



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Pérez Flores, Miguel Angel (ORCID: 0000-0002-4040-1672)

ASESORA:

Dr. Quinteros Gómez, Yakov Mario (ORCID: 0000-0003-3745-8990)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi señora Lourdes Del Rosario por su
paciencia y apoyo contante hacia mis metas.

A mis dos hijas Ydelith Josefina y Isabella
Antonella por eterno cariño.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis, Dr. Yakov Mario Quinteros Gómez por compartir sus conocimientos siempre y darse un tiempo para quitar mis dudas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimientos..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | vi |
| Índice de figuras..... | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 26 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 26 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 26 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 30 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 31 |
| 3.5. Procedimientos..... | 33 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 34 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 35 |
| IV. RESULTADOS..... | 36 |
| V. DISCUSIÓN..... | 49 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 56 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 57 |
| REFERENCIAS..... | 58 |

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Instrumentos

Anexo 4: Validez

Anexo 5: Confiabilidad

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Distribución de frecuencia de la dimensión carisma del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 36 |
| Tabla 2. Distribución de frecuencia de la dimensión motivación inspiracional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 37 |
| Tabla 3. Distribución de frecuencia de la dimensión estimulación intelectual del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 38 |
| Tabla 4. Distribución de frecuencia de la dimensión consideración individual del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 39 |
| Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable liderazgo transformacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 40 |
| Tabla 6. Distribución de frecuencia de la dimensión potencial humano del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 41 |
| Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión diseño organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 42 |
| Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión cultura organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 43 |
| Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 44 |
| Tabla 10. Relación entre la variable independiente liderazgo transformacional y la variable dependiente clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 45 |
| Tabla 11. Relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la dimensión el potencial humano del clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 46 |
| Tabla 12. Relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 47 |
| Tabla 13. Relación entre motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 48 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Distribución de porcentaje de la dimensión carisma del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 36 |
| Figura 2. Distribución de porcentaje de la dimensión motivación inspiracional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 37 |
| Figura 3. Distribución de porcentaje de la dimensión estimulación intelectual del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 38 |
| Figura 4. Distribución de porcentaje de la dimensión consideración individual del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 39 |
| Figura 5. Distribución de porcentaje de la variable liderazgo transformacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 40 |
| Figura 6. Distribución de porcentaje de la dimensión potencial humano del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 41 |
| Figura 7. Distribución de porcentaje de la dimensión diseño organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 42 |
| Figura 8. Distribución de porcentaje de la dimensión diseño organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 43 |
| Figura 9. Distribución de porcentaje de la variable clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021..... | 44 |

RESUMEN

Los hospitales públicos interactúan en diferentes áreas de trabajo, se encontró al personal de enfermería líderes capaces de influir sobre los demás, y para esto debió de desenvolverse en un ambiente de trabajo. El objetivo de este estudio es determinar la relación del liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. El estudio fue una investigación aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional trasversal. La muestra se conformó por 70 profesionales de enfermería, para el liderazgo transformacional se aplicó el instrumento MLQ de Bass y Avolio, la validez se dio por 3 expertos en el tema, la confiabilidad por alfa (α) 0.909, para el clima organizacional se aplicó el cuestionario de clima organizacional del MINSVA-V-2, la validez se dio por 3 expertos en el tema, la confiabilidad por alfa (α) 0.886. Los resultados obtenidos en liderazgo transformacional: 30% presento nivel bajo, 41% presento nivel medio y el nivel alto llego 29% y para el clima organizacional se encontró: no saludable del 30%, por mejorar 41% y saludable solo llego al 29%, se halló una correlación entre variables estudiadas a través de Rho Spearman $r = 0.270$; $p = 0.019$, se evidencio relación positiva baja entre las variables. Se concluye que la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional es positiva por lo que a mayor liderazgo mayor clima organizacional.

Palabra clave: estimulación intelectual, carisma, cultura organizacional, diseño organizacional.

ABSTRACT

Public hospitals interact in different work areas, nursing staff leaders were found capable of influencing others, and for this they must have developed in a work environment. The objective of this study is to determine the relationship of transformational leadership and organizational climate of the emergency service nursing staff of the María Auxiliadora Hospital, 2021. The study was an applied research, non-experimental design, cross-sectional correlational level. The sample was made up of 70 nursing professionals, for transformational leadership the Bass and Avolio MLQ instrument was applied, the validity was given by 3 experts on the subject, the reliability by alpha (α) 0.909, for the organizational climate it was applied the organizational climate questionnaire of the MINSA-V-2, the validity was given by 3 experts on the subject, the reliability by alpha (α) 0.886. The results obtained in transformational leadership: 30% presented a low level, 41% presented a medium level and the high level reached 29% and for the organizational climate it was found: 30% unhealthy, 41% to improve and healthy only reached 29%, a correlation was found between variables studied through Rho Spearman $r = 0.270$; $p = 0.019$, a low positive relationship was evidenced between the variables. It is concluded that the relationship between transformational leadership and organizational climate is positive, so the greater the leadership, the greater the organizational climate.

Keywords: intellectual stimulation, charisma, organizational culture, organizational design.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las organizaciones destacadas como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) publicó un informe sobre el estado de la enfermería a nivel mundial, donde en países de 26 países de América se estudió que más del 70% de las enfermeras ocupan puestos de jefatura de enfermería en instituciones de servicio público y solo 16 países de América Latina realizaron un programa continuo de liderazgo de enfermería para sus colaboradoras, también manifestó que el liderazgo de los profesionales en enfermería deben tener gestores con presencia activa y para el mañana gestores con capacidad resolutoria, donde formulen proyectos de mejora continua en salud y tomen soluciones correctas que lleve a la efectividad de los servicios de salud.

En el Perú Caravedo (2020) se pregunta ¿cuál es el liderazgo que necesitan los peruanos?, para poder entender la pregunta, el autor refiere que el liderazgo es la relación que une a los colaboradores mutuamente que debe fluir cordialmente, sus características van a depender de acuerdo al sistema en que estamos laborando. El autor describe dos tipos de liderazgo: el vertical donde el gestor impone el mando y las normas a regir, el horizontal: busca que todos los colaboradores participen, se comprometan con los objetivos y metas para su logro donde se genera cambios en el entorno de la organización sin alterar estatuto que las rigen, este liderazgo puede ser breve o durar por mucho tiempo.

El Ministerio de salud del Perú (MINSA, 2002) a través de un hospital nacional de Lima según Resolución Directoral N°110 – 2002 H. S.J. publicado el 04 de julio del mismo año dio a conocer el Código de Ética, Comportamiento y Equipo Humano para tener aplicación dentro de sus instalaciones, dentro de su eje temático refiere al liderazgo donde la describe es el talento que tiene el colaborador dentro de sí mismo para poder guiarse y poder guiar al equipo de trabajo para ser más idóneos. El hospital también conoce que cada colaborador debe ser un líder en ejercicio de sus funciones empezando desde su hogar como a nivel colectivo poniendo en práctica siempre la ética profesional.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) público entornos laborales saludables, donde describe al Clima Organizacional es el espacio físico donde interactúan los colaboradores y gestores en donde el trabajo es coordinado para llegar a tener una visión entre todos de la salud, debe brindar desarrollo personal, social y cultural deseado, permitirá que colaboradores y gestores tengan autonomía de su propia salud.

En el Perú en MINSA mediante una resolución ministerial con N°623 – 2008/MINSA publicado el 11/09/2008 y actualizado el 14/07/2012 con RM N° 469 – 2011/ MINSA da a conocer el Documento técnico Método para educarse en el clima de la organización, donde la describe que es la apreciación que tienen los colaboradores de una institución respecto a cómo se da el trabajo, el espacio donde se desarrollan, la interacción entre personas respecto al clima organizacional, se puede dar de manera formal e informal pues afecta su productividad.

En los establecimientos del MINSA en Lima se brinda atención de salud a la población de escasos recursos económicos, es así que se llegó al Hospital María Auxiliadora donde para su funcionamiento interactúan diversos profesionales de la salud, el estudio fue abordado para una población específica los profesionales de enfermería que realizan diversas funciones dentro de su competencia técnico y científica.

Es de interés conocer cómo se llevó el liderazgo del personal profesional de enfermería dentro en un hospital público nivel III, poniendo énfasis en un servicio con alta demanda de pacientes que es emergencia, porque el liderazgo percibido por el gestor de enfermería establecido es muy autoritario, relaciones personales no muy buenas, escasa capacitación al personal, no se realizan reuniones de servicio poder conocer las necesidades del servicio, donde no hay espacio para poder ejercer un diálogo, poca presencia del líder en el servicio, un liderazgo ejercido también por coordinadores con funciones no muy claras lo que genera a su vez un trabajo poco coordinado entre el líder y colaboradores, el hospital no fue ajeno a la pandemia del COVID 19 la autoridad rectora el MINSA

elaboro protocolos de bioseguridad en la atención directa del paciente esto trajo como consecuencia que se suspenda las atenciones de la consulta externa así mismo servicio de emergencia se acoplo a la pandemia de COVID -19 hizo que cree nuevos ambientes de trabajo donde se distribuyó en seis espacios diferentes del propio hospital con ambientes de trabajo que se improvisaron para brindar atención al paciente que colapso por la alta demanda de pacientes y con personal asistencial de enfermeras que tuvieron que adaptarse a la atención directa del paciente con COVID 19, esto género que el personal de salud con factores de comorbilidad tuviesen que realizar teletrabajo desde sus hogares, contrataron nuevas enfermeras las ausencias y demanda de los paciente por COVID 19 las que no conocían muy bien cómo funciona el sistema de salud.

Se realizo el presente estudio de investigación para que se conozca como se está llevando el liderazgo en enfermería que se está impartiendo en el servicio de emergencia por su gestor y sus coordinadoras, lo que nos vas a ayudar a sugerir nuevas formas de direccionamiento en el trabajo, mejorar las coordinaciones entre los enfermeros de emergencia, evitar malos entendidos y llegar a las metas que se pretende el servicio, también se podrá conocer cómo se está dando el trabajo en los diferente tópicos de atención al paciente por parte de las enfermeras.

El presente estudio de investigación resulto viable porque se contó con el permiso correspondiente de la jefatura de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora (H.M.A.), para realizar la investigación en los profesionales de enfermería requeridos, se contó con el recurso económico necesario para la realización, se realizó encuestas donde se solicitó permiso a cada participante respetando su identidad y se cuenta con el recurso para el procesamiento de la data.

De lo anterior mencionado se llegó al problema general de investigación ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en

el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.? y problemas específicos ¿Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el potencial humano del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.?, ¿Existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.?, ¿Existe relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.?

Este trabajo de investigación se planteó el siguiente objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021 y los problemas específicos: Determinar la relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el potencial humano del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Determinar la relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Determinar la relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional del del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Asimismo, la hipótesis general propuesta para el presente estudio es como sigue: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora,2021 y las hipótesis específicas que se plante en el siguiente trabajo de investigación: Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el potencial humano del clima

organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Existe relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Adriozola *et al.* (2019) en su estudio realizado sobre impresión del ambiente laboral en el primer nivel de atención sanitario en Chile, se dice que el sector salud es la fuente principal del estado para gestionar, mejorar la calidad en el usuario, a nivel nacional e internacional se realizó varios estudios sobre la calidad de servicios, el entorno laboral, satisfacción de prestadores, y demás, Bernal califica que el clima organizacional debe ser evaluado continuamente, el objetivo es la visión en primer nivel de atención sanitario conocer las dimensiones, su definición, su validación, el tipo de estudio fue cuali-cuantitativo, epidemiológico, vertical y censal, en el primer nivel de atención sanitario se utilizó la sanitaria el cuestionario elaborado conto con 10 dimensiones, con una parte de la población más 350 trabajadores de manera estadística en forma anónima de 4 comunidades del país chileno, utilizo el Paquete Estadístico para las Ciencias Social versión veinticuatro en su investigación que describe y tuvo una confiabilidad de alfa de Cronbach 0.80% resultado que más del 71% fueron mujeres y más del 45% tiene formación académica universitaria incompleta, dentro de las dimensiones con mayor confiabilidad destacan la colaboración; motivación, comunicación, y la proporción menor es el desarrollo profesional, con respecto a la confiabilidad, se observa que en hospitales de mayor capacidad resolutive y atención en el primer nivel de atención sanitario el análisis es bajo con respecto usuario interno y materiales, en la proporción de estabilidad laboral hay diferencias en los cuatro niveles de atención primaria sanitaria en salud. Es estudio concluye que las diferencias entre los hospitales de mayor capacidad resolutive y el primer nivel de atención sanitario presenta una apreciación de rechazar de manera directa el equipamiento y la disposición del recurso humano, insumos esto refleja insuficiente recurso humano en la atención directa del enfermo para brindar atención de calidad.

Aveiga (2020) realizo un estudio líder corporativo como punto de diagnóstico comunitario, los autores nos dicen que una sociedad es un grupo de personas, que participan por un fin, actualmente nuestra sociedad está en

constante variación y para que sea real, es primordial la unión y una adhesión grupal, un líder debe tramitar, solucionar, desarrollar, es también un factor importante en la sociedad, cabe señalar que los líderes comunitarios registran el progreso de su comunidad, la investigación tiene por objetivo es definir el efecto de diagnóstico comunitario de la comunidad El Blanco, se utilizó una indagación representativo, cuantitativa, estudios bibliográficos y un método científico, como herramienta se dispuso de una observación simple y un cuestionario, la muestra fue de ciento sesenta pobladores. Los resultados demuestran que la comunidad dispone del conocimiento de una disposición comunitaria con más del 88%, donde la comunidad en su mayoría expresa tener juntas, asociaciones, concentradas en la parte agrícola, riego, etc., la comunidad tiene claramente el concepto de líder en el lugar de estudio la mayoría de líderes son de género masculino y ninguna de género femenino, por tal motivo se debe dar oportunidad a las mujeres, para más del 76% expresa que es elemental el rol del líder comunitario.

Castillo *et al.* (2019) realizaron un estudio sobre el líder y el clima laboral del usuario interno que trabaja para una micro red de salud del Perú. Los investigadores nos dan a conocer una realidad que se presenta en el Ministerio de Salud, es entonces que describen al clima laboral como una cualidad para que el usuario interno realice su jornada de trabajo de manera eficiente que se expresa en un servicio de calidad que oferta al cliente externo e interno que eso traduce en resultados que son de interés directa para sus gestores de su entidad. En los centros médicos hospitalarios el liderazgo se expresa por dos agentes los gestores de salud y los colaboradores donde cada uno asume su rol, se identifica con su área de trabajo, siempre en unión que se refleja en resultados positivos para el cliente y el centro hospitalario. Esta investigación nos presenta dos tipos de líder: institucional y transformador. El presente estudio tuvo el propósito de determinar el tipo de líder y clima laboral en los usuarios internos en una micro red peruana. El estudio fue descriptivo, transversal, correlacional con una población constituida por 88 usuarios internos de una micro red del Ministerio de Salud. El instrumento que utilizo en la variable liderazgo fue el Cuestionario Multifactorial (MLQ) quinta versión validada por los investigadores por Alfa de

Cronbach al 0.99 utilizó un formulario de 56 preguntas con 5 alternativas tipo Likert para los 2 tipos de líderes, toma para cada tipo de líder cuatro dimensiones. En la variable clima laboral utilizaron el instrumento Inventario Clima Organizacional que se validó por expertos en el tema, la confiabilidad fue dada por Alfa Cronbach al 0.93, utilizó un formulario de 50 preguntas con 5 alternativas tipo Likert. Los resultados hallados fueron que para la variable líder gerente los niveles fueron bajo con 22%, medio con el 50% y alto con 28%, de acuerdo al tipo de líder tenemos para el líder institucional bajo 56% y alto 44%, del mismo modo para el líder transformador bajo con 46% y alto con 54%. En la variable clima laboral de acuerdo a los criterios saludable presento 26%, por mejorar 68%, no saludable 6%. Al realizar la conexión entre tipo de líder institucional y líder transformador la conexión es inversamente proporcional ($p > 0.05$), al realizar la conexión entre líder gerente y los criterios bajo, medio, alto se obtuvo resultado $p < 0.05$ llegando a comprender que cada colaborador tiene una opinión diferente de la gestión en la capacidad resolutivo del gerente. En la variable clima laboral al realizar la conexión entre los criterios saludable, por mejorar, no saludable se obtiene una disparidad significativa ($p < 0.05$) da conocer que la tendencia de los colaboradores hacer mejorar en las relaciones humanas de esta manera se brindara un cuidado de calidad al usuario externo. Al realizar la conexión entre el clima laboral y tipo líder institucional y líder transformador se encontró sig. (bilateral) $p = 0.000$ y el resultado de Rho de clima laboral $r = 0.64$ y para los tipos de liderazgo $r = 0.66$ que se traduce a si los dos tipos de líder son altos se tendrá mayor clima laboral, de lo contrario si los dos tipos de líder es bajo se tendrá clima laboral bajo.

