



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en enfermeros(as)
de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un instituto nacional Lima
2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alania Ambrosio, Zulema Patricia (orcid.org/0000-0000-0002-0907)

ASESORA:

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A dios por iluminar mi camino, a mis hijas, a mi esposo y padres que me brindan. Su amor y su apoyo incondicional para el logro de mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Método	9
2.1 Tipo diseño de investigación	9
2.2 Población, muestra y muestreo	12
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
III. Resultados	17
IV. Conclusiones	26
V. Recomendaciones	27
Referencias	28
Anexos	34
Anexo 1. Matriz de consistencia	37
Anexo 2. Instrumentos de gestión	40
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos	48
Anexo 4. Confiabilidad de variables de la prueba piloto	60

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	10
Tabla 2.	Operacionalización de la Variable Relaciones Interpersonales	11
Tabla 3.	Ficha técnica del instrumento para medir la V1	13
Tabla 4.	Ficha técnica del instrumento para medir la V2	13
Tabla 5.	Validez de instrumento Cuestionario de Liderazgo Transformacional, según expertos	14
Tabla 6.	Validez de instrumento Cuestionario de Relaciones Interpersonales, según expertos	14
Tabla 7.	Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable liderazgo transformacional.	15
Tabla 8.	Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable relaciones interpersonales.	15
Tabla 9.	Niveles de confiabilidad	15
Tabla 10.	Descriptivos de la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones.	17
Tabla 11.	Descriptivos de la variable Relaciones Interpersonales y sus dimensiones.	18

Resumen

El liderazgo es la piedra angular de una organización para optimizar la gestión y la satisfacción del usuario con respecto a los servicios prestados. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales de enfermería en la Unidad de Trasplante de un Instituto Nacional de Lima 2019. Metodología de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal se desarrollará dentro de la Unidad de trasplante de células hematopoyéticas de un Instituto Nacional de Lima. La población y muestra estuvo conformado por 120 enfermeros que laboran en la Unidad de Trasplante de Células Hematopoyéticas de un Instituto Nacional de Lima. Se aplicó dos instrumentos uno de Liderazgo Transformacional por Bass estructurado con 4 dimensiones: motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y consideración individual que consta de 58 ítems, con una escala de Likert. Las relaciones Interpersonales por Bisquerra con 5 dimensiones: valores, empatía, congruencia, cordialidad y conflictos los cuales consta de 40 ítems, con una escala de Likert. Ambos instrumentos fueron evaluados por jueces de expertos y la confiabilidad de alfa cronbach fue 0.9 y 0,8 respectivamente. Los resultados obtenidos fueron que el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales tuvieron una relación significativa, positiva y baja ($r=0,189$) y liderazgo transformacional y la dimensión valores fue de ($r=0,207$) respectivamente. Mientras el liderazgo transformacional y las dimensiones empatía, congruencia, cordialidad y conflictos alcanzó una relación significativa, positiva y moderada las cuales obtuvieron ($r=0,540$, $r=0,501$, $r=0,561$ y $r=0,550$) respectivamente. Se concluye que existe correlación significativa entre ambas variables aunado a las buenas relaciones que favorece el entorno laboral saludable y permite promover el trabajo en equipo en beneficio de los pacientes y de las enfermeras durante su labor.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Relaciones Interpersonales y Enfermería.

Abstract

Leadership is the cornerstone of an organization to optimize management and user satisfaction with respect to the services provided. The objective of this research was to determine the relationship between Transformational Leadership and Nursing Interpersonal Relations in the Transplant Unit of a National Institute in Lima 2019. Methodology of quantitative approach of correlational level, of non-experimental design, of cross section will be developed within the Unit of transplant of hematopoietic cells of a National Institute of Lima. The population and sample was made up of 120 nurses working in the Hematopoietic Cell Transplant Unit of a National Institute in Lima. Two instruments were applied, one for Transformational Leadership by Bass structured with 4 dimensions: inspirational motivation, charisma, intellectual stimulation and individual consideration which consists of 58 items, with a Likert scale. The Interpersonal Relations by Bisquerra with 5 dimensions: values, empathy, congruence, cordiality and conflicts which consists of 40 items, with a Likert scale. Expert judges evaluated both instruments and the reliability of alpha cronbach was 0.9 and 0.8 respectively. The results obtained were that transformational leadership and interpersonal relationships had a significant, positive and low relationship ($r=0.189$) and transformational leadership and the values dimension was ($r=0.207$) respectively. While transformational leadership and the empathy, congruence, cordiality and conflict dimensions reached a significant, positive and moderate relationship which obtained ($r=0.540$, $r=0.501$, $r=0.561$ and $r=0.550$) respectively. It was concluded that there is a significant correlation between both variables together with good relationships that favour a healthy work environment and promote teamwork to the benefit of patients and nurses during their work.

Keywords: Transformational Leadership, Interpersonal Relations and Nursing.

I. Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) sostiene que los establecimientos de salud, requieren tener infraestructura y recursos humanos que promuevan espacios idóneos para satisfacer las demandas de la población. Asimismo, los trabajadores de salud que desempeña actividades administrativas tienen que tener competencias para lograr los objetivos comunes de la organización. De esta manera, se manifiesta las escasas competencias del liderazgo y la gerencia hospitalaria, no permiten brindar una adecuada calidad de atención en los servicios de salud dirigida a los usuarios, ni mucho menos en los logros de los objetivos planteados por la institución (p.11). Sin embargo, si no existe una adecuada relación entre administrar y liderar no se puede evidenciar los logros y reconocimientos por la labor de los profesionales de la salud.

Por otra parte, Lin, Madennan, Hant y Cox (2015) mediante un estudio realizado en Taiwán, las influencias del liderazgo, evidenció que el ser líder favorece el entorno laboral. En ese sentido, en el Perú, a sufrido muchos cambios a nivel estructural como organizacional en los diferentes establecimientos de salud, es decir, ha surgido diversos desafíos como es fortalecer la calidad de los servicios que se brinda en las instituciones de salud del Estado. Para ello, se implementó el área de la atención al usuario, donde se orienta y se da información. Además de promover y restablecer la insatisfacción de este para asegurar la calidad de los servicios que se presta. A nivel nacional, Valiz y Paraviz (2012) pudieron evidenciar que los dos importantes aspectos corresponden a un gran desafío para el profesional de la salud en las instituciones de salud como son liderazgo proactivo y la de gestión hospitalaria con la finalidad de ser eficiente y eficaz en el proceso de atención.

Por otra parte, en la Unidad de Trasplante Hematopoyético presenta diversos problemas cotidianos que son evidenciados por los propios colaboradores de enfermería como el despotismo de algunas colaboradoras de enfermería y del personal técnico, se puede observar poca comunicación, labor individualizada de algunos grupos de trabajo, además se evidencia poca iniciativa para liderar algunas actividades en el servicio. Generalmente, se requiere que la jefa determine algunas responsabilidades y compromiso a los colaboradores. Durante los cambios de turno se pueden apreciar algunos grupos de trabajo que tienen conflictos y problema de comunicación y en algunos casos se llegan a intercambio de palabras. Afectando las relaciones personales de grupo. Es importante, que

dentro de los grupos de trabajo se pueda incentivar intervenciones o capacitaciones que permitan fortalecer la inteligencia emocional e incrementar las habilidades blandas para generar un entorno laboral seguro y saludable en beneficio del paciente de los trabajadores que integran estos servicios.

Ante lo expuesto se realiza una revisión exhaustiva de los Antecedentes Internacionales tenemos a Handan y Ulku (2018) Turquía, realizaron una investigación sobre las puntuaciones más alta sobre la conciencia. Sin embargo, se encontró un nivel promedio en la dimensión de la amabilidad, y un nivel medio en las dimensiones de extroversión, inteligencia e inestabilidad emocional. Por otro lado, se halló diferencias significativas entre ambas variables con el sexo, edad, estado civil, experiencia profesional, institución de trabajo, experiencia institucional, equipo de trabajo, situación administrativa y formación general. Asimismo Brito et al. (2018), en su estudio de Liderazgo Transformacional con 152 enfermeras en un hospital universitario de la ciudad Bahía en Brasil analizo, que las enfermeras tienen dificultad en la práctica del ejercicio de liderazgo, presentan, debido a la falta de apoyo en su institución , se identifica un mayor liderazgo vertical debido a la falta de comunicación, capacitación de las enfermeras asistenciales y la discusión de los problemas antes de las tomas de decisiones. por otro lado, Schaurirh, Flores, Tumazzoni, Gassen y Tonin(2018), ciudad puerto Alegre Brasil, realizo un estudio en dos hospitales, siendo un privado y el otro publico las dos de alta complejidad de atención, 190 participantes en el sector público y 157 participantes en el sector privado, los valores que indican que el liderazgo transformacional en el sector público es medio y en el sector privado alto, este nivel el líder es visto como modelo de admiración y confianza, en el estudio en ambas hospitales el que nos destaca es el liderazgo transformacional. Asimismo, Siqueira (2017), en su estudio en Sao paulo Brasil afirma que el enfermero tiene insuficiente información en temas de liderazgo a pesar que están en la normas educativas Brasileñas contiene objetivos dentro de su formación profesional. Por otra parte, Fernández y Quintero (2016) en Venezuela, hicieron un estudio sobre el liderazgo transformacional y transaccional. Además, se evidenció que los emprendedores tienen un nivel alto en la creación de negocios con éxito y saben innovar cambios sobre lo que pide el entorno, De tal forma, Lin, MacLennan, Hunt y Cox (2015) Taiwán, presentan como resultado que el liderazgo transformacional favorece de manera satisfactoria al soporte del centro laboral, el supervisor y el compromiso de la

organización en los centros de salud. Esto es complementado por Márquez *et al.* (2014) ya que refiere que la autoestima va en relación con el liderazgo y la confianza se puede presentar al momento de pedir una ayuda o sentirse complacido al instante y no evidenciar una parodia de dicha acción.

