogio) de parte de tu líder?	4	4	4	
	5. ¿Sientes apoyo de tu líder cuando hay cambios en el trabajo?	4	4	4	
	6. ¿Sientes que tu trabajo es reconocido por tu líder?	4	4	4	


 Mg. Raúl Lea Morrocco Naupa

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo en equipo

Definición de la variable:

Trabajo en equipo consiste en una modalidad de coordinación de las labores de un conjunto de personas con el propósito de alcanzar objetivos determinados y resultados; este enfoque se basa en la colaboración activa y la interdependencia entre los miembros del equipo, quienes comparten y aceptan una tarea laboral conjunta (Pozner, 2000).

Dimensión 1: Comunicación

Definición de la dimensión:

Es un atributo que va estar vinculada con una calidad de conexión que se va a sostener con diferentes personas que nos rodean con la finalidad de que se suscite un resultado positivo entre las partes, las personas grandiosas tienen la habilidad de comunicar en efecto sus emociones, ideas y proyectos (Pozner, 2000)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. ¿Existe una comunicación adecuada con tus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	2. ¿Tienes acceso a la comunicación con tu jefe?	4	4	4	
	3. ¿Comunicas tus ideas, propuestas y proyectos a tu jefe?	4	4	4	
Escucha	4. ¿Escuchas con interés lo que refiere tu compañero para luego dar tu opinión?	4	4	4	
	5. ¿Cómo miembro de tu equipo escuchas las ideas de los demás?	4	4	4	

Dimensión 2: Colaboración

Definición de la dimensión:

La colaboración y el trabajo en equipo son altamente valoradas por los colaboradores ya que van a demostrar un alto rendimiento en el trabajo; para reforzar estas habilidades es importante planear y efectivizar actividades grupales que permitan practicar y mejorar la colaboración, lo que no solo mejora las relaciones entre compañeros, sino que también fortalece la planificación del tiempo (Fuentes et al., 2012).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	1. ¿En tu equipo se apoyan unos a otros?	4	4	4	
	2. Cree Ud. ¿Que la colaboración es importante para lograr las metas?	4	4	4	
	3. ¿En tu servicio realizan reuniones de grupo para confraternizar?	4	4	4	
Ayuda	4. ¿Te complace ayudar a tu compañero de trabajo cuando requiere tu apoyo?	4	4	4	
	5. ¿En tu trabajo se ayudan entre compañeros cuando hay problemas?	4	4	4	

Dimensión 3: Nivel de satisfacción

Definición de la dimensión:

El nivel de satisfacción, indica la actitud que genera la persona hacia su trabajo, por lo que va influenciar factores asociados como pueden mencionarse los intrínsecos y extrínsecos el cual va perjudicar de forma directa el desempeño de los colaboradores en el trabajo diario que realiza (Herzberg, 1989).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. ¿Consideras a tu jefe (a) como un buen líder?	4	4	4	
	2. ¿Disfrutas el trabajo en equipo que realizas?	4	4	4	
	3. ¿Tu jefe (a) reconoce tus debilidades y se preocupa en mejorarlas?	4	4	4	
Satisfacción	4. ¿Estás contento (a) de trabajar en el lugar donde te encuentras?	4	4	4	
	5. ¿Te sientes feliz de trabajar con el equipo de enfermería?	4	4	4	

Dimensión 4: Respeto mutuo

Definición de la dimensión:

definido como un sentimiento mutuo basado en el aprecio por otras personas los cuales expresa entender, estimar sus necesidades e intereses de la otra parte, en el trabajo en equipo esto va ser posible si ambos se involucran y se estiman mutuamente (Pozner, 2000).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	1. ¿Observas que hay respeto de las opiniones entre los miembros del equipo?	4	4	4	
	2. ¿Los miembros de tu equipo ofrecen y aceptan las críticas constructivas?	4	4	4	
	3. ¿Sientes que respetan tus opiniones en el trabajo?	4	4	4	
Buen trato	4. ¿El trato en tu equipo de trabajo es con amabilidad y respeto?	4	4	4	
	5. ¿Sientes que se fomenta el buen trato entre los miembros de tu equipo de trabajo?	4	4	4	



Mg. Ruth Lea Morrocco Naupa



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MOROCO ÑAUPA, RUTH LEA DNI 02415839	MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN SALUD MATERNO INFANTIL Fecha de diploma: 16/12/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU

Anexo 6 Resultados del alfa de cronbach

Instrumento variable: Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de

casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Tu líder genera entusiasmo en tu ambiente laboral?	84,20	94,484	,778	,912
¿Te sientes animado al trabajar con tu líder?	84,20	94,589	,854	,911
¿Tu líder celebra los logros con su equipo de trabajo?	84,10	94,726	,808	,911
Considera Ud. ¿Que su líder es un buen ejemplo?	84,15	93,608	,907	,909
¿Tu líder está capacitado para realizar su trabajo?	83,95	98,050	,622	,915
¿Tu líder es leal y comprometido en el trabajo?	84,05	97,103	,703	,914
¿Tu compromiso con el trabajo te permite hacer más de lo que dictan tus funciones?	84,15	106,134	,032	,925
¿Tienes una actitud positiva cuando vienes a trabajar?	83,90	100,726	,486	,918
¿Te sientes motivado para alcanzar las metas de la institución?	84,20	105,011	,121	,923
¿Tu líder te alienta a cumplir con los propósitos establecidos que tiene la institución?	84,20	95,326	,720	,913
¿Tu líder alienta a resolver los problemas y genera nuevas ideas?	84,50	94,053	,766	,912
¿Tu líder te muestra formas de abordar los problemas?	84,25	100,513	,430	,919
¿Tu líder se involucra y promueve la solución de los problemas?	84,45	96,682	,686	,914
¿Tu líder te anima a mejorar el trabajo que realizas?	84,40	94,463	,681	,913
¿Tu líder se opone a las propuestas de cambios que le propones?	86,40	113,305	-,464	,933
¿Tu líder te asigna tareas que sean desafiantes en el trabajo?	85,55	102,576	,368	,919
¿Tu líder te orienta de forma personalizada frente a un nuevo proceso en el trabajo?	84,45	91,208	,853	,909

¿Sientes que tu líder te apoya para lograr tu máximo potencial en el trabajo?	84,20	99,011	,471	,918
¿Sientes apoyo de tu líder cuando tienes alguna emergencia?	84,25	94,408	,632	,915
¿Recibes retroalimentación positiva (feedbacks de elogio) de parte de tu líder?	84,60	98,779	,345	,923
¿Sientes apoyo de tu líder cuando hay cambios en el trabajo?	84,60	97,305	,622	,915
¿Sientes que tu trabajo es reconocido por tu líder?	84,70	90,958	,876	,909

Instrumento: Variable trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Existe una comunicación adecuada con tus compañeros de trabajo?	80,75	72,724	,792	,912
¿Tienes acceso a la comunicación con tu jefe?	80,55	72,892	,694	,914
¿Comunicas tus ideas, propuestas y proyectos a tu jefe?	81,20	75,853	,327	,923
¿Escuchas con interés lo que refiere tu compañero para luego dar tu opinión?	80,65	72,976	,714	,913
¿Cómo miembro de tu equipo escuchas las ideas de los demás?	80,35	78,029	,353	,920
¿En tu equipo se apoyan unos a otros?	80,85	73,924	,565	,916
Cree Ud. ¿Que la colaboración es importante para lograr las metas?	80,05	79,418	,347	,920
¿En tu servicio realizan reuniones de grupo para confraternizar?	80,60	75,726	,523	,917
¿Te complace ayudar a tu compañero de trabajo cuando requiere tu apoyo?	80,35	77,818	,307	,921
¿En tu trabajo se ayudan entre compañeros cuando hay problemas?	80,70	70,853	,687	,913
¿Consideras a tu jefe (a) como un buen líder?	80,75	76,618	,281	,924

¿Disfrutas el trabajo en equipo que realizas?	80,45	72,050	,761	,912
¿Tu jefe (a) reconoce tus debilidades y se preocupa en mejorarlas?	81,15	74,766	,413	,920
¿Estas contento (a) de trabajar en el lugar donde te encuentras?	80,50	73,421	,640	,915
¿Te sientes feliz de trabajar con el equipo de enfermería?	80,40	72,042	,683	,914
¿Observas que hay respeto de las opiniones entre los miembros del equipo?	80,85	70,450	,782	,911
¿Los miembros de tu equipo ofrecen y aceptan las críticas constructivas?	81,30	70,011	,727	,912
¿Sientes que respetan tus opiniones en el trabajo?	81,40	70,779	,660	,914
¿El trato en tu equipo de trabajo es con amabilidad y respeto?	80,55	73,945	,599	,916
¿Sientes que se fomenta el buen trato entre los miembros de tu equipo de trabajo?	80,65	71,503	,854	,910

6. Otros anexos:

Según corresponda, también se incluirá: Cálculo del tamaño de la muestra (obligatorio si no se trabaja con toda la población), validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad, consentimiento informado, cuadros, figuras, fotos, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación, etc

VARIABLE 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																						
Nro	DIMENSION CARISMA						DIMENSION MOTIVACION INSPIRACIONAL				DIMENSION ESTIMULACION INTELECTUAL						DIMENSION CONSIDERACION INDIVIDUAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4
2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1	3	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3
5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	4	4	5	3	5	4
7	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	4	4	5
9	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	2	3	3	5	5	4	3	3
10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
12	4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	2	3	4	5	5	5	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	3	4	4	5	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3
16	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	2	5	4
17	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	4	4	3	4	3
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	4
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	5	3	5	3	3	3
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	3	5	3	5	4	4	5

TRABAJO EN EQUIPO																						
Nro	DIMENSION COMUNICACION					DIMENSION COLABORACION					DIMENSION NIVEL DE SATISFACCION					DIMENSION RESPETO MUTUO						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	
2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	
5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	
6	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	
7	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	
8	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
9	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	
12	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	
15	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
16	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	
18	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	
20	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,503	53	,000	,454	53	,000
Trabajo en equipo	,540	53	,000	,191	53	,000



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

 Nivel de confianza:

 Tamaño de Poblacion:

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 61

Tamaño de muestra: 53

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca,2023", cuyo autor es LOJA CARHUAMACA LUZ ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He 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, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 07-08- 2023 11:21:58

Código documento Trilce: TRI - 0600043