Cevallos *et al.* (2010) realizaron un estudio decisiones del líder en una provincia del Ecuador, los autores en esta investigación nos manifiestan que un líder es un factor importante en una organización, en la práctica de los rasgos se destaca las condiciones, habilidades y aptitudes propios que presenta un guía, también como se caracterizan, qué clase de individuo es uno, como concepto se dice que es un conjunto de aspectos corporales que presenta un ser, sin valorar su identidad, carácter, habilidad que un individuo debe de considerar para aceptar un mando, el objetivo de esta investigación es definir las mentalidades,

aspecto y forma que representa un líder en la provincia de Santa Elena, es un estudio de planteamiento variado, con un método representativo, recopilación de cuestionario y estudios bibliográficos, la muestra fueron tomadas de los moradores censados mayores de 18 años, se utilizó una tamaño muestral de trecientas noventa y nueve colaboradores que fueron sondeadas. Los resultados muestran que más del 40 % de las mujeres son mejores guías frente a un 20% de los hombres, pero un 35% demuestran que ambos son buenos guías; los sondeos también manifiestan que más del 70% son líderes políticos, más 66% indicaron que los rasgos son de suma importancia para ser un líder.

Chagray *et al.* (2020) realizaron un estudio de ambiente laboral y la vida laboral en una organización láctea peruana, los autores refirieron que el ambiente laboral es una práctica importante de una institución, el cual ofrece un régimen en sus colaboradores, tiende a ser influida por la percepción, ideas y canales de comunicación, tiene desarrollo dentro de su ambiente laboral. La vida laboral según los autores la productividad profesional es el espacio de un individuo para realizar, crear, completar su labor en un corto tiempo, menor sacrificio y destacada aptitud, esta investigación fue realizada en una empresa láctea en Huaura, el objeto de estudio fue conocer cómo se relaciona el ambiente laboral y la vida laboral en una organización láctea peruana. El método utilizado en esta investigación fue descriptiva, vertical, cualitativo, para recoger su información empleo un cuestionario de diecisiete preguntas de ambiente laboral en tres dimensiones y un cuestionario de quince preguntas para la vida laboral, el instrumento se aplicó a cuarenta colaboradores internos, proceso su información utilizando el paquete estadístico para ciencia social versión veinticuatro. Los resultados encontrados fueron en el ambiente laboral alto mayor al 70% la vida laboral muy satisfecho mayor al 80%. El autor concluye que el ambiente laboral es ideal para el buen desempeño de la organización, sugiere fomentar el desarrollo de capacitaciones, talleres, los líderes de cada ambiente laboral deberían tener en cuenta las opiniones de sus usuarios internos, para mejorar su ámbito de trabajar y levantar la productividad en la organización.

Fernández *et al.* (2015) en su estudio que realizó en un centro de rehabilitación y formación especial para personas con discapacidad, refiere que el clima laboral al brindar atención en salud es la eficiencia del colaborador, calidad al atender al usuario que recibe su servicio, es la felicidad de colaborador y del usuario que recibe la atención y las relaciones interpersonales dentro del ambiente del trabajo y los factores que determinan las condiciones del trabajo. El autor manifiesta que identificando los factores ambientales que determinan el clima laboral se puede llegar a conocer sus problemas internos, darle solución y calidad en la atención al usuario que los visita. El objeto de estudio fue conocer el clima laboral dentro de la entidad prestadora de servicios especiales en salud y conocer la satisfacción laboral de sus colaboradores. El tipo de estudio es transversal, descriptivo, conto con una población de 80 trabajadores pertenecen de la institución de diferentes áreas, utilizo la escala de clima organizacional la escala estuvo compuesta por 40 ítems y 5 dimensiones la confiabilidad del instrumento estuvo dada por alfa de Cronbach de 0.84% fiable para su aplicación. Los resultados que se encontraron que más del 50% brindan atención directa al público y son mujeres, el 20% son varones de la población en estudio, el 40% de los trabajadores están poco satisfecho y un 30 % nada satisfecho con los recursos que brinda para su atención, el 74% tiene poca satisfacción con su estabilidad laboral, más del 60% está satisfecho con el estilo de liderazgo impartido por su gerencia, más del 80% de los colaboradores tienen un tipo de contrato fijo con la institución. Referente a la discusión del estudio se llegó a conocer una baja satisfacción laboral de los colaboradores con su centro de labores lo que coincide con un estudio hecho en Perú.

Fernandez *et al.* (2017) realizaron un estudio del ambiente laboral y buen servicio al cliente externo en las unidades hospitalarias de un hospital público especializado en la atención de niños, los investigadores durante tres años evidenciaron una deficiencia en el trato directo al cliente externo de parte del personal sanitario hacia los clientes externos, en especial en un pabellón hospitalario y en el primer contacto del cliente externo con una unidad critica de un hospital nacional especializado en la atención de niños, que quedo registrado en múltiples quejas manuscritas. En el Perú se realizó investigaciones anteriores

donde se evidencia mal servicio al cliente externo reportándose en un hospital para militares y un hospital regional un bajo nivel del buen servicio al cliente externo con solo el 25% generando deficiencias en su atención. esta investigación tiene por finalidad establecer conexión entre el trabajador sanitario y el cliente externo. Se realizó una investigación epidemiológico y vertical, la segmentación de la población para la variable ambiente laboral fue de 125 trabajadores sanitarios de un hospital público, realizando una encuesta de 55 preguntas, se examinó 3 variables: potencial humano (P.H.), diseño organizacional (D. O.) y cultura organizacional (C.O.), para la variable buen servicio la muestra fue de 92 acompañantes, aquí se utilizó la encuesta SERQUAL, que consta de 44 preguntas (22 ítems buen servicio y 22 ítems mal servicio) se examinó 5 dimensiones: confiabilidad (C.), responsabilidad (R.), seguridad (S.), empatía (E.), bienes materiales (B.M.), para el ingreso de datos se aplicó el formato Excel. En los resultados referente al ambiente laboral presento un 75% por mejorar, en las dimensiones: C.O. (25%); D.O. (25%); P.H. (25%) todas por mejorar, la variante buen ambiente presento un resultado de 64% por mejorar, en las dimensiones: C. (84%); R. (69%); S. (65%); E. (66%); B.M. (65%) todos por mejorar. Los autores llegan a la conclusión que el ambiente laboral y buen servicio al cliente externo mantienen conexión.

Gutiérrez y Payano (2018) realizaron un estudio de investigación de ambiente laboral y bienestar del trabajo de las enfermeras de un centro de atención privado, Perú. Los investigadores nos dan a conocer que el ambiente laboral es la impresión que tienen los colaboradores de la empresa que coinciden entre ellos en relación al empleo con respeto, el lugar donde se desarrolla el empleo, las relaciones humanas que desarrollan en sus instalaciones y las normas que las regulan para su desempeño laboral. Con respecto al bienestar en el trabajo los autores nos refieren que es determinante conocer si es confortable o no para el colaborador durante su quehacer en su jornada de labores. El objetivo fue precisar la conexión entre ambiente laboral y bienestar del trabajo de las enfermeras de un centro de atención privado. La investigación fue ex post facto, enfoque naturalista, estudio de prevalencia, investigación estadística observacional. La población en estudio para ambiente laboral fue de

50 colaboradoras, utilizo el instrumento del ambiente laboral (MINSA, 2011), con 3 dimensiones y 28 ítems, utilizo una escala Likert con 4 posibles respuestas, un alfa Cronbach de 0.902, para la variable bienestar del trabajo también tuvo una población de 50 enfermeras utilizo el instrumento a bienestar laboral con 4 dimensiones, 17 ítems utilizo una escala de Likert con 5 posibles respuestas. Los resultados obtenidos en la variable ambiente laboral se arrojaron que por mejorar (P.M.) 45%, no saludable (N.S.) 37%, saludable (S.) 18%, referente a sus dimensiones: P.H. 60% N.S.; 32% P.M. y solo el 8 % S.; D.O.: 80% N.S.; 12% P.M. y solo el 8% S. y C.O.: 82% N.S.; 14% P.M.; y solo el 4% S.; referente a la variable bienestar en el trabajo encontraron 35% insatisfecho, 54% satisfecho y 11% muy satisfecho. Al realizar la conexión entre ambiente laboral y bienestar del trabajo, el investigador propuso trabajar con una prueba direccional con un el nivel de aceptación del 95%, resultando el nivel de significancia $p > 0.119$ superior a la teoría entonces acepta hipótesis direccional y el valor de la conexión entre variables Rho (0.223) entonces existe relación baja entre ambiente laboral y bienestar del trabajo.

Jorna *et al.* (2016) realizaron un estudio percepción de las habilidades del líder según genero para la presidir la dirección en salud en la cuba. El liderazgo empleado por las organizaciones ha sido motivo de múltiples investigaciones tener un líder de sexo masculino o femenino en la alta gestión que pueda relacionarse de manera tolerante con sus colaboradores para brindar una atención con calidad todavía no es contundente. Los líderes que actúan en sector salud deben de direccionar el trabajo de manera eficiente que le exige, donde las funciones docencia, investigación y asistencial debe llevarse con éxito. Existe lideres tipo administrativa que hace que sus colaboradores interactúen entre ellos mismos, tengan una mirada de las metas, guían el trabajo, reconocen su esfuerzo siempre teniendo unido. El líder debe incorporar siempre a sus colaboradores, generándose un poder diferente para el líder y sus colaboradores. Diversos estudios realizados sobre liderazgo teniendo en cuenta el género consideran que al momento de ejercer el liderazgo influye el ser hombre o mujer. Para otros autores las mujeres muestran habilidades para el liderazgo por que brindan un buen trato a las personas, son empáticas, realizan el trabajo en equipo, muestra capacidad de análisis y brindan solución a los

problemas, son lideras que toman en cuenta a todos y los hacen participar, no generan enfrentamientos y llegan a acuerdos fijando tiempos. Por otro lado, los hombres piensan que teniendo en mismo trabajo hacer mejor su labor que las mujeres por asumen que tienen mayor inteligencia. El objetivo de la investigación demostrar la destreza del líder según sexo en la administración de centros hospitalarios, el trabajo que se realizó es cuantitativo de tipo descriptivo transversal, toma una muestra de 54 gestores de centros hospitalarios de Cuba. Se realizó una encuesta para saber el liderazgo de hombres y mujeres donde se observa que en la parte de dirección es de mayor porcentaje en hombres, se estudiaron habilidades de liderazgo en cada sexo, pero no se mostró diferencia significativa entre ambos en la dirección, en donde el sexo masculino la flexibilidad es una habilidad; en el sexo femenino se considera de mayor a la flexibilidad, la organización y planificación, dirigir tanto individual o en equipos, es muy similar en ambos, se observa en la calidad de subordinados las mujeres tienen la mayor habilidad, las mujeres son las que soportan más la presión laboral y gerencial que los hombres; mientras que la habilidad de la innovación es mas en hombres. En subordinados la parte de la comunicación es más mujeres que en hombres, en lo que respecta a los encuestados la visión de estrategia es mas en hombres. El estudio nos revelo que la mujer directiva expresa potencial para realizar acuerdos y mantener unido al grupo humano. El estudio ha sido realizado por otros, se observa que la mujer influye en la parte directiva, las mujeres tienen un liderazgo diferente sobre los hombres, pero apuntan también a un liderazgo compartido, donde generen un clima adecuado en las instituciones, el trabajo en equipo y la cooperación, otro investigador dice que las mujeres trabajan en equipo, La comunicación de la mujer es saber escuchar y ser empática también mantiene espíritu de laborar en equipo y las dedicaciones a resolución conflictos, así mismo refiere que los hombres son estrategas y se le atribuye a una habilidad que ellos tienen.

Olivera *et al.* (2021) realizaron el estudio ambiente laboral y el intercambio en la vida laboral, los autores refieren toda entidad fomenta variación en el ambiente laboral, proyectos, misión operacional y procesos, participación en el mercado, realizar cambios, formar beneficios en el trabajo, en la vida laboral es la habilidad de un individuo en la realización, innovación, elaboración, y ejecución

de trabajos en corto periodo, con un impulso mínimo y de importante condición, también se ha estimado la capacidad de cada colaborador al perfeccionar tareas en una organización, esta investigación se realizó en la organización Cotton Life, el objetivo de estudio es la decisión del enlace a través de la variante de la compañía. El método de esta investigación fue un planteamiento de cantidad y una forma relación eventual, no practico, tuvo una prueba de ochenta colaboradores, elegido en un muestreo aleatorio, empelando la investigación como método y el sondeo como herramienta. Los resultados muestran un dominio directo dentro del ambiente laboral y la vida laboral de los colaboradores de la organización Cotton Life, presenta un dominio dentro del acoplamiento a la variación, capacidad de labor e intercambio corporativo en la vida laboral de los colaboradores de la organización.

Pedraza (2018) su estudio realizado en ambiente laboral y la conexión con presupuesto de capital un enfoque extrasensorial de la gestión de personas, en la parte empresarial estudia aspectos intocables en la gestión de personas se caracterizarse por ser complejo y tener capacidad técnico científica acreditada. Los usuarios internos son la gestión de personas se expresa en un presupuesto intocable por su manera de expresar su inteligencia, destreza, aptitud, talento y su idoneidad de cada usuario interno quienes realizan las actividades requeridas para lograr su propósito. El presupuesto capital es un evento caracterizado por emociones, respuestas del usuario interno que se expresa en su comodidad personal y responsabilidad con su labor que realiza. El autor hace referencia que el presupuesto de capital esta generado por dos aspectos fundamentales factores internos de colaborador: que se origina del propio colaborador le conduce a realizar mejor su labor y factor externo que vienen de fuera de colaborador que lo motivan a realizar su labor dentro de la empresa. El objeto de estudio fue conocer el ambiente laboral y su conexión con presupuesto del capital un enfoque extrasensorial de la gestión de personas. Es una investigación cuantitativa, ex post facto vertical, explicativo. Su universo de estudio fue de ciento cuarenta usuarios internos, llegando a una muestra de ciento treinta y tres según criterios de inclusión, de los resultados que se encontraron que el 40% son hombres y más de 55% son mujeres, el 20% de los usuarios tienen más de cuarenta años, en relación del ambiente laboral con presupuesto capital hay tres

factores que fluyen de manera directa: identidad, apoyo y ambiente de trabajo pero en un futuro debemos enfocarnos en los demás factores como liderazgo, desempeño laboral, motivación y demás, en futuras investigaciones.