Los antecedentes nacionales según Rojas (2017) realizó un estudio sobre la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales. Se obtuvo como resultado que existe una relación entre ambas variables con un valor de ($Rho= ,602$). De igual manera, Curo (2016) mediante un estudio identificó si existe relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales, la cual se evidenció una relación directa y positiva moderada con un valor de ($Rho=,375$) por lo que rechaza la hipótesis nula. Chipa y Choque (2017) realizaron una investigación sobre los estilos del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, evidenciando que si existe una relación positiva y débil con un valor de ($Rho= ,378$) y finalmente una relación positiva débil entre el liderazgo evitado y la satisfacción laboral con un valor de ($Rho= ,328$). Durán y Castañeda (2015) mediante un artículo investigaron sobre el liderazgo de manera transaccional y transformacional en dos empresas del centro de salud. Así también, se pudo notar que el 43% presentan un liderazgo de nivel bajo de efectividad y el 40% presentan un rango completo de liderazgo. En cuanto a los empleadores, en el liderazgo se evidenció una relación significativa en impartir conocimiento. Además, Cárcamo y Rivas (2015) manifestaron que los profesionales de la salud desarrollan en menor proporción los estilos del liderazgo. De tal manera, en las áreas de supervisión emplean un alto nivel de liderazgo transaccional, donde resalta la contingencia de docentes y la consideración personalizada de los supervisores como las fuentes principales. Asimismo, con respecto al sexo femenino utilizan con mayor frecuencia las conductas de carisma y motivación.

En cuanto a la variable Liderazgo transformacional se define por algunos autores como Maissonneuvez (1998), que el liderazgo, es un sistema de comportamientos requeridos para que funcione un conjunto de grupos con una cualidad y condición en su estructuración. Además, corresponde tener demasiadas responsabilidades y expectativas para lograr los éxitos de la organización e incluso presentar sensibilidad, visión, habilidades y el compromiso de motivar al resto (p.34). Asimismo, para Napier (2000), refiere que el liderazgo es la frecuencia que tiene una persona dentro de un grupo y esto puede influir en las conductas de otros miembros del grupo. Además, transmiten los líderes

a sus seguidores el alcanzar las metas para lograr cambios, es decir, algunas personas que tienen esta influencia pueden tener un reconocimiento e importancia al ser reconocidos como líderes (p.344). Por consiguiente, las características del líder para Falcón (2005) representa a que el líder son carismáticos y que por medio de su influencia y personalidad pueden fomentar en los demás las ganas de seguirlos, por ende, su carisma es la forma de conseguir una inspiración o fama en los demás (p.5-6). Para Bass (2009) sostiene que el liderazgo transformacional algo adverso que va en relación con los constante y habitual. Además, obtienen la forma de motivar a las personas en conseguir un compromiso propio. Sin embargo, resaltan los deseos de ser desarrollados en sus seguidores y se comprometen en que los demás puedan desarrollar objetivos y metas a través de la confianza de los que le siguen. Yukl (2010) infiere que los estilos del líder transaccional y transformacional es la influencia que tiene una persona líder con los demás y permiten que tengan un efecto de conductas de líderes más eficaces y efectivos (p 151). Para Velásquez (2006) refiere que un líder es aquel que motiva, inspira y estimula a las personas que lo rodean a despertar las ganas del trabajo en equipo, donde el compromiso y la visión es la pieza fundamental para lograr un objetivo, además, tiene la capacidad de motivar y dar solución a los problemas institucionales. Estos líderes son llamados también los motivadores del trabajo en equipo y son reconocidos como un ejemplo a seguir. Para Bass y Avolio (2006) sostienen que el liderazgo es una influencia idealizada ejerce en las personas el sentido que tienen en conseguir algo y el líder brinda el entrenamiento, apoyo y las oportunidades de mejorar con la confianza de los que le siguen. También, promueve las conductas adecuadas en la ética y moral. Considera que el liderazgo tiene las siguientes: Dimensión 1: Motivación Inspiracional, según Bass y Avolio, (2006), esta dimensión es motivar a la gente, con habilidades y destrezas trazándose metas y objetivos para el futuro, es inspirador porque alienta y estimula a todas las personas que las rodea y acepta cambios positivos. Es compartido por Velásquez (2006), acepta a los cambios y son líderes de ejemplo y a seguir. la Dimensión 2: Carisma, según Bass y Avolio, (2006), Sostiene que el líder es con principios éticos y valores con todas las personas que las rodean, por lo tanto, todos sus seguidores se sienten admirados y ejemplo a seguir. la Dimensión 3: Estimulación Intelectual, según Bass y Avolio, (2006), el líder transformador posee, conocimientos con fundamentos científicos sustentan cualquier tipo de problemas y buscan soluciones oportunas, así estimula confianza a sus seguidores, evita críticas públicas y busca soluciones de problemas suscitadas. Dimensión 4: Consideración Individual, según

Velásquez (2006), el líder transformador tiene buen trato con todas las personas que las rodean, conoce sus necesidades, delega tareas, busca soluciones, crea un buen entorno laboral, así de esta manera los seguidores no sientan que son evaluados.

En cuanto, a la variable: Relaciones Interpersonales, Para Bisquerra (2003) Es el intercambio de interactuar entre dos o más personas, las capacidades que nos permiten socializar en cualquier ámbito, siendo necesario que un líder las posee, ya que le facilitará alcanzar sus metas como equipo y a la vez conseguir más seguidores. Según Cruz (2003) Es muy importante la comunicación para las relaciones interpersonales. Dimensión 1: Valores, son necesarios en todo líder, hacen que los seguidores desarrollen un sentido de admiración y fidelidad hacia ellos. Según Jiménez (2011), son elementos que nos ratifican los comportamientos de nosotros en situación que efectuar como individuos. Son afirmaciones elementales que nos socorren a señalar a respetar y a optar unas entidades en término de distintas o un desempeño en parte de otro, del mismo modo son partida de saciedad y bienestar. Los valores ayudan a la formulación de metas y propósitos, tanto personales como del equipo, en la manifestación de ellos radica nuestra forma de pensar, conceptos nuestras actitudes, convirtiéndonos en personas valiosas si vivimos acorde a ellos. Dimensión 2: Empatía, es el intento de poder ponerse en el lugar del otro, tratar de comprenderlo sus acciones como emociones sentimientos, hace que nazca el sentimiento de ayuda mutua, se encuentra muy vinculado al amor, y la preocupación por el otro. Según Carkhuff (2014), coexiste como garante de un gran impulso de la cultura de la humana generatividad y de la compleja habilidad con las creencias en relaciones de ayuda en adultos que alcanzará auxiliar al personal de trabajo en el momento de atender a los clientes. La coexiste como garante de un gran impulso de la cultura de la humana generatividad y de la compleja habilidad con las creencias en relaciones de ayuda en adultos que alcanzará auxiliar al personal de trabajo en el momento de atender a los clientes. Las mejores ventajas de la empatía son que proporciona a la Persona el poder conocer a múltiples personas, establecer relaciones con ellas, saber el motivo de su enojo, que la hace feliz, que la Puede hacer triste, además que puede solucionar un conflicto; también es la Voluntad que pone cada uno en tratar de reconocer y poder entender a los demás, saber qué es lo que los puede perjudicar. (Tomas, 2011). Dimensión 3: Congruencia, Según Rogers (2000, p. 26-28), La armonía que existe en todo equipo sirve para poder generar entre los participantes una identificación con las metas y crean un ambiente cómodo para el crecimiento propio de cada una expuso que su método era el más

evolucionado para las personas y el más conveniente que el resto. Esta característica era la más oportuna de al menos uno de los colaboradores: en concordancia con las personas he entendido que, no me resulta provechosos obrar como si fuera diferente de lo que soy. La lógica es el trato de semejanza que alcance concurrir entre ambas o aumento de personas, la Congruencia se vivencia en la vida diaria cuando las personas se juntan y actúan de forma parecida Teniendo los mismos. (Rogers 2000, p. 26-28). Dimensión 4: Cordialidad es una característica del prójimo sobre cómo se relaciona con sus pares, es como la primera impresión que se da al conocer a otra persona, casi siempre de surge la decisión de entablar una relación con esa persona. Según Gómez (2013) este asimismo tiene un estado transformado como oposicionismo vs atención. Esta dimensión almacena la Condición de la interrelación social: es una unidad de temperamento que se puede hablar sobre aptitud para la formación y relación, fortalecimiento del vínculo distintos. La cordialidad se le deduce como la cortesía, naturalidad, y la galantería de un individuo. En General es la carta de presentación sobre la forma de relacionarse con los demás y demuestra cuanta humildad podemos tener.

Dimensión 5: Conflictos, es una situación que tiene su origen cuando do o más personas tiene diferentes ideas, opiniones o intereses lo que ocasiona que surja una confrontación buscando descartar a la persona que no está de acuerdo con él. (Gómez, 2013) según el autor, los conflictos se inician por el mismo medio ambiente conflictivo donde el personaje social revela a luchar y colaborar y está predispuesto en motivos biológicos y psicológicos. Mutuamente entre personas que nacen de un sentimiento y en un ambiente entendimiento en torno de armonía social. Diariamente vivimos situaciones de conflicto al ser el hombre un ser social y siempre llevar consigo una carga emocional y agresiva en algún momento de interactuar con otros mostrara un desacuerdo en algún tema o situación siendo esto una disfunción personal de todos.

Con respecto a lo descrito anteriormente es válido plantearse el Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en enfermeros de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante

Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? ¿Cuál es la relación es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019?

La presente investigación se Justificación a nivel teórico ya que permite ampliar más a fondo los conocimientos del liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales porque presenta información actualizada y sistematizada sobre las variables de estudio. Justificación metodológica, los instrumentos son válidos y confiables. A nivel social, permitirá favorecer en la promoción y prevención en los centros de salud. Justificación práctica, de los resultados obtenidos facilitará en crear conciencia en los profesionales de la salud que estén interesados en las variables y tengan el compromiso de un proceso de cuidado y prevención en los centros de salud.

El objetivo general del presente estudio es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima, 2019. Y como objetivos específicos: Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Identificar la relación es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019.

En relación a la Hipótesis general: Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. En relación a las Hipótesis específicas tenemos: Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión Cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019. Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019.

II. Método

2.1 Tipo diseño de investigación

Hernández, et al. (2014), el presente trabajo es de enfoque cuantitativo, ya que considera datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (p.4). Es de nivel Correlacional, Porque es un estudio que tiene como propósito evaluar la relación entre esas dos o más variables. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la relación. Tales correlacionales se expresan en hipótesis sometidas a prueba (Hernández, et al (2003) p.121). Es de corte transversal, ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” Hernández, et al. (2014, p. 151).

El diseño no experimental, porque se desarrolla sin manipular intencionalmente los cambios. Es decir, la investigación no hace cambios en forma de liberalmente los cambios independientes para ver sus consecuencia sobre otros cambios. Hernández, et al. (2014, p. 149)

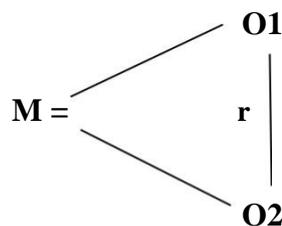


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

m: Muestra 120 enfermeros(as).

O1: Observación sobre la variable liderazgo transformacional.

O2: Observación sobre la variable relaciones interpersonales.

r: Relación entre variables. Coeficiente de correlación

Entre las definiciones conceptuales de las variables tenemos:

Definición conceptual de Liderazgo Transformacional: Bass (1985) manifestó que el liderazgo transformacional que es opuesto al liderazgo transaccional que es más rutinario y diario ha logrado grandes efectos sobre las personas que dependen de él, cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. Además, la Definición operacional de Liderazgo transformacional: Es evaluado constantemente a través de preguntas escogidas, dimensiones e indicadores seleccionados, los datos obtenidos son registrados en minutos. Asimismo, se midió mediante un cuestionario que está conformado por 40 ítems que están en base de las dimensiones: Motivación inspiracional, Carisma, Estimulación intelectual y Consideración individual y cuyos niveles son: Alto, Medio y Bajo.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
Motivación Inspiracional	Misión y Visión Valores Procesos Crítica constructiva	Del 1 al 10		Alto (94-120
Carisma	Entusiasmo Reciprocidad Compromiso Poder de escucha	Del 11 al 20	Ordinal politémica	Medio (67-93)
Estimulación Intelectual	Solución de ideas Reflexión Razón y Lógica Proporciona Soluciones	Del 21 al 30		Bajo (40-66)
Consideración Individual	Presta Atención Muestra Interés Disposición a ayudar Aspectos Técnicos	Del 31 al 40		

Definición conceptual de relaciones interpersonales

Para Bisquerra (2013), una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Además, Definición operacional de Relaciones Interpersonales: Se midió mediante un cuestionario que está conformado por 58 ítems que están en base a las dimensiones: Valores, empatía, congruencia, cordialidad, conflictos y cuyos niveles son: Alto, Medio y Bajo.

Tabla 2.

Operacionalización de la Variable Relaciones Interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
Valores	Responsabilidad			
	Aceptar Opiniones			
	Atención	Del 1 al 10		
Empatía	Honestidad			
	Reconciliación			Alto (169 - 224)
	Evito angustias			
	Acepto bromas	Del 11 al 23		
	Expreso afecto			
	Evito apodos			
	Generar buen ambiente			
Congruencia	Escucho atentamente			
	Perder paciencia		Ordinal	
	Despreocupación		politémica	Medio (112-118)
	Rencoroso			
	Frustración	Del 24 al 36		
Cordialidad	Impulsiva			
	Agresión			
	Colaboración			
	Participación			
	Acepto errores	Del 37 al 51		
	Planifico acciones			
Conflictos	Sugiero alternativas			Bajo (56-111)
	Asumo tareas			
	Trabajo en equipo			
	Discriminación			
Conflictos	Ofensa			
	Prejuicios	Del 52 al 58		
	Aprovechamiento			

2.2 Población, muestra y muestreo

La presente investigación estuvo conformada por 120 enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima, De esa forma Hernández, et al. (2010) Sostiene que una población es el acumulado de todos los argumentos que coinciden con un orden de determinaciones.

Muestra:

Por lo total el tipo de población a valerse en la presente investigación será asequible y finita, y este tipo de muestra coexistirá como censal ya que la población es la muestra.

Criterios de inclusión

Enfermeros de ambos sexos que desee participar voluntariamente en el estudio.

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

Huamachuco y Rodríguez (2015, p.166). La técnica que se utilizó para ambas variables fue La encuesta es un modo donde se coleccionan fundamentos de muestra de varios sujetos en específico en un agrupado más extenso, utilizando instrucciones generalizada de preguntas con un desenlace de alcanzar medidas cuantitativas de una diversidad grande de rasgos subjetivas y objetivas en la población.

Hernández *et al* (2014, p. 217), el instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario.

Tabla 3.

Ficha técnica del instrumento para medir la V1

Ficha técnica	: Del primer instrumento
Nombre del instrumento	: Cuestionario de Bernard Bass
Autor	: Bernard Bass
Adaptado por	: Zulema Patricia, Alania Ambrosio
Lugar	: Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.
Objetivo	: Medir liderazgo transformacional y sus indicadores de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.
Administrado a	: Enfermeros (as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.
Tiempo	: 15min.
Validez	: Por juicios de expertos
Confiabilidad	: La confiabilidad de los cuestionarios fue analizada por medio del programa SPSS 22, a través del Alfa de Cronbach. 0,985 .

Bernard Bass (2006)

Tabla 4.

Ficha técnica del instrumento para medir la V2

Ficha técnica	: Del primer instrumento
Nombre del instrumento	: Cuestionario de Bisquerra
Autor(a)	: Bisquerra
Adaptado por	: Zulema Patricia, Alania Ambrosio
Lugar	: Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.
Objetivo	: Medir la relaciones interpersonales y sus indicadores de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos un Instituto Nacional de Lima 2019.
Tiempo	: 15min.
Validez	: Por juicios de expertos
Confiabilidad	: La confiabilidad de los cuestionarios fue analizada por medio del programa SPSS 22, a través del Alfa de Cronbach. 0,823 .

Bisquerra (2006)

El coeficiente Aiken obtenido es 1 que significa que los 3 expertos coincidieron existe pertinencia, relevancia y claridad de los 40 ítems del instrumento válido de la variable liderazgo transformacional. Del mismo el coeficiente Aiken obtenido es 1 para la variable

relaciones interpersonales, que significa que los 3 expertos coinciden en pertinencia, relevancia y claridad de los 58 ítems.

Los instrumentos fueron sometidos a la revisión y juicio de expertos, el cual es definido como la apreciación de diversos profesionales sobre claridad, pertinencia, relevancia y suficiencia del instrumento utilizado (Hernández, et al., 2014).

Tabla 5.

Validez de instrumento Cuestionario de Liderazgo Transformacional, según expertos

Experto	El instrumento presenta pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición final
Juez 1	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 6.

Validez de instrumento Cuestionario de Relaciones Interpersonales, según expertos

Experto	El instrumento presenta pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición final
Juez 1	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	Si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	Si	Aplicable

Como se puede observar en ambas tablas, los expertos consideraron ambos cuestionarios sobre las variables como aplicables y sus preguntas como pertinentes, relevantes y claras que garantizan la precisión en la medición de las variables y sus dimensiones.

La **Confiabilidad**, mide la consistencia y estabilidad de los instrumentos de medición (Salkind, 1998).

La confiabilidad de los cuestionarios fue analizada por medio del programa SPSS 22, a través del Alfa de Cronbach.

Tabla 7.

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable liderazgo transformacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	40

Se obtuvo un coeficiente de nivel de confiabilidad alta de este instrumento.

Tabla 8.

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable relaciones interpersonales.

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,823	58

Se obtuvo un coeficiente de nivel de confiabilidad alta de este instrumento.

El instrumento de investigación fue sometido previamente a dos procesos de evaluación: el juicio de expertos y la prueba de confiabilidad estadística con el alfa de Cronbach.

Los resultados del juicio de experto arrojaron una opinión favorable los profesionales que validaron el instrumento de investigación fueron: Dra. Meneses La Riva Mónica Elisa, Dr. Vértiz Osos, Jacinto Joaquín, Mg. Santa María, Obando José Alfredo

Tabla 9.

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C. (2002)

Procedimiento:

El empleo de la encuesta en las 120 enfermeras del de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019, se hizo en 6 grupos de 20 hasta completar la muestra, se tomó en cuenta el tiempo de disponibilidad de las enfermeras, específicamente el horario será de 8.00 am 9.00am, para ello se les reunió en el auditorio del Instituto, previamente se les hizo un proceso de inducción sobre el cuestionario y el porqué de su aplicación, los tiempos empleados en cada sesión será 60 minutos y de 6 días hábiles.

Métodos de análisis de datos:

El método fue descriptivo- correlacional, porque se usó una base de datos numérica, Las variables fueron expresadas de esta forma para encontrar de manera más eficaz solución a los problemas planteados. Luego de realizadas las encuestas, se usó el programa SPSS para procesar y analizar los datos.

Estadística descriptiva: Se realizó Tabulación datos y representaciones mediante tablas de frecuencia.

Estadística inferencial: Se realizó prueba de correlación de Rho Spearman.

Se enuncia las pruebas estadísticas que conllevan a la prueba de hipótesis, evidenciando que:

Prueba de análisis:

Se empleó la prueba de correlación Rho Spearman ($\alpha = 0.05$) con una confianza de 95%.

Regla de decisión:

Si: La significancia obtenida ($p > 0.05$) \rightarrow No se rechaza la Hipótesis nula, por lo tanto, se indicó que el contraste no sería significativo.

III. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 10.

Descriptivos de la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones.

		Recuento	% de N tablas
Dimensión 1: Motivación Inspiracional	Bajo	12	10,0%
	Medio	40	33,3%
	Alto	68	56,7%
Dimensión 2: Carisma	Bajo	17	14,2%
	Medio	35	29,2%
	Alto	68	56,7%
Dimensión 3: Estimulación Intelectual	Bajo	16	13,3%
	Medio	36	30,0%
	Alto	68	56,7%
Dimensión 4: Consideración Individual	Bajo	16	13,3%
	Medio	65	54,2%
	Alto	9	32,5%
Liderazgo transformacional	Bajo	4	11,7%
	Medio	7	55,8%
	Alto	9	32,5%

Se observó que en la variable liderazgo transformacional, la frecuencia predominante estuvo ubicada en la categoría „Medio“ con un 55.8% seguida por la „Alto“ con un 32.5%. En la dimensión Motivación Inspiracional, se vio que la tendencia fue predominante hacia la categoría „Alto“ con un 56.7%. En las dimensiones Carisma y Estimulación intelectual se repitió el mismo patrón observándose el mismo porcentaje en la misma categoría. Sin embargo, en la dimensión Consideración Individual se observó que la tendencia mayoritariamente se inclinó hacia el nivel Medio, que tuvo un 54.2% del total.

Tabla 11.

Descriptivos de la variable Relaciones Interpersonales y sus dimensiones.

		Recuento	% de N tablas
Dimensión 1: Valores	Mala	59	49,2%
	Regular	37	30,8%
	Buena	24	20,0%
Dimensión 2: Empatía	Mala	10	8,3%
	Regular	38	31,7%
	Buena	72	60,0%
Dimensión 3: Congruencia	Mala	11	9,2%
	Regular	50	41,7%
	Buena	59	49,2%
Dimensión 4: Cordialidad	Mala	10	8,3%
	Regular	37	30,8%
	Buena	73	60,8%
Dimensión 5: Manejo de Conflictos	Mala	11	9,2%
	Regular	66	55,0%
	Buena	43	35,8%
Relaciones Interpersonales	Mala	60	50,0%
	Regular	36	30,0%
	Buena	24	20,0%

Se aprecia que la dominancia estuvo distribuida de manera heterogénea entre los diferentes niveles propuestos, así, en la variable Relaciones Interpersonales la dominancia estuvo en la categoría Mala con un 50% del total. En la dimensión Valores se vio esta misma tendencia, con un valor porcentaje elevado en Bajo con un 49.2%. En la dimensión Empatía se observó una predominancia del nivel Bueno teniendo un 60%. En la dimensión Congruencia nuevamente hubo dominio del nivel Bueno con un 49.2%. Mientras que en la dimensión Cordialidad hubo algo similar, observándose un 60.8% en el mismo nivel anterior. Finalmente, en la dimensión Manejo de Conflictos se tuvo un dominante 55% en el nivel, Regular.

Correlaciones

		Liderazgo transformacional	Dimensión 1: Valores	Dimensión 2: Empatía	Dimensión 3: Congruencia	Dimensión 4: Cordialidad	Dimensión 5: Conflictos	Relaciones Interpersonales	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,207*	,540**	,501**	,561**	,550**	,189*
		Sig. (bilateral)	.	,023	,000	,000	,000	,000	,039
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 1: Valores	Coeficiente de correlación	,207*	1,000	-,133	-,391**	-,112	,360**	,991**
		Sig. (bilateral)	,023	.	,146	,000	,223	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 2: Empatía	Coeficiente de correlación	,540**	,133	1,000	,846**	,981**	,683**	-,113
		Sig. (bilateral)	,000	,146	.	,000	,000	,000	,219
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 3: Congruencia	Coeficiente de correlación	,501**	-,391**	,846**	1,000	,835**	,461**	-,370**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 4: Cordialidad	Coeficiente de correlación	,561**	-,112	,981**	,835**	1,000	,703**	-,092
		Sig. (bilateral)	,000	,223	,000	,000	.	,000	,319
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 5: Manejo de Conflictos	Coeficiente de correlación	,550**	,360**	,683**	,461**	,703**	1,000	,379**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,189*	,991**	-,113	-,370**	-,092	,379**	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	,000	,219	,000	,319	,000	.
		N	120	120	120	120	120	120	120

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

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

Se vio que, en todos los resultados, el valor p obtenido fue menor que la propuesta ($p < 0,05$), teniendo evidencia suficiente para rechazar todas las hipótesis nulas teniendo que condescender que:

Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019, viendo que la relación fue positiva, aunque de nivel bajo ($r = 0,189$; $p = 0,039 < 0,05$), indicando que a mayor liderazgo transformacional entonces mejores las relaciones interpersonales en estos profesionales.

Hipótesis específica 1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos del Instituto Nacional de Lima 2019, viendo que la relación fue positiva, aunque de nivel bajo ($r = 0,207$, $p = 0,023 < 0,05$), indicando que a mayor liderazgo transformacional entonces mejores valores en estos profesionales.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019, viendo que la relación fue positiva, y de nivel moderado ($r = 0,540$, $p = 0,000 < 0,05$), indicando que a mayor liderazgo transformacional entonces mejor empatía en estos profesionales.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima, viendo que la relación fue positiva, y de nivel moderado ($r = 0,501$, $p = 0,000 < 0,05$), indicando que a mayor liderazgo transformacional entonces mejor congruencia en estos profesionales.

Hipótesis específica 4: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019, viendo que la relación fue positiva, y de nivel moderado ($r = 0,561$, $p = 0,000 < 0,05$), indicando que a mayor liderazgo transformacional entonces mejor cordialidad en estos profesionales.

Hipótesis específica 5: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos

de un Instituto Nacional de Lima 2019, viendo que la relación fue positiva, y de nivel moderado ($r = 0,550$, $p=0,000<0.05$), indicando que a mayor liderazgo transformacional entonces mejor manejo de conflictos en estos profesionales. (Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009).

IV. Discusión

En el ámbito sanitario es importante señalar que el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales son fundamentales en el entorno laboral para elevar la productividad y el desempeño laboral que favorece la satisfacción del usuario. Ambas variables cohesionadas permiten aligerar y sostener el trabajo cotidiano dentro de los servicios hospitalarios para cumplir los procesos de atención en salud de forma efectiva y con una capacidad de respuesta inmediata y oportuna. El estudio tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima, 2019. Los resultados obtenidos afirman que existe una correlación significativa positiva y baja ($r = 0,189$) entre ambas variables donde las buenas relaciones favorecen el entorno laboral saludable y permite promover el trabajo en equipo en beneficio de los pacientes y de las enfermeras en su labor. Estos resultados son similares, Rojas (2017) quien encontró que existe una relación entre ambas variables con un valor de ($Rho = ,602$). De igual manera, Curo (2016) los resultados encontrados es que existe relación directa y positiva moderada con un valor de ($Rho = ,375$) entre el liderazgo y las relaciones interpersonales. Siendo coherentes con lo observado en la realidad objetiva, Se deduce o concluye que en los diferentes escenarios laborales ambas variables logran alcanzar una correlación positiva siendo fundamental fortalecer sensibilizar y capacitar al personal o al equipo de salud en liderazgo transformacional y mejorar las relaciones interpersonales porque permite favorecer la cohesión, motivación, carisma, estimulación intelectual e individual entre otros, lo cual favorecen en el entorno laboral trayendo consigo mayor productividad así como desempeño laboral.

En cuanto a identificar la relación entre el liderazgo transformacional y los valores los resultados obtenidos fueron que existen relación significativa, positiva y baja con un valor de ($r = 0.207$), indicando que las enfermeras están desarrollando un liderazgo de admiración y fidelidad en su liderazgo, así favorece el bienestar en el equipo que integra en la realización diaria Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. El estudio de Durán y Castañeda (2015) mediante un artículo investigaron sobre el liderazgo de manera transaccional y transformacional coinciden el resultado donde se pudo notar que el 43% presentan un liderazgo de nivel bajo de efectividad y el 40% presentan un rango completo de liderazgo. Es importante, destacar que dentro del

grupo humano que integra en el área de se puede evidenciar que la líder promueve espacios científicos, recreativo generando oportunidades de valoración a los vínculos afectivos emocionales que generan armonía en el área que se labora comprometidos y responsable de su labor. Por otro lado, Jiménez (2011) son elementos que nos ratifican los comportamientos de nosotros en situación que efectuar como individuos.

En relación a identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Los resultados alcanzó una correlación significativa, positiva y moderada las cuales obtuvieron ($r=0,540$). Es importante destacar que el grupo humano que integra en la unidad se puede evidenciar, reconciliación, preocupación interpersonal, ayuda mutua, reconciliación entre enfermeras y así con todas las características que presentan generan un buen ambiente y relaciones interpersonales. Estos resultados difieren de Chipa y Choque (2017) realizaron un investigación sobre los estilos del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, evidenciando que si existe una relación positiva y débil con un valor de ($Rho= ,378$) y finalmente un relación positiva débil entre el liderazgo evitado y la satisfacción laboral con un valor de ($Rho= ,328$).por otro lado Carkhuff (2014), coexiste como garante de un gran impulso de la cultura de la humana generatividad y de la compleja habilidad con las creencias en relaciones de ayuda en adultos que alcanzará auxiliar al personal de trabajo en el momento de atender a los clientes.

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as), Se demostró que hubo una correlación significativa positiva y moderada ($r = 0.501$), de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Es importante destacar que el grupo humano que integra en la unidad se evidencia que la congruencia es sumamente importante en liderazgo porque mantiene un vínculo de confianza una mejor comunicación en salud y que la armonía existe en todo el equipo, el trato se identifica con las metas trazadas y crean un ambiente cómodo. Estos resultados difieren de Cárcamo y Rivas (2015) manifestaron que los profesionales de enfermería desarrollan un alto nivel de liderazgo transformacional, donde resalta la armonía de docentes y la consideración personalizada de los supervisores como las fuentes principales. Por otro lado, Rogers (2000), La armonía que existe en todo equipo sirve para poder generar entre los participantes una identificación con las metas y

crean un ambiente cómodo para el crecimiento propio de cada una expuso que su método era el más evolucionado para las personas y el más conveniente que el resto.

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as), Se demostró que hubo una correlación significativa, positiva y moderada ($r = 0.561$) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Es importante destacar que el grupo humano que integra en la unidad se evidencia, trabajo en equipo, enfermeras que se organizan desde el reporte de enfermería, planificando sus acciones, delegando funciones al equipo que integra, hasta terminar el turno así obteniendo respuestas positivas con las metas trazadas sin perder la paciencia, ya que favorece a interrelacionarse para un buen cuidado de los pacientes. Estos resultados difieren de Handan y Ulku (2018) Turquía, realizaron una investigación sobre las puntuaciones más alta sobre la conciencia. Sin embargo, se encontró un nivel promedio en la dimensión de la amabilidad, y un nivel medio en las dimensiones de extroversión, inteligencia e inestabilidad emocional. por otro lado, Gómez (2013) Esta dimensión almacena la Condición de la interrelación social: es una unidad de temperamento que se puede hablar sobre aptitud para la formación y relación, fortalecimiento del vínculo distintos.

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as), Se demostró que hubo una correlación significativa, positiva y moderada ($r = 0.550$), de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Es importante destacar que el grupo humano que integra en la unidad se evidencia que todavía es una tarea difícil entre profesionales para dar y saber recibir opiniones lo que genera conflictos, así perjudica el liderazgo y trabajo en equipo.

Estos resultados difieren de (Gómez, 2013) según el autor, los conflictos se inician por el mismo medio ambiente conflictivo donde el personaje social revela a luchar y colaborar y está predispuesto en motivos biológicos y psicológicos.

Finalmente, las relaciones interpersonales de las enfermeras son ineludible un clima de trabajo establecido en el compañerismo, legalidad, auto respeto, unidad, correlación, igualdad y comunicación verdadera que favorezcan las relaciones, el cuidado humano, y la solución de enfrentamientos en el trabajo, muchas veces por malos entendidos, rencor, envidia y necesidad de poder. Conclusión final, es necesario estimular

el desarrollo individual de la persona y auto identificarse profesionalmente mediante habilidades de mejora como talleres o cursos de coaching. Se puede decir de esta investigación que el clima de trabajo debe ser bueno amable y trabajar con calidad y calidez teniendo en cuenta la comunicación constante frecuentemente se debe tener reuniones de confraternidad y muchos otros aspectos, generando unión y consecuencia efectuando cambios positivos en beneficio de todos los involucrados. Se concluye que existe correlación significativa entre ambas variables con buenas relaciones favorece el entorno laboral saludable y permite promover el trabajo en equipo en beneficio de los pacientes y de las enfermeras en su labor.

IV. Conclusiones

Primera: Se demostró que hubo relación significativa, positiva y baja ($r = 0,189$) entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.

Segunda: Se evidenció que existió relación significativa, positiva y baja ($r = 0,207$) entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.

Tercera: Se demostró que hubo relación significativa, positiva y moderada ($r = 0,540$) entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.

Cuarta: Se demostró que hubo relación significativa, positiva y moderada ($r = 0,501$) entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.

Quinta: Se demostró que hubo relación significativa, positiva y moderada ($r = 0,561$) entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.

Sexta: Se demostró que hubo relación significativa, positiva y moderada ($r = 0,550$) entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.

V. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a los Directivos, Jefa de enfermeras a fortalezcan capacidades de liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los enfermeros(as) en las distintas áreas del instituto de salud para fortalecer el trabajo en equipo y asegurar la calidad y un entorno seguro de los servicios que se prestan.

Segunda: Se sugiere a los Directivos, Jefa de enfermeras continuar fortaleciendo el liderazgo transformacional como los valores en los enfermeros(as) para continuar fortaleciendo las buenas relaciones interpersonales en el área laboral.

Tercera: Se Sugiere a los Directivos, Jefa de enfermeras a fortalecer entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) para las buenas relaciones interpersonales, y poder entender a los demás, y saber lo que puede perjudicar.

Cuarta: Se Sugiere a los Directivos, Jefa de enfermeras a fortalecer entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) para poder generar entre los enfermeros una identificación con las metas y crear un ambiente cómodo.

Quinta: Se Sugiere a los Directivos, Jefa de enfermeras a continuar fortaleciendo entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) para las buenas interrelaciones desde la primera impresión que se da al conocer a otra persona.

Sexta: Se Sugiere a los Directivos, Jefa de enfermeras entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as).

Referencias

- Alcántara, T., & Viviana, N. (2017). *Nivel de autoestima y las relaciones interpersonales en los estudiantes del 1° año de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2017*.
- Angeles, M., & Elizabeth, H. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en el área de gestión pedagógica de la UGEL Santa, 2017*.
- Brito et al. (2018). *Ciudad Bahía en Brasil, en realizaron tesis de Liderazgo Transformacional*.
- Bolaños, V., & Molina, J. (2014). *Rasgos de Personalidad y su relación con el Bullying en adolescentes* (Doctoral dissertation, Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito).
- Bass, B. (1990). Bass y Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications. New York: Free Press. Recuperado de <http://bit.ly/31nCuBi>
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1997). Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Mind Garden. Recuperado de <http://bit.ly/2MHBOCr>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la Investigación - administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3° ed.). Bogotá, Colombia. Pearson Educación.
- Belda, L. L. (2012). La comunicación, pieza clave en enfermería. *Enfermería dermatológica*, 6(16), 16-19.
- Brewer, C.S., Kovner, C.T., Djukic, M., Fatehi, F., Greene, W., Chacko, T.P. & Yang, Y. (2016) *Impact of transformational leadership on nurse work outcomes*. Journal of Advanced Nursing 72(11), 2879– 2893. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/jan.13055>
- Buil, I.; Martínez, E. & Matute, J. (2019) *Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality*, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 77 2019 pp. 64-75. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

- Capra Guardia, L. G. (2018). *Clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15012>.
- Cainicela, M., Palomino, R. (2017). *Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
- Calderón, S. (2016) *Estilos De Liderazgo De Las Enfermeras Coordinadoras Y Supervisoras De Una Ips De Tercer Nivel De Bogotá*. (Tesis de maestría). Universidad nacional de Colombia.
- Cárcamo, C y Rivas, E. (2017). *Leadership Style among Nursing Professionals According to their Role in the Public or Private Sectors in Temuco, Chile*. Volumen (Nº17). Pp 70-83. Bogotá. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.7>
- Díaz Díaz, M., Peña Cárdenas, M. C., & Castellanos Ortiz, B. A. (2014). El Liderazgo Y Las Relaciones Interpersonales Dentro Del Clima Organizacional (Leadership and Interpersonal Relationships within the Organizational Climate). *Revista Global de Negocios*, 2(1), 1-10.
- Durán Gamba, M. G., & Castañeda Zapata, D. I. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 18, no. 1 (ene.-jun. 2015); p. 135-147. Recuperado de: <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2015.18.1.13>
- Fernández y Quintero (2016), Venezuela, hicieron un estudio sobre el liderazgo transformacional y transaccional.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. *Metodología de la Investigación* (pág. 92). México Mc Graw-Hill Interamericana.
- Handan y Ulku (2018). Turquía, realizaron una investigación sobre las puntuaciones más alta sobre la conciencia.

- Jiménez, C. H. (2010). Estilos de liderazgo de enfermeras y enfermeros del Servicio Cántabro de Salud. *Reduca (Enfermería, Fisioterapia y Podología)*, 2(1).
- López-Fernández, C. (2015). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. Educación médica*, 16(1), 83-92. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.04.002>
- Lin, MacLennan, Hunt y Cox (2015) Taiwán, presentan como resultado que el Liderazgo transformacional favorece de manera satisfactoria al soporte del centro laboral,
- Lapeña YR, Cibanal L, Pedraz A, Macía ML. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas texto. *Contexto Enferm, Florianópolis [internet] 2014 Jul-Set [citado 23 de mayo 2016] 23(3): 555-62. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/es_0104-0707-tce-23-03-00555.pdf*
- López Haro, P. J. (2018). *Evidencias sobre la relación de los estilos de liderazgo de enfermería en la satisfacción laboral*. Recuperado de: Record/UWIE_3b4b899d96ad9539e3d851a398c3eb56/Cite
- Lin, P., MacLennan, S., Hunt, N. & Cox, T. (2015). *Las influencias del estilo de liderazgo transformacional de la enfermería en la calidad de la vida laboral de las enfermeras en Taiwán: un estudio cuantitativo de corte transversal*. Recuperado de <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-015-0082-x>
- Medina Benavides, J. R. (2017). *Rasgos de personalidad y su influencia en las relaciones interpersonales de estudiantes universitarios* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera de Psicología Clínica).
- Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto * en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>.
- Mendoza Hurtado, M., & Bajaña Castro, G. B. (2015). *Relaciones interpersonales entre el personal profesional y auxiliar de enfermería en el Hospital Instituto Oncológico Nacional (SOLCA) de la Ciudad de Guayaquil* (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de Enfermería).

- Meza, S. (2014) la investigación aplicada básica/pura en el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP: Un acercamiento para la discusión. San José, Costa Rica. Recuperado http://www.icap.ac.cr/files/documentos/investigacin_Aplicada_y_Bsica_Pura.Pdf
- Monge, J. (2017) *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Monge, J. (2017) *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto, Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*. (Tesis de Especialista). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
- Moñux, Y. R. L., Juan, L. C., Marcos, A. P., & Soler, M. L. M. (2014). Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. *Texto & Contexto Enfermagem*, 23(3), 555-62.
- Pereira, T., Bezerra, MR y Barros, M. (2019). Relaciones interpersonales del equipo de enfermería en el entorno de trabajo. *Give Science in Focus*, 3 (1), 65-81. Recuperado de <http://revistas.uninorteac.com.br/index.php/DeCienciaemFoco0/article/view/271>
- Ponce, L. (2018). *Estilo De Liderazgo En Estudiantes Del Quinto Año De La Facultad De Ingeniería Geológica, Minera Y Metalúrgica*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional De Ingeniería, Perú.
- Pineda, E.B., De Alvarado, E.L., y Hernández de canales, F. (1994). Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud 2da edición. Washington, D.C.: OPS.
- Quintana, C. (2016) *Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Perú.
- Rodríguez-Gonzalo, A., Muñoz-Lobo, M. J., Marzo-Martínez, A., & Sánchez-Vicario, F. (2009). Liderazgo en grupos de trabajo enfermeros. Percepciones. *Enfermería*

clínica, 19(4), 206-209. Recuperado en <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532013000100002>

Rejano, C. (2016). *El liderazgo enfermero en Hospitales de Andalucía desde una perspectiva de Género*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, España.

Ramírez, P., & Müggenburg, C. (2015). Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. *Enfermería universitaria*, 12(3), 134-143. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2015.07.004>

Robles, B. (2018). *Content validity index: Aiken V coefficient*. Pueblo Continente, Volumen 29. Trujillo. Recuperado de <http://bit.ly/30jWHsn>

Silva, M.P. da, Medeiros, S.M. de, Sousa, Y.G. de, Araújo, M.S. de & Silva, F.A.S. dos. (2019). Relaciones interpersonales en el trabajo del equipo de enfermería. *Cultura de los Cuidados* (Edición digital), 23 (54). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.54.05>

Silva, MM, Teixeira, NL y Draganov, PB (2018). Desafíos de la enfermera en el manejo de conflictos entre el personal de enfermería. *Revista de Administración de la Salud*, 18 (73). Recuperado de <http://www.cqh.org.br/ojs-2.4.8/index.php/ras/article/view/138>

Soria, V. (1989). *Relaciones Humanas*. Distrito Federal: Limusa.

Sousa, Yanna Gomes de; Silva, Mariana Pereira da; Medeiros, Soraya María de; Araújo, Marília Souto de; Silva, Filipe André dos Santos. Relaciones interpersonales en el trabajo del equipo de enfermería. *Cultura De Los Cuidados*. 2019; (54): 38-7. Recuperado de <http://ciberindex.com/c/cc/54038cc>

Tong, L. (2018). Relación entre trabajo significativo y desempeño laboral en enfermeras. *Revista internacional de práctica de enfermería*, 24 (2), e12620. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12620>

Wachholz, Aline, Dalmolin, Grazielle Lima, Silva, Augusto Maciel da, Andolh, Rafaela, Barlem, Edison Luiz Devos y Cogo, Silvana Bastos. (2019). Sufrimiento moral y satisfacción laboral: ¿cuál es su relación en el trabajo de las enfermeras? *Revista de la Escuela de Enfermería de la USP*, 53, e03510. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/s1980-220x2018024303510>

Schaurirh, Flores, Tumazzoni, Gassen y Tonin. (2018). Cuidad puerto Alegre Brasil, realizaron un estudio en dos hospitales, siendo un privado y el otro publico las dos de alta complejidad de atención.

Siquiera. (2017). Sao paulo Brasil realizo un estudio que afirma que el enfermero tiene Insuficiente información en temas de liderazgo a pesar que están en la norma educativas.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales en enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores																																				
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en enfermeros de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos Instituto Nacional del Niño San Borja, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión manejo de conflictos en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión valores en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019. Hipótesis específica.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión empatía en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión congruencia en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión cordialidad en los enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima 2019.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala</th> <th>Niveles o Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación Inspiracional</td> <td>Misión y Vision Valores Proceso Critica constructiva</td> <td>Del 1 al 10</td> <td rowspan="4">Ordinal <i>poli</i> <i>tómica</i> <i>a</i></td> <td>Alto (94-120) Medio(67-93) Bajo(40-66)</td> </tr> <tr> <td>Carisma</td> <td>Entusiasmo Reciprocidad Compromiso Poder de escuchar</td> <td>Del 11 al 20</td> </tr> <tr> <td>Interacción Individual</td> <td>Solucion de ideas Reflexion Razon y Lógica Proporciona soluciones</td> <td>Del 21 al 30</td> </tr> <tr> <td>Consideración Individual</td> <td>Presta atencion Muestra interés Disposicion de ayudar Aspectos técnicos</td> <td>Del 31 al 40</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Relaciones Interpersonales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Items</th> <th>Escala</th> <th>Niveles o rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valores</td> <td>Responsabilidad Atención Aceptar opiniones Opiniones</td> <td>Del 1 al 10</td> <td rowspan="2">Ordinal <i>poli</i> <i>tómica</i> <i>a</i></td> <td>Alto (169-224) Medio(112-168) Bajo(56-111)</td> </tr> <tr> <td>Empatia</td> <td>Reconciliación Evito angustias Acepto bromas Expreso afecto Evito apodos Genera buen ambiente Escucho atentamente</td> <td>Del 11 al 23</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensión	Indicadores	Items	Escala	Niveles o Rango	Motivación Inspiracional	Misión y Vision Valores Proceso Critica constructiva	Del 1 al 10	Ordinal <i>poli</i> <i>tómica</i> <i>a</i>	Alto (94-120) Medio(67-93) Bajo(40-66)	Carisma	Entusiasmo Reciprocidad Compromiso Poder de escuchar	Del 11 al 20	Interacción Individual	Solucion de ideas Reflexion Razon y Lógica Proporciona soluciones	Del 21 al 30	Consideración Individual	Presta atencion Muestra interés Disposicion de ayudar Aspectos técnicos	Del 31 al 40	Dimensión	Indicador	Items	Escala	Niveles o rango	Valores	Responsabilidad Atención Aceptar opiniones Opiniones	Del 1 al 10	Ordinal <i>poli</i> <i>tómica</i> <i>a</i>	Alto (169-224) Medio(112-168) Bajo(56-111)	Empatia	Reconciliación Evito angustias Acepto bromas Expreso afecto Evito apodos Genera buen ambiente Escucho atentamente	Del 11 al 23
	Dimensión	Indicadores	Items	Escala	Niveles o Rango																																		
	Motivación Inspiracional	Misión y Vision Valores Proceso Critica constructiva	Del 1 al 10	Ordinal <i>poli</i> <i>tómica</i> <i>a</i>	Alto (94-120) Medio(67-93) Bajo(40-66)																																		
	Carisma	Entusiasmo Reciprocidad Compromiso Poder de escuchar	Del 11 al 20																																				
	Interacción Individual	Solucion de ideas Reflexion Razon y Lógica Proporciona soluciones	Del 21 al 30																																				
	Consideración Individual	Presta atencion Muestra interés Disposicion de ayudar Aspectos técnicos	Del 31 al 40																																				
	Dimensión	Indicador	Items	Escala	Niveles o rango																																		
	Valores	Responsabilidad Atención Aceptar opiniones Opiniones	Del 1 al 10	Ordinal <i>poli</i> <i>tómica</i> <i>a</i>	Alto (169-224) Medio(112-168) Bajo(56-111)																																		
	Empatia	Reconciliación Evito angustias Acepto bromas Expreso afecto Evito apodos Genera buen ambiente Escucho atentamente	Del 11 al 23																																				
				Congruencia	Perder paciencia Despreocupación Rencoroso Frustración Impulsiva Agresión	Del 24 al 36																																	
			Cordialidad	Colaboración Participación Acepto errores Planifico acciones Sugiero alternativas Asumo tareas Trabajo en equipo	Del 36 al 51																																		
			Conflictos	Discriminación Ofensa Pejuicio Aprovechamiento	Del 52 al 56																																		

Anexo 2. Instrumentos de gestión.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado compañero a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que se mide en su institución de salud. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta correcta:

- (1) Nunca
- (2) A veces
- (3) Casi siempre
- (4) Siempre

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		1	2	3	4
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución				
2	Implicación en los valores de la institución				
3	Implicación en los objetivos de la institución				
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución				
5	Prioridades en la institución del hospital				
6	Sentido de identidad con la institución de salud				
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud				
8	Favorece la crítica constructiva				
9	Provee continua estimulación				
10	Habla optimistamente sobre el futuro				

DIMENSIÓN 2: CARISMA		1	2	3	4
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud				
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud				
13	Hace sentir orgullo por trabajar con él				
14	Su comportamiento es honesto				
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.				
16	Logra la confianza a través de su credibilidad				
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso				
18	Escucha a sus colaboradores				
19	Desarrolla el trabajo en equipo				
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo				
DIMENSIÓN 3 ESTIMULACION INTELECTUAL		1	2	3	4
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas				
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente				
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas				
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo				
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento				
26	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras				
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas				
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas				
29	Anima a ser crítico				
30	Motiva hacer más de lo que pensaba hacer				
DIMENSIÓN 4 CONSIDERACION INDIVIDUAL		1	2	3	4
31	Presta atención personalizada				
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas				
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales				

34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas				
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan				
36	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados				
37	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de la personas				
38	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo				
39	Apoya a las acciones e ideas de los demás				
40	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros				

CUESTIONARIO PARA MEDIR RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado compañero a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales que se mide en su institución de salud. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta correcta:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Indeciso
- (4) De acuerdo

DIMENSIÓN 1 VALORES		1	2	3	4
1	Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada				
2	Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones.				
3	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.				
4	Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta.				
5	En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.				
6	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco.				
7	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.				
8	Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.				
9	Saludo a mis compañeros de trabajo				
10	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco término dándoles la razón.				

DIMENSIÓN 2. EMPATIA		1	2	3	4
11	Me gusta hacer reconciliar a mis amigos.				
12	Evito que mis disgustos me alejen de mis amigos				
13	Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros.				
14	Acepto los elogios que me dicen mis compañeras				
15	Me gusta hacer bromas a mis compañeros.				
16	Defiendo a un amigo cuando lo critican injustamente o lo insultan mis amigos.				
17	Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores.				
18	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos.				
19	Evito usar apodos o sobrenombres que insulten o molesten a mis amigos.				
20	Pido disculpas cuando cometo un error.				
21	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo.				
22	Escucho con atención cuando un amigo habla u opina en el grupo de trabajo.				
23	Escucho atentamente cuando un amigo me conversa o me cuenta un problema.				
DIMENSIÓN 3. CONGRUENCIA		1	2	3	4
24	Rara vez pierdo la paciencia				
25	Frecuentemente busco hacer otra cosa hay persona que me aburren demasiado				
26	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy.				
27	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi familia que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.				
28	Si un amigo no cumple con algo que me prometió, lo comprendería en vez de enojarme.				
29	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.				

DIMENSION 5: CONFLICTOS		1	2	3	4
52	Generalmente cuando un compañero (a) no cumple con lo acordado me molesta y lo saco del grupo.				
53	A veces me gusta insultar a la gente que vienen de la sierra.				
54	Cuando veo que una persona está haciendo un mal trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente.				
55	Cuando un amigo hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber lo herido que estoy				
56	Si tuviera un hermano o una hermana que le fuera mal en el instituto, le haría sentir inmediatamente que yo soy más inteligente.				
57	Creo que una persona no debe tener prejuicios.				
58	Trato de asegurarme de que la gente no se aproveche de mí				

30	Como escondo mis verdaderos sentimientos, la mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido.				
31	Me aseguro de que la gente sepa cuál es mi posición con respecto algún punto.				
32	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto (a) con la gente acerca de mis verdaderos sentimientos.				
33	A veces golpeo a mis compañeros(as) durante una discusión.				
34	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.				
35	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.				
36	En algunas ocasiones he golpeado a mi compañero con el que trabajo.				
DIMENSIÓN 4. CORDIALIDAD		1	2	3	4
37	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo				
38	Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo.				
39	Defiendo a mi grupo en el trabajo que expone.				
40	Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo grupal.				
41	Me siento responsable de lo que mi grupo hace o expone.				
42	Busco planificar el trabajo de grupo para hacer bien los trabajos				
43	Nunca echo la culpa a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos				
44	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.				
45	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal				
46	Siempre pido evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores				
47	Asumo sin incomodarme las tareas que mi grupo me designa al hacer un trabajo				
48	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado				
49	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros				
50	Busco que el grupo siempre trabajen de acuerdo a un plan				
51	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien				

DIMENSION 5: CONFLICTOS		1	2	3	4
52	Generalmente cuando un compañero (a) no cumple con lo acordado me molesta y lo saco del grupo.				
53	A veces me gusta insultar a la gente que vienen de la sierra.				
54	Cuando veo que una persona está haciendo un mal trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente.				
55	Cuando un amigo hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber lo herido que estoy				
56	Si tuviera un hermano o una hermana que le fuera mal en el instituto, le haría sentir inmediatamente que yo soy más inteligente.				
57	Creo que una persona no debe tener prejuicios.				
58	Trato de asegurarme de que la gente no se aproveche de mí				

Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): *Monica Elisa Meneses La Riva*

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima Norte promoción 2015-II aula 212B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré por el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales en enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración paso a despedirme de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y Nombres: Alania Ambrosio, Zulema Patricia
D.N.I: 40864451

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	Dimensiones / Items	Pertenece		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución del hospital	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	✓		✓		✓		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CARISMA								
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo por trabajar con él	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 ESTIMULACION INTELECTUAL								
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓		
26	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓		

29	Anima a ser crítico	✓		✓		✓		
30	Motiva hacer más de lo que pensaba hacer	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CONSIDERACION INDIVIDUAL								
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓		
36	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados	✓		✓		✓		
37	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
38	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓		
39	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓		
40	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiente): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: Mónica Elisa Herrera Le Riva D.N.I.: 05429302

¹Pertenece: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

.....de.....20.....

Mónica Elisa Herrera Le Riva
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: VALORES								
1	Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada	✓		✓		✓		
2	Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones.	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.	✓		✓		✓		
4	Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta.	✓		✓		✓		
5	En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco.	✓		✓		✓		
7	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	✓		✓		✓		
8	Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal	✓		✓		✓		
9	Saludo a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco término dándoles la razón.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EMPATIA								
11	Me gusta hacer reconciliar a mis amigos.	✓		✓		✓		
12	Evito que mis disgustos me alejen de mis amigos	✓		✓		✓		
13	Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros.	✓		✓		✓		
14	Acepto los elogios que me dicen mis compañeras	✓		✓		✓		
15	Me gusta hacer bromas a mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Defiendo a un amigo cuando lo critican injustamente o lo insultan mis amigos.	✓		✓		✓		
17	Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores.	✓		✓		✓		
18	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o abrazos.	✓		✓		✓		
19	Evito usar apodos o sobrenombres que insulten o molesten a mis amigos.	✓		✓		✓		
20	Pido disculpas cuando cometo un error.	✓		✓		✓		

21	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
22	Escucho con atención cuando un amigo habla u opina en el grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Escucho atentamente cuando un amigo me conversa o me cuenta un problema.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONGRUENCIA								
24	Rara vez pierdo la paciencia	✓		✓		✓		
25	Frecuentemente busco hacer otra cosa hay persona que me aburren demasiado	✓		✓		✓		
26	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy.	✓		✓		✓		
27	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi familia que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	✓		✓		✓		
28	Si un amigo no cumple con algo que me prometió, lo comprendería en vez de enojarme.	✓		✓		✓		
29	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	✓		✓		✓		
30	Como escondo mis verdaderos sentimientos, la mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido.	✓		✓		✓		
31	Me aseguro de que la gente sepa cuál es mi posición con respecto algún punto.	✓		✓		✓		
32	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto (a) con la gente acerca de mis verdaderos sentimientos.	✓		✓		✓		
33	A veces golpeo a mis compañeros(as) durante una discusión.	✓		✓		✓		
34	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.	✓		✓		✓		
35	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	✓		✓		✓		
36	En algunas ocasiones he golpeado a mi compañero con el que trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: COORDINACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO
37	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo	✓		✓		✓	
38	Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo.	✓		✓		✓	
39	Defiendo a mi grupo en el trabajo que hacemos.	✓		✓		✓	
40	Acepto los errores que cometamos al realizar el trabajo grupal.	✓		✓		✓	
41	Me siento responsable de lo que mi grupo hace o no hace.	✓		✓		✓	
42	Busco planificar el trabajo de grupo para hacer bien los trabajos.	✓		✓		✓	
43	Busco más la culpa a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.	✓		✓		✓	
44	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	✓		✓		✓	
45	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.	✓		✓		✓	
46	Siempre gusto evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.	✓		✓		✓	
47	Asumo sin incomodarme los tareas que mi grupo me asigna al hacer un trabajo.	✓		✓		✓	
48	Busco permitiendo de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.	✓		✓		✓	
49	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.	✓		✓		✓	
50	Busco que el grupo siempre trabajen de acuerdo a un plan.	✓		✓		✓	
51	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien.	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5: CONVULSIONES		SI	NO	SI	NO	SI	NO
52	Desconcierto cuando un compañero (a) no cumple con lo acordado me, molestia y de sero del grupo.	✓		✓		✓	
53	A veces me gusta involucrar a los grupos que vienen de la tierra.	✓		✓		✓	
54	Cuando veo que una persona está haciendo un mal trabajo, pero al menos se lo hago saber inmediatamente.	✓		✓		✓	
55	Cuando un amigo hace algo que me ofende mucho, prefiero alejarme antes de iniciar a decirle lo que me molesta.	✓		✓		✓	
56	Si hubiera un hermano o una hermana que lo fuera más en el instituto, lo haría sentir inmediatamente que yo soy más inteligente.	✓		✓		✓	
57	Creo que una persona no debe tener prejuicios.	✓		✓		✓	
58	Trato de asegurarme de que la gente no se aproveche de mí.	✓		✓		✓	

Observaciones (prestar si hay suficiente): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. /Mg. Melina Elva Rivera La Cruz D.N.I. 07821300

*Observar el ítem correspondiente al concepto evaluado

*Observar el ítem no aplicable para presentar el comentario o observación que sea del caso

*Cuando hay puntaje de dificultad alguna el promedio del ítem, se reporta, según y cuando.

Nota: Si el ítem, se está evaluando como no tiene puntuación con suficiente para pasar la dimensión.

de _____ de _____


 Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): *Joaquín Vertido Osorio*

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima Norte promoción 2015-II aula 212B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré por el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales en enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración paso a despedirme de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Apellidos y Nombres: Alania Ambrosio, Zulema Patricia
D.N.I: 40864451

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMASIONAL

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución del hospital	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	✓		✓		✓		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CARISMA								
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo por trabajar con él	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 ESTIMULACION INTELCTUAL								
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓		
26	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓		

29	Anima a ser crítico	✓		✓		✓		
30	Motiva hacer más de lo que pensaba hacer	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CONSIDERACION INDIVIDUAL								
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓		
36	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados	✓		✓		✓		
37	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
38	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓		
39	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓		
40	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiente): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. /Mg: Jonathan Véliz Orosco D.N.I.: 16735482

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

12 de Nov. 2019
Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): *José Alfredo Santamaría Obando.*

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión de los Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Lima Norte promoción 2015-II aula 212B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaré por el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales en enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional Lima 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración paso a despedirme de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y Nombres: Alania Ambrosio, Zulema Patricia
D.N.I: 40864451

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMASIONAL

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución del hospital	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución de salud	✓		✓		✓		
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CARISMA								
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo por trabajar con él	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 ESTIMULACION INTELECTUAL								
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓		
26	Estimula a los compañeros a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓		

29	Anima a ser crítico	✓		✓		✓		
30	Motiva hacer más de lo que pensaba hacer	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CONSIDERACION INDIVIDUAL								
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓		
36	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados	✓		✓		✓		
37	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
38	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓		
39	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓		
40	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los técnicos y enfermeros	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiente): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: Mg. SANTAMARÍA OBANDO JOSÉ ALFREDO D.N.I.: 10385283
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

.....de.....20.....

.....
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: VALORES								
1	Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada	✓		✓		✓		
2	Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones.	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.	✓		✓		✓		
4	Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta.	✓		✓		✓		
5	En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco.	✓		✓		✓		
7	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	✓		✓		✓		
8	Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal	✓		✓		✓		
9	Saludo a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco término dándoles la razón.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EMPATIA								
11	Me gusta hacer reconciliar a mis amigos.	✓		✓		✓		
12	Evito que mis disgustos me alejen de mis amigos	✓		✓		✓		
13	Acepto sin molestarte las bromas de mis compañeros.	✓		✓		✓		
14	Acepto los elogios que me dicen mis compañeras	✓		✓		✓		
15	Me gusta hacer bromas a mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Defiendo a un amigo cuando lo critican injustamente o lo insultan mis amigos.	✓		✓		✓		
17	Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores.	✓		✓		✓		
18	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos.	✓		✓		✓		
19	Evito usar apodosos o sobrenombres que insulten o molesten a mis amigos.	✓		✓		✓		
20	Pido disculpas cuando cometo un error.	✓		✓		✓		

21	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
22	Escucho con atención cuando un amigo habla u opina en el grupo de trabajo.	✓		✓		✓	
23	Escucho atentamente cuando un amigo me conversa o me cuenta un problema.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CONGRUENCIA		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	Rara vez pierdo la paciencia	✓		✓		✓	
25	Frecuentemente busco hacer otra cosa hay persona que me aburren demasiado	✓		✓		✓	
26	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy.	✓		✓		✓	
27	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi familia que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	✓		✓		✓	
28	Si un amigo no cumple con algo que me prometió, lo comprendería en vez de enojarme.	✓		✓		✓	
29	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	✓		✓		✓	
30	Como escondo mis verdaderos sentimientos, la mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido.	✓		✓		✓	
31	Me aseguro de que la gente sepa cuál es mi posición con respecto algún punto.	✓		✓		✓	
32	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto (a) con la gente acerca de mis verdaderos sentimientos.	✓		✓		✓	
33	A veces golpeo a mis compañeros(as) durante una discusión.	✓		✓		✓	
34	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.	✓		✓		✓	
35	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	✓		✓		✓	
36	En algunas ocasiones he golpeado a mi compañero con el que trabajo.	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 4: CORDIALIDAD		SI	NO	SI	NO	SI	NO
37	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo	✓		✓		✓	
38	Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo.	✓		✓		✓	
39	Defiendo a mi grupo en el trabajo que expone.	✓		✓		✓	
40	Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo grupal.	✓		✓		✓	
41	Me siento responsable de lo que mi grupo hace o expone	✓		✓		✓	
42	Busco planificar el trabajo de grupo para hacer bien los trabajos	✓		✓		✓	
43	Nunca echo la culpa a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos	✓		✓		✓	
44	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	✓		✓		✓	
45	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal	✓		✓		✓	
46	Siempre pido evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores	✓		✓		✓	
47	Asumo sin incomodarme las tareas que mi grupo me designa al hacer un trabajo	✓		✓		✓	
48	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado	✓		✓		✓	
49	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros	✓		✓		✓	
50	Busco que el grupo siempre trabajen de acuerdo a un plan	✓		✓		✓	
51	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: VALORES								
1	Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada	✓		✓		✓		
2	Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones.	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.	✓		✓		✓		
4	Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta.	✓		✓		✓		
5	En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco.	✓		✓		✓		
7	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	✓		✓		✓		
8	Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal	✓		✓		✓		
9	Saludo a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
10	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco término dándoles la razón.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EMPATIA								
11	Me gusta hacer reconciliar a mis amigos.	✓		✓		✓		
12	Evito que mis disgustos me alejen de mis amigos	✓		✓		✓		
13	Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros.	✓		✓		✓		
14	Acepto los elogios que me dicen mis compañeras	✓		✓		✓		
15	Me gusta hacer bromas a mis compañeros.	✓		✓		✓		
16	Defiendo a un amigo cuando lo critican injustamente o lo insultan mis amigos.	✓		✓		✓		
17	Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores.	✓		✓		✓		
18	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos.	✓		✓		✓		
19	Evito usar apodos o sobrenombres que insulten o molesten a mis amigos.	✓		✓		✓		
20	Pido disculpas cuando cometo un error.	✓		✓		✓		

21	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
22	Escucho con atención cuando un amigo habla u opina en el grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Escucho atentamente cuando un amigo me conversa o me cuenta un problema.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: CONGRUENCIA								
24	Rara vez pierdo la paciencia	✓		✓		✓		
25	Frecuentemente busco hacer otra cosa hay persona que me aburren demasiado	✓		✓		✓		
26	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy.	✓		✓		✓		
27	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi familia que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	✓		✓		✓		
28	Si un amigo no cumple con algo que me prometió, lo comprendería en vez de enojarme.	✓		✓		✓		
29	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	✓		✓		✓		
30	Como escondo mis verdaderos sentimientos, la mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido.	✓		✓		✓		
31	Me aseguro de que la gente sepa cuál es mi posición con respecto algún punto.	✓		✓		✓		
32	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto (a) con la gente acerca de mis verdaderos sentimientos.	✓		✓		✓		
33	A veces golpeo a mis compañeros(as) durante una discusión.	✓		✓		✓		
34	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.	✓		✓		✓		
35	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	✓		✓		✓		
36	En algunas ocasiones he golpeado a mi compañero con el que trabajo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4:CORDIALIDAD		SI	NO	SI	NO	SI	NO
37	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo	✓		✓		✓	
38	Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo.	✓		✓		✓	
39	Defiendo a mi grupo en el trabajo que expone.	✓		✓		✓	
40	Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo grupal.	✓		✓		✓	
41	Me siento responsable de lo que mi grupo hace o expone	✓		✓		✓	
42	Busco planificar el trabajo de grupo para hacer bien los trabajos	✓		✓		✓	
43	Nunca echo la culpa a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos	✓		✓		✓	
44	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	✓		✓		✓	
45	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal	✓		✓		✓	
46	Siempre pido evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores	✓		✓		✓	
47	Asumo sin incomodarme las tareas que mi grupo me designa al hacer un trabajo	✓		✓		✓	
48	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado	✓		✓		✓	
49	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros	✓		✓		✓	
50	Busco que el grupo siempre trabajen de acuerdo a un plan	✓		✓		✓	
51	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 5:CONFLICTOS		SI	NO	SI	NO	SI	NO
52	Generalmente cuando un compañero (a) no cumple con lo acordado me molesta y lo saco del grupo.	✓		✓		✓	
53	A veces me gusta insultar a la gente que vienen de la sierra.	✓		✓		✓	
54	Cuando veo que una persona está haciendo un mal trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente.	✓		✓		✓	
55	Cuando un amigo hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber lo herido que estoy	✓		✓		✓	
56	Si tuviera un hermano o una hermana que le fuera mal en el instituto, le haría sentir inmediatamente que yo soy más inteligente.	✓		✓		✓	
57	Creo que una persona no debe tener prejuicios.	✓		✓		✓	
58	Trato de asegurarme de que la gente no se aproveche de mí	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiente): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: Josafina Verónica Torres D.N.I.: 16735182

¹Pertenece: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

12 de ~~18~~ 2019

Firma del experto informante

Anexo 4. Confiabilidad de variables de la prueba piloto

*Resultado Zulema.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Registro
Correlaciones no paramétricas
Notas
Registro
Correlaciones no paramétricas
Notas
Correlaciones
Registro
Tablas personalizadas
Título
Notas
Tabla 1
Registro
Tablas personalizadas
Título
Notas
Tabla 1
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesa
Estadísticas de fiabilic

```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	
		N	%
	120	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,985	40

RELIABILITY
/VARIABLES=V1_A V2 V3 V4 V5 V6 V7 V8 V9 V10 E11 E12 E13 E14 E15 E16 E17 E18 E19 E20 E21 E22 E23 C24 C25 C26 C27 C28 C29 C30 C31 C32 C33 C34 C35 C36 C37_A C38 C39 C40 C41

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado Zulema.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Registro
Correlaciones no paramétricas
Notas
Registro
Correlaciones no paramétricas
Título
Notas
Correlaciones
Registro
Tablas personalizadas
Título
Notas
Tabla 1
Registro
Tablas personalizadas
Título
Notas
Tabla 1
Registro
Fiabilidad
Título
Notas
Escala: ALL VARIABLES
Título
Resumen de procesa
Estadísticas de fiabilic

```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	
		N	%
	119	119	99,2
	Excluido ^a	1	,8
Total		120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,823	58

a. En base a los 58 elementos

GET
FILE='C:\Users\ADVANCE\15\Desktop\Zulema Base de datos.sav'

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

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

INDEPENDENT.COUNT PCT40.1] * Est_Intelect [COUNT F40.0, INDEPENDENT.COUNT PCT40.1] * Consideracion [COUNT F40.0, TABLEPCT.COUNT PCT40.1] + Liderazgo [COUNT F40.0, TABLEPCT.COUNT PCT40.1]
 /CATEGORIES VARIABLES=Motiv_Inspiracional Carisma Est_Intelect Consideracion Liderazgo ORDER=A
 KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
 /CRITERIA CILEVEL=95.

Tablas personalizadas

		Recuento	% de N tablas
Dimensión 1: Motivación Inspiracional	Baja	12	10,0%
	Media	40	33,3%
	Alta	68	56,7%
Dimensión 2: Carisma	Bajo	17	14,2%
	Medio	35	29,2%
	Alto	68	56,7%
Dimensión 3: Estimulación Intelectual	Bajo	16	13,3%
	Medio	36	30,0%
	Alto	68	56,7%
Dimensión 4: Consideración Individual	Bajo	16	13,3%
	Medio	65	54,2%
	Alto	39	32,5%
Liderazgo transformacional	Bajo	14	11,7%
	Medio	67	55,8%
	Alto	39	32,5%

* Tablas personalizadas.
 CTABLES

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

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

KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
 /CRITERIA CILEVEL=95.

Tablas personalizadas

		Recuento	% de N tablas
Dimensión 1: Valores	Mala	59	49,2%
	Regular	37	30,8%
	Buena	24	20,0%
Dimensión 2: Empatía	Mala	10	8,3%
	Regular	38	31,7%
	Buena	72	60,0%
Dimensión 3: Congruencia	Mala	11	9,2%
	Regular	50	41,7%
	Buena	59	49,2%
Dimensión 4: Cordialidad	Mala	10	8,3%
	Regular	37	30,8%
	Buena	73	60,8%
Dimensión 5: Conflictos	Mala	11	9,2%
	Regular	66	55,0%
	Buena	43	35,8%
Relaciones Interpersonales	Mala	60	50,0%
	Regular	36	30,0%
	Buena	24	20,0%

RELIABILITY
 /VARIABLES=M11 M2 M3 M4 M5 M6 M7 M8 M9 M10 M8 A C12 C13 C14 C15 C16 C17 C18

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

			Liderazgo transformacional	Dimensión 1: Valores	Dimensión 2: Empatía	Dimensión 3: Congruencia	Dimensión 4: Cordialidad	Dimensión 5: Conflictos	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,207*	,540**	,501**	,561**	,550**	,189*
		Sig. (bilateral)	.	,023	,000	,000	,000	,000	,039
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 1: Valores	Coefficiente de correlación	,207*	1,000	-,133	-,391**	-,112	,360**	,991**
		Sig. (bilateral)	,023	.	,146	,000	,223	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 2: Empatía	Coefficiente de correlación	,540**	-,133	1,000	,846**	,981**	,683**	-,113
		Sig. (bilateral)	,000	,146	.	,000	,000	,000	,219
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 3: Congruencia	Coefficiente de correlación	,501**	-,391**	,846**	1,000	,835**	,461**	-,370**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 4: Cordialidad	Coefficiente de correlación	,561**	-,112	,981**	,835**	1,000	,703**	-,092
		Sig. (bilateral)	,000	,223	,000	,000	.	,000	,319
		N	120	120	120	120	120	120	120
	Dimensión 5: Conflictos	Coefficiente de correlación	,550**	,360**	,683**	,461**	,703**	1,000	,379**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	120	120	120	120	120	120	120
Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,189*	,991**	-,113	-,370**	-,092	,379**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,039	,000	,219	,000	,319	,000	.	

S= Sumatoria Si

N=Numero de jueces

C= Numero de valores en escala, de valoración

Cuestionario de Liderazgo Transformacional a partir del coeficiente de AIKEN.

ITEMS	1	2	3	SUMA	V.AIKEN
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
.	1
.	1
.	1
.	1
40		.	.	.	1
TOTAL					1

Validez del instrumento Cuestionario de Relaciones Interpersonales a partir del coeficiente de AIKEN.

ITEMS	1	2	3	SUMA	V.AIKEN
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
.	1
.	1
.	1
.	1
58		.	.	.	1
TOTAL					1

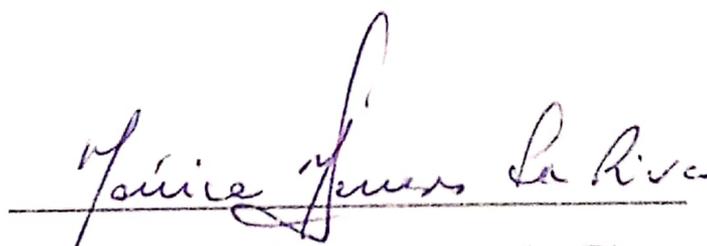
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Mónica Elisa Meneses La Riva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, señalo que:

La tesis titulada “Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales en Enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un Instituto Nacional de Lima, 2019” de la estudiante Alania Ambrosio, Zulema Patricia, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de enero del 2020



Dr. Mónica Elisa Meneses La Riva

DNI:09429302