



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en el
personal de Salud de un centro médico en Ica, 2023**

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

AUTORA:

Manchego Condeña, Ada Ines (orcid.org/0000-0001-5267-0274)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres de manera especial a mi madre por brindar sus palabras de aliento lleno de amor el cual me fortalece cada día más, espiritualmente a mi padre porque sé que siempre está a mi lado.

AGRADECIMIENTO

A mi hermana Ross Mery manchego por brindar su apoyo, su constante preocupación el cual me fortalece cada día más.

A mi amado padre porque gracias a la educación y buenos valores que me brindo en vida, hoy en día me hace una persona de bien y con ganas de seguir superando.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD

CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en el personal de salud de un Centro Médico en Ica, 2023", cuyo autor es MANCHEGO CONDEÑA ADA INES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 10-01-2024 22:46:34

Código documento Trilce: TRI - 0722205





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LASALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MANCHEGO CONDEÑA ADA INES estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de

la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en el personal de salud de un Centro Médico en Ica, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MANCHEGO CONDEÑA ADA INES DNI: 45897365 ORCID: 0000-0001-5267-0274	Firmado electrónicamente por: AMANCHEGO el 08-01-2024 16:36:56

Código documento Trilce: INV - 1542763



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Características principales de la población</i>	20
<i>Tabla 2 Nivel de liderazgo transformacional, según sus dimensiones</i>	26
<i>Tabla 3 Nivel de trabajo en equipo del personal, según sus dimensiones</i>	27
<i>Tabla 4 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo</i>	28
<i>Tabla 5 Determinación del ajuste de los datos para el modelo motivación inspiracional en el trabajo en equipo</i>	29
<i>Tabla 6 Determinación del ajuste de los datos para el modelo carisma en el trabajo en equipo</i>	30
<i>Tabla 7 Determinación del ajuste de los datos para el modelo estimulación intelectual en el trabajo en equipo</i>	31
<i>Tabla 8 Determinación del ajuste de los datos para el modelo consideración individual en el trabajo en equipo</i>	32

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023. La metodología empleada desarrolló un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel correlacional causal. La muestra consignada consistió en 150 colaboradores del centro médico, aplicando un cuestionario para la recolección de datos. Concerniente a los resultados obtenidos evidenciados en la tabla 4 se presenta que el trabajo de equipo depende del liderazgo transformacional en el personal de salud; esto de acuerdo a los valores obtenidos como Chi cuadrado = 79,521 y p valor = .001 < α = .05, por lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; además la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke con un valor de =0.450. Concluyendo que la variable predictora liderazgo transformacional influye en un 45% sobre el trabajo de equipo dentro del personal de salud de un Centro Médico.

Palabras clave: liderazgo transformacional, trabajo en equipo, centro médico.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the influence of transformational leadership on teamwork in the health personnel of a medical center in Ica, 2023. The methodology used developed a quantitative approach, with non-experimental design and causal correlational level. The sample consisted of 150 collaborators of the medical center, applying a questionnaire for data collection. Concerning the results obtained, Table 4 shows that teamwork depends on transformational leadership in health personnel; this according to the values obtained as Chi-square = 79.521 and p value = .001 < α = .05, which allows rejecting the null hypothesis and accepting the alternative; also, the Pseudo R-square test shows a Nagelkerke coefficient with a value of =0.450. It is concluded that the predictor variable transformational leadership has a 45% influence on teamwork within the health personnel of a Medical Center.

Keywords: transformational leadership, teamwork, medical center.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, diversas organizaciones a nivel mundial estructuran su trabajo en torno a grupos de trabajo con el fin de buscar un desempeño de manera más flexible, adaptable y rápida. Para lograr un equipo bien estructurado, los líderes juegan un papel importante ya que se ha descubierto que los estilos de liderazgo promueven una actitud de trabajo en equipo de manera efectiva. En este contexto, el liderazgo transformacional, al guiar a los empleados hacia mayores niveles de logro, se ha vuelto crucial para promover la eficacia del equipo Panicker et al.(2019).

A nivel mundial, los países, y sobre todo los subdesarrollados deben adaptarse al cambio radical que ha provocado la revolución científica y tecnológica. Las instituciones, tanto públicas como privadas, están obligadas a realizar cambios permanentemente sus objetivos, estructuras y planes operativos. La gestión en las organizaciones de clase mundial exige líderes transformadores que puedan visualizar estos cambios y pueden adaptarse exitosamente a ellos, así como motivar al grupo humano para que sean productivos y cumplan los objetivos institucionales, Villace (2023).

El liderazgo transformacional se centra en fomentar el diálogo asertivo y el trabajo en equipo para lograr una resolución de problemas de manera eficaz. Por ejemplo, los líderes transformacionales abogan directamente por la cooperación entre los miembros del equipo estableciendo una actitud compartida, cultivando un clima de ayuda y pidiendo a los miembros del equipo trabajar en conjunto para resolver problemas, Jiang et al.(2018). No obstante, la supervisión abusiva todavía tiene elevados índices los cuales señalan su predominio en las organizaciones alrededor del todo el mundo, Barnes (2018).

Según sostienen Bakker et al. (2023) los líderes identifican en los miembros del equipo las destrezas, fortalezas, debilidades y oportunidades que sirvan para promover una estimulación individual y así aumentar el compromiso laboral que logre impactar en el rendimiento de cada miembro. Por otro lado, sostienen Sandoval y Barrera (2022) un líder transformacional es una pieza imprescindible en

una institución debido a que coadyude en el control y el cumplimiento de las condiciones que sigue la línea de una mejora progresiva, provocándose un efecto transformador en el equipo de trabajo.

Los estudios evidencian que el liderazgo transformacional tiene un nexo positivo y directo con el clima de equipo seguro que fomenta el intercambio de conocimientos y la reflexión en los equipos y, por lo tanto, influye en el trabajo de los equipos, Anselmann et al.(2020). Además, una investigación reportó que un tercio de los profesionales de enfermería (66%) perciben que sus líderes presentan un liderazgo transformacional y los enfermeros que trabajan en equipos de efectividad bajo la supervisión del liderazgo transformacional, Morsi et al.(2020).

Dado que existe una variedad de estilos de liderazgo utilizados en América Latina, resulta desafiante categorizar las pocas empresas con buenos líderes como transformacionales, autocráticas, democráticas, etc. Rivera (2016). Sin embargo, se puede observar que el liderazgo autocrático es el más frecuente y tiene importantes características transformadoras. En el Perú, referente a la característica de liderazgo transformacional, el 67,07% de los laboradores consideró que su nivel era favorable, el 24,39% consideró que era regular y sólo el 8,54% consideró que era desfavorable, Gómez (2019).

En el sector salud, como es habitual, el objetivo del trabajo en equipo es el bienestar y la salud del paciente, especialmente en el ámbito médico. Reúne talentos, habilidades y capacidades para completar tareas; cuando surgen problemas, ser parte de un equipo hace que sea más sencillo encontrar soluciones; y fomenta la motivación entre los integrantes de un grupo específico, Rodríguez et al. (2021). Sin embargo, en la institución de salud se ha podido observar un liderazgo inadecuado, lo cual se evidencia en la falta de compromiso para trabajar en equipo, una baja productividad y un mal clima laboral. En otras palabras, la literatura actual no ha profundizado en investigar el grado de influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo, dado que son pocas las investigaciones y por lo cual los directivos de la institución no cuentan con la información pertinente para llevar a cabo las acciones que permitan un trabajo grupal eficiente para el alcance de las metas.

Frente a esta problemática, en la investigación se analizará el liderazgo transformacional del personal de salud y el trabajo en equipo en el centro de salud en Ica, 2023. Se plantea el problema principal: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023? Para establecer los problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la motivación inspiracional en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023? ¿Cuál es la influencia del carisma en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023? ¿Cuál es la influencia de la estimulación intelectual en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023? ¿Cuál es la influencia de la consideración individual en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023?.

La indagación tiene relevancia teórica, porque pretende disminuir las brechas de conocimiento acerca de ambas variables en el sector sanitario. En tal sentido brindará un aporte científico, dado que permitirá determinar la relación con la estimulación intelectual motivación inspiracional, consideración individual y carisma. Es importante porque el índice de los estudios que analizan este tipo de asociación es muy reducido, asimismo este permite identificar los aspectos que se deberían mejorar para para lograr un trabajo en equipo de calidad. Presenta además justificación práctica, pues los resultados del estudio proporcionaran información que permitirá a la dirección tomar decisiones centradas en el trabajo en equipo, claves para generar y mantener un buen ambiente laboral y alcanzar propósitos trazados. Es imprescindible en el círculo de la Gestión de los servicios sanitarios, de manera que los datos obtenidos les permitirán tomar decisiones bien informadas para asegurar el logro de los fines organizacionales y crear un sistema de gestión eficiente. Por último, se justifica metodológicamente, dado que se emplearán instrumentos validados y confiables y podrá ser utilizado para futuros estudios sobre la gestión en el servicio de salud.

En base a lo expuesto, el objetivo principal de la indagación es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023. Mientras que los objetivos específicos serán: Determinar la influencia de la motivación inspiracional en el trabajo en equipo

en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023. Determinar la influencia del carisma en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico, 2023. Determinar la influencia de la estimulación intelectual en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023. Determinar la influencia de la consideración individual en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023. Se plantea como hipótesis general: el liderazgo transformacional influye significativamente con el trabajo en equipo en el personal de salud que labora en un centro médico en Ica, 2023. Considerando como hipótesis específicas: la motivación inspiracional influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023 el carisma influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023 la estimulación intelectual influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023 la consideración individual influye significativamente en el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico en Ica, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes previos en el contexto internacional tenemos. Ibrahim et al. (2020) en Egipto, desarrollaron una asociación cuyo objetivo fue establecer el nexo entre el trabajo en equipo y el liderazgo transformacional discernido por las enfermeras de los centros sanitarios de Port Said. Se usó una estructura metodológica de diseño descriptivo correlacional y de tipo básica, con una población conformada por las enfermeras que trabajan en los centros sanitarios generales de la ciudad de Port Said y una muestra de 178, se utilizó el muestreo aleatorio sistemático. Además, el instrumento utilizado fue la escala de liderazgo transformacional y el cuestionario de Efectividad del Equipo (TEQ). Los hallazgos demostraron que el liderazgo transformacional influye en el 49% del trabajo de equipo en enfermeras, además el 92,7% de las enfermeras están empleadas por líderes que utilizan un estilo de liderazgo transformacional y en equipos productivos. En resumen, existe una correlación estadísticamente positiva y significativa entre el mayor porcentaje de enfermeras que participaron en el estudio y su desempeño en equipos eficaces y bajo líderes transformacionales.

Grau et al. (2020) en España, se efectuó la publicación de un artículo donde examinó el nexo entre la presión laboral y el liderazgo transformador en cuestiones psicosomáticas. La población incluyó personal español, incluidos profesionales sanitarios, que trabajaban con personas con discapacidad. El enfoque utilizado fue analítico y no experimental. Utilizando una muestra de 408 empleados, la variable liderazgo transformacional se midió mediante una subescala derivada del cuestionario de liderazgo multifactorial de Bass y Avolio (1989). Los hallazgos indicaron que el liderazgo transformador y la sobrecarga laboral tuvieron un impacto significativo en los problemas psicosomáticos. En conclusión, el liderazgo transformacional mitiga los efectos negativos de la sobrecarga de trabajo en la salud de los trabajadores, enfatizando la necesidad de brindar a los gerentes de las empresas acceso a programas de capacitación para que puedan practicar una gestión saludable.

García (2022) en México, realizó una investigación en la cual tuvo como fin precisar el tipo de asociación entre el agotamiento profesional y el liderazgo

transformacional, de manera que se empleó una metodología cuantitativa, con una técnica de encuesta y se aplicaron cuestionarios a una población muestral de 102 profesionales de salud. Como resultados, Prácticas de liderazgo transformacional; puntuación de 0,97. el carisma de influencia idealizada tuvo una puntuación de 0,92, el comportamiento de influencia idealizada tuvo una puntuación de 0,96, la inspiración motivacional tuvo una puntuación de 0,63, la estimulación intelectual tuvo una puntuación de 0,65, la consideración individual tuvo una puntuación de 0,97 y la tolerancia psicológica tenía una puntuación de 0.94 en la subescala de liderazgo transformacional. Se determinó una relación significativa y negativa con agotamiento profesional, además se observa que las dimensiones estimulación académica y consideración influyen a que los profesionales mejoren su trabajo en equipo en un 44% y un 39% respectivamente. Se concluye que, el agotamiento profesional disminuye con el liderazgo transformacional.

Bracamonte (2022) en Argentina desarrolló un estudio con el fin analizarla asociación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral. Sobre la metodología se empleó un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, asimismo la técnica e instrumento seleccionados para el recojo de la data requerida fueron la encuesta y un cuestionario aplicado a una muestra comprendida por 72 laboradores, lo que constituyeron la muestra. Como resultados, en comparación con el liderazgo transaccional, que es mayor con un 71,2%, y el liderazgo transformacional, que es menor con un 49,3% de los encuestados, el liderazgo democrático es identificado por el 58,9% de los encuestados. El 83,6% de los titulados en enfermería están contentos con el tipo de liderazgo que utilizan, asimismo, el liderazgo transformacional llegó a influir en el 46% del trabajo de equipo, además el carisma influye positivamente en el 51% de los trabajadores sobre su labor en equipo. Es claro que cuando el liderazgo es autoritario y transicional, existe una correlación entre ese estilo y el grado de placer experimentado por el 100% de las enfermeras. Se concluye que, el liderazgo transaccional se utiliza con mayor frecuencia en la administración de servicios, seguido del liderazgo democrático y transformacional.

Hayat (2023) en Arabia Saudita, llevo a cabo una investigación donde tuvo como fin investigar el impacto del líder transformacional en el desempeño de trabajo en equipo, ya que las poblaciones del estudio actual eran médicos y enfermeras

empleados por el Ministerio de Salud de Arabia Saudita. El estudio fue cuantitativo, con una población de 16.760 médicos y 60.240 enfermeras y para seleccionar la muestra se utilizó la técnica de muestreo simple, obteniéndose una muestra de 384 participantes. El instrumento empleado es un cuestionario con una escala de desempeño adoptada por el estudio de Ariani et al. (2022). Los resultados encontraron una relación entre el liderazgo transformacional y sus atributos se relacionan positivamente con el desempeño de médicos y enfermeros en las organizaciones de salud, además la dimensión de motivación influye en un 59% al desempeño del trabajo grupal del personal de salud. Evidenciando que el liderazgo transformacional desempeña un papel importante en el aumento del desempeño del trabajo en equipo de los médicos y enfermeras. Como espacios nacionales se han identificado.

Castillo (2019) en Huaraz, realizaron un estudio con el propósito de evaluar el nexo entre el clima organizacional y liderazgo transformacional, de manera que se empleó una metodología con enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional, empleando la técnica de encuesta y se aplicaron cuestionarios al total de la población, 88 trabajadores. Como resultados, el 55,7% mostró niveles altos y bajos de liderazgo transformacional, mientras que el 54,5% mostró liderazgo transaccional. El responsable de la microred tenía un grado medio de liderazgo (50%) y el clima laboral mejorable (68,2%). Encontrando además que el 40% de los trabajadores vieron influenciados su trabajo de equipo al ser dirigidos por un liderazgo transformacional. Concluyendo que, hubo una asociación positiva y significativa entre ambas variables.

Hanco (2019) en Huánuco, tuvo como finalidad determinar la asociación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional. Sobre la metodología se empleó un enfoque cuantitativo, correlacional, la técnica e instrumentos seleccionados para el recopilamiento de la data informativa, fueron la encuesta y un cuestionario por cada variable, los cuales fueron aplicados en una población muestral de 65 profesionales de salud. Como resultados, el 36,9% afirma que no se practica el liderazgo transformacional y se muestra insatisfecho un 27,7%. Comparado con los que afirman practicar un liderazgo transformacional, el 63,1% dice hacerlo y el 56,9 % está satisfecho con su trabajo, además se reporta que

solamente el 9% de evaluados han sido influenciados por el liderazgo empleado en la empresa, en cambio el 33% de examinados menciona que el carisma que se observa en el líder influye en su forma de trabajar colectivamente. Se arriba a la conclusión que, se presenta una relación altamente positiva entre ambas variables.

Mendoza (2020) en Chachapoyas efectuó una indagación con la finalidad de establecer una asociación entre satisfacción laboral y el estilo de liderazgo de los enfermeros. De manera que se empleó un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, en el cual se evaluó a una población de 72 enfermeras, constituyendo el total de la muestra. La técnica a emplear fue la encuesta y se aplicó como instrumento un cuestionario. Concerniente a los resultados obtenidos, se evidenció que en el establecimiento de salud se practica el liderazgo transaccional en un 50%, seguido del transformacional en un 19.6% y en un 5.8% liderazgo laissez faire; igualmente la dimensión motivación solo influyo en un 8% en el trabajo grupal en las enfermeras, pero la dimensión estimulación académica influyo en el 36% sobre el trabajo en equipo de los evaluados. Se logró demostrar una asociación estadísticamente significativa. Se concluye que, ambas variables están relacionadas.

Vallejo (2020) en Chiclayo realizó una investigación, la cual tuvo por objetivo reconocer aquellos estilos de liderazgo que pueden tener los diversos profesionales sanitarios de enfermería. Sobre la metodología empleada se dispone de un enfoque cuantitativo, descriptivo, en el con una técnica de encuesta y un cuestionario como instrumento, el cual fue aplicado a una población muestral de 21 enfermeras. Como resultados, los coordinadores de enfermería de ambos hospitales (57% del Hospital Es Salud y 82% de un hospital del MINSA) ejercen un liderazgo transformador en el 72% de sus funciones. En el Hospital MINSA el carisma es el rasgo más común entre las coordinadoras de enfermería (89%), pero en el Hospital Es Salud el carisma, motivación inspiradora y la estimulación intelectual son los rasgos más comunes entre las enfermeras coordinadoras (75%). Se concluye que, el liderazgo transformador es el estilo más predominante.

Castro (2023) en Cusco, en su tesis precisó como fin conocer la repercusión que tiene el liderazgo transformacional sobre los esfuerzos colaborativos del personal de enfermería de un centro hospitalario de Cusco. Se requirió de una metodología cuantitativa y un diseño no experimental de correlación en 125 enfermeras de la misma población; dado que la muestra era pequeña, no fue necesaria ninguna técnica de muestreo. Utilizamos en cuestionario para evaluar a cada variable respectivamente, el cuestionario de liderazgo multifactorial para determinar el liderazgo transformacional y la encuesta de trabajo en equipo de enfermería para determinar el trabajo en equipo. El 54,4% de los empleados demostró altos niveles de liderazgo transformador, mientras que el 44,8% demostró un fuerte trabajo en equipo. Asimismo, la dimensión motivación influye en el 40% de trabajo colaborativo en las enfermeras. Concluyendo que el trabajo en equipo se ve impactado por el liderazgo transformacional.

Bases teóricas de la variable liderazgo transformacional.

García et al. (2022) un líder transformacional es alguien que exhibe cualidades únicas para alentar a sus seguidores a anteponer los objetivos de la organización a sus propios intereses en para lograr mayores resultados. Asimismo exponen que el liderazgo transformacional es potenciar a la persona en sus habilidades como en su entorno organizacional actual, para que este sea más eficaz y cumpla con sus metas. señala que el liderazgo transaccional se centra en establecer expectativas y pautas claras para los seguidores, proporcionando recompensas y castigos para cumplir con los objetivos; no obstante, el liderazgo transformacional consiste en empoderar e inspirar a los seguidores para que persigan una visión compartida y crezcan en sus propias habilidades de liderazgo Cabrera (2022).

Este estilo se define por su enfoque en inspirar, empoderar y estimular a los seguidores para que superen las expectativas y prioricen el crecimiento personal. Este estilo de liderazgo se caracteriza por características de liderazgo transformacional como asertividad, apertura a la experiencia, extraversión, escrupulosidad y amabilidad, Pareja et al. (2022). En el personal de salud, el liderazgo transformacional permite desarrollar las competencias blandas y

sistemáticas, como el saber escuchar y empatizar con los usuarios, estas habilidades son esencial para salvaguardar el clima emocional tanto del paciente como del profesional de salud, Medina et al. (2022). El liderazgo transformacional contribuye al mejoramiento del clima laboral, puesto que este tipo de liderazgo conlleva a cambios positivos en el actuar de las personas, Molina (2023).

En la presente investigación se considera la propuesta de Bass y Avolio (2000) por que es uno de los conceptos mas claros con los que se cuenta sobre el liderazgo tranformacional en la actualidad, sumado a que lo sustenta su modelo teorico, basado en esa variable, adicionalmente los conceptos de los otros autores mencionados no disponen de diversos elementos de apoyo y el concepto que expresan se muestra aun incompleto relacionado a todo lo que concierne al liderazgo tranformacional.

Existen multiples teorías que explican le liderazgo en las organizaciones, se presentan las primordiales:

La Teoría de rango total de liderazgo de Bass y Avolio (1994) representa una piedra angular en la investigación sobre el liderazgo transformacional siendo una teoría que se basa en cómo los líderes llegan desarrollar cambios valiosos y positivos en sus seguidores, Mendoza y Ortiz (2006). Esta teoría está respaldada por estudios relacionados al tema que refleja hallazgos positivos en cuanto al desempeño, incluidas variables a nivel individual, grupal y organizacional. También solidificó la necesidad de estudiar a los seguidores en la investigación del liderazgo, siendo una de las primeras teorías desarrollada y validada para enfatizar la moral y los valores en el liderazgo, Cruz et al.(2013).

En cuanto a la hipótesis planteada por Bass y Avolio (1994) los líderes transformacionales alcanzan el éxito cuando poseen carisma e inspiran a sus seguidores a cumplir con los objetivos planteados. Estos lideres pueden atender individualmente las necesidades de sus subordinados y proporcionarles estimulación intelectual que mejore sus capacidades y por ende eleve el nivel organizacional, generando un crecimiento tanto para la persona como para empresa. Estos elementos representan los cuatro componentes esenciales del

liderazgo transformador, que conlleva a reafirmar que el liderazgo que permite un cambio es prioritario, si se desea ver resultados inmediatos, García et al. (2011).

Otra de las teorías implicadas en el liderazgo transformacional es la llamada teoría de las relaciones, siendo propuesta por los autores Castro y Lupano (2006) que explica que dentro de las organizaciones existen distintos líderes, destacando entre ellos al transaccional, reflejando aquí al líder que dispone de manera prioritaria la motivación mediante el impulso de los beneficios a sus trabajadores de los cuales está a cargo, que a los beneficios de la misma empresa, centrándose en el modo de las recompensas contingentes sobre su personal; designándose estas como los cambios entre líder y empleados, donde el primero se hace cargo de inferir las recompensas o castigos fundamentándose en el cumplimiento de las labores en la totalidad de su personal.

En cuanto al líder transformacional, se destaca por que ayuda a su personal de trabajo a comprometerse con los objetivos organizacionales e influyen en los subordinados en la medida en que estos evalúan las metas organizacionales como importantes, ya que las perciben como propias, visualizándolas como fácilmente alcanzables; sin embargo, una vez que se establecen las metas, los líderes a menudo no tienen control directo sobre su logro, por lo que es esencial trabajar de manera concreta para inspirar a sus trabajadores a que se apropien y vean las metas de la empresa como algo más personal, Castro y Lupano (2006).

Finalmente, la Teoría Comportamental del liderazgo propuesta por el investigador Daft (2006) evalúa el liderazgo de la persona dentro de una organización laboral relacionada a sus rasgos de personalidad, observando principalmente los comportamientos sociales sobre sus trabajadores, destacando el comportamiento autocrático, que se genera cuando el líder hace una toma de decisiones basado en su propia perspectiva, sin contar con la opinión de sus propios colaboradores, además de ejercer un control excesivo sobre ellos, imponiendo su visión y sus objetivos personales; en cambio el líder democrático, es considerado más receptivo ante las nociones de sus trabajadores, cuenta con una comunicación asertiva, volviéndose una fuente de apoyo y aprendizaje, promoviendo una cultura participativa y de igualdad entre ellos.

Al analizar esta diversidad de teorías se destaca que el presente trabajo investigativo se fundamentó sobre la teoría de rango total de liderazgo de Bass y Avolio (1994) debido a que esta teoría tiene fundamentos más fuertes en cuanto al liderazgo transformacional, sumado a que considera de vital importancia que es adecuado el trabajo de equipo dentro de las organizaciones y que esto se logra cuando el líder de la organización predispone de ciertas características que le permiten una adecuada interacción con sus colaboradores, sumado a que tiene adecuadas estrategias de motivación para que ellos cumplan con sus funciones a cabalidad, siendo además recompensados por ello, acrecentando ese comportamiento para la mejora de la empresa o entidad de trabajo.

Además, la presente indagación está basada en el modelo teórico transaccional y transformacional Bass y Avolio (1994) explican cuatro acciones que el líder deberá realizar y que en la investigación fueron consideradas como dimensiones:

Dimensión primera. Motivación inspiracional, implica el desempeño de los líderes para propiciar motivación e importación a los colaboradores, comunicándoles una visión clara y convincente; es decir, el líder desarrolla la capacidad de motivar a otros desarrollando una visión que los inspire (Bass y Avolio, 1994). Este poderoso componente del liderazgo transformacional permite a los seguidores encontrar un propósito y una dirección, inspirándolos a alcanzar la excelencia y comprometerse con la visión compartida. *Dimensión segunda. Carisma*, se refiere al comportamiento carismático y ejemplar de los líderes transformacionales, que les ayuda a propiciar el respeto mutuo y la confianza de los colaboradores; es decir, esta es actitud que desarrolla el líder con el propósito de generar admiración, confianza e inspiración, Bass y Avolio (1994). La curiosidad es clave para el éxito de los líderes transformacionales, ya que descubren soluciones inventivas a los desafíos e idean rutas nuevas y dinámicas para que las siga su equipo. Al demostrar su carisma y compromiso con una visión compartida, los líderes transformacionales pueden inspirar y motivar eficazmente a sus seguidores a luchar por la excelencia, Bass y Avolio (1994). *Dimensión tercera. Estimulación intelectual*, fomenta el pensamiento innovador y las aptitudes para lograr resolver conflictos entre los colaboradores, fomentando un sentido de

importancia y colaboración para tomar decisiones durante la efectución de proceso; es decir, el jefe alienta a los colaboradores a tomar consciencia y mantener un pensamiento creativo, Bass y Avolio (1994). Al promover la curiosidad y la creatividad, los líderes transformacionales crean un entorno donde se anima a los seguidores a pensar críticamente y explorar diferentes soluciones a los problemas, asegurando un crecimiento y una mejora continuos tanto para el individuo como para la organización, Bass y Avolio (1994). *Dimensión cuarta. Consideración individual*, enfatiza gran interés de reconocer y cubrir las necesidades, motivaciones y crecimiento personales de cada seguidor, es decir, el líder mantiene cierta empatía y grado de preocupación para el bienestar del colaborador, Bass y Avolio (1994). Los líderes transformacionales demuestran una preocupación genuina por las necesidades y sentimientos de sus colaboradores. Este aspecto del liderazgo transformacional apoya y desarrolla el crecimiento individual y el bienestar de cada seguidor, asegurando el éxito general del equipo y la organización (Bass y Avolio, 1994). La importancia en el ámbito de salud, se debe a que permite crear entornos de trabajo que sean más propicios para el personal de salud, esto debido a que el líder diseña un plan de trabajo, siendo este desplegado hacia su personal, contando con objetivos como equilibrar la eficiencia de la producción; mejorar la motivación del grupo absorbiendo los ideales y aspiraciones del líder que son necesarios para incrementar la seguridad, brindar equilibrio, generar una cercanía y confianza en bien de los usuarios, Purwanto et al. (2020).

Como segundo punto esta crear y mantener la confianza en toda la organización, de tercero esta gestionar activamente el proceso de cambio. Como cuarto se considera incluir a los colaboradores en la elección de decisiones relacionadas con el empleo. diseño y flujo de labor, y como quinta utilizar prácticas de gestión del conocimiento para establecer un aprendizaje y retroalimentación tanto activa como constante. Ante estos aspectos se observa la necesidad de implementar un liderazgo transformacional para asegurar plenamente las ventajas de estas cinco prácticas de gestión, para lograr los cambios necesarios en la formación de los colaboradores dentro de las entidades de salud en general, Seljemo et al. (2020).

Respecto a la variable trabajo en equipo, se presenta el modelo teórico que la sustentan:

En la presente indagación se toma la propuesta de Kallisich (2016) por que es uno de las definiciones que cuenta con un mayor peso científico sobre trabajo en equipo, siendo además que esta conceptualización es descrita de manera sustancial, aportando un real significado hacia la variable descrita, adicionalmente el autor emplea términos entendibles sobre esta definición. En cuanto a la definición proporcionada es la suma de los esfuerzos conjuntos de dos o más personas hacia un objetivo común.

Según Febriansyah et al. (2020), la definición de trabajo en equipo es un cúmulo de personas las cuales se caracterizan por sus habilidades específicas las cuales se unen e interactúan para lograr cumplir una meta en común. En otras palabras, se refiere a personas que están entrelazadas con conocimientos, recursos y habilidades y colaboran para alcanzar un resultado particular. En cuanto a la atención, el trabajo en equipo en el contexto nosocomial tiene como objetivo alcanzar el bienestar y la salud de los usuarios, pero también tiene un efecto potencializado en el equipo, dado que los resultados son mejores en conjunto, ya que posibilita que se agrupen destrezas, dones y talentos, haciendo que las funciones sean completas. Rodríguez et al. (2021).

El trabajo en equipo son las capacidades, aptitudes y estilos de trabajar eficazmente con al menos una persona para alcanzar un determinado objetivo. La colaboración en el entorno laboral es la capacidad de una reunión para cooperar realmente, impartir bien, caracterizar los trabajos y la administración, compartir activos y prestarse atención mutua con eficacia, Kazin et al. (2023). El trabajo en equipo es un conjunto de capacidades desarrolladas que pueden elevar el estado de ánimo general en el entorno de trabajo, crear compatibilidad, incrementar la cantidad, pero sobre todo la calidad de la producción, Sein et al. (2023).

Conforme Saltos et al. (2023) desafíos del trabajo en equipo y la comunicación en la atención médica manifiestan el problema de la negligencia de coordinación en los sistemas organizacionales. Gestionar un trabajo complejo suele implicar dividirlo en tareas y delegar componentes del trabajo. Sin embargo, en

todas las industrias existe una fuerte tendencia a enfatizar la división del trabajo e ignorar los mecanismos de coordinación e integración, Lavallo et al.(2020).

Concerniente a las teorías, se presenta la teoría de Tuckman y Jensen (1977), la cual proporciona una forma útil y sencilla de pensar en cómo interactuamos los humanos en situaciones de equipo. El modelo es significativo porque reconoce el hecho de que los grupos no comienzan completamente formados y funcionando. Sugiere que los equipos crezcan a través de etapas claramente definidas, desde su creación como grupos de individuos hasta equipos cohesivos y centrados en tareas. Las teorías del desarrollo de equipos, como las etapas de desarrollo grupal de Tuckman, reconocen que los equipos se desarrollan a través de diferentes etapas, desde la formación hasta el desempeño. Si bien estas teorías brindan una comprensión útil de los diferentes requisitos del equipo en diferentes momentos, hay una serie de preguntas que los modelos no responden particularmente bien.

En primer lugar, ilustrando que es normal que los equipos pasen por etapas a medida que se desarrollan. En segundo lugar, destacando la necesidad de gestionar diferentes aspectos del comportamiento del equipo en cada etapa de ese desarrollo, Jones (2019). La teoría del trabajo en equipo, Salas et al. (2005) examinaron cómo las enfermeras ven el trabajo en equipo y cómo se practica presentando la noción de los cinco componentes básicos fundamentales de un trabajo en equipo eficaz. Un modelo mental común, liderazgo de equipo, orientación de participantes, confianza y conducta de apoyo son los cinco componentes esenciales. Numerosos estudios, entre ellos Costello et al. (2021), Anderson et al. (2019), y han utilizado estas estrategias.

El trabajo en equipo está comprendido por 5 dimensiones, las cuales se detallarán a continuación:

Dimensión primera. Colaboración, se basa en la reunión para cohesionar la capacidad y el pensamiento crítico, al tiempo que se asignan tareas y trabajos individuales para la autonomía. Este tipo de trabajo en grupo es una coordinación deliberada de cómo y cuándo actúan los miembros para lograr la eficacia, Kalisch et al. (2016). *Dimensión segunda. Comunicación*, los miembros de un grupo

fomentan las destrezas sociales y comunicativas aprendiendo a relacionarse con sus compañeros, a desarrollar el pensamiento crítico, a presentar resultados y metodologías, a compartir sus conocimientos y a fomentar las destrezas relacionales, Kalisch et al.(2016). *Dimensión tercera. Respeto mutuo*, es la premisa de la forma del comportamiento humana y moral, y el respeto común apoya las relaciones positivas. Tener consideración por un individuo sugiere una creencia esencial en su derecho a existir, a ser escuchado y a tener las mismas puertas abiertas que cualquier otra persona, Kalisch et al. (2016). *Dimensión cuarta. Interacción para el logro de los objetivos*, un clima de trabajo en equipo se percibe que los colaboradores pueden progresar tanto de forma independiente como mediante un esfuerzo cooperativo. Con frecuencia, estos resultados son más notables que lo que los individuos pueden lograr trabajando de forma autónoma, Kalisch et al.(2016). *Dimensión quinta. Nivel de satisfacción laboral*, consiste en el sentido de pertenencia y de interacción con los demás refuerza los roles de los empleados, influye en las actitudes y puede aumentar la productividad y la satisfacción en el lugar de trabajo; es decir, el nivel en que cada uno de los integrantes del equipo están motivados para participar en futuros proyectos.

Paravic et al. (2021) menciona en el rubro de la salud con lleva al desarrollo dinámico que une a dos o más personas que puedan interactuar entre si con facilidad, poseyendo objetivos comunes con la finalidad de desarrollar una tarea organizacional de gran importancia demostrando eficacia en cuanto a la carga laboral, los objetivos y también los resultados, tienen diferentes roles y responsabilidades que están inmersos un sistema organizacional de salud teniendo prioridad y estrategia para trabajar en unión, tomando en cuenta factores importantes como la confianza, compromiso, responsabilidad conjunta con la precisión de obtener resultados con altos niveles de calidad en cuanto a la atención en salud.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En el presente trabajo se desarrolló un estudio de tipo básico pues tiene como finalidad investigar un tema particular con alcances correlacional causal. También se la conoce como investigación fundamental porque busca profundizar los aspectos de la problemática de estudio con un enfoque más amplio (Arias et al.,2021). Además, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que este tipo de investigación está orientada al incremento de los conocimientos científicos, pero sin llegar a contrastarlos.

Por lo cual la presente investigación se determina como investigación básica, dado que se determinará el grado de influencia del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo.

El enfoque es cuantitativo, determinando que el estudio midió los aspectos numéricos de las variables, otorgando porcentajes y otros valores porcentuales relacionados a los objetivos de la investigación (Arias y covinos.2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Referente al diseño de esta indagación, este fue no experimental, donde Hernández-Sampieri y Mendoza 2018, puesto que ningunas de las variables serán manipuladas, únicamente se evaluó el tipo de relación entre las variables liderazgo transformacional y trabajo en equipo. Además, la investigación es correlacional causal, dado que se determinó el grado de influencia entre ambas variables, Arias et al. (2021).

El esquema que se empleará en la investigación será el siguiente:



Donde:

X: Variable 1 (Liderazgo transformacional)

Y: Variable 2 (Trabajo en equipo)

3.2 Variables y operacionalización

Una variable está definida como los rasgos, cualidades e incluso dimensiones de un fenómeno que permiten la aceptación de diversos valores, Oyola. (2021).

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Se refiere a un tipo de liderazgo que se centra en la orientación de los miembros de la organización a través del desarrollo de la dedicación, el entusiasmo y la lealtad entre los gerentes y miembros del personal, (Bass y Avolio (1994).

Definición operacional

Para evaluar la variable Liderazgo transformacional se empleó un cuestionario que está comprendido por un total de 40 ítems y dividido por 4 dimensiones las cuales serán detalladas a continuación:

Dimensiones

Motivación inspiracional con 10 indicadores, Carisma con 10 indicadores, Estimulación intelectual, con 10 indicadores, Consideración individual con 10 indicadores

Indicadores

Los indicadores de la dimensión motivación inspiracional contribuye al logro de objetivo y genera un clima critico o constructivo, de la dimensión carisma son entusiasmo y credibilidad, de la dimensión estimulación intelectual se cuenta a la animación al cambio y potenciación de esfuerzo mayor y finalmente la dimensión consideración individual cuenta con los indicadores de trato personal y apoyo.

Ítems: 40 ítems

Escala de medición

La escala de medición de la variable liderazgo transformacional será ordinal politómica.

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual

El trabajo en equipo hace referencia a cuando un equipo que se encuentra integrado por dos o más personas, todas estas trabajan de manera conjunta y se unen para lograr un objetivo propuesto (Kallisich 2016).

Definición operacional

Para evaluar la variable “Trabajo en equipo” se aplicará el cuestionario el cual está comprendido por un total de 39 ítems y dividido por 5 dimensiones las cuales serán detalladas a continuación:

Dimensiones

Colaboración con 7 indicadores, Comunicación con 8 indicadores, Respeto mutuo con 7 indicadores, Interacción para el logro de los objetivos con 9 indicadores, Nivel de satisfacción con 8 indicadores

Indicadores

Los indicadores de la dimensión colaboración es cooperación, ayuda, colaboración; de la dimensión comunicación son escucha, interviene y comunica; de la dimensión respeto mutuo son actúa, buen trato y respeto; de la dimensión interacción para el logro de los objetivos son participación, compromiso e interacción y de la dimensión nivel de satisfacción son motivación, convivencia y satisfacción

Ítems: 39 ítems

Escala de medición

La escala de medición de la variable trabajo en equipo será ordinal politómica.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. La población

Nos indica a la totalidad de personas que presentan caracteres semejantes, Cabezas et al. (2018) es por ello que la población de esta indagación estará comprendida por 150 laboradores sanitarios de un centro médico tal como se observa en la tabla.

Tabla 1

Características principales de la población

Características del personal de salud	
Sexo	70% mujeres 30% varones
Edad	55% de 22 a 35 años 45% de 36 a 55 años
Estudios superiores	65% estudios superiores 35% estudios técnicos
Años laborando	58% de 6 meses a 1 año 42% más de un año

Criterios de inclusión

- Profesionales de salud entre los cuales están médicos, profesionales de enfermería, tecnólogos médicos, entre otros.

- Profesionales de salud que se encuentren laborando con un mínimo de seis meses en el centro médico.
- Profesionales de salud que estén listo a participar del estudio, firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales de la salud que externos de otros centros médicos.
- Profesionales de la salud que cuenten con un periodo de labores menor a 6 meses
- Profesionales de salud que no cuenten con un contrato activo en el centro médico.

3.3.2. Muestra

La muestra es consignada como una parte relevante de la población elegida a criterios para la aplicación de un fenómeno de estudio, Gallardo (2017) en este caso, la muestra considerada como censal por que será la misma consignada en la población.

3.3.3. Muestreo

El muestreo es el grupo con particularidades similares y representativas de la agrupación perteneciente (Arias & Covinos, 2021). Siendo que se manejo un muestreo de 150 no probabilístico, por conveniencia puesto que se seleccionaron acorde a la conveniencia de la investigadora.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Fue la encuesta, puesto que es un recurso enfocado únicamente a los individuos y ofrece información sobre sus opiniones, comportamientos y apreciaciones. Estos se calculan como base numérica para recopilar datos más precisos, Carrasco (2018).

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario se empleó como instrumento para permitir la recolección de la data requerida típicamente empleada en investigaciones científicas. Este presenta una serie de ítems o preguntas, las cuales son presentadas y enumeradas en una tabla, junto con una lista de posibles respuestas entre las que el participante puede elegir (Escudero, 2018).

Ficha técnica del instrumento Liderazgo transformacional

Nombre del instrumento: Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ)

Autor: Bass y Avolio en 1994.

Adaptación al contexto nacional y de salud: Rojas (2014) y Apolinario (2018).

Lugar: Lima, Perú.

Ítems: 40 ítems

Dimensiones: Motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual, consideración individual.

Baremo: Desfavorable (40-66), Favorable (94-120), regular (67-93)

Validez y confiabilidad

En la versión original del instrumento de Bass y Avolio (1994) la validez fue mediante análisis factorial, con un KMO con puntaje de 0.904. En cuanto a la validez en la adaptación peruana de Apolinario (2018) esta arrojó una V de Aiken de 0.98 siendo un instrumento viable para su aplicación.

La confiabilidad del instrumento original obtuvo un ,79, según el Alfa de Cronbach y los valores en las dimensiones fueron de Motivación inspiracional (.711), carisma (.769), estimulación (.770), intelectual (.724) y consideración individual (.759); en la adaptación se reportó un Alfa de Cronbach original de 0.945.

Ficha técnica del instrumento Trabajo en equipo

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el trabajo en equipo en personal de enfermería

Autor: Kallisch 2016

Adaptación al contexto nacional de salud: Apolinario en el 2018.

Lugar: Lima, Perú.

Ítems: 39 ítems

Dimensiones: Colaboración, comunicación, respeto mutuo, interacción para el logro de los objetivos y nivel de satisfacción.

Baremo: Bueno (119-160), regular (76-118) y deficiente (32-75).

Validez y confiabilidad

La validez original de Kallisch (2016) fue por AFE, agrupando la totalidad de los ítems en cinco dimensiones, y mostrando una varianza acumulada de 58.47%, los índices de bondad de ajuste mediante AFC fueron adecuados (CFI= .921, GFI= .920, TLI= .924, RMSEA=.059 y SRMR=.072). En cuanto a la validez en la adaptación peruana de Apolinario (2018) arrojó una V de Aiken de 0.97 a través del juicio de expertos, reportándose como un instrumento viable para su aplicación.

La confiabilidad original se registró en coeficientes de Alfa de .92 y en sus dimensiones (Colaboración =.79, comunicación =.74, respeto mutuo =.70, interacción para el logro de los objetivos =.71, y nivel de satisfacción=.66). En la adaptación nacional el Alfa Cronbach general encontró un valor de ,901, siendo bastante adecuado para su uso y aplicación en la población.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se solicitó el permiso al encargado del establecimiento de salud para desarrollar el trabajo de investigación. Luego de aceptado el trabajo de investigación para su ejecución en su centro médico, se procedió a la elección de

técnicas e instrumentos, teniendo en cuenta la encuesta y el cuestionario. Una vez finalizado este apartado, los instrumentos fueron enviados al encargado del establecimiento de salud para su aprobación específica de uso, el cual será aplicado a los trabajadores de salud.

Una vez aprobados los instrumentos, se envió las encuestas online al centro médico para la participación de sus miembros del área de salud. Se garantiza que las respuestas fueron de manera confidencial respetando la privacidad de los participantes. permitiendo la aplicación de los instrumentos en fechas predeterminadas y fomentando el orden. Luego de realizar las encuestas la información recolectada será analizada y procesada estadísticamente para examinar la relación entre dichas variables.

3.6 Método de análisis de datos

La data informativa recopilada se trasladó a una hoja de cálculo del programa Excel, para ser procesados estadísticamente en el software SPSS versión 27. Concerniente al plan de análisis de la data informativa, se utilizó la estadística analítica y descriptiva, esta última empleará frecuencias porcentuales y absolutas para el respectivo análisis de las variables cuantitativas.

La estadística inferencial se empleó la prueba de hipótesis correspondiente, cabe precisar que se realizó la prueba de contraste de Kolmogórov-Smirnov con el fin de determinar la distribución, encontrando que los valores arrojaron ser de una distribución paramétrica por lo que se usó el estadístico de Pearson. Posteriormente se manejó la regresión logística ordinal, entre las variables, así como con las dimensiones, precisando la varianza de la variable dependiente explicada por las variables predictores, asignada por el valor de R², sumado al coeficiente de beta estandarizado (β) que visualiza los valores de la variable independiente,

3.7 Aspectos éticos

En relación al Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo (2017), se considerarán los siguientes aspectos éticos:

Respeto, sin tomar en cuenta rasgos de variedad cultural, social o incluso económica, este punto consideró el respeto a las personas en su integridad y libertad, el énfasis en la búsqueda del bienestar estará en que el investigador evite riesgos o daños a las personas examinadas, incluido el deterioro físico y emocional. La honestidad, un proceso transparente en la presentación de los resultados, destacará el potencial de replicación de los resultados y servirá como fuente de datos para futuras investigaciones, rigor científico, es posible gracias al enfoque metodológico de la investigación y reforzado por la cuidadosa recopilación y análisis de la data informativa.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Nivel de liderazgo transformacional, según sus dimensiones

	Liderazgo transformacional		Motivación inspiracional		Carisma		Estimulación intelectual		Consideración individual.	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Inadecuado	67	42	85	51	66	44	56	34	60	40
Regular	52	35	46	27	48	35	60	36	65	45
Adecuado	31	23	19	12	36	21	34	30	25	15
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

En resultados se obtuvo que un 42% del personal de salud consideró inadecuado el liderazgo transformacional en los centros de salud, a diferencia de un 23% que lo consideró adecuado y un 35% que lo calificó como regular. Las dimensiones motivación inspiracional y carisma fueron percibidas como inadecuadas por un 51% y 44% de los colaboradores de salud, respectivamente. La dimensión estimulación intelectual obtuvo por un 36% un nivel regular y la dimensión consideración individual obtuvo como el nivel con más puntuación el regular por un 45%. Por último, se advierte que el nivel que predomina en el liderazgo transformacional según el personal de salud es inadecuado, reflejado en el hallazgo obtenido para la dimensión motivación inspiracional y carisma.

Tabla 3

Nivel de trabajo en equipo del personal, según sus dimensiones

	Trabajo en equipo		Colaboración		Comunicación		Respeto mutuo		Interacción para el logro		Nivel de satisfacción	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Deficiente	72	52	46	26	80	60	65	42	45	29	67	47
Regular	43	26	60	50	48	28	60	35	37	22	48	28
Bueno	35	22	44	24	22	12	25	13	68	49	35	25
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

En resultados se obtuvo que un 52% de los colaboradores de salud se evidencio un deficiente trabajo en equipo; un 26% presentó un nivel regular y el nivel bueno un porcentaje menor con el 22%. Se observó que la comunicación (60%), el respeto mutuo (42%) y el nivel de satisfacción (47%), son dimensiones que denotan un nivel deficiente según el personal de salud. Por su parte, la dimensión de colaboración presentó un nivel regular según el 50% y exclusivamente la dimensión interacción para el logro presentó un nivel bueno de conformidad. En otras palabras, el trabajo en equipo es deficiente porque no guarda relación con las dimensiones comunicación, respeto mutuo e interacción para el logro.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Contrastación de hipótesis

Dado que los resultados no presentan distribución normal, se utiliza la prueba Regresión Logística Ordinal para mostrar la dependencia de la variable dependiente (trabajo en equipo) en relación a la variable independiente (liderazgo transformacional). Los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal y para su presentación se utilizó el reporte del programa Spss 27.

De la hipótesis general.

Tabla 4

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional	79,521	4	.001	,433 ,450 ,172

A continuación, los resultados de la prueba: Regresión logística ordinal utilizada para contrastar la hipótesis general. El reporte emitido por el programa software SPSS versión 27 expone que el trabajo de equipo depende del liderazgo transformacional en el personal de salud; de acuerdo al Chi cuadrado = 79,521 y p valor = .001 < α = .05, se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.450 indicando que la variable predictora liderazgo transformacional influye en un 45% sobre el trabajo de equipo. En ese sentido, se entiende que, ante la implementación del liderazgo transformacional se obtendrán mejores resultados y beneficios en el trabajo.

4.2.2. Contratación de la hipótesis específica 1

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el modelo motivación inspiracional en el trabajo en equipo

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Motivación				,451
inspiracion al	87,509	7	.001	,475 ,201

Los datos mostrados por el programa SPSS versión 27 explica que el trabajo en equipo depende de la motivación inspiracional en el personal de salud; de acuerdo al Chi cuadrado = 87,509 y p valor = .001 < α = .05, se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .475 indicando que la variable predictora motivación inspiracional influye en un 47.5% sobre el trabajo de equipo del personal de salud de un Centro Médico. En esa línea, integrar la motivación inspiracional influirá en el trabajo en equipo permitiendo que el personal de salud se estimule para el cumplimiento de objetivos individuales y en la propia entidad pública.

4.2.3. Contratación de la hipótesis específica 2

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para el modelo carisma en el trabajo en equipo

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Carisma				,447
	87,566	7	.001	,478
				,218

El informe reportado por el programa software SPSS vs 27 explica que el trabajo en equipo depende del carisma en el personal de salud de un Centro Médico; de acuerdo al Chi cuadrado = 87,566 y p valor = .001 < α = .05, se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .478 indicando que la variable predictora carisma influye en un 47.8% sobre el trabajo de equipo del personal de salud de un Centro Médico. Por tanto, el trabajo en equipo advertirá una mejora del trabajo en equipo del personal de salud cuando el carisma forme parte del entorno laboral.

4.2.4. Contratación de la hipótesis específica 3

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo estimulación intelectual en el trabajo en equipo

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Estimulación				,414
intelectual	78,059	7	.001	,457
				,226

El programa software SPSS versión 27, explica que el trabajo en equipo depende de la estimulación intelectual en el personal, de acuerdo al Chi cuadrado = 78,059 y p valor = .001 < α = .05, se debe rechazar la hipótesis nula y rechazo de la hipótesis alterna. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .457 indicando que la variable predictora estimulación intelectual influye en un 45.7% sobre el trabajo de equipo del personal de salud de un Centro Médico. Por lo tanto, incidirá significativamente en el trabajo en equipo la estimulación intelectual permitiendo la creatividad e innovación en los trabajadores, en este caso, en el personal de salud.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo consideración individual en el trabajo en equipo

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Considera				,411
ción	78,365	8	.001	,444
individual				,203

El reporte del programa software SPSS 27, explica que el trabajo de equipo depende de la consideración individual en el personal; de acuerdo al Chi cuadrado = 78,365 y p valor = .001 < α = .05, se debe rechazar la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .444 indicando que la variable predictora consideración individual influye en un 44.4% sobre el trabajo de equipo. En ese sentido, se obtendrá un efecto positivo en el trabajo en equipo cuando se implemente la consideración individual en el personal de salud debido a que reconforta la competencia colectiva.

V. DISCUSIÓN

La discusión está diseñada para fundamentar los resultados obtenidos a través de la base teórica y un posterior contraste con los antecedentes de orden internacional y nacional. En la hipótesis específica, se advierte que influyen múltiples factores en el trabajo en equipo. En el objetivo general se propuso determinar si el liderazgo transformacional influye en el trabajo en equipo de los trabajadores, demostrándose la hipótesis que si influye en un 45% sobre el trabajo en equipo de la muestra citada debido a que los colaboradores estiman que el liderazgo transformacional contribuye a un adecuado trabajo en conjunto.

En esa línea, el hallazgo coincide con la propuesta teórica de Bass y Avolio (1994) enfocada en reconocer la relevancia que tiene la forma de liderazgo ejercida por un líder dentro de una entidad debido a que genera un adecuado trabajo entre sus colaboradores como la predisposición a escuchar nuevas ideas, respaldo en la toma de decisiones, estrategias de motivación. Según Tuckman y Jensen (1977) permiten un liderazgo transformacional influyente sobre las actividades ejecutadas por los colaboradores, como buena comunicación, el respeto mutuo, la interacción asertiva y la satisfacción de logro ante las metas alcanzadas.

Los datos de la investigación coinciden con los reportes de Ibrahim et al. (2020), donde analizaron la influencia entre el liderazgo transformacional sobre el trabajo en equipo en personal de enfermería, encontrando que el liderazgo que emplearon los jefes de las enfermeras influyó en el 49% del trabajo mancomunado que realizaban las enfermeras. Bracamontes (2022) también reportó datos similares en Argentina debido a que el 46% de las enfermeras mejoraron su ámbito de trabajo y sus labores en equipo al ser influenciadas por el liderazgo que empleó el jefe de área del hospital.

Coinciden con Castillo (2019), que evaluó el nexo influyente del clima organizacional y liderazgo transformacional, encontrando además que el 40% de los trabajadores vieron influenciados su ambiente y forma de trabajo grupal al ser dirigidos por un liderazgo positivo. En cambio, el porcentaje de influencia reportado no coincide con lo declarado por Hanco (2019) en Huánuco, que examinó la influencia y relación del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral

encontrando que el liderazgo transformacional no era predictor de la satisfacción por su trabajo en los colaboradores, dicha diferencia podría deberse al modelo teórico que el autor empleó, determinando que utilizó un modelo teórico reciente y que no cuenta aún con un sustento fuerte sobre sus bases científicas.

En general se encontró que, con respecto al liderazgo transformacional el 42% lo consideró como inadecuado, el 35% como regular y únicamente un 23% consideró como adecuado. En cuanto a las dimensiones, la motivación inspiracional se encontró en una predominancia el nivel inadecuado con 51%, seguido de nivel regular 27% y nivel adecuado con 12%. La dimensión carisma, se encontró una predominancia del nivel inadecuado con 44%, seguido del nivel regular con 35% y en nivel adecuado únicamente un 21%, asimismo la dimensión estimulación intelectual se halló en nivel inadecuado con 34%, nivel regular con 36% y nivel adecuado con 30% y por último la dimensión consideración individual logró un nivel inadecuado adecuado solo en el 15%, predominando el nivel regular con 45% seguido del nivel inadecuado con 40%.

Estos resultados, como lo afirma Mendoza (2020) evidencia que predomina una inadecuada motivación inspiracional en este grupo analizado, indicando que existe una baja capacidad de los líderes para articular y crear una adecuada visión organizacional. Entiendo que el liderazgo carismático construye relaciones positivas entre los colaboradores de una institución y genera influencia positiva entre cada persona, podría considerarse que estos aspectos podrían encontrarse fallando o no generándose de forma adecuada dentro de la organización (Dávila et al., 2022).

Estos hallazgos concuerdan con lo reportado por Hanco (2019), quien evidenció en su estudio sobre la asociación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional, que 36,9% afirmaba no percibir la práctica del liderazgo transformacional y el 27,75 se encontraba insatisfecho; de igual forma los hallazgos congruentes con lo encontrado por de García (2022), quien encontró puntuación en inspiración motivacional de 0,63, valor más bajo en relación a las demás dimensiones, prácticas de liderazgo transformacional; puntuación de 0,97. El carisma de influencia idealizada tuvo una puntuación de 0,92, el comportamiento

de influencia idealizada tuvo una puntuación de 0,96, la estimulación intelectual tuvo una puntuación de 0,65.

Tales resultados difieren a lo encontrado por Vallejo (2020), quien en su estudio propuso reconocer aquellos estilos de liderazgo que pueden tener los diversos profesionales sanitarios de enfermería, donde evidenció que en el Hospital Es Salud el carisma, motivación inspiradora y la estimulación intelectual son los rasgos más comunes entre las enfermeras coordinadoras (75%).

En correspondencia al nivel de trabajo en equipo del personal se encontró una predominancia del nivel inadecuado con 42%, seguido del nivel regular con 26% y nivel bueno con 22%. En la dimensión colaboración predominó el nivel regular con 50% seguido del nivel deficiente con 26% y nivel bueno con 24%, en la dimensión comunicación predominó el nivel deficiente con 60% seguido del nivel regular con 26% y nivel bueno con 12%, en correspondencia a la dimensión respeto mutuo predominó el nivel deficiente con 42%, seguido del nivel regular con 35% y nivel bueno con 13%. En la dimensión interacción para el logro predominó el nivel bueno con 49%, seguido del nivel deficiente con 29% y finalmente se encontró el nivel regular con 22%; por último, la dimensión nivel de satisfacción predominó el nivel deficiente con 47% seguido del nivel regular con 28% y nivel bueno con 25%.

Estos hallazgos encajan con lo obtenido por Ibrahim et al. (2020) encontró que el liderazgo transformacional influye en el 49% del trabajo de equipo en enfermeras, además el 92,7% de las enfermeras están empleadas por líderes que utilizan un estilo de liderazgo transformacional asimismo que existe una correlación estadísticamente positiva y significativa entre el mayor porcentaje de enfermeras que participaron en el estudio y su desempeño en equipos eficaces y bajo líderes transformacionales.

En base a las hipótesis específicas se ha hallado que la motivación inspiracional influye en un 47.5% sobre el trabajo de equipo del personal de salud de un Centro Médico. Es decir que la motivación inspiracional que se desarrolla dentro del centro médico es relevante para la funcionalidad del trabajo en equipo en el personal de salud, esto permite evidenciar que un líder que motiva con sus acciones, palabras, comentarios, o alguna otra fuente de motivación fomenta que

los trabajadores realicen sus actividades en conjunto de manera más efectiva (Tuckman y Jensen, 1977).

Los estudios a nivel internacional que evidencian una similitud en los resultados son la investigación de Hayat (2023) ejecutada en Arabia Saudita, que investigó el impacto del líder transformacional en el desempeño de trabajo en equipo en médicos y enfermeras, encontrando que la motivación brindada por parte del líder de la organización influyo de manera positiva (59%) al desempeño del trabajo grupal en el personal de salud, sobre todo en actividades como el manejo de rondas, las intervenciones médicas y las capacitaciones.

En relación a las investigaciones nacionales, un estudio con evidencias parecidas es el ejecutado por Castro (2023) en Cusco que indagó el liderazgo transformacional y los esfuerzos colaborativos de los licenciados de enfermería, reportando que la forma de motivar por parte del líder influye grandemente en las enfermeras sobre su forma de trabajar en equipo, sobre todo en intervenciones complejas; por el contrario un estudio que difiere en los resultados fue el de Mendoza (2020), en Chachapoyas que verificó la asociación de satisfacción laboral y el estilo de liderazgo, llegando a determinar que la motivación ejercida por el líder del personal de salud no influye sobre la forma de trabajar grupalmente, siendo este realizado mayormente por recompensas.

En cuanto a segunda hipótesis específica se ha encontrado que el carisma influye en un 47.8% sobre el trabajo de equipo del personal de sanitario. Es decir que el carisma generado por el líder dentro del centro médico es vital para que se optimice el trabajo en equipo en el personal de sanitario, determinando que un líder que tiene un carácter amigable y atractivo fomenta a que sus trabajadores desarrollen sus actividades en equipo de forma alegre y dinámica (Bass y Avolio, 1994).

Las investigaciones internacionales que guardan similares hallazgos corresponden al estudio de Bracamonte (2022) en Argentina que verificó la asociación del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, dado que reporta que el carisma influye positivamente en la labor de equipo en un 51%, es así que el líder al mostrar un buen ánimo, ser generoso y agradable en el trato infiere de manera

eficaz a que su personal a cargo evidencie un trabajo en equipo efectivo y que permita brindar soluciones ante las problemáticas que se puedan presentar.

Los estudios nacionales que guardan similar evidencia en sus resultados es el propuesto por Hancoco (2019) en Huánuco, que examinó la satisfacción laboral y liderazgo transformacional en personal de salud, ya que reporta que para el 33% de examinados es importante el carisma que demuestra el líder sobre su equipo de trabajo, para ejecutar un trabajo colectivo de manera eficiente, permitiendo que el personal de salud interactúe positivamente con su líder a cargo.

Sobre la tercera hipótesis específica se evidencia que la estimulación intelectual influye en un 45.7% sobre el trabajo de equipo del personal. Considerando que la estimulación por parte del líder sobre la adquisición de conocimientos sobre sus funciones laborales o relacionados a la empresa es de vital importancia sobre el desarrollo del trabajo en equipo en general, evidenciando que un líder que promueve la lectura, comparte su conocimiento e incluso motiva a elevarse académicamente, genera que el trabajo en equipo de su personal se fortalezca (Tuckman y Jensen, 1977).

Los estudios a nivel internacional que evidencian una similitud en los resultados son la investigación de García (2022) ejecutada en México, que investigo asociación entre el agotamiento profesional y el liderazgo transformacional en profesionales de salud, reportando que la estimulación académica influyó de manera positiva (44%) al trabajo conjunto en los profesionales de salud, siendo más eficaz cuando se estimula a través de capacitaciones profesionales, charlas sobre algún tema de interés, entre otros, fortaleciendo las capacidades de los trabajadores, y de esta manera elevando su trabajo en equipos.

Referido a los estudios nacionales, una indagación con evidencias parecidas es el ejecutado por Mendoza (2020) en Chachapoyas que indagó la asociación entre satisfacción laboral y el estilo de liderazgo de los enfermeros, reportando que la estimulación en el aspecto académico brindado por el líder a través de conferencias, charlas o eventos intelectuales eleva las capacidades sobre el trabajo de manera colaborativa entre los integrantes del personal de salud, ejerciendo una labor de manera conjunta muy efectiva.

La cuarta hipótesis específica se evidencia que la consideración individual influye en un 44.4% sobre el trabajo de equipo. Especificando que la consideración que tiene el líder por cada de sus trabajadores ante eventos problemáticos o difíciles, o ante alguna adversidad simultanea es relevante para la mejora y desarrollo de labores en conjunto en el personal de salud, evidenciando que un líder al estar pendiente de sus trabajadores, no solo en el ámbito profesional, sino además en aspectos como familia o temas personales, genera que el trabajo en equipo se fortalezca y se desarrolle de mejor manera (Tuckman y Jensen, 1977).

Los estudios internacionales que cuentan con resultados parecidos son la investigación de García (2022) ejecutada en México, que investigó asociación entre el agotamiento profesional y el liderazgo transformacional en profesionales de salud, reportando que la consideración individual influyó de manera positiva (39%) al trabajo en equipo, especificando que el líder al mostrar una actitud considerada y afable con sus trabajadores, permitirá que estos se desenvuelvan de una mejor manera en el ámbito de trabajo colaborativo.

Los estudios nacionales que guardan similar evidencia en sus resultados es el propuesto por Hancoco (2019) en Huánuco, que examinó la satisfacción laboral y liderazgo transformacional en personal de salud, ya que reporta que para el 41% de examinados es de suma importancia que el líder muestre consideraciones ante algún evento problemático para con sus trabajadores, permitiendo desarrollar para un trabajo colectivo, competente en el personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que el trabajo de equipo depende del liderazgo transformacional, indicándolo como la variable predictora por que influye en un 45% sobre el trabajo de equipo del personal de salud de un Centro Médico.

Segunda: Asimismo, el trabajo de equipo depende de la motivación inspiracional en el personal de salud; señalando como la variable predictora esta influye en un 47.5% sobre el trabajo de equipo del personal de salud.

Tercera: Además, el trabajo de equipo depende del carisma en el personal de salud; mostrando como la variable predictora en un 47.8% sobre el trabajo de equipo del personal de salud de un Centro Médico.

Cuarta: Por otro lado, el trabajo de equipo depende de la estimulación intelectual, indicando que la variable predictora estimulación intelectual influye en un 45.7% sobre el trabajo de equipo del personal de salud de un Centro Médico.

Quinta: Finalmente se concluye que el trabajo de equipo depende de la consideración individual en el personal de salud, indicándola como la variable predictora por que influye en un 44.4% sobre el trabajo de equipo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda como primera instancia al director del establecimiento tome en cuenta al liderazgo transformacional como parte vital en la búsqueda de influir sobre el trabajo en equipo, permitiendo una potenciación de habilidades conjuntas, fomento a la participación y que se obtenga el logro de los objetivos de la entidad.

Segunda: Se propone que los encargados de las diversas áreas del Centro Médico implementen mejoras en cuanto a la forma de liderazgo para con sus empleados, percibiendo sus carencias y dificultades, siendo una fuente de apoyo y comunicación constante hacia el personal de salud.

Tercera: Se invita a los supervisores a fomentar talleres y la adquisición de conocimientos relacionados a sus funciones específicas de trabajo en el personal, con el propósito de superar sus capacidades, habilidades, estrategias de trabajo y colaboración en el equipo directivo.

Cuarta: Se recomienda a los investigadores que aborden esta línea de estudio que fomenta el aprendizaje sobre como el liderazgo transformacional influye en el trabajo de equipo dentro de los centros médicos, sumado a encontrar resultados que respalden lo evidenciado en el presente trabajo de investigación.

Quinta: Se incentiva a todo el grupo humano mantener una relación adecuada para impactar de manera positiva en las actitudes y desarrollo de actividades de todos los trabajadores para mejorar el ámbito laboral y logra una atención medica de calidez con garantía.

REFERENCIAS

- Andonian, J. (2019). Effect of an intervention package and teamwork training to prevent healthcare personnel self-contamination during personal protective equipment doffing. *Clinical Infectious Diseases*, 69(3). <https://doi.org/10.1093/cid/ciz618>
- Anselmann, V. & Mulder, R. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: A structural equation modelling analysis. *J Nurs Manag*, 28, 1627-1624. <https://doi.org/10.1111/jonm.13118>
- Apolinario, K. (2018). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Retrieved octubre 13, 2023, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29377>.
- Apolinario, K. (2018). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29377>.
- Aquino, J., Riss, R., Multerer, S., Mogilner, L., Mogilner, L., & Turner, T. (2022, June). A step-by-step guide for mentors to facilitate team building and communication in virtual teams. *Medical Education Online*, 27(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10872981.2022.2094529>.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación (Primera Edición ed.). enfoques consulting eirl. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf.

Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.

Bakker, A., Hetland, J., Kjellevoid , O., & Espevik, R. (2022, April). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>

Barnes, L. L., & Spangenburg, J. M. (2018). When Leadership Fails – A View From The Lens Of Four Employees. *American Journal of Business Education*, 11(3), 49–54. Retrieved octubre 04, 2023, from <https://doi.org/10.19030/ajbe.v11i3.10188>

Berber, N. S. (2020). Relationship between perceived teamwork effectiveness and team performance in banking sector of Serbia. *Sustainability*, 12(20).

Bracamonte, L., & Gonzales, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*. Retrieved octubre 12, 2023, from <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265/467>

Cabrera, O. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt202254>

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. Retrieved octubre 12, 2023, from <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/#ModalArticles>

Castro, A. (2023). *Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital del Cusco, 2022*. [Tesis para maestría],

Universidad Cesar Vallejo, Cusco - Perú. Retrieved 10 4, 2023, from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110538>

Cruz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*, 15(25), 13-32. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746002.pdf>

Cuaresma, R., & De la Cruz, S. (2021). Resiliencia y dependencia emocional en mujeres víctimas de violencia de pareja de 20 a 49 años de Ica. 2021. [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58992/Cuaresma_VRJ-De%20La%20Cruz_MSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Davis, J. (2022). Transformational Leadership Theory -A Critical Analysis with reference to Banking Sector 1. Retrieved octubre 12, 2023, from https://www.researchgate.net/publication/358849843_Transformational_Leadership_Theory_-_A_Critical_Analysis_with_reference_to_Banking_Sector_1

Díaz, E. R. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 69-89. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>

Dinh, J. T. (2020). Cross-Disciplinary Care: A Systematic Review on Teamwork Processes in Health Care. *Small Group Research*, 51(1). <https://doi.org/10.1177/1046496419872002>

Driskell, J., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334-348. <https://doi.org/10.1037/amp0000241>

Escudero, C. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. *Editorial Utmach.*

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Febriansyah, Kusumapradja, R., & Ahmad, H. (2020). The Role of Teamwork in Improving Patient Safety Culture. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Saki*, 9(1), 41-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jmmr.91115>

García, B., Mendoza, I., & Olgúin, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51(129). Retrieved octubre 12, 2023, from <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/129/art8.pdf>

García, M., Mendoza, I., Olgúin, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51(129).

García, M., Pantoja, M. y Duque, L. (2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones: un análisis descriptivo. *Teuken Bidikay N° 02*, 93 - 111. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8760961.pdf>

Gomez, E. (2020). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Retrieved octubre 4, 2023, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867>

Grau, E., Figueiredo, F., López, J., y Gil, P. (2020). The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 128 - 138. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/analesps.471121>

Greimel, N., Kanbach, D., & Chelaru, M. (2023, April - June). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for

further research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100351>

Hanco, D. G. (2019). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del Aclas Pillco Marca, Huánuco – 2018. *Gaceta Científica*, 5(1), 68–71. Retrieved octubre 12, 2023, from <https://doi.org/10.46794/gacien.5.1.471>

Hayat, Y. (2023). Impacto del liderazgo transformacional sobre el desempeño de Médicos y Enfermeras en Organizaciones de salud Sauditas. *Journal of Social Research Development*, 4(2), 241 - 251.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53664/JSRD/04-02-2023-01-241-251>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Ciudad de México., México.: *Mc Graw Hill*. <https://doi.org/ISBN 978-1-4562-6096-5>

Ibrahim, S., Gouda, F., y Mosaad, E. (2020). Efectividad del trabajo en equipo y su relación con el liderazgo transformacional percibido por las enfermeras de los hospitales generales de Port Said. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(3), 25 - 41. Retrieved 10 03, 2023, from https://journals.ekb.eg/article_112332.html

Jiang, Y., & Chen, C. C. (2018). Integrating Knowledge Activities for Team Innovation: Effects of Transformational Leadership. *Journal of Management*, 44(5), 1819-1847. <https://doi.org/10.1177/0149206316628641>

Jones, A. (2019). The Tuckman's Model Implementation, Effect, and Analysis & the New Development of Jones LSI Model on a Small Group. *Journal of Management*, 6(4), 23-28. <https://ssrn.com/abstract=3525281>

Kalisch, B., Labelle, A., & Boqin, X. (2013). Nursing teamwork and time to respond to call lights: an exploratory study. *Rev Lat Am Enfermagem*, 242-249.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/s0104-11692013000700030>

- Kalisch, B., Smáradóttir, S., & Jónsdóttir, H. (2016). The psychometric testing of the Nursing Teamwork Survey in Iceland. *International Journal of Nursing Practice*, 267-274. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ijn.12422>
- Khan, H. R. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Futur Bus J*, 6(40). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Ladkin , D., & Patrick, C. (2022). Whiteness in leadership theorizing: A critical analysis of race in Bass' transformational leadership theory. *Leadership*, 18(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/17427150211066442>
- Medina, A., Regalado, M., del Pino, J. y Caballero, C. (2022). El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. *Atención Primaria Práctica*, 4(2).
- Mendoza, E., & Tejada, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(1), 9–15. Retrieved octubre 12, 2023, from <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566>
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Molina, G. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36390/telos253.14>
- Morsi, S., Metwally, F., & Mohamed, G. (2020). Team work effectiveness and its relation with transformational leadership as perceived by nurses at port said

general hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(3), 25-41.
<https://doi.org/10.21608/pssjn.2020.36626.1043>

Oyola, A. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1), 90-93.
<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>

Panicker, R., & Chin, M. (2019). Transformational Leadership and Teamwork Attitude: Trust and Collective Efficacy as Mediators. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS The 13th Asian Academy of Management International Conference 2019. European Proceedings of.*
<https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.68>

Pareja, L., Dávila, R., Portillo, H. y Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la Ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/2694/2650/>

Rivera, L. F. (2016). *[Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica]*. Tesis, Universidad del Rosario, Colombia. Retrieved octubre 04, 2023, from <https://core.ac.uk/download/pdf/86436404.pdf>

Rodríguez, F., Secín, R. y José, R. (2021). El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Médica*, 19(4). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi>

Rodríguez, W. F., Secín, D. R., & Ramírez, A. J. (2021). El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Med*, 19(4), 477-479.
<https://doi.org/10.35366/102530>

Saltos, I., Paravic, T. y Burgos, M. (2023). Influencia de la autoeficacia profesional en las condiciones de trabajo subjetivas y la calidad de vida laboral. *Revista*

San Gregorio, 1(55), 107-124.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2254>

Sein, M., Fidalgo, A. y García, F. (2023). Identificación de competencias grupales e individuales en el trabajo en equipo. VII Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Cooperación (CINAIC 2023).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26754/CINAIC.2023.0133>

Shafi, M., Lei, Z., & Song, X. (2020, September). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3).
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>

Siangchokyoo, N., Klinger, R., & Campion, E. (2020, February). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 31(1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984318308464>

Torjusen, M. (2021). Teamwork in Medical Education: A Scoping Review. Universitet i Oslo.
<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/86306/Teamwork-in-Medical-Education--A-Scoping-Review--1-.pdf?sequence=1>

UCV. (2017). Resolución de consejo universitario N°0126-2017/UCV. Trujillo. Retrieved octubre 13, 2023, from <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Vallejos, T., Sánchez, N., & País, N. (2020). Estilos de liderazgo que ejercen las enfermeras coordinadoras de hospitales II-2 de la provincia de Chiclayo 2019. *Revista ser, saber y hacer de enfermería*, 2(1), 1-10. Retrieved octubre 12, 2023, from <http://revistas2.unprg.edu.pe/ojs/index.php/RFE/article/view/455>

Villace, C. (2023). Liderazgos del siglo XXI. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 53(138), 1. Retrieved octubre 04, 2023, from <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v53n138.a9>

Villanueva, D. (2023). [*Propiedades psicométricas de la escala bienestar psicológico de Ryff en estudiantes de una universidad de Lima Sur, 2020*]. Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Perú. Repositorio Institucional UADP. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2553>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE 1	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo transformacional	se refiere a un tipo de liderazgo que se centra en la orientación de los miembros de la organización a través del desarrollo de la dedicación, el entusiasmo y la lealtad entre los gerentes y miembros del personal (Bass y Avolio, 1994).	la variable abarca las dimensiones motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual, consideración individual, y se medirá con un cuestionario que consta de 40 ítems.	motivación inspiracional	Contribuye al logro de objetivos Genera un clima crítico o constructivo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal Politémica Escala de Likert (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre
			carisma	Entusiasmo Credibilidad	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
			Estimulación intelectual	Animación al cambio Potenciación de esfuerzo mayor	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	
			consideración individual	Trato personal Apoyo	31.32.33.34.35.36.37.38.39.40	
VARIABLE 2	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo se refiere como un grupo de dos o más personas que trabajan de forma interdependiente para alcanzar una meta común (Kallisich 2016)	la variable está determinada por las dimensiones colaboración, comunicación, respeto mutuo, interacción para el logro de los objetivos y nivel de satisfacción, y se medirá con un cuestionario que consta de 39 ítems.	Colaboración	Colaboración Cooperación Ayuda	1,2,3 4,5 6,7	Ordinal Politémica Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Comunicación	comunica Escucha Interviene	8,9,10 11,12,13 14,15	
			Respeto mutuo	Actúa Buen trato Respeto	16,17 18,19 20,21,22	
			Interacción para el logro de los objetivos	Participación Compromiso Interacción	23,24, 25,26,27 18,29,30,31	
			Nivel de satisfacción	Motivación Convivencia Satisfacción	32,33,34 35,36 37,38,39	

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimada compañera a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el/la jefa(e) de su servicio. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted elegir la opción la respuesta que crea conveniente:

NUNCA	1
AVECES	2
SIEMPRE	3

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3
1. Le transmite claramente la misión y visión de la institución			
2. Logra que me comprometa con los valores de la institución			
3. Logra que me comprometa en los objetivos de la institución			
4. Logra que me comprometa en los procesos relevantes de la institución			
5. Logra que me comprometa con las prioridades en la institución del hospital			
6. Promueve el sentido de identidad con la institución de salud.			
7. Da confianza a los de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución de salud			
8. Favorece la crítica constructiva			
9. Me estimula continuamente a mejorar en mi trabajo			
10. Habla optimistamente sobre el futuro			
11. Promueve el entusiasmo por la tarea de salud			
12. Suele ser una persona cercana al trabajador de salud			
13. Hace sentir orgullo de trabajar con él y/o ella			

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 su personal de trabajo			
19. Desarrolla el trabajo en equipo			
20. Dispone de una gran capacidad de trabajo			
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 las compañeras 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 a hacer más de lo que se pensaba hacer			
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 las enfermeras recién llegadas			
37. Está dispuesta a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo			
38. Apoya a las acciones e ideas de los demás			
39. Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras			
40. Elogia a las compañeras de trabajo cuando realizan un buen trabajo			

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Estimada compañera a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el trabajo en equipo en su servicio. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá elegir la opción que crea conveniente

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Siento que en el equipo de trabajo existe mucha colaboración					
2. La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo					
3. En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos					
4. Las enfermeras cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria					
5. Me gusta cooperar con mis compañeras de equipo de trabajo					
6. Me gusta ayudar a mis compañeras cuando tienen dificultades					
7. Existe ayuda mutua entre mis compañeras de equipo de trabajo					
8. Existe buena comunicación entre las integrantes de mi equipo de trabajo					

9. Me comunico fácilmente con mi jefa(e)					
10. Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo					
11. Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo					
12. Cada miembro escucha las ideas de los demás					
13. El/la jefa(e) se interesa por escuchar lo que tengo que decir					
14. Usted interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo					
15. Usted interviene positivamente durante el trabajo en equipo					
16. Los miembros de mi equipo muestran cortesía y respeto por los demás					
17. Las relaciones de buena voluntad y simpatía son recíprocas entre los miembros de mi equipo					
18. Se propicia el buen trato con tolerancia y respeto					
19. Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo					
20. Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás					
21. Se respeta las opiniones y punto de vista de las compañeras de grupo					
22. Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas					
23. Cuando se asignan responsabilidades todos(as) participan activamente					

24. Participan puntualmente en todas las reuniones programadas					
25. Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos(as) participan en el proceso					
26. Las enfermeras asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo					
27. El equipo, realiza su trabajo con un nivel de calidad óptimo					
28. En el equipo de trabajo se interactúa positivamente con el fin de alcanzar los objetivos.					
29. Cumple a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulados.					
30. Los enfermeros a cargo o los líderes del equipo ayudan a los miembros del equipo.					
31. Los miembros del equipo responden a los pacientes de otros miembros del equipo.					
32. Apoya a los demás cuando ve que lo necesitan.					
33. Puedo notar cuando un miembro se está quedando atrás					
34. Me gusta el trabajo que realizamos como equipo					
35. Las relaciones entre el /la jefa(e), y las enfermeras son agradables					
36. Las relaciones humanas entre los miembros de mi equipo son buenas					
37. Usted maneja adecuadamente los conflictos dentro de su ambiente de trabajo					

38. Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
39. Me siento contento(a) de trabajar en el lugar donde me encuentro					

Anexo 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en el personal de salud de un Centro Médico en Ica, 2023

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en el personal de salud de un Centro Médico en Ica, 2023”**, cuyo objetivo es determinar la relación del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en el personal de salud de un centro médico. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa Gestión en servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta online donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en el personal de salud de un Centro Médico en Ica, 2023”**.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema. Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no. Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública. Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser

anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente. Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email: y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:
Fecha y hora:

Anexo 4: Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Le transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Logra que me comprometa con los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Logra que me comprometa en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Logra que me comprometa en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Logra que me comprometa con las prioridades en la institución del hospital	✓		✓		✓		
6	Promueve el sentido de identidad con la institución de salud.	✓		✓		✓		
7	Da confianza a los de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución de salud	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Me estimula continuamente a mejorar en mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo de trabajar con él y/o ella	✓		✓		✓		
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 su personal de trabajo	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
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 las compañeras 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 a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 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 las enfermeras recién llegadas	✓		✓		✓		
37	Esta dispuesta a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras	✓		✓		✓		
40	Elogia a las compañeras de trabajo cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. ORRILLO HUAMAN, RICARDO DEWER DNI: 08733741

Especialidad del validador: GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

23 de octubre del 2018

Dr. Ricardo Orrillo Huaman
 Firma del Exponente/Validador

Activar Windows

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Le transmite claramente la misión y visión de la institución	/		/		/		
2	Logra que me comprometa con los valores de la institución	/		/		/		
3	Logra que me comprometa en los objetivos de la institución	/		/		/		
4	Logra que me comprometa en los procesos relevantes de la institución	/		/		/		
5	Logra que me comprometa con las prioridades en la institución del hospital	/		/		/		
6	Promueve el sentido de identidad con la institución de salud.	/		/		/		
7	Da confianza a los de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución de salud	/		/		/		
8	Favorece la crítica constructiva	/		/		/		
9	Me estimula continuamente a mejorar en mi trabajo	/		/		/		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	/		/		/		
DIMENSIÓN 2								
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	/		/		/		
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	/		/		/		
13	Hace sentir orgullo de trabajar con él/ella	/		/		/		
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 su personal de trabajo	/		/		/		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	/		/		/		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	/		/		/		
DIMENSIÓN 3								
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 las compañeras 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 a hacer más de lo que se pensaba hacer	/		/		/		

Activar Windows
Vea a Configuración para activar Windows.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 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 las enfermeras recién llegadas	/		/		/		
37	Esta dispuesta a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo	/		/		/		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	/		/		/		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras	/		/		/		
40	Elogia a las compañeras de trabajo cuando realizan un buen trabajo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Mg. Luz Aurora Flores Toledo DNI: 08735539

Especialidad del validador: Gerencia en Servicios de Salud

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

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

24 de octubre del 2018


LIC. LUZ AURORA FLORES TOLEDO
C.E.F. 22268 - NINE 0510
HOSP. NAC. ALBERTO SABOGAL SALGUEIRO
Firma del Especialista Informante.
Mg. Luz Aurora Flores Toledo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Siento que en el equipo de trabajo existe mucha colaboración	✓		✓		✓		
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo	✓		✓		✓		
3	En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos	✓		✓		✓		
4	Las enfermeras cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria	✓		✓		✓		
5	Me gusta cooperar con mis compañeras de equipo de trabajo	✓		✓		✓		
6	Me gusta ayudar a mis compañeras cuando tienen dificultades	✓		✓		✓		
7	Existe ayuda mutua entre mis compañeras de equipo de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
8	Existe buena comunicación entre las integrantes de mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
9	Me comunico fácilmente con mi jefa(e)	✓		✓		✓		
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo	✓		✓		✓		
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo	✓		✓		✓		
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás	✓		✓		✓		
13	El/la jefa(e) se interesa por escuchar lo que tengo que decir	✓		✓		✓		
14	Usted interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo	✓		✓		✓		
15	Usted interviene positivamente durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
16	Los miembros de mi equipo muestran cortesía y respeto por los demás	✓		✓		✓		
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía es reciproca entre los miembros de mi equipo	✓		✓		✓		
18	Se propicia el buen trato con tolerancia y respeto	✓		✓		✓		
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás	✓		✓		✓		
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de las compañeras de grupo	✓		✓		✓		
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas	✓		✓		✓		

Activar Windows

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4								
23	Cuando se asignan responsabilidades todos(as) participan activamente	✓		✓		✓		
24	Participan puntualmente en todas las reuniones programadas	✓		✓		✓		
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos(as) participan en el proceso	✓		✓		✓		
26	Las enfermeras asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
27	El equipo , realiza su trabajo con un nivel de calidad óptimo	✓		✓		✓		
28	En el equipo de trabajo se interactúa positivamente con el fin de alcanzar los objetivos	✓		✓		✓		
29	Cumple a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulados	✓		✓		✓		
30	El/la jefa(e) toma en cuenta mis ideas y lo aporta para la toma de decisiones	✓		✓		✓		
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5								
32	Cuando realizan un buen trabajo , el /la jefa(e) los felicita	✓		✓		✓		
33	Considero a mi jefa(e) como un buen líder	✓		✓		✓		
34	Me gusta el trabajo que realizamos como equipo	✓		✓		✓		
35	Las relaciones entre el /la jefa(e) , y las enfermeras son agradables	✓		✓		✓		
36	Las relaciones humanas entre los miembros de mi equipo son buenas	✓		✓		✓		
37	Usted maneja adecuadamente los conflictos dentro de su ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco	✓		✓		✓		
39	Me siento contento(a) de trabajar en el lugar donde me encuentro	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Mg. ORRILIO HUAMAN, RICARDO DEWER DNI: 08733741

Especialidad del validador: GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

23 de octubre del 2018

Dr. Ricardo Orrilio Huaman
 OTORRINOLARINGÓLOGO
 FIRMADO DEL EXPERTO INFORMANTE

Validación de expertos: cuestionario liderazgo transformacional

N°	Nombre del experto	Opinión
01	Mg. Orrillo Huamán, Ricardo Dewer	Aplicable
02	Mg. Flores Toledo, Luz Aurora	Aplicable
03	Mg. Córdova Sotomayor , Daniel	Aplicable

Validación de expertos: cuestionario trabajo en equipo

N°	Nombre del experto	Opinión
01	Mg. Orrillo Huamán, Ricardo Dewer	Aplicable
02	Mg. Flores Toledo, Luz Aurora	Aplicable
03	Mg. Córdova Sotomayor , Daniel	Aplicable