Rojas (2013) realizó un estudio el líder vecinal y su importancia en la participación comunal, el autor refiere que la participación comunal es un rol trascendente que asumen los moradores de una población. La participación comunal es el desarrollo sistemático nos dice la colaboración es una marca propia del empleo comunal, esta colaboración es el producto de un avance, una representación que pasa por varios niveles autosuficientes y participativos en la toma de decisiones, por lo tanto ser líder es primordial a la vez es la energía impulsora del avance y el canal por la cual circula características para lograr metas utilizando sus bienes para llegar a productos mediante la participación comunal, ser líder se trata de las necesidades que requiere una comunidad, actualmente la participación comunal no es muy importante para su desarrollo, tiene poca información, poca preparación, por eso no se tiene precisión en emitir lo que es ser líder en los pobladores. Se analizaron cien artículos, quedándose seleccionados once textos de finales de los años 90 y principios del 2010, del cual siete toman de manera directa el concepto de líder comunal, y tres lo plantean de manera indirecta, por medio de análisis de anécdotas, el instrumento utilizado fue resúmenes de revisiones analíticas, los resultados registran que el líder comunal presenta dos niveles: líder por la comunidad donde se relaciona a la asistencia del líder o directivos, se observa sus rasgos y retos, y el líder de Sánchez *et al.* (2016) se realizó un estudio en Prognosis del ambiente de trabajo en una organización sanitaria en México, los autores refieren la diagnosis en el ambiente de trabajo, es de esencial interés, es un conjunto de tendencia de un entorno, observado por sus colaboradores que contribuye en el comportamiento del colaborador, esta investigación se realizó con el personal del Instituto mexicano del seguro social, el objeto de estudio es determinar el nivel de responsabilidad de los colaboradores en una prueba específica del personal. El método de esta investigación fue la realización de una evaluación del ambiente del trabajo, estableciendo elementos que definen la variación que se observará para desarrollar o renovar el lugar, para su evaluación se utilizó un sondeo de

diagnóstico, a 154 colaboradores, de los cuales doce individuos eran colaboradores de dominio y 142 activos, para el planteamiento de instrumento se elaboró un material de diagnosis que realizara causas de valoración a través de método de redes asociativas. Los resultados muestran una institución de entorno poco constante, inestable, se debe promover la labor en grupo, un 38% de colaboradores dicen que no estar involucrados con la organización, aunque el 51% responden que la labor no es integro, un 82% ha considerado en renunciar. Los autores concluyen el resultado de reconocimiento de aplicación de enfoque de mejoras de instrumento y equipo que serán adecuado para la realización de deber y metas para la organización.

Roso y Abaunza (2010) realizaron un estudio sobre liderazgo transaccional y transformacional. Las organizaciones donde laboran e interactúan personas cada día están en la búsqueda de nuevos líderes con capacidad de transformar la organización y tener un mismo objetivo claro en común para lograr el éxito, se debe de crear nuevas estrategias. La formación académica de los nuevos líderes debe darse desde las universidades con acreditación de calidad. El líder de enfermería que realiza educación en enfermería es seleccionado por su capacidad académica donde se le da oportunidad de ocupar cargos de jefatura sin ser preparados adecuadamente. A si mismo los líderes y la administración no deben estar separados ambos siempre objetivos en común para la organización. El gobierno de Colombia preocupado por la falta de liderazgo brindo un estudio de formación gestión y gerencia con el principio de formar gestores y nuevos líderes a las enfermeras para mejorar las brechas en la atención de enfermería. El propósito de esta investigación se dio para identificar y establecer el tipo de líder, variables sociodemográficas y laborales en profesionales de enfermería. Estudio se realizó de tipo descriptivo, correlacional, población muestra de más de 90 profesores de enfermería, utilizaron el cuestionario multifactorial (MLQ – 5X) escala de Likert de 5 niveles, el estudio tiene una confiabilidad de 0.84 alfa Cronbach. Los resultados que se encontraron en el estudio fue que el líder tipo transformador obtuvo nivel bajo sin porcentaje, el nivel moderado con 32% y alta con 68 %, para evaluar los resultados de las dimensiones utilizo la mediana (Me) con valor 8 puntos resultando: I.A. Me (13),

M.I. Me (15), E.I. Me (12), C.I. Me (14) todos altos. Los resultados del líder institucional obtuvieron en el nivel bajo el 15%, nivel moderado con 85%, no alcanzo el nivel máximo. Al evaluar la conexión de la variable sociodemográfica y laboral no se encontró conexión entre ambas. Concluyen los investigadores que los enfermeros que realizan la función docencia ejercen con mayor fuerza el tipo de líder transformador sobre el líder institucional.

Segredo (2017) en su estudio de investigación sobre técnica para el análisis del ambiente laboral en la organización sanitaria, el autor manifiesta que el ambiente laboral se expresa por no generar en la organización sanitaria conocimientos especializados y mantener en el curso del tiempo políticas gerenciales para dar solución a las necesidades de la población, debe de contar con la actualización de equipos, insumos, recurso humano para poder brindar sus servicios, para el investigador Segredo el ambiente laboral es de vital importancia en una organización sanitaria por que a medida que se investigue dentro de ella, va identificar necesidades para brindarles solución. El objeto de estudio de la investigación es analizar la gerencia sanitaria su eficacia y estimar la postura de los colaboradores internos para brindar alternativas de solución identificando las necesidades. En la metodología, se trabajó con 11 expertos, la realización del instrumento tuvo tres instancias diferentes, donde en la primera instancia se llegaron a elaborar el concepto de las dimensiones del clima laboral, segunda instancia llegó a elaborar los indicadores de las dimensiones y sus principios, tercera instancia elaboró el instrumento con 50 ítems que se registra en las dimensiones con sus indicadores, seguido realizaron la validación del instrumento denominado “Evaluación del clima laboral en salud por Segredo” (ECLS-S), donde el formulario es fácil de resolver para los colaboradores, podemos decir que el ambiente laboral compromete factores que ayudaran a ver las deficiencias o beneficios de las instituciones, el capital humano es un factor primordial para los trabajadores. Para Pauchard (2011) las organizaciones sanitarias deben al menos tener tres elementos: el pedido de la organización y las condiciones para ejecutarla, el lugar donde se desarrolla la organización y el personal administrativo y asistencial calificado que le dan impulso para su desarrollo. Se concluye que la nueva técnica creado por Segredo asegura un

examen del ambiente laboral real, preciso y medible para su organización la comunidad se hace referencia al capital social a un cambio para la comunidad

Torcoroma *et al.* (2017) en su estudio realizado ambiente laboral en empresas que brindan soporte económico, el investigador hace referencia a Chung *et al.* (2010) donde refiere que el ambiente laboral es la relación entre los gestores de la sabiduría y la creatividad lo que genera un cambio en lugar donde se genera el trabajo y la conducta de los colaboradores, el aporte de la sabiduría y la creatividad está influenciada por forma como está constituida la empresa y el clima relacionado por los bienes físicamente apreciable y los bienes que no poseen materialidad. El objetivo de estudio fue buscar artículos científicos publicados basados en el clima organizacional de 5 revistas científicas. El método de esta investigación fue descriptivo por que describe como se realiza el evento y los medios que la facilitan de forma natural. El universo de este estudio estuvo comprendido por 300 personas de entidades financieras de una ciudad de colombiana, utilizo un cuestionario con 7 dimensiones y utilizo la escala de respuesta de Likert. Los resultados obtenidos: la comunicación interna es buena con más del 70% lo que genera que estén motivados para conocer los alcances de la institución, el entorno físico es buena con más del 70% medio en el cual se desarrollan los colaboradores, en conclusión, nos dice que muchas organizaciones habrá cosas que cambiar o fortalecer para mejorar la calidad en las instituciones sobre el clima organizacional.

Torres *et al.* (2019) realizaron una investigación del líder en enfermería desde la perspectiva de sus colaboradores. Las entidades prestadoras de salud están atravesando ahora nuevos cambios que les permite mostrar más flexibilidad a las exigencias del mercado en el que se encuentran sin afectar el medio ambiente. La entidad que presta servicio de salud tiene un jerarquía establecida y reconocida por su organigrama que hace que el trabajo se distribuya por departamentos con personal especializado que fluyen en torno a las exigencias que tiene el centro hospitalario. Dentro del organigrama del centro hospitalario se tiene a un departamento de enfermería con su líder gestor que

realiza procedimientos técnicos de acuerdo a su competencia, tiene a sus colaboradores con una diversidad de especialistas capaz de garantizar el trabajo para el funcionamiento del centro hospitalario durante los turnos de día y noche. Los centros medico hospitalarios tienen más de la mitad de sus colaboradores conformadas por personal de enfermería que establecen un liderazgo generando cambio para llegar a los objetivos establecidos a su vez pasan más tiempo con el usuario dentro del centro hospitalario llegando más a las personas. La investigación tipo cuantitativo, descriptivo y transversal tuvo una población de 117 trabajadoras, donde investigó a 27 directoras gestoras líderes y 90 coordinadores de diferentes unidades de un centro hospitalario del sector privado en México, los investigadores estudiaron 3 tipos de líderes: líder transformador, líder institucional y líder delegativo, para las gestoras utilizando el cuestionario M.L.Q. se utilizó un formulario con 75 preguntas utilizó la escala Likert con 5 posibles alternativas de respuesta, para el procesamiento de los resultados obtenidos se utilizó el software SPSS versión 20. Los resultados que encontraron en las directoras gestoras líder según tipo líder: transformador por criterios bajo 9%, medio 67% y alto 24%; institucional por criterios bajo 14%, medio 43% y alto 43%; delegativo por criterios bajo 19%, medio 38% y alto 43%, los resultados que se encontraron en los coordinadores líderes según tipo de líder: transformador por criterios bajo 7%, medio 54% y alto 39%; institucional por criterios bajo 6%, medio 40% y alto 54%, delegativo por criterios bajo 9%, medio 37% y alto 54%. Se concluye que el líder institucional y delegativo son de predominio con resultados medio que se interpreta líder otorga mayor independencia al tomar decisiones sin temor al fracaso.

Torres (2019) realizó su investigación líder transformador y clima laboral en colaboradores de un centro del primer nivel de atención en el norte del Perú. El autor nos da entender que en un establecimiento se requiere de un jefe que ayude el adelanto y comodidad en sus colaboradores para que logren un trabajo de superioridad y amabilidad, el jefe que lleva de la mano a sus colaboradores para afrontar los propósitos es un líder transformador, donde se toma en cuenta: compasión, empatía, personalidad, firmeza, factores para ser un buen líder; para que sea perfecto en su ejercicio, y para el ambiente laboral debe considerar el

medio común y mental en un establecimiento, estableciendo el comportamiento de sus asociados, una buena ética facilita un buen clima fiel, afectuoso, curioso; en cambio una mala ética nos lleva a un clima desfavorable, rudo, dañino, esta investigación se realizó en el establecimiento de un centro del primer nivel de atención el objetivo es la correlación entre líder transformador y clima laboral en colaboradores de un centro del primer nivel de atención en el norte del Perú, el método de esta de investigación cuantitativa, de investigación observacional de prevalencia, con investigación ex post factor, se utilizó una muestra de 109 colaboradores empleando un modelo deliberado, a través de un proceso de sondeo y temario, se certificó dos temarios con una solución de no paramétrica con factor de 0.092 para líder transformador y 0.879 para clima laboral, para su curso de averiguación se empleó el software SPSS versión 22. Resultados: para la variable líder transformador se obtuvo resultados: bajo 18%, y medio 82%; dentro de sus dimensiones tenemos: C.: bajo 36%, medio 64%, no llega alto, E.I.: bajo 32%, medio 68%, no llega alto; M.I.: bajo 31%, medio 69%, no llega alto; C.I.: bajo 53%, medio 47%, no llega alto. En relación a la Variable clima laboral obtuvo: I.: 0 %; R.:74%; A.: 26%. En cuanto a los resultados inferenciales se encontró que la conexión entre la variable líder transformador y clima laboral encontró un $p = 0.000$, determinado relación entre el líder transformador y clima laboral, el Rho spearman 0.408 correlación positiva moderada entre variables. El investigador concluye que existe relación entre el líder transformador y clima laboral en colaboradores de un centro del primer nivel de atención en el norte del Perú.

Yallercco y Umire (2019) realizaron un estudio modelo de líder y productividad del trabajo en enfermeras que laboran en MINSA Perú, los autores nos dicen que el líder gestor en la profesión de las enfermeras ha recuperado interés, Para los investigadores el líder debe mostrar aptitud y practica efectiva que estimula al colaborador a conducir una selección de recursos humano internos con fines altos, poniendo en práctica la bioética, la repercusión entre el líder y su colaborador para obtener resultados que beneficien a ambos debe expresarse en sus metas. El autor hace referencia dos tipos de líder: el institucional y el transformador. Los autores hacen referencia que el líder

institucional se expresa en las enfermeras cuando cumple con su trabajo esperando un reconocimiento para su beneficio, mientras que el líder transformador se expresa en las enfermeras cuando cumple con su trabajo con categoría, innova, impulsa, orienta y se establece horizonte fuera de sus límites. La productividad del trabajo en las enfermeras es la eficacia y rentabilidad en cada turno que debe de realizar, tener presente que la insuficiente ganancia originada influye en el trabajo del colaborador tiene prevalencia en faltar al trabajo y brindar un servicio no acreditado. El propósito del estudio establecer el nexo del modelo de líder y productividad del trabajo en enfermeras que laboran en MINSA Perú, este estudio cuantitativo, diseño no ex post facto de muestra representativa, selectiva y axial, la muestra es de ciento veinte enfermeras escogido por muestras dirigidas, conformados por dos IPRES diferentes, se usaron tres herramientas validadas. Los resultados muestran que el líder transformador (75%) y el líder institucional (25%), en beneficio de trabajo más del 84% es regular y casi 20% es malo.

Vera de Corbolan *et al.* (2013) en su estudio realizado ambiente laboral de las enfermeras en ocho centros hospitalarios de servicio público, ponen en manifiesto que el ambiente laboral es la fuente principal en instituciones, deben ser competitivos, cumplir con las necesidades que se les presenta, como también mejorar su desempeño, el autor Chiavenato nos dice la motivación dirige al ambiente laboral conduce al usuarios internos a adecuarse a diferentes escenarios, para cumplir con lo requerido y tener un estado de ánimo compensado. La efectividad de la atención que brindan las enfermeras en los centros hospitalarios está sujeto de la gerencia de la jefatura de enfermeras. El objetivo del estudio es conocer el ambiente laboral de las enfermeras en hospitales públicos para detectar su efectividad y acometividad. Es un estudio tipo vertical que describe el ambiente laboral en 8 centros hospitalarios. El universo de enfermeras para estudiar constituyó más 250 enfermeras, según criterios de exclusión su muestra fue de 180 enfermeras. Resultado se encontró que más del 50% era técnico de enfermería y el 40% eran enfermeras profesionales, en término medio en tiempo de vida más de cuarenta años, respecto donde se desarrolla su trabajo se encontró que más de 45% está a muy

a gusto, respecto a las relaciones humanas en el trabajo más del 50% acepto que existe buenas relaciones humana en el trabajo, respecto al comportamiento de las enfermeras se manifiestan muy entusiasmadas más del 40%, respecto a la posición del líder de enfermeras más del 60% refieren que imparte justicia igual para todas, respecto posición del jefatura de enfermeras en impartir el mando 70% lo considera alto. Concluye la investigación que el ambiente laboral lo considera pertinente realizar acciones de mejora en beneficio de su usuario interno, a su expresa que las enfermeras como principal usuario interno deben desarrollar competencias técnicas calificadas para brindar servicios de calidad.

Teoría del Liderazgo Transformacional.

Mendoza *et al.* (2006) cita a Bass (1985) donde la teoría de Bass tiene origen en lo expuesto por Burns a fines de los 70, donde describe dos tipos de líder: el institucional y el transformador. Para el presente estudio solo mencionare al líder transformador por ser variable de estudio, para Bass el líder transformador es el estímulo que recibe el colaborador, los que se comprometen y se interiorizan para alcanzar los objetivos fijados por su institución dejando por un lado sus intereses tipo personales para llevarlo a un interés global. Para Bass el líder tiene diferentes estrategias a desarrollar que va a ir de acuerdo al momento en que este se encuentre. La teoría de Bass pone en manifiesto que el liderazgo transformacional es aquel líder que estimula a sus colaboradores a concentrar sus esfuerzos en las tareas que realizan, para así obtener cambios dentro de la institución y el resultado que obtengan será para todos los miembros. Bass también expone en su teoría que los requerimientos de cada persona están relacionados con aspiraciones que se propone. El liderazgo transformador según Bass es un efecto en replica continúa debido a que brinda estímulos en el crecimiento a los colaboradores como el cambio en todo el grupo. Bass y Avilio proponen el modelo de liderazgo de rango completo, donde dan a conocer las dimensiones del liderazgo transaccional y transformacional. En este estudio solo se tomará las dimensiones del liderazgo transformacional.

Consideración Individual: Mendoza *et al.* (2006) cita a Bass (1985) en esta dimensión el líder es quien recepción la información del colaborador para luego ser el emisor de la información. El líder se caracteriza por ser empático y presentarles nuevas tareas y otras oportunidades a los colaboradores. El enunciado es: “Considera de vital importancia que el colaborador se desarrolle profesionalmente y realice línea de carrera dentro de su institución”.

Estimulo intelectual: Mendoza *et al.* (2006) cita a Bass (1985) el líder conduce al colaborador a brindarle el control para que pueda afrontar los obstáculos y desarrolle alternativas de solución. El enunciado es ¿Qué acciones tomara frente a....?

Motivación Inspiracional: Mendoza *et al.* (2006) cita a Bass (1985) el líder tiene la capacidad de generar dentro de sus colaboradores alto rendimiento, tendrá un reconocimiento adicional y debe de demostrar que sus colaboradores tienen la capacidad. El enunciado es: “Demuestro mayor impulso”.

Influencia idealizada o Carisma: Mendoza *et al.* (2006) cita a Bass (1985) el líder es observado por sus colaboradores de ostentar alto sentido de la moral, genera seguridad y lealtad. Se distingue por que toma la dirección ante el peligro de perder todo y toma renombre cuando llega al triunfo con sus colaboradores. Tiene dos características: el gestor por sus caracteres individuales y el comportamiento que muestra el gestor. El enunciado “Afirma considerar que es adecuado, entonces...”

Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968)

Acosta y Venegas (2010) citan a los autores Litwin y Stringer (1968) fueron los pioneros en definir al clima laboral desde un punto de vista de la apreciación. El clima laboral es la caracterización del entorno de trabajo donde se desenvuelve el colaborador que la aprecia de manera frontal e indirecta el medio donde labora influye en la conducta laboral e inspiración. Esta teoría trata de dar razón al comportamiento del colaborador que labora en una empresa desde la definición del clima laboral y la inspiración.

Dimensiones del Clima organizacional:

Estructura: Está relacionada con las normas de la empresa. Se refiere a los medios internos reconocidos de comunicación de la empresa (Acosta y Venegas, 2010.).

Responsabilidad. Es la virtud personal de colaborador sobre sí mismo siendo el su propio gestor, tiene la seguridad y confianza en las tareas que realiza sin contar la supervisión de sus superiores (Acosta y Venegas, 2010.).

Recompensa: Representa al incentivo que recibe el colaborador por la actividad realizada correctamente. Es la compensación útil más que el sufrimiento (Acosta y Venegas, 2010.).

Riesgo. Son las adversidades y retos que debe superar el colaborador en el ambiente laboral para llegar a obtener los resultados esperados (Acosta y Venegas, 2010.).

Calor. Es la apreciación de los colaboradores de la empresa por la presencia de un ambiente laboral bueno, los vínculos interpersonales entre gestores y colaboradores integrados (Acosta y Venegas, 2010.).

Apoyo. Sentido de apoyarse mutuamente entre los gestores y colaboradores (Acosta y Venegas, 2010.).

Estándares de desempeño. Es la relevancia impuesta por la empresa en las reglas de producción. Tiene relevancia en realizar su labor correctamente (Acosta y Venegas, 2010.).

Conflicto. Es la instancia en donde los colaboradores de la empresa, gestores permiten ideas diferentes, no llegan a conflictos, unen fuerzas para dar atención a la problemática presentada (Acosta y Venegas, 2010.).

Identidad. Es la expresión de integración afecto a la empresa, es un factor importante dentro del entorno de trabajo. Es el sentir de tener en común las metas individuales con la empresa (Acosta y Venegas, 2010.)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Nuestra investigación es aplicada de acuerdo a Vargas (2009) señala que esta investigación llamada también práctica, se caracteriza por utilizar el conocimiento a su vez que adquiere otros, este método de investigación es exigente, organizado y minucioso para llegar a conocer la realidad, utiliza teorías científicas que están validadas para llegar a la solución de problemas prácticos. La investigación practica está ligada investigación básica por que utiliza sus principios científicos para su ejecución.

Diseño de investigación

En este caso el diseño es no experimental, de acuerdo a Hernández *et al.* (2014) refieren que se debe observar los sucesos que presentan de manera natural para poder analizarlo, el diseño no experimental no altera la realidad, es entonces que el método no experimental: no se interviene sobre la variable independiente, no existe control sobre ellas de modo que ya se dieron al igual que sus efectos.

El nivel del estudio es correlacional nos va permitir determinar el grado de relación entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional, no pretende dar una respuesta a relación causa – efecto encontrado por el estudio, el diseño es transversal o vertical por que utiliza la observación y el análisis de los resultados de la variable estudiadas obtenidos en un periodo establecido.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo Transformacional

Definición Conceptual

De acuerdo a Bas y Avalió (2006) el liderazgo transformacional es un proceso orientado al motivar en la conciencia de los trabajadores con el objetivo de hacerlos colaboradores productivos, quienes aceptan y se comprometen en su labor dentro de la institución, no muestran intereses personales y se centran en un interés común. El autor hace referencia de cuatro dimensiones indicando:

componente carismático, motivación inspiracional, consideración individualizada, estimulación intelectual, puede generar diferentes rasgos del líder transformador.

Definición operacional

Cuando el líder tiene la capacidad de motivar e inspirar a su personal de enfermería con el propósito de generar compromiso consigo mismo, con el servicio para la obtención de metas y objetivos comunes.

Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Carisma. Según Bass y Aвалиó (2006) se refiere al despliegue del líder por conductas que resultan ser modelo para sus trabajadores demuestra consideración por las necesidades de los demás incluso sobre sus propias necesidades asume el riesgo con sus colaboradores, siendo coherente demuestra un comportamiento ético.

Motivación inspiracional. Según Bass y Avilio (2006) se refiere al líder que hace despertar el trabajo en equipo, con entusiasmo, optimismo crea y comunica las expectativas, lo que motiva e inspira a sus colaboradores que lo rodean, de esta manera consigue colaboradores involucrados con una óptica compartida.

Estimulación intelectual. Según Bass y Avilio (2006) se refiere a líder que genera en sus colaboradores que muestren originalidad e innovación, da ánimo de cuestionarse sus suposiciones, les solicita nuevos aportes y elaborar ideas sin cuestionar sus aportes por ser diferente del líder no realiza críticas del error en público.

Consideración individualizada. Según Bass y Avilio (2006) se refiere el líder que trata de manera diferente a cada colaborador de acuerdo a sus necesidades y capacidades, el líder transformacional de manera individual es considerado el mentor o guía para sus colaboradores, presta especial atención a las necesidades de cada colaborador para su logro y desarrollo de modo que hace que cada colaborador tenga una valoración única.

Variable dependiente: Clima Organizacional.

Definición conceptual

Chiavenato (2009) refiere que el clima organizacional se da en base al entorno que existen entre colaboradores o miembros de un organismo, tienen relación directa con el grado de estímulo de los colaboradores por lo tanto es adecuado cuando cumple lo requerido por los colaboradores, aumenta la moral de sus integrantes y es malo cuando lo requerido no llega a cumplirse.

Definición operacional

Es el lugar donde cada uno de las licenciadas en enfermería se desenvuelve, donde pasa mayor parte de su tiempo e interactúa con las demás colaboradoras comparte historias, anécdotas de experiencias vividas por tal razón el clima organizacional debe ser un ambiente agradable, seguro, y tranquilo.

Dimensiones del clima organizacional

Cultura organizacional: (MINSa, 2011) refiere que la cultura de la organización está caracterizada por los principios, valores, creencias e ideales, que tienen en común las personas que integran la organización la que la convierte en una entidad que brinda un servicio de calidad o una entidad que realiza un servicio con los indicadores de mala calidad. La cultura de la organización debe de evaluar los siguientes componentes:

Identidad: (MINSa, 2011) refiere es la pasión que siente por pertenecer a la empresa, es un factor relevante en el interior del grupo de la empresa.

Conflicto y Cooperación: (MINSa, 2011) se refiere al grado de participación que mantienen los colaboradores en el desarrollo de sus funciones y soporte utilitario, personal que aceptan de la administración.

Motivación: (MINSa, 2011) refiere al modo de ser que traen consigo los colaboradores al laborar, se manifiesta en el comportamiento de cada colaborador frente a eventos que se le presentan.

Diseño organizacional: (MINSa, 2011) refiere que toda organización tiene un conjunto de actividades organizado por un grupo de individuos. Para que se cumpla las actividades de la organización debe tener cuatro denominadores: tener un objetivo en común, combinación de esfuerzos, asignar tareas diarias, nivel de la autoridad. Para realizar la evaluación de diseño organizacional debe de enfocar en cuatro puntos:

Estructura: (MINSa, 2011) se refiere a la impresión del colaborador que le transmite la empresa frente a las normas, métodos, diligencias y demás obstáculos para el desenvolvimiento de su labor. Los papeleos toman relevancia.

Toma de Decisiones: (MINSa, 2011) refiere que es informarse de manera adecuada y ejecutar en la resolución del inconveniente que se adoptan en lo interno de la empresa, de la misma manera el rol que asumen los colaboradores en este proceso.

Comunicación Organizacional: (MINSa, 2011) refiere que son los canales de interlocución que cuenta la organización, de modo lo sencillo que tienen los colaboradores de ser oídos sus reclamos en la administración.

Remuneración: (MINSa, 2011) refiere es la retribución que se ofrece por la prestación de un servicio a los colaboradores.

Potencial humano: (MINSa, 2011) refiere la conforma el grupo social interno o intrínseco de un establecimiento o centro, la cual está integrado por personas y/o grupo de personas con ideas y pensamientos que integran a una institución con la finalidad de lograr sus objetivos. Esta dimensión está caracterizada por:

Liderazgo: (MINSa, 2011) refiere es intervenir en la conducta del demás colaborador para obtener el resultado, en el trabajo lo realizan los superiores.

Innovación: (MINSa, 2011) refiere es la perseverancia de la empresa de experimentar nuevos métodos y de varias el modo de realizarlo.

Recompensa: (MINSA, 2011) refiere que es la proporción donde la empresa bonifica al colaborador más que la sanción, puede originar un ambiente de trabajo tenso, estimular al colaborador a realizar su labor correctamente.

Confort: (MINSA, 2011) se refiere al esmero que entrega la gestión para establecer un entorno saludable y acogedor.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Hernández *et al.* (2014) la población conjunta de personas con característica definidas para el estudio. En el estudio la población estuvo constituida por 113 enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, ubicada en distrito de San Juan De Miraflores, las enfermeras se desenvuelven diariamente en los diferentes tópicos como son: medicina, cirugía, pediatría, shock trauma, inyectables, unidad de cuidados especiales, observación I, observación II, observación III, Observación IV y triaje diferenciado.

Muestra:

Hernández *et al.* (2014) da conocer que la muestra es un subgrupo de personas de nuestro universo en estudio, beneficia en disminuir el costo y duración de la investigación. La muestra de estudios está de esta investigación estuvo conformada por 70 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, se consideró a enfermeras(os), personal de diferente condición laboral: nombrados, contratos CAS Y CAS COVID.

Criterios de inclusión

- Varones y mujeres mayores de 18 años
- Profesionales de enfermería nombrados y contratado.
- Profesional de enfermería que labore en el servicio de emergencia del Hospital maría Auxiliadora.
- Profesionales de Enfermería que acepten participar en el estudio

Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que esta licencia o que no está de servicio.

Muestreo

Este caso el muestro no probabilístico o por conveniencia. Según Hernández *et al.* (2006) la elección de los elementos obedece a la decisión del investigador que están relacionadas con las características de la investigación, por tanto, las muestras seleccionadas obedecen a los criterios: objeto de estudio, esquema de investigación y la contribución que va realizar en ella.

Unidad de análisis

Una enfermera asistencial que pertenece al servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la elaboración del estudio es la encuesta y el instrumento para la valoración de la primera variable es el Multifactor Leadership Questionnaire conocido en sus siglas en inglés MLQ (form 5X- Short), mientras que para la segunda variable es el cuestionario de Clima Organizacional del MINSA (2011).

Variable 1: Liderazgo Transformacional.

El cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire MLQ 5X es un instrumento elaborado por Berna Bass y Bruce Avaluó en el año 1995 y está compuesta por 45 ítems que mide tres tipos de liderazgo, en la presente investigación de las 45 ítems que presenta el instrumento solo se utilizaran 20 que pertenecen al del liderazgo transformacional que es materia del estudio. El cuestionario está compuesto por 4 dimensiones: dimensión **Carisma** que valora al líder que considera las necesidades de los demás incluso sobre sus propias necesidades asume el riesgo con sus colaboradores, consta 8 ítems: 6, 10, 14, 18, 21, 23, 25, 34; dimensión **Motivación Inspiracional** valora al líder que hace despertar el

trabajo en equipo lo que motiva es inspira a sus colaboradores que lo rodean, consta de 4 ítems: 9, 13, 26, 36; dimensión **Estimulación Intelectual** valora al líder que genera en sus colaboradores que muestren originalidad e innovación, consta de 4 ítems: 2, 8, 30, 32; la dimensión **consideración individual** valora al líder que trata de manera diferente a cada colaborador de acuerdo a sus necesidades y capacidades, le da una valoración única, consta de 15, 19, 29, 31. Parámetro de medición para valorar el enunciado: Nunca: 1 punto, Pocas veces: 2 puntos, A veces: 3 puntos, Casi siempre: 4 puntos, Siempre: 5 puntos

Variable 2: Clima Organizacional

El cuestionario Clima organizacional del MINSA con R. M. 468- 2011/MINSA que utiliza como técnica una encuesta y de instrumento la escala Likert. La herramienta de trabajo fue elaborada por el Comité Técnico de Clima Organizacional constituida por grupo un técnico especializado en el tema, mediante una metodología de grupos focales realizó la fiabilidad de lo claridad de los enunciados con la validación Alfa de Cronbach con un valor cercano a uno, lo que indica que los resultados obtenidos son suficientes para garantizar los resultados obtenidos. La aplicación recurrente en diferentes centros hospitalarios expresara resultados similares. El cuestionario está compuesto por tres dimensiones: potencial humano con los indicadores liderazgo ítems: 7 ,9: innovación ítems: 4,5,12,17; recompensa ítems:11, 16, 21; confort Ítems: 8, 25. Diseño organizacional con sus indicadores: estructura ítems:10, 13; toma de decisiones ítems: 3, 14; comunicación organizacional ítems: 29, 30, 34; remuneración ítems: 6, 27. Cultura organizacional con los indicadores: identidad ítems: 20, 33, 31. conflicto y cooperación ítems: 24, 26; motivación ítems: 1, 8, 33. Parámetro de medición para valorar el enunciado: nunca:1 punto , a veces: 2 puntos , frecuentemente: 3 puntos, casi siempre: 4 puntos, siempre: 5 puntos.

Validación del instrumento de medición

Validación.

Hernández *et al.* (2014) menciona que la validez es el grado en que el instrumento utilizado en realidad mide la variable que en inicio se intenta medir. Nuestros instrumentos han sido validados por la opinión de tres jueces especialistas en el área (Anexo 4-A). Para la certificación se consideró mediante los aspectos de claridad, pertinencia y relevancia. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el coeficiente de V de Aiken, siendo el resultado¹ (Anexo 4-B), lo cual es un indicador de validez del instrumento.

Confiabilidad

Hernández *et al.* (2014) refiere que la confiabilidad es el grado de estabilidad que al medir representa el instrumento, se expresa que si aplico el instrumento al mismo colaborador en condiciones semejantes y tiempos próximos debe generar igual resultado. Por lo cual se realizó una prueba piloto a 5 enfermeras(os) del servicio de emergencia del HMA, los cuales participan de manera voluntaria en el estudio, siendo el resultado de alfa de Cronbach de liderazgo transformacional de 0.909 y de clima organizacional de 0.886 (Anexo 5). Los resultados fueron procesados mediante el software SPSS V 28 el resultado manifiesta que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

- Revisión bibliográfica del tema.
- Identificación de las variables a estudiar.
- Diseño del instrumento.
- Validación del instrumento por expertos.
- Permiso para el desarrollo de la investigación
- Aplicación del instrumento a las enfermeras de emergencia del HMA.
- Procesamiento y análisis de la información recogida.
- Redacción de conclusiones y resultados del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Procesamiento de datos

Análisis descriptivo

Hernández *et al.* (2014) la estadística descriptiva permite conocer cómo se presentan la información y su reparto por cada variable de estudio, toman relevancia los gráficos y tablas. Para representar la data recogida y procesada mediante gráficos y tablas. Se utilizó el software SPSS V. 28 y Excel 365.

Análisis inferencial.

Hernández *et al.* (2014) refiere que pretende ampliar los resultados obtenidos en la muestra a toda la población de estudio, entonces se debe realizar el contraste de la prueba de hipótesis. En este estudio se realizó con el objetivo de probar las hipótesis planteadas a mediante la extensión resultados obtenidos de la muestra hacia la población y determinar si existe relación en los resultados obtenidos de la muestra. La data obtenida fue procesada mediante el software SPSS V. 28

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

Hernández *et al.* (2014) refiere que es una evaluación que mide el grado de relación entre dos variables, los integrantes de la muestra se pueden organizar por rangos. El coeficiente de correlación de Rho de spearman tiene utilidad en poblaciones pequeñas. La estadística inferencial en este estudio de investigación se aplicó por:

- Se busca conocer el grado la asociación entre dos variables.
- Se usa para poblaciones pequeñas y en esta investigación se contó con una muestra de 70 participantes.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se respeta la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial donde se estableció los principios para investigar en campo de la medicina humana respetando a los seres humanos establecida en el año 1964, en estudio se respetó quienes participan en la investigación a quienes se les brindo informe de los objetivos del estudio, se garantizó la confidencialidad de los de la data obtenida las cuales fueron empleadas para fines de la investigación, la participación tuvo un carácter voluntario.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Dimensiones de la variable independiente: Liderazgo transformacional

Dimensión 1: Carisma

Tabla 1.

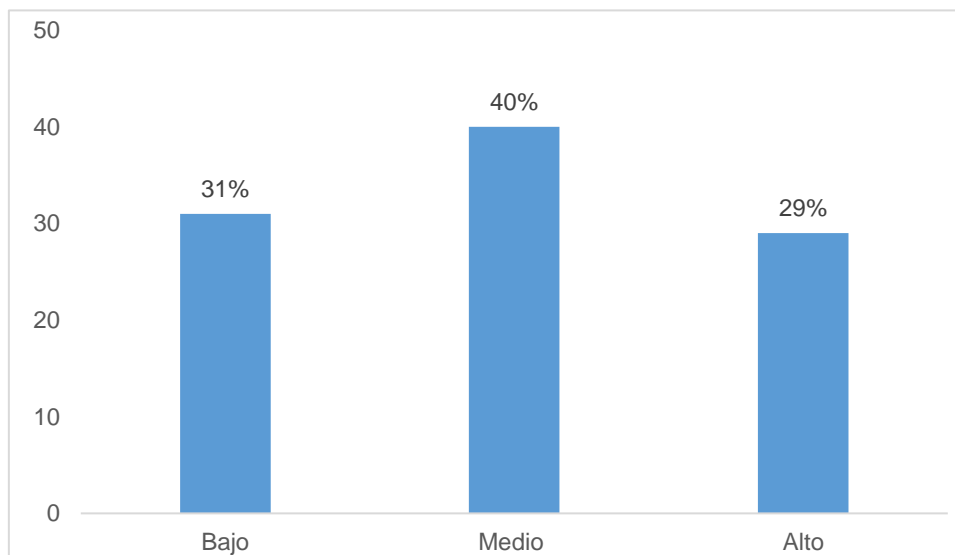
Distribución de frecuencia de la dimensión carisma del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|----------------|-------|------------|-----|
| Carisma | Bajo | 22 | 31 |
| | Medio | 28 | 40 |
| | Alto | 20 | 29 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1.

Distribución de porcentaje de la dimensión carisma del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 y figura 1 se observa que destaca el nivel bajo con 31% y mientras que el 69% presentó un nivel medio alto del personal de enfermería en la dimensión carisma.

Dimensión 2: Motivación inspiracional.

Tabla 2.

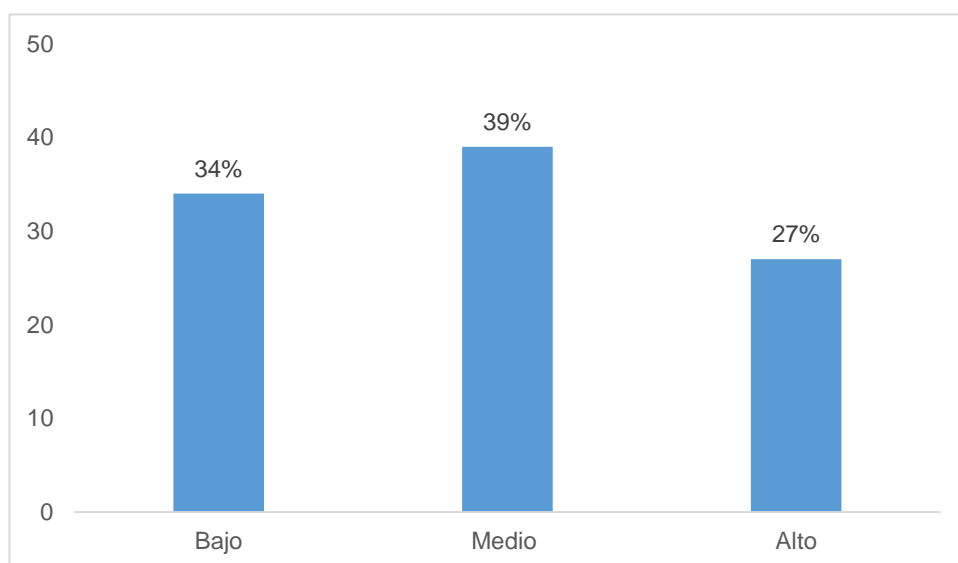
Distribución de frecuencia de la dimensión motivación inspiracional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|-------------------------------------|-------|-------------------|----------|
| Motivación inspiracional | Bajo | 24 | 34 |
| | Medio | 27 | 39 |
| | Alto | 19 | 27 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2.

Distribución de porcentaje de la dimensión motivación inspiracional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 y figura 2 se observa la distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión motivación inspiracional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Se destaca que el 34% presento un nivel bajo del personal de enfermeria, mientras que el 66% presento un nivel medio alto del personal de enfermeria en la dimensión motivación inspiracional.

Dimensión 3: Estimulación intelectual.

Tabla 3.

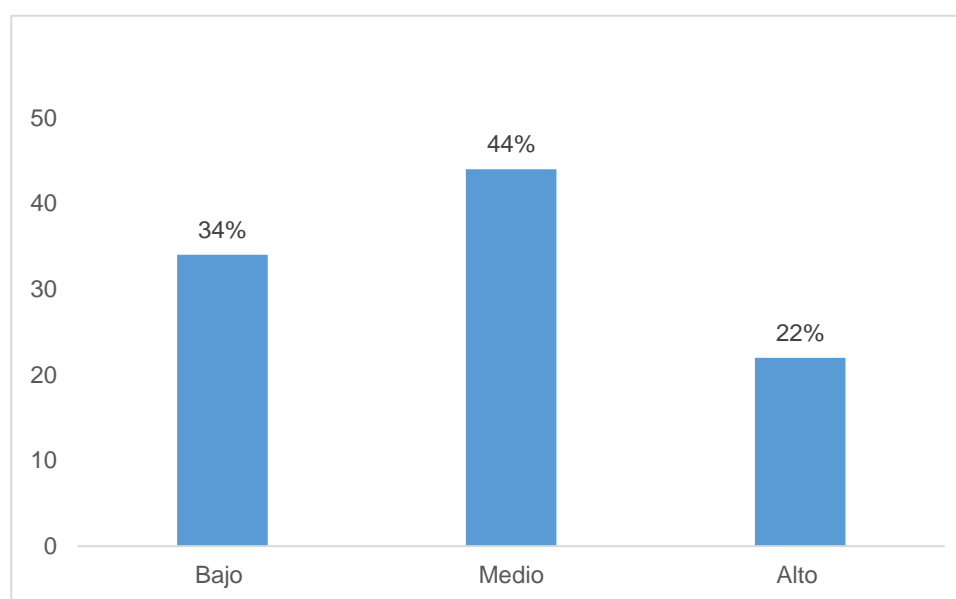
Distribución de frecuencia de la dimensión estimulación intelectual del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|-------------------------------------|-------|------------|-----|
| Estimulación intelectual | Bajo | 24 | 34 |
| | Medio | 31 | 44 |
| | Alto | 15 | 22 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3.

Distribución de porcentaje de la dimensión estimulación intelectual del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 3 se observa la distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión motivación inspiracional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Sobresale el 66% presento un nivel medio alto del personal de enfermeria en la dimensión estimulación intelectual.

Dimensión 4: Consideración individual.

Tabla 4.

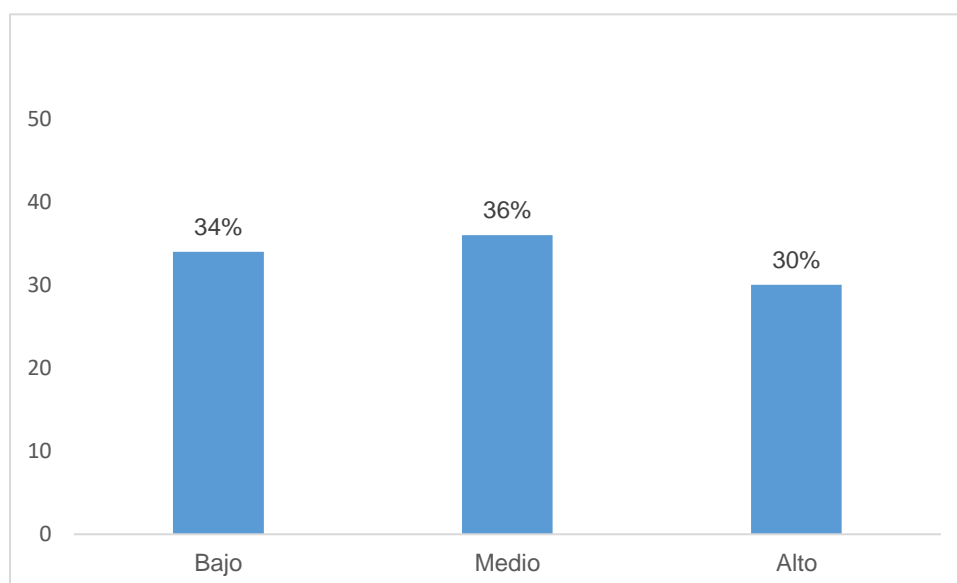
Distribución de frecuencia de la dimensión consideración individual del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|---------------------------------|-------|-------------------|----------|
| Consideración individual | Bajo | 24 | 34 |
| | Medio | 25 | 36 |
| | Alto | 21 | 30 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4.

Distribución de porcentaje de la dimensión consideración individual del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 4 se observa la distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión motivación inspiracional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Se destaca que el 34% presento un nivel bajo del personal de enfermería, mientras que el 66% presento un nivel medio alto del personal de enfermería en la dimensión consideración individual.

Variable 1: Liderazgo transformacional

Tabla 5.

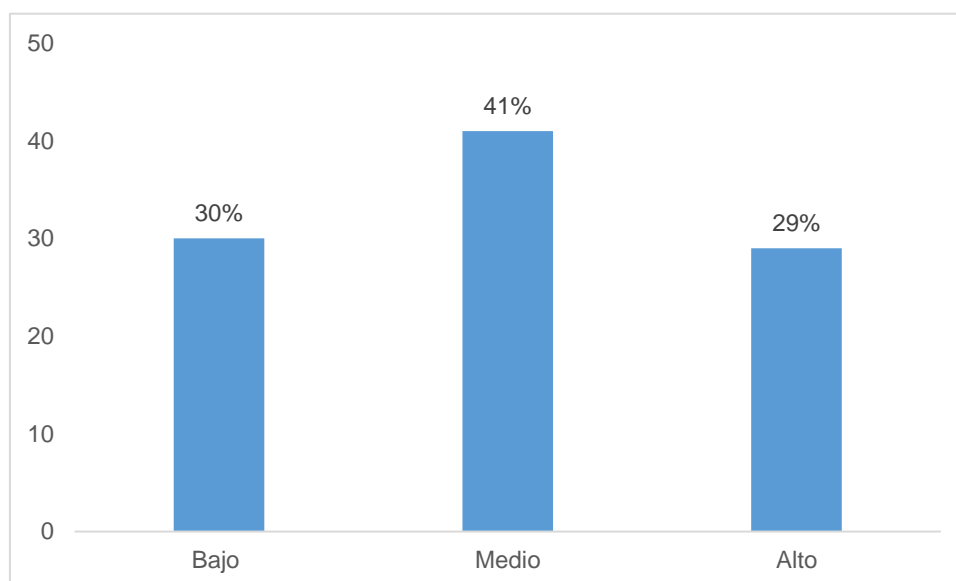
Distribución de frecuencia de la variable liderazgo transformacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|-----------------------------------|-------|------------|-----|
| Liderazgo transformacional | Bajo | 21 | 30 |
| | Medio | 29 | 41 |
| | Alto | 20 | 29 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5.

Distribución de porcentaje de la variable liderazgo transformacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 5 se observa la distribución de la frecuencia y porcentaje de la variable liderazgo transformacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Se destaca que el 30% presento un nivel bajo, mientras que el 70% presento un nivel medio alto del personal de enfermeria en la variable liderazgo transformacional.

Dimensiones de la variable dependiente: Clima organizacional

Dimensión 1: Potencial humano.

Tabla 6.

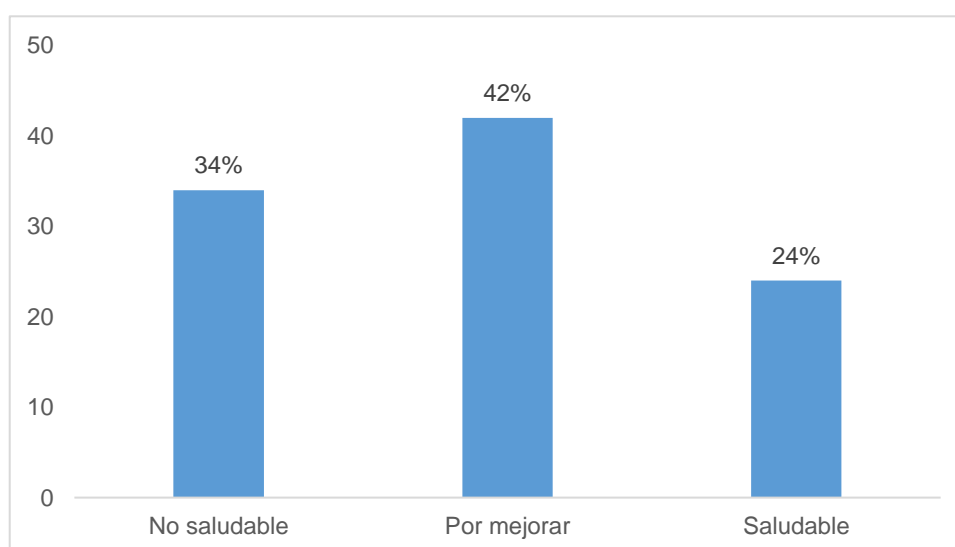
Distribución de frecuencia de la dimensión potencial humano del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|-------------------------|--------------|------------|-----|
| Potencial humano | No saludable | 24 | 34 |
| | Por mejorar | 29 | 42 |
| | Saludable | 17 | 24 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6.

Distribución de porcentaje de la dimensión potencial humano del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 y figura 6 se observa la distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión potencial humano del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Se destaca que se encontró 34% no saludable y sobresale que el 42% presento por mejorar del personal de enfermeria en esta dimensión.

Dimensión 2: Diseño organizacional.

Tabla 7.

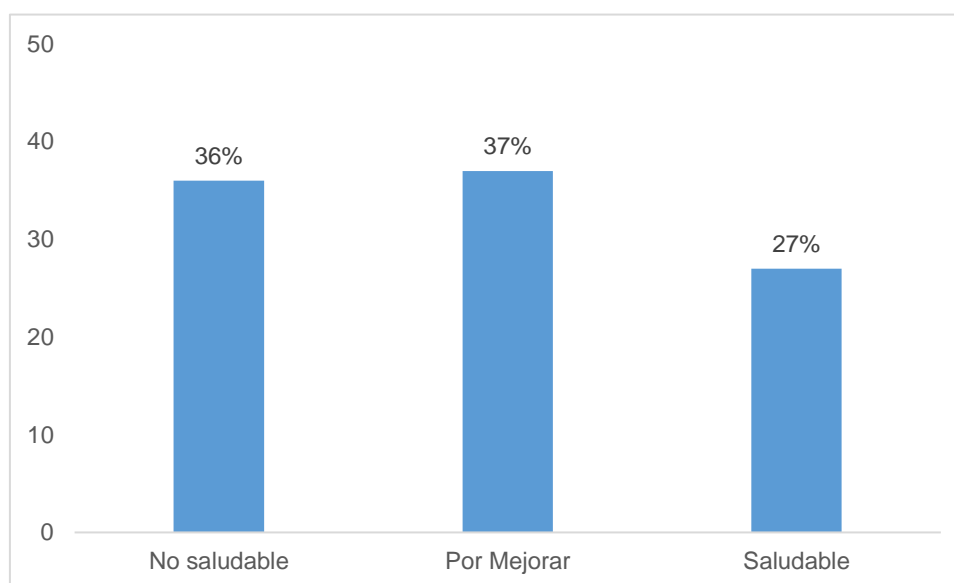
Distribución de frecuencia de la dimensión diseño organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|------------------------------|--------------|------------|-----|
| Diseño Organizacional | No Saludable | 25 | 36 |
| | Por mejorar | 26 | 37 |
| | Saludable | 19 | 27 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7.

Distribución de porcentaje de la dimensión diseño organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 y figura 7 se observa la distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión diseño organizacional en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Se destaca que se encontró el 36% no saludable y sobresale el 37 por el personal de enfermería en esta dimensión.

Dimensión 3: Cultura organizacional.

Tabla 8.

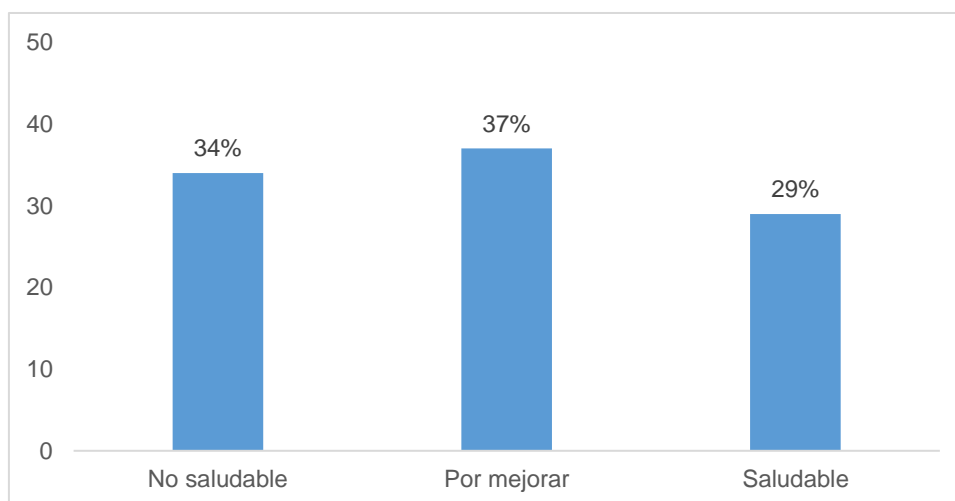
Distribución de frecuencia de la dimensión cultura organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|-------------------------------|--------------|------------|-----|
| Cultura Organizacional | No saludable | 24 | 34 |
| | Por mejorar | 26 | 37 |
| | Saludable | 20 | 29 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8.

Distribución de porcentaje de la dimensión diseño organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 8 se observa la distribución de la frecuencia y porcentaje de la dimensión cultura organizacional en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Se destaca que se encontró el 34% no saludable y sobresale el por mejorar 37 % por el personal de enfermería en esta dimensión.

Variable 2: Clima organizacional.

Tabla 9.

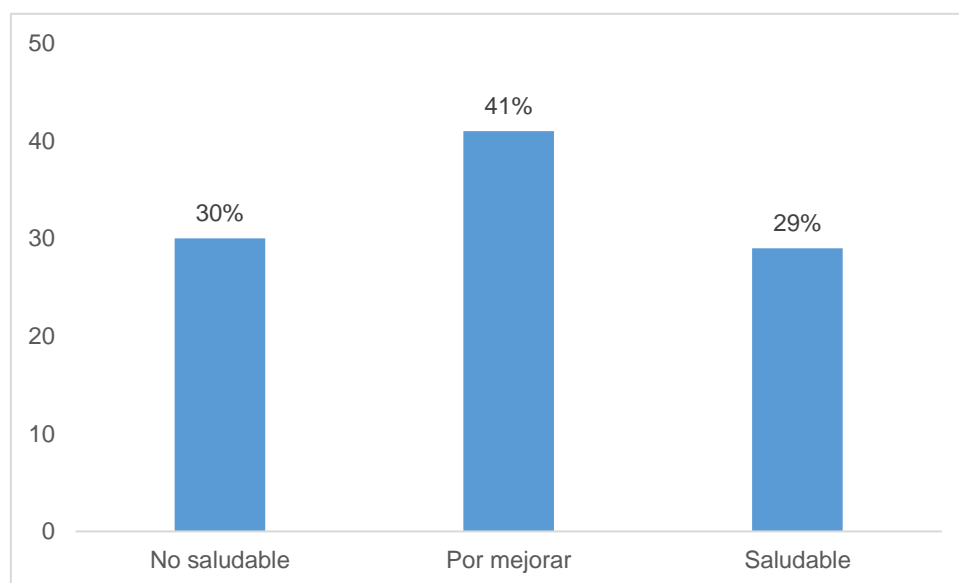
Distribución de frecuencia de la variable clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Frecuencia | % |
|---------------------------------|--------------|------------|-----|
| clima organizacional | No saludable | 21 | 30 |
| | Por mejorar | 29 | 41 |
| | Saludable | 20 | 29 |
| | Total | 70 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9.

Distribución de porcentaje de la variable clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9 y figura 9 se observa la distribución de la frecuencia y porcentaje de la variable clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Se destaca que el 30% presento no saludable, sobresale por mejorar con 41% y solo el 29% llego a saludable del personal de enfermeria en la variable clima organizacional.

Estadística Inferencial.

Hipótesis general

H_i = Existe relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

H₀ = No existe relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Tabla 10.

Relación entre la variable independiente liderazgo transformacional y la variable dependiente clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Correlaciones | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|
| | | Liderazgo transformacional | Clima organizacional |
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .279* |
| | | N | 70 |
| | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | .279* |
| | | Sig. (bilateral) | 0.019 |
| | | N | 70 |

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 28.

Conclusión de la prueba

Como se detalla en la tabla 10, el valor de $p = 0.019$ ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De manera que existe relación entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional. Del mismo modo, el coeficiente de correlación ($r = 0.279$) da cuenta de una relación positiva baja entre las variables.

Hipótesis Específica 1

H_i = Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el potencial humano del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

H₀ = No Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el potencial humano del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Tabla 11.

Relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la dimensión el potencial humano del clima organizacional del personal en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------|
| | | | Estimulación Intelectual | Potencial Humano |
| Rho de Spearman | Estimulación Intelectual | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.074 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.543 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Potencial Humano | Coefficiente de correlación | 0.074 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.543 | |
| | | N | 70 | 70 |

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 28.

Conclusiones de la prueba

Como se detalla en la tabla 11, el Valor de p es 0.543 ($p > 0.05$). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. De manera que no existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la dimensión potencial humano del clima organizacional. Relación directamente proporcional.

Hipótesis específica 2

H_i = Existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

H₀ = No existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Tabla 12.

Relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Correlaciones | |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | | Carisma | Cultura organizacional |
| Rho de Spearman | Carisma | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.144 |
| | | N | 70 |
| | Cultura organizacional | Coefficiente de correlación | 0.144 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.233 |
| | | N | 70 |

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 28.

Conclusiones de la prueba

Como se detalla en la tabla 12, el Valor de p es 0.233 ($p > 0.05$). Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. De manera que no existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura organizacional del clima organizacional. Relación directamente proporcional.

Hipótesis específica 3

H_i = Existe relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

H_0 = No existe relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Tabla 13.

Relación entre motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

| | | Correlaciones | |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| | | Motivación inspiracional | Diseño organizacional |
| Rho de Spearman | Motivación inspiracional | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .360** |
| | | N | 70 |
| | Diseño organizacional | Coefficiente de correlación | .360** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.002 |
| | | N | 70 |

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 28.

Conclusiones de la prueba

Como se detalla en la tabla 13, el Valor de p es 0.002 ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De manera que existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la dimensión diseño organizacional del clima organizacional. Del mismo modo, el coeficiente de correlación ($r = 0.360$) da cuenta de una relación positiva baja entre las variables.

V. DISCUSIÓN

La investigación se propuso determinar la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. La investigación se fundamentó debido a que el personal de enfermería tomo decisiones que van direccionar su trabajo que se va reflejar en las actividades que va realizar en sus pacientes, ello debe de estar acompañado de un clima laboral que le facilite su interacción con los demás colaboradores de su área de trabajo y de la institución.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable del liderazgo transformacional hacia la dimensión carisma se encontró que el 31% presento un nivel bajo, el nivel medio presento 40% y el nivel alto solo un 29%. Los resultados obtenidos son diferentes por Torres (2019) en su investigación del líder transformador y clima laboral en trabajadores de un centro del primer nivel de atención en el norte del Perú, encontró que para la dimensión carisma presento un nivel bajo 36%, sobresale el nivel medio 64%, no llegando al nivel alto.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable del liderazgo transformacional hacia la dimensión motivación inspiracional se encontró que el nivel bajo obtuvo 34% (24 enfermeras), nivel medio 39% (27 enfermeras) y nivel alto 27% (19 enfermeras). Otro estudio los resultados son diferentes obtenidos por Torres (2019) en su investigación del líder transformador y clima laboral en trabajadores de un centro del primer nivel de atención en el norte del Perú, encontró para la dimensión motivación inspiracional un nivel bajo 31% y destacando nivel medio con 69%, no llegando al nivel alto.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable del liderazgo transformacional hacia la dimensión estimulación intelectual en el nivel bajo se obtuvo 34% (24 enfermeras), sobresale el nivel medio con 44% (31 enfermeras) y solo el 22% (15 enfermeras) llego al nivel alto. Otro estudio los resultados son diferentes obtenidos por Torres (2019) en su investigación del líder transformador y clima laboral en trabajadores de un centro del primer nivel de

atención en el norte del Perú, en su dimensión estimulación intelectual encontró que el nivel bajo obtuvo el 32% y el nivel medio sobresale con 68%, no llegando al nivel alto.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable del liderazgo transformacional hacia la dimensión consideración individual el nivel bajo encontró 34% (24 enfermeras), el nivel medio obtuvo el 36% (25 enfermeras). Otro estudio los resultados son diferentes obtenidos por Torres (2019) en su investigación del líder transformador y clima laboral en trabajadores de un centro del primer nivel de atención en el norte del Perú, en su dimensión consideración individual nivel bajo 53%, nivel medio con 47%, no llegando al nivel alto.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable del liderazgo transformacional se encontró que para el nivel bajo se obtuvo 30% (21 enfermeras), para el nivel medio sobresale el 41% (29 enfermeras), mientras que solo el 29% (20 enfermeras). Resultados diferentes se encontró en el estudio de Torres *et al.* (2019) realizaron una investigación del líder en enfermería desde la perspectiva de sus colaboradores donde el líder transformador obtuvo resultados para el nivel el bajo 9%, sobresale el nivel medio con 67% y el nivel alto solo un 24%. Resultados diferentes se encontró en el estudio Castillo *et al.* (2019) donde en su estudio sobre el líder y el clima laboral del usuario interno que trabaja para una micro red de salud del Perú se encontró que el líder transformador el nivel bajo obtuvo el 46% y el nivel alto obtuvo el 54%. Resultados diferentes se encontró en el estudio de Torres (2019) en su investigación del líder transformador y clima laboral en trabajadores de un centro del primer nivel de atención en el norte del Perú, nivel bajo 18% y sobresal el nivel medio 82%, no llegando al alcanzar el nivel alto.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable clima organizacional en la dimensión potencial humano se encontró no saludable presento 34% (24 enfermeras), por mejorar 42% (29 enfermeras) y saludable 24% (17 enfermeras). Resultados diferentes se encontraron en Gutiérrez y Payano (2018) en su estudio de investigación de ambiente laboral y bienestar del trabajo de las enfermeras de un centro de atención privado, Perú encontró

en la dimensión potencial humano los siguientes resultados no saludable 60%; por mejorar 32% y solo el 8 % saludable. Resultados deferentes se obtuvieron con Fernandez *et al.* (2017) realizaron un estudio del ambiente laboral y buen servicio al cliente externo en las unidades hospitalarias de un hospital público especializado en la atención de niños donde en si dimensión potencial humano solo llego al criterio por mejorar con 27%.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable clima organizacional en la dimensión diseño organizacional se obtuvo no saludable 36% (25 enfermeras), por mejorar 37% (26 enfermeras) y solo el 27% (19 enfermeras) llego al criterio saludable. Resultados diferentes se encontraron en Gutiérrez y Payano (2018) en su estudio de investigación de ambiente laboral y bienestar del trabajo de las enfermeras de un centro de atención privado, Perú en su dimensión diseño organizacional con resultados: no saludable 80%, por mejorar 12% y saludable solo el 8%. Resultados diferentes encontró con Fernandez *et al.* (2017) realizaron un estudio del ambiente laboral y buen servicio al cliente externo en las unidades hospitalarias de un hospital público especializado en la atención de niños donde en si dimensión diseño organizacional solo llego por mejorar con 25%.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable clima organizacional en la dimensión cultura organizacional se encontró no saludable alcanzo 34% (24 enfermeras), por mejorar 37% (26 enfermeras) y saludable 29% (20 enfermeras). Resultados deferentes se encontraron en Gutiérrez y Payano (2018) en su estudio de investigación de ambiente laboral y bienestar del trabajo de las enfermeras de un centro de atención privado, Perú en su dimensión cultura organizacional con resultados no saludable 82%, por mejorar 14% y solo el 4% llego a saludable. Resultados diferentes encontró con Fernandez *et al.* (2017) realizaron un estudio del ambiente laboral y buen servicio al cliente externo en las unidades hospitalarias de un hospital público especializado en la atención de niños donde en si dimensión cultura organizacional solo llego por mejorar al 25%.Resultados diferentes encontró con Fernandez *et al.* (2017) realizaron un estudio del ambiente laboral y buen servicio al cliente externo en

las unidades hospitalarias de un hospital público especializado en la atención de niños donde solo por mejorar alcanzo el 25%.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva de la variable clima organizacional se encontró que: no saludable alcanzo el 30% (21 enfermeras), por mejorar 41% (29 enfermeras) y solo saludable llego al 29% (20 enfermeras). Resultados deferentes se encontraron en Gutiérrez y Payano (2018) en su estudio de investigación de ambiente laboral y bienestar del trabajo de las enfermeras de un centro de atención privado, Perú donde encontró para no saludable alcanzo el 37%, por mejorar 45% y saludable solo el 8%. Resultados diferentes encontró con Fernandez *et al.* (2017) realizaron un estudio del ambiente laboral y buen servicio al cliente externo en las unidades hospitalarias de un hospital público especializado en la atención de niños donde solo por mejorar alcanzo el 75%.

En cuanto a los resultados inferenciales, se estableció en la presente investigación con referencia a la hipótesis general se determinó que existe relación entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional, se encontró un Sig. (bilateral) 0.019 ($p < 0.05$) rechazando la hipótesis nula; y el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de 0.279 determinando una relación positiva baja entre variables. Datos parecidos se encontró en el estudio de Castillo *et al.* (2019) donde encontró un Sig. (bilateral) 0.00 menor a $p < 0.05$ rechazando su hipótesis nula y el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de 0.64 una correlación positiva moderada entre variables. Otro estudio de Torres (2019) donde encontró Sig. (bilateral) 0.00 ($p < 0.05$) rechazando su hipótesis nula, donde acepta hipótesis de investigación, para el coeficiente de correlación Rho de spearman obtuvo 0,408 correlación moderada positiva entre variables.

En cuanto a los resultados inferenciales, se estableció en la presente investigación con referencia a la hipótesis específica 1 se determinó que no existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la dimensión potencial humano del clima organizacional, se encontró un $p = 0.543$ ($p > 0.05$) no se rechaza la hipótesis nula; y el coeficiente

de Rho Spearman arrojó un valor de 0.074 determinando relación directamente proporcional. No se encontraron estudios para poder realizar la discusión de la estadística inferencial de la hipótesis específica 1, pero se analizó a profundidad los indicadores con sus respectivos ítems de las dimensiones en estudio, llegándose a encontrar que al relacionar los indicadores de la dimensión estimulación intelectual y los indicadores de la dimensión potencial humano, se encontró en la estimulación intelectual sobresale al indicador actualización con el ítem número 13 al realizar la correlación con los indicadores de la dimensión potencial humano se encuentra al indicador innovación resalta el ítem número 19 se encontró con un $p = 0.681$ ($p > 0.05$) no existe relación entre el indicador actualización de la dimensión estimulación intelectual y el indicador innovación de la dimensión potencial humano, el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de -0.050 una correlación negativa muy baja entre indicadores de las dimensiones; con el indicador liderazgo de la dimensión potencial humano resalta el ítem 23 se encontró con un $p = 0.738$ ($p > 0.05$) no existe relación entre el indicador actualización y el indicador liderazgo del potencial humano, el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de 0.041 una correlación positiva muy baja entre indicadores de las variables; con el indicador recompensa resalta el ítem 24 se encontró $p = 0.948$ ($p > 0.05$) no existe relación entre el indicador actualización y el indicador recompensa del potencial humano y el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de 0.008 una correlación positiva muy baja entre indicadores de las variables, con el indicador confort del potencial humano resalta el ítem 28 se encontró $p = 0.777$ ($p > 0.05$) no existe relación entre el indicador actualización y el indicador recompensa del potencial humano, el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de 0,034 una correlación positiva muy baja entre indicadores de las variables.

En cuanto a los resultados inferenciales, se estableció en la presente investigación con referencia a la hipótesis específica 2 se determinó que no existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura organizacional del clima organizacional porque se encontró un $p = 0.233$ ($p > 0.05$) no se rechaza la hipótesis nula y el coeficiente de Rho Spearman arrojó un valor de 0.144. No se encontraron estudios similares para poder realizar la discusión de la estadística inferencial de la hipótesis específica

2, se analizó a profundidad los indicadores con sus respectivos ítems de la dimensiones en estudio, se encontró en la dimensión carisma sobresale al indicador la comunicación con el ítem número 03 al realizar la correlación con los indicadores de la dimensión cultura organizacional se encuentra al indicador conflicto y cooperación resalta el ítem número 02 se encontró con un $p= 0.956$ ($p>0.05$) no existe relación entre el indicador comunicación (ítems 03) de la dimensión carisma y el indicador conflicto y cooperación (ítems 02) de la dimensión cultura organizacional, el coeficiente de Rho Spearman ($r= -0.007$) una correlación inversamente proporcional entre indicadores; con el indicador motivación ítems número 03 de la dimensión cultura organizacional se encontró $p= 0.956$ ($p>0.05$) no existe relación entre el indicador comunicación (ítems 03) de la dimensión carisma y el indicador motivación (ítems 03) de la dimensión cultura organizacional, el coeficiente de Rho Spearman ($r= -0.007$) una correlación inversamente proporcional entre indicadores de las dimensiones; con el indicador identidad resalta el ítems 06 de la dimensión cultura organizacional encontró $p= 0.826$ ($p>0.05$) no existe relación entre el indicador comunicación (ítems 03) de la dimensión carisma y el indicador identidad (ítems 06) de la dimensión cultura organizacional, el coeficiente de Rho Spearman ($r= -0.027$) una correlación inversamente proporcional entre indicadores de las dimensiones.

En cuanto a los resultados inferenciales, se estableció en la presente investigación con referencia a la hipótesis específica 3 se llegó a determinar que existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la dimensión diseño organizacional del clima organizacional porque se encontró un $p= 0.002$ ($p <0.05$) se rechaza la hipótesis nula, estableciendo relación entre variables. Del mismo modo, el coeficiente de correlación Rho ($r= 0.360$) expresa una relación positiva baja entre las variables. No se encontró estudios similares para poder realizar la discusión de la estadística inferencial de la hipótesis específica 3, se analizaron a profundidad los indicadores con sus respectivos ítems de las dimensiones en estudio, se encontró en la dimensión motivación inspiracional destaca el indicador misión con el ítem 09 al relacionar con el indicador toma de decisiones de la dimensión diseño organizacional sobresale el ítems 09 se encontró $p= 0.009$ ($p <0.05$) se encontró relación entre indicadores y el coeficiente de correlación Rho ($r= 0.312$)

expresa una relación positiva baja entre la misión y toma de decisiones, dentro de la dimensión motivación inspiracional tenemos al indicador misión al relacionar con el indicador remuneración del diseño organizacional sobresale el ítem 12 se encontró $p = 0.144$ ($p > 0.05$) no existe relación entre el indicador misión y remuneración, el coeficiente de correlación Rho ($r = 0.176$) expresa una relación muy baja entre indicadores, dentro de la dimensión motivación inspiracional tenemos al indicador misión al relacionar con el indicador estructura de la dimensión diseño organizacional sobresale el ítem 13 al correlacionar se encontró $p = 0.25$ ($p > 0.05$) no existe relación entre el indicador misión y estructura, el coeficiente de correlación Rho ($r = 0.176$) una correlación positiva muy baja, dentro de la dimensión motivación inspiracional tenemos al indicador misión al relacionar con el indicador comunicación organizacional del diseño organizacional resalta el ítem 17 se encontró $p = 0.344$ ($p > 0.05$) no existe relación entre indicadores, el coeficiente de correlación Rho ($r = 0.115$) una correlación positiva muy baja entre indicadores.

VI. CONCLUSIONES

Se determino que existe relación entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional.

Se determino que no existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y la dimensión potencial humano del clima organizacional.

Se determino que no existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura organizacional del clima organizacional.

Se determino que existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la dimensión diseño organizacional del clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades del Hospital María Auxiliadora, del área de docencia e investigación realizar un curso taller en la formación de nuevos líderes para el personal profesional de enfermería.

Se recomienda a las autoridades del Hospital María Auxiliadora realizar por lo menos una vez al año una evaluación para conocer cómo se están desempeñando las enfermeras en su ambiente de trabajo en el servicio de emergencia.

Se recomienda a la unidad de docencia e investigación del Hospital María Auxiliadora fomentar la docencia, investigación de sus colaboradores en sus áreas de trabajo.

Se recomienda a la a la unidad de docencia e investigación del Hospital María Auxiliadora, seguir realizado nuevas investigaciones, y dar las facilidades a los investigadores.

REFERENCIAS

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*, 13 (1), 163 – 172.
- Adriazola, F., López, M., Rojas, R. y Bustamante, M. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13 (1), 13 – 21.
<https://doi.org/10.23878/empr.v13i01.132>
- Aveiga, V., Menéndez, F. y Calderón, D. (2020). Liderazgo comunitario como eje de desarrollo social participativo. *Revista Sinapsis*, 1 (16), 1 – 8.
<https://doi.org/10.37117/s.v2i17>
- Caravedo, B. (Baltazar Caravedo). (2011). *¿Qué tipo de liderazgo necesita el Perú? / Quincuagésima Primera Reunión de Intercampus*. Universidad del Pacífico.
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred del Perú*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1 – 13.
- Castro-Silva, J. (2015). *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]
<https://hdl.handle.net/11042/2294>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. y Hidalgo, Y. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana*. *Revista Nacional de Administración*, 11 (2), 21 – 29.
<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill Educación.

Del Percio, P. (2009). *La Declaración de Helsinki: sinopsis de su nacimiento y evolución*. *Revista Argentina de Reumatología*, 20(1), 17-24.

Fernández-Oliva, D., Revilla-Velásquez, M., Kolevic-Roca, L., Cabrejos-Castilla, I., Muchaypiña-Gallegos, I., Sayas-Avilés, I., Chávez-Conde, L. y Mamani-Urrutia, V. (2019). *Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017*. *Revista Anales de la Facultad de medicina*, 80(2), 188-92.

DOI: <https://10.15381/anales.802.15745>

Fernández, R., Cobos, P. y Figueroa, M. (2015). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 593-602.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Educación.

Jorna, A., Castañeda, I. y Veliz, P. (2016). Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1), 70-79.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>

Mendoza, E. y Tejada, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades* 3(1), 9-15.
<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>

Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*, 15 (1), 118-134.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>

Resolución 110 de 2002 [Ministerio de Salud del Perú]. Por la cual establecen Código de ética y comportamiento del Hospital San José y su Equipo Humano. 4 de julio de 2002.

Resolución 468 de 2011 [Ministerio de Salud del Perú]. Por la cual establecen Metodología para el Estudio del Clima Organizacional-V. 02. 14 junio de 2011.

<http://www.minsa.gob.pe/transparencia/dge.normas.asp>

Olivera, Y., Leiva, L. y Napan, C. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8 (2), 3-12.

DOI:[10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003)

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*.

http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.htm

!

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo*.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/deed.es>

Payano, C. y Gutiérrez, G. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Juan de Dios [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener de Perú]

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2361>

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 5 (1), 90-101.
<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Roso, S. y Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Revista Avances En Enfermería*, 28 (2), 62-72.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21380>
- Sánchez, J., Olvera, P., Herrera, S. y Peimbert, M. (2016). Diagnóstico de clima organizacional en una institución de salud de sector gobierno. *Revista El Buzón de Pacioli*, 16 (95), 4-15
<https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no95/Pacioli-95- eBook.pdf>
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67.
<https://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/rt/printerFriendly/789/867>
- Torcoroma, G., Arévalo, J. y Suarez, S. (2017). Clima organizacional: Un análisis en entidades financieras. *Revista Espacios*, 38 (44),13-23.
<http://www.revistaespacios.com/a17v38n44/17384413.html>
- Torres - Flores, S., Rodríguez, E. y Andrade, G. (2016). Liderazgo en enfermería desde la perspectiva de sus seguidores. *Revista de Enfermería Neurológica*, 15. (2), 86-91
<https://doi.org/10.37976/enfermeria.v15i2.226>
- Torres, S. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43750>

- Rojas, R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Revista Psicología para América Latina* (25), 57-76.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2013000200005&lng=pt&tlng=es.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155 – 165.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vera de Corbalán, M. y Samudio, M. (2013). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Revista Instituto de Investigación en Ciencias de la Salud*, 11 (2), 41-54.
<http://www.Scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a0>
- Yallercco, L. y Umire, Y. (2019). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 32 - 36.
<https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Liderazgo transformacional y Clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Autor: Sr. Miguel Angel Pérez Flores.

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|--|---|---|--|---|-------------------------------|--------------------|---|
| <p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el potencial humano del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el potencial humano del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1. Existe relación entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el potencial humano del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.</p> | Variable 1: Liderazgo transformacional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Estimulación intelectual | - Actualización - Perfeccionamiento - Desarrollo profesional | 2, 8, 30, 32 | Ordinal | - Bajo (5 -13) - Medio (14 -17) - Alto (18 – 20) |
| | | | Motivación inspiracional | - Confianza - Misión - Visión | 9, 13, 26, 36 | Ordinal | - Bajo (5 -14) - Medio (15 -19) - Alto (20) |
| | | | Consideración individual | - Habilidades - Fortalezas - Necesidades | 15, 19, 29, 31 | Ordinal | - Bajo (5 -12) - Medio (13 -17) - Alto (18 – 20) |
| | | | Carisma | - Identificación - Comunicación - Confianza - Misión colectiva | 6, 10, 14, 18, 21, 23, 25, 34 | Ordinal | - Bajo (5 -13) - Medio (25 – 35) - Alto (36 – 40) |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---------|--|
| <p>emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?</p> <p>2. ¿Existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?</p> <p>3. ¿Existe relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?</p> | <p>Hospital María Auxiliadora, 2021.</p> <p>2. Determinar la relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021,</p> <p>3. Determinar la relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.</p> | <p>H2. Existe relación entre la dimensión carisma del liderazgo transformacional y la dimensión cultura de la organización del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.</p> <p>H3. Existe relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.</p> | Variable 2: Clima organizacional | | | | |
| | | | Cultura Organizacional | <ul style="list-style-type: none"> - Conflicto y Cooperación - Motivación - Identidad | 1,2,5 3,4 6,7,8 | Ordinal | <ul style="list-style-type: none"> - No saludable (13 – 17) - Por mejorar (28 – 32) - Saludable (33 – 38) |
| | | | Diseño Organizacional | <ul style="list-style-type: none"> - Toma de Decisiones - Remuneración. - Estructura - Comunicación Organizacional | 9,10 11,12 13,14 15,16,17 | Ordinal | <ul style="list-style-type: none"> - No saludable (18 – 27) - Por mejorar (28 – 34) - Saludable (35 – 44) |
| | | | Potencial Humano | <ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Liderazgo - Recompensa - Confort. | 18,19,21,21 22,23 24,25,26 27,28 | Ordinal | <ul style="list-style-type: none"> - No saludable (20 – 30) - Por mejorar (31 – 40) - Saludable (41 – 52) |

| Nivel – diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar |
|--|---|--|---|
| <p>Enfoque: Mixto</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental y Transversal</p> <p>Método: Aplicada</p> | <p>Población: Esta conformadas por las 113 Licenciadas en Enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.</p> <p>Tipo de Muestreo: No probabilístico.</p> <p>Tamaño de Muestra: La muestra de estudios de esta investigación estuvo conformada por 70 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.</p> | <p>Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bass y Aвалиó Año: 1995 Monitoreo: No Ámbito de Aplicación: Servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ministerio de salud del Perú Año: 2011 Monitoreo: No Ámbito de Aplicación: Servicio de Emergencia Hospital María Auxiliadora Forma de Administración: Individual</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Hernández <i>et al.</i> (2014) refiere que la estadística descriptiva permite conocer cómo se presentan la información y su reparto por cada variable de estudio, toman relevancia los gráficos y tablas. Para representar la data recogida y procesada mediante gráficos y tablas. Se utilizo el software SPSS V. 28 Y Excel 365.</p> <p>INFERENCIAL.</p> <p>Hernández <i>et al.</i> (2014) refiere que pretende ampliar los resultados obtenidos en la muestra a toda la población de estudio, entonces se debe realizar el contraste de la prueba de hipótesis.</p> <p>En este estudio se realizó con el objetivo de probar las hipótesis planteadas a mediante la extensión resultados obtenidos de la muestra hacia la población y determinar si existe relación en los resultados obtenidos de la muestra. La data obtenida fue procesada mediante el software SPSS V. 28.</p> |

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

| Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora 2021. | | | |
|--|---|---|--|
| VARIABLE | CONCEPTO | DIMENSIONES | INDICADORES |
| VARIABLE 1 (INDEPENDIENTE) Liderazgo Transformacional | De acuerdo a Bas y Avalió (2006) el liderazgo transformacional es un proceso orientado al motivar en la conciencia de los trabajadores con el objetivo de hacerlos colaboradores productivos, quienes aceptan y se comprometen en su labor dentro de la institución, no muestran intereses personales y se centran en un interés común. | Carisma. Según Bass y Avalió (2006) se refiere al despliegue del líder por conductas que resultan ser modelo para sus trabajadores demuestra consideración por las necesidades de los demás incluso sobre sus propias necesidades asume el riesgo con sus colaboradores, siendo coherente demuestra un comportamiento ético. | <ul style="list-style-type: none"> - Guiar/ orientar y dar sentido a los seguidores. - Priorizar el beneficio grupal por sobre el propio. - Transmitir valores y creencias importantes. - Proporcionar una visión. - Proporcionar sentido de misión. - Inspirar orgullo, respeto y confianza |
| | | Motivación inspiracional. Según Bass y Avilio (2006) se refiere al líder que hace despertar el trabajo en equipo, con entusiasmo, optimismo crea y comunica las expectativas, lo que motiva e inspira a sus colaboradores que lo rodean, de esta manera consigue colaboradores involucrados con una óptica compartida. | <ul style="list-style-type: none"> - Transmitir optimismo y entusiasmo. - Transmitir una visión clara de la meta a conseguir. - Comunicar expectativas de logro y propósitos. - Excitar el espíritu de equipo |
| | | Estimulación intelectual. Según Bass y Avilio (2006) se refiere a líder que genera en sus colaboradores que muestren originalidad e innovación, da ánimo de cuestionarse sus suposiciones, les solicita nuevos aportes y elaborar ideas sin cuestionar sus aportes por ser diferente del líder no realiza críticas del error en público. | <ul style="list-style-type: none"> - Replantear conceptos y formas de hacer. - Estimular la imaginación, creatividad e innovación. - Estimular el cuestionamiento de supuestos. - Desafiar los viejos paradigmas. - Dar nuevos enfoques. |
| | | Consideración individualizada. Según Bass y Avilio (2006) se refiere el líder que trata de manera diferente a cada colaborador de acuerdo a sus necesidades y | <ul style="list-style-type: none"> - Potenciar a los colaboradores. - Forma guía personas. |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | <p>capacidades, el líder transformacional de manera individual es considerado el mentor o guía para sus colaboradores, presta especial atención a las necesidades de cada colaborador para su logro y desarrollo de modo que hace que cada colaborador tenga una valoración única.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ser sensible a las necesidades de los colaboradores. - Brindar un trato individual y personalizado. - Brindar oportunidades de desarrollo |
| <p>VARIABLE 2 (INDEPENDIENTE) Clima Organizacional</p> | <p>Chiavenato (2009) refiere que el clima organizacional se da en base al entorno que existen entre colaboradores o miembros de un organismo, tienen relación directa con el grado de estímulo de los colaboradores por lo tanto es adecuado cuando cumple lo requerido por los colaboradores, aumenta la moral de sus integrantes y es malo cuando lo requerido no llega a cumplirse.</p> | <p>Potencial humano: MINSA (2011) refiere la conforma el grupo social interno o intrínseco de un establecimiento o centro, la cual está integrado por personas y/o grupo de personas con ideas y pensamientos que integran a una institución con la finalidad de lograr sus objetivos.</p> | <p>Liderazgo</p> <p>Innovación.</p> <p>Recompensa.</p> <p>Confort</p> |
| | | <p>Diseño organizacional: MINSA (2011) refiere que toda organización tiene un conjunto de actividades organizado por un grupo de individuos. Para que se cumpla las actividades de la organización debe tener cuatro denominadores: tener un objetivo en común, combinación de esfuerzos, asignar tareas diarias, nivel de la autoridad.</p> | <p>Estructura.</p> <p>Toma de Decisiones.</p> <p>Comunicación Organizacional.</p> <p>Remuneración</p> |
| | | <p>Cultura organizacional: MINSA (2011) refiere que la a cultura de la organización está caracterizada por los principios, valores, creencias e ideales, que tienen en común las personas que integran la organización la que la convierte en una entidad que brinda un servicio de calidad. O una entidad que realiza un servicio con los indicadores de mala calidad.</p> | <p>Identidad.</p> <p>Conflicto y Cooperación.</p> <p>Motivación</p> |

ANEXO3: INSTRUMENTO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora,2021; ha sido desarrollado por el licenciado en enfermería estudiante de la maestría en gestión de los servicios de la salud por la Universidad Cesar Vallejo. La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda aportar será utilizada confidencialmente, pues sólo el investigador tendrá acceso a esta información, por lo tanto, estará protegida. La aplicación de los instrumentos tiene una duración aproximada de 30 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es describir la relación que existe entre liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Esta información será analizada por el estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con Pérez Flores Miguel Angel (miguel4203@hotmail.com) / 952821607.

Acepta Usted participar en el presente estudio de investigación:

Si____, No_____.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Marque con una x la respuesta correcta:
- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta

| N° | DIMENSIONES /ítems | Nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Siempre |
|----|---|-------|----------|---------|----------|---------|
| | CARISMA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Expresa sus valores y creencias más importantes. | | | | | |
| 10 | Me siento orgulloso(a) de estar asociado a él/ella. | | | | | |
| 14 | Considera importante tener un objetivo específico y claro en lo que se hace. | | | | | |
| 18 | Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses propios. | | | | | |
| 21 | Actúa de modo que se gana mi respeto. | | | | | |
| 23 | Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones tomadas. | | | | | |
| 25 | Se muestra confiable y seguro. | | | | | |
| 34 | Enfatiza la importancia de tener un objetivo común. | | | | | |
| | MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | | | | | |
| 9 | Su atención hacia el futuro es muy positiva. | | | | | |
| 13 | Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas y logros. | | | | | |
| 26 | Construye una visión positiva del futuro. | | | | | |
| 36 | Expresa confianza en que se alcanzarán las metas. | | | | | |
| | ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | |
| 2 | Acostumbra a evaluar críticamente creencias, opiniones y supuestos, para ver si son los apropiados. | | | | | |
| 8 | Cuando resuelve problemas trata de verlos desde diferentes puntos de vista. | | | | | |
| 30 | Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. | | | | | |
| 32 | Sugiere nuevas y mejoras formas de hacer el trabajo. | | | | | |

| | CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 15 | Dedica tiempo a enseñar y orientar a sus colaboradores. | | | | | |
| 19 | Me trata como una persona y no sólo como un miembro de un grupo. | | | | | |
| 29 | Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas. | | | | | |
| 31 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas y habilidades. | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- Marque con una x la respuesta correcta:
- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta

| | DIMENSION / ÍTEMS | NUNCA | A VECES | FRECUÉNTEME | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|----|---|-------|------------|-------------|-----------------|---------|
| | CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | | | | | |
| 2 | Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito | | | | | |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud. | | | | | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer | | | | | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | | | | | |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud. | | | | | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | | | | | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | | | | | |
| | DISEÑO ORGANIZACIONAL | | | | | |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | | |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones | | | | | |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables | | | | | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo | | | | | |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | | | | | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mí, organización, | | | | | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | | | | | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes | | | | | |

| | POTENCIAL HUMANO | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización. | | | | | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. | | | | | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. | | | | | |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. | | | | | |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita. | | | | | |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. | | | | | |
| 24 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. | | | | | |
| 25 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, | | | | | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. | | | | | |
| 27 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | | | | | |
| 28 | La limpieza de los ambientes es adecuada. | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 4A: VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE MULTIFACTOR LEADERSHIP QUESTIONNARIE (MLQ)

| N° | DIMENSIONES /ítems | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|---------------------------------|---|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| CARISMA | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Expresa sus valores y creencias más importantes. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 10 | Me siento orgulloso(a) de estar asociado a él/ella. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 14 | Considera importante tener un objetivo específico y claro en lo que se hace. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 18 | Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses propios. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 21 | Actúa de modo que se gana mi respeto. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 23 | Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones tomadas. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 25 | Se muestra confiable y seguro. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 34 | Enfatiza la importancia de tener un objetivo común. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Su atención hacia el futuro es muy positiva. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 13 | Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas y logros. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 26 | Construye una visión positiva del futuro. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 36 | Expresa confianza en que se alcanzarán las metas. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Acostumbra a evaluar críticamente creencias, opiniones y supuestos, para ver si son los apropiados. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 8 | Cuando resuelve problemas trata de verlos desde diferentes puntos de vista. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 30 | Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 32 | Sugiere nuevas y mejoras formas de hacer el trabajo. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Dedica tiempo a enseñar y orientar a sus colaboradores. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 19 | Me trata como una persona y no sólo como un miembro de un grupo. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 29 | Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 31 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas y habilidades. | | | | x | | | | x | | | | | x |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable [x] aplicable después de corregir [] no aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Evaluador: Jhon Acuña Jara D.N.I.: 73114814

Especialidad del validador: Esp. Emergencias y Desastres MAESTRIA: Gerencia de Proyectos de Inversión en Salud

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión especificada del constructo.

³ claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

.....
Firma del experto informante

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE MULTIFACTOR LEADERSHIP
QUESTIONNAIRE (MLQ)**

| N° | DIMENSIONES /ítems | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|---------------------------------|---|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| CARISMA | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Expresa sus valores y creencias más importantes. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 10 | Me siento orgulloso(a) de estar asociado a él/ella. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 14 | Considera importante tener un objetivo específico y claro en lo que se hace. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 18 | Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses propios. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 21 | Actúa de modo que se gana mi respeto. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 23 | Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones tomadas. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 25 | Se muestra confiable y seguro. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 34 | Enfatiza la importancia de tener un objetivo común. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Su atención hacia el futuro es muy positiva. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 13 | Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas y logros. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 26 | Construye una visión positiva del futuro. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 36 | Expresa confianza en que se alcanzarán las metas. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Acostumbra a evaluar críticamente creencias, opiniones y supuestos, para ver si son los apropiados. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 8 | Cuando resuelve problemas trata de verlos desde diferentes puntos de vista. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 30 | Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 32 | Sugiere nuevas y mejoras formas de hacer el trabajo. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Dedica tiempo a enseñar y orientar a sus colaboradores. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 19 | Me trata como una persona y no sólo como un miembro de un grupo. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 29 | Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas. | | | | x | | | | x | | | | | x |
| 31 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas y habilidades. | | | | x | | | | x | | | | | x |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable [x] aplicable después de corregir [] no aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Evaluador: Tolomeo Diego Enríquez Pérez D.N.I.: 066330977

Especialidad del validador: Cirugía general y Laparoscopia Maestría: Docencia Universitaria

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión especificada del constructo.

³ claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 Firma del experto informante
 DNI 06633097

.....
Firma del experto informante

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE MULTIFACTOR LEADERSHIP
QUESTIONNARIE (MLQ)**

| N° | DIMENSIONES /ítems | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|---------------------------------|---|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| CARISMA | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Expresa sus valores y creencias más importantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Me siento orgulloso(a) de estar asociado a él/ella. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Considera importante tener un objetivo específico y claro en lo que se hace. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18 | Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses propios. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21 | Actúa de modo que se gana mi respeto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23 | Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones tomadas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 25 | Se muestra confiable y seguro. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 34 | Enfatiza la importancia de tener un objetivo común. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Su atención hacia el futuro es muy positiva. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13 | Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas y logros. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 26 | Construye una visión positiva del futuro. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 36 | Expresa confianza en que se alcanzarán las metas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| ESTIMULACIÓN INTELECTUAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Acostumbra a evaluar críticamente creencias, opiniones y supuestos, para ver si son los apropiados. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Cuando resuelve problemas trata de verlos desde diferentes puntos de vista. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 30 | Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 32 | Sugiere nuevas y mejoras formas de hacer el trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Dedica tiempo a enseñar y orientar a sus colaboradores. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19 | Me trata como una persona y no sólo como un miembro de un grupo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 29 | Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 31 | Me ayuda a desarrollar mis fortalezas y habilidades. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable [x] aplicable después de corregir [] no aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Evaluador: Joel Pérez Flores D.N.I.: 41017697

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión especificada del constructo.

³ claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


 Firma del experto informante
 DNI N° 41017697

.....
Firma del experto informante

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MINSA
V2.**

| N° | DIMENSIONES / ítems | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|-----------------------------------|---|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DISEÑO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mí, organización, | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes | | | | X | | | | X | | | | X | |
| POTENCIAL HUMANO | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 25 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 27 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 28 | La limpieza de los ambientes es adecuada. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable [x] aplicable después de corregir [] no aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Evaluador: Jhon Acuña Jara D.N.I.: 73114814

Especialidad del validador: Esp. Emergencias y Desastres MAESTRIA: Gerencia de Proyectos de Inversión en Salud

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión especificada del constructo.

³ claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

JHON ACUÑA JARA
ING. GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN EN SALUD

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MINSA
V2.**

| N° | DIMENSIONES / ítems | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|-----------------------------------|---|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DISEÑO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mí, organización, | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes | | | | X | | | | X | | | | X | |
| POTENCIAL HUMANO | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 25 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 27 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 28 | La limpieza de los ambientes es adecuada. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable [x] aplicable después de corregir [] no aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Evaluador: Tolomeo Diego Enríquez Pérez D.N.I.: 066330977

Especialidad del validador: Cirugía general y Laparoscopia Maestría: Docencia Universitaria

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión especificada del constructo.

³ claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del experto informante
 DNI 066330977

.....
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MINSA
V2.**

| N° | DIMENSIONES / ítems | PERTINENCIA ¹ | | | | RELEVANCIA ² | | | | CLARIDAD ³ | | | | SUGERENCIAS |
|-----------------------------------|---|--------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DISEÑO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | Mi salario y beneficios son razonables | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mí, organización, | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes | | | | X | | | | X | | | | X | |
| POTENCIAL HUMANO | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 25 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada, | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 27 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 28 | La limpieza de los ambientes es adecuada. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de la aplicabilidad: Aplicable [x] aplicable después de corregir [] no aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Evaluador: Joel Pérez Flores D.N.I.: 41017697

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión especificada del constructo.

³ claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del experto informante
 DNI N° 41017697

.....
Firma del experto informante

ANEXO 4-B: V DE AIKEN

Liderazgo Transformacional

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
| V = V de Aiken | | | | | | | |
| \bar{x} = Promedio de calificación de jueces | | | | | | | |
| k = Rango de calificaciones (Max-Min) | | | | | | | |
| l = calificación más baja posible | | | | | | | |

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

| | | J1 | J2 | J3 | Media | V Aiken | Interpretación de la V |
|---------|-------------|----|----|----|-------|---------|------------------------|
| ITEM 1 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 2 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 3 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 4 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 5 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 6 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 7 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 8 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 9 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 10 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 11 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 12 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 13 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 14 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 15 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 16 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 17 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 18 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 19 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 20 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |

Clima Organizacional MINSA V2

| | | | |
|------------|---|-----------------------------|--|
| Max | 4 | $V = \frac{\bar{x} - l}{k}$ | V = V de Aiken |
| Min | 1 | | <input type="checkbox"/> = Promedio de calificación de jueces |
| K | 3 | | k = Rango de calificaciones (Max-Min) l = calificación más baja posible |

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como $V \geq 0.70$ o más son adecuados (Charter, 2003).

| | | J1 | J2 | J3 | Media | V Aiken | Interpretación de la V |
|---------|-------------|----|----|----|-------|---------|------------------------|
| ITEM 1 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 2 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 3 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 4 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 5 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 6 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 7 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 8 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 9 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 10 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 11 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 12 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 13 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 14 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 15 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 16 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 17 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 20 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 21 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 22 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 23 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 24 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 25 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 26 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 27 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| ITEM 28 | Relevancia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Pertinencia | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |
| | Claridad | 4 | 4 | 4 | 4 | 1.00 | Valido |

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE MULTIFACTOR LEDESHIP QUESTIONNARIE (MLQ)

| v1d1-ite | v1d1-item2 | v1d1-item3 | v1d1-item4 | v1d1-item5 | v1d1-item6 | v1d1-item7 | v1d1-item8 | v1d2-item9 | v1d2-item10 | v1d2-item11 | v1d2-item12 | v1d3-item13 | v1d3-item14 | v1d3-item15 | v1d3-item16 | v1d4-item17 | v1d4-item18 | v1d4-item19 | v1d4-item20 |
|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |

Escala: Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido | 5 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 5 | 100.0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .909 | 20 |

ALPHA DE CRONBACH: 0.909

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MINSA V2.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| v1d1-item1 | v1d1-item2 | v1d1-item3 | v1d1-item4 | v1d1-item5 | v1d1-item6 | v1d1-item7 | v1d1-item8 | v1d2-item9 | v1d2-item10 | v1d2-item11 | v1d2-item12 | v1d2-item13 | v1d2-item14 | v1d2-item15 | v1d2-item16 | v1d2-item17 | v1d3-item18 | v1d3-item19 | v1d3-item20 | v1d3-item21 | v1d3-item22 | v1d3-item23 | v1d3-item24 | v1d3-item25 | v1d3-item26 | v1d3-item27 | v1d3-item28 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |

Escala: Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|---|-------|
| Casos | Válido | 5 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 5 | 100.0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .886 | 28 |

ALPHA DE CRONBACH: 0.8