



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en  
enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San  
Borja 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en gestión de los servicios de la salud**

**AUTORA:**

**Br. Vanessa Del Rosario Rodriguez Banda**

**ASESORA:**

**Dra. Tamara Tatiana Pando Ecurra**

**SECCIÓN:**

**Ciencias médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de los servicios de salud**

**PERÚ - 2017**

## **Página de Jurado**

---

**Dra. Glidia Susana Méndez Ilizarbe**  
**Presidente**

---

**Dra. Jessica Palacios Garay**  
**Secretaria**

---

**Dra. Tamara Pando Escurra**  
**Vocal**

**Dedicatoria:**

A mi esposo, a mis hijos, a mis padres,  
por el apoyo para la culminación del  
trabajo de investigación.

**Agradecimiento:**

A la clínica Sanna por permitir realizar el trabajo.

## Declaración de autenticidad

Yo, Rodríguez Banda Vanessa del Rosario, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “ “ presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de abril del 2017

---

DNI:

## **Presentación**

En cumplimiento de las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la Escuela de posgrado la investigación titulada: Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Magister gestión de servicios de la salud. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Se considera que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la calidad del servicio.

La investigación se inicia con la introducción donde se describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la segunda parte se denomina marco metodológico, la tercera describe los resultados, en la cuarta sección presentamos la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
1.1. Antecedentes	13
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3. Justificación	28
1.4. Problema	28
1.5. Hipótesis	32
1.6. Objetivos	32
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>34</b>
2.1. Variables	35
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	37
2.4. Tipos de estudio	37
2.5. Diseño	37
2.6. Población, muestra y muestreo	38
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.8. Métodos de análisis de datos	42
2.9. Aspectos éticos	43
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>44</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>58</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>62</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>64</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>74</b>

## Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional	36
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	36
Tabla 3	Baremos de la variable liderazgo transformacional	40
Tabla 4	Baremos de la variable desempeño laboral	41
Tabla 5	Validación de la variable 1: liderazgo transformacional	41
Tabla 6	Validación de la variable 2: desempeño laboral	41
Tabla 7	Confiabilidad de la variable 1: liderazgo transformacional	42
Tabla 8	Confiabilidad de la variable 2: desempeño laboral	42
Tabla 9	Distribución de los niveles de liderazgo transformacional	45
Tabla 10	Distribución de los niveles de motivación inspiracional	46
Tabla 11	Distribución de los niveles de carisma	47
Tabla 12	Distribución de los niveles de estimulación intelectual	48
Tabla 13	Distribución de los niveles de consideración individual	49
Tabla 14	Distribución de los niveles de desempeño laboral	50
Tabla 15	Distribución de los niveles de aspectos ligados a la gestión	51
Tabla 16	Distribución de los niveles de aspectos ligados a la productividad	52
Tabla 17	Distribución de los niveles de aspectos ligados a la persona	53
Tabla 18	Correlación y significación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral	54
Tabla 19	Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión	55
Tabla 20	Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad	56
Tabla 21	Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona	57



## Lista de figuras

	Página	
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	38
Figura 2	Distribución de los niveles de liderazgo transformacional	45
Figura 3	Distribución de los niveles de motivación inspiracional	46
Figura 4	Distribución de los niveles de carisma	47
Figura 5	Distribución de los niveles de estimulación intelectual	48
Figura 6	Distribución de los niveles de consideración individual	49
Figura 7	Distribución de los niveles de desempeño laboral	50
Figura 8	Distribución de los niveles de aspectos ligados a la gestión	51
Figura 9	Distribución de los niveles de aspectos ligados a la productividad	52
Figura 10	Distribución de los niveles de aspectos ligados a la persona	53

## Resumen

A continuación se presenta la síntesis de la investigación titulada el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre investigación liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 60 enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de liderazgo transformacional y el desempeño laboral. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho=0,554$ , interpretándose como moderada relación, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, desempeño laboral.

## Abstract

The following is the synthesis of the research entitled leadership and work performance in hospital nurses in Sanna clinic San Borja 2016. The objective of the research was aimed at determining the relationship between research leadership transformation and work performance in hospitalized nurses at Sanna clinic San Borja 2016.

The research is of basic type, descriptive correlational level and non-experimental design used, cut cross. The population of 60 hospitalized nurses in Sanna clinic San Borja 2016. To collect the data, the instruments of transformational leadership and work performance are used. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

The descriptive analysis and correlation were performed through the Rho coefficient of Spearman, with a result of  $Rho = 0.554$ , interpreted as a moderate relation, with a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), with which the hypothesis is rejected. The results indicate that there is a direct and significant relationship between transformational leadership and work performance in hospital nurses at Sanna Clinic San Borja 2016.

**Keywords:** Transformational leadership, work performance.

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Hernández, Corichi, García, Martínez y Fuentes (2015), realizó la investigación: *Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud*, España, estudio de tipo correlacional y transversal, el objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y algunas variables organizacionales y demográficas en el personal médico de una institución pública del sector salud , la muestra estuvo constituida por 232 médicos y 20 directivos, el instrumento fue el Multifactorial Leadership Questionnaire, el resultado fue que las puntuaciones más altas están ligadas a la estimulación intelectual y la efectividad, así como el personal de 18-23 años sugiere una administración activa , al contrario del personal de 24 a 30 años que prefiere la administración pasivo, concluyendo que la edad y el número de pacientes se relacionan con las dimensiones de efectividad administración, las diferencias que se presentaron fueron por ser antiguas, y el tipo de liderazgo predominante es el transformacional.

Panadero (2013) realizó el trabajo de investigación titulado: “Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2012” en Colombia en el año 2013, cuyo objetivo fue de identificar las características del liderazgo y los estilos Transaccional y Transformacional en las enfermeras. El método utilizado fue de tipo cuantitativo. Descriptivo, y transversal. La muestra estuvo conformada con un total de 77 licenciadas en enfermería, llegando a las siguientes conclusiones: Aplicando el cuestionario MLQ5x en versión líder se logró identificar las características del liderazgo transaccional y transformacional, identificando las características del liderazgo Transformacional en su influencia idealizada conductual en un 62%, Motivación inspiracional 80%, Estimulación Intelectual 70%, Esfuerzo Extra 80%, Efectiva 80%, Satisfacción 85%. Encontrándose un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a categoría baja . En el presente trabajo se recomendó que es importante incluir programas y estrategias para el desarrollo del liderazgo, así mismo mediante seminarios, simposios y congresos para fortalecer el liderazgo en enfermería.

Sousa e Sousa (2013) el estudio *“El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes y pretende conocer la visión de enfermeros líderes sobre el liderazgo”*. Investigación cualitativa, descriptiva fue con 12 enfermeras que tenían cargo de líderes en organizaciones de Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. Los datos fueron recogidos a través de entrevista no estructurada y sometidos a análisis de contenido. Los resultados mostraron que los encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para la profesión . Entiende el liderazgo como procesos que influyen en los individuos o conductas, buscan objetivos, por otro lado se considera una capacidad que puede ser aprendida y es consciente de la cercana vinculación entre líder y enfermera, la que se reconoce con dificultades para realizarse en equipo, dependiendo del lugar de ejecución.

Quezada (2014) realizó la tesis *“Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile”*, el objetivo fue conocer la percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del Sur de Chile. Método : Estudio cualitativo, descriptivo, exploratorio e interpretativo mediante investigación de caso único. Los informantes claves fueron seis Enfermeras(os) que se desempeñan en puestos de responsabilidad. La recolección de datos fue mediante grupo focal. Conclusión : “El Liderazgo es percibido por la mayoría como un conjunto de características y no como un proceso de influencia”; sin existir ideas claras de esto, por otro lado se reconocen como parte principal de las diferentes funcionamientos de las prácticas profesionales, priorizando la asistencia, identificándose los elementos que facilitan la mejora de las atenciones a los pacientes.

Márquez, et al. (2014), realizó un estudio sobre *“El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo”*. En su estudio menciona que las personas son entes que están constantemente buscando caminos que los reconozcan y de grado amical que existe entre estos. Aquellos vínculos construyen algo como unas ramas en el interior de grupos de trabajo, estos pueden pretender ser importantes para que los diferentes directores los lleven a cabo. Se utilizó 177 profesionales procedentes de organizaciones sanitarias, 27 decidieron no participar y el instrumento a utilizar fue cuestionarios de los cuales 7 fueron nulos, por lo que se utilizaron solo 143 cuestionarios correctamente completos, suponiéndose una

muestra del 80.79%. Un análisis descriptivo, correlacional explicativo. Concluyendo finalmente que la autoestima se relaciona con el liderazgo, la confianza se manifiesta en el momento de solicitar ayuda o lo contrario entregarla. Sintiendo complacido normalizándose ese momento y no hacer presente una parodia de esta acción.

### **Antecedentes nacionales**

Cuenca (2014) estudió sobre los impactos de *Los incentivos laborales en el desempeño laboral en el personal operativo de la financiera*. La población fue de 25 que realizaban trabajos operacionales, y el muestreo fue no probabilístico. Las conclusiones fueron que la institución ofrecen incentivo al personal operativo, estos son: incentivo de tipo laboral, incentivo de tipo económico, incentivo de recreación, incentivo de tipo social, beneficios académicos o capacitaciones en pro de su desempeño profesional en instituciones financieras. La institución le brinda incentivos al personal operativo, se ha percibido que desarrollan un mejor desenvolvimiento cuando existen incentivaciones en base a la superación de sus objetivos, el beneficio económico y laboral es más efectivo y sin significancia el incentivo recreacional.

Arias (2013), realizó una tesis titulada *Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2012 Chiclayo – Perú*. El objetivo: es describir, caracterizar y comprender las relaciones interpersonales entre las enfermeras quirúrgicas, así como los conflictos laborales y las habilidades de mejora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo; los Conflictos laborales: con preparación, pelean por los poderes y la superioridad de medicina. Dice que se utilizaron con rigores científicos y principios bioéticos. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, aplicada y de corte transaccional; se realizaron en el área de Medicina del Hospital Loayza, se encuestó a 86 enfermeras. Finalmente dijo las relaciones interpersonales de las enfermeras son ineludible un clima de trabajo establecido en el compañerismo, legalidad, auto respeto, unidad, correlación, igualdad y comunicación verdadera que favorecen las relaciones, el cuidado humano, y la solución de enfrentamientos en el trabajo, muchas veces por malos entendidos, rencor, envidia y necesidad de poder. Conclusión final, es

necesario estimular el desarrollo individual de la persona y auto identificarse profesionalmente mediante habilidades de mejora como talleres o cursos de coaching. Se puede decir de esta investigación que el clima de trabajo debe ser bueno amable y trabajar con calidad y calidez teniendo en cuenta la comunicación constante frecuentemente se debe tener reuniones de confraternidad y muchos otros aspectos, generando unión y consecuencia efectuando modificaciones positivas a los involucrados.

Barón (2013) en la investigación sobre *Los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras de la red Chiclayo, MINSA 2012*. Tiene como objetivo describir la relación de los factores motivaciones y el desempeño laboral de las enfermeras . La población fueron las enfermeras que laboran en las 13 Micros redes, con un total de 54 de ellas. Utilizando un instrumento de elaboración propia. La data fue descriptiva y da como conclusión que los factores motivacionales externos que se encuentran presente en el desempeño laboral son las remuneraciones, entorno laboral, supervisiones y seguridad en el trabajo y las motivaciones internan son los logros, reconocimientos y trabajo.

Bustamante y Delgado (2012) en su tesis titulada *Nivel de conocimientos sobre liderazgo transformacional en los enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén - Lambayeque. 2012*, tuvieron como objetivo determinar el nivel de conocimientos sobre liderazgo transformacional en los enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén – Lambayeque 2012. La investigación fue tipo cuantitativa y diseño descriptivo – transeccional, la muestra censal fue de 65 enfermeras de los diferentes servicios de atención, se aplicó un cuestionario validado por juicio de experto y prueba piloto; la fiabilidad por alfa Cronbach. Se concluyó: que el 75% del personal de enfermería tiene un nivel de conocimientos sobre liderazgo transformacional regular. El liderazgo debe ser una actitud permanente en enfermería sobre todo el transformacional, pues facilitaría el logro de la misión y visión de la institución, la participación y planeación de actividad inherentes a la práctica profesional. En el Hospital Provincial Docente Belén - Lambayeque, es fundamental que el personal de enfermería ejerza liderazgo, tanto en el cuidado de la persona, con los familiares y el equipo de salud.



Sorados (2010), en su tesis *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*, para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la UNMSM, en la que plantea como propósito, determinar la relación entre el liderazgo de los directores con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03-Lima, Aplicando una encuesta a directores, docentes y trabajadores arribó a las siguientes conclusiones : “El liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009”. La dimensión que más influenció en la calidad de la gestión educativa, es el pedagógico (0.619) –y- Se determinó entre las variables materia de la investigación una correlación conjunta, directa y significativa de 0.949.

## **1.2 Fundamentación científica humanística y técnica**

### **Bases teóricas del liderazgo transformacional**

#### **Definición de liderazgo**

Ruiz (2011) afirmó que el liderazgo:

Es la capacidad del líder para motivar más allá de lo esperado, incrementa el sentido de importancia y valor de las tareas, logra trascender el interés individual de sus subalternos por el amor al equipo y a la organización, establece niveles de rendimiento expectantes y aumenta el nivel de necesidades para llegar hasta el de autorrealización. (pp. 17-18).

Stogdill (2006) citado en Quispe (2011), en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señaló que existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.

Weinstein (2009) citado en Rojas (2012), concluyó que "el potenciamiento del liderazgo directivo podría ser más eficaz si se cristalizara en una política definida, con objetivos claros, apoyos institucionales múltiples y perseverancia en el tiempo" (p. 7).

Howard (2012) sostuvo que:

La habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de los objetivos definidos. Es un proceso mediante el cual un individuo ejerce poder sobre otros. Proceso de influencia, sea entre individuos o entre grupos, para alcanzar metas. Los conceptos clave relacionados con el liderazgo son la influencia, la comunicación, el proceso de grupo, el establecimiento de metas y la motivación. (pp. 34-36).

Entonces, es un proceso en la cual los seres humanos con motivos y propósitos movilizan sus esfuerzos en una competencia o en un conflicto con los demás, a modo de que surjan, se comprometan y satisfagan los motivos. Proceso de influencia, sea entre individuos o entre grupos, para alcanzar metas.

### **Concepto de líder**

Howard (2012) estableció que es aquella persona capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos. El líder es el modelo para todo el grupo, es sencillo, veraz, capaz de trabajar en equipo, capaz de expresar libremente sus ideas, capaz de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas, piensa con estrategia, etc.

Dichos valores tienen como fin la acción humana, por lo que son valores enfocados al ser. La capacidad de ser proactivo, los líderes no esperan algún problema para poder actuar, ellos toman iniciativa y se hacen responsables de lo que ocurre en su vida; es decir hacen que las cosas sucedan en su entorno. Poseen la capacidad de crear el futuro, tienen la habilidad de estimular a las persona para que se proyecten al futuro y estimular a los individuos a inspirarse en la visión que emergen y los deseos de desarrollar sus metas.

De acuerdo con Lerma y Martin (2014):

La capacidad de desarrollar las relaciones humanas, gracias a que nos podemos comunicar, el líder utiliza esta habilidad para transmitir sus pensamientos, sus metas, sus conocimientos y su experiencia. Un líder congruente es una persona íntegra y confiable, lo cual es fundamental para la interacción y la relación con sus seguidores. (p. 47).

### **Liderazgo en enfermería**

Es relevante para para ejercer liderazgo eficiente como administradores de servicio de enfermeros que estemos informados de las diferentes formas de ejercer liderazgo que se pueden adoptar, las responsabilidades fundamentales de los directores no consisten en dar órdenes, por el contrario ejercer el control de las situaciones, no se deben perder las perspectivas de sus objetivos, deben crear un ambiente adecuado en donde los participantes reconocen y consienten el apoyo y ayuda a los demás.

### **Enfoques teóricos liderazgo transformacional**

El aporte teórico de la variable liderazgo transformacional es relevante en la medida que focaliza al líder de una institución como un ente que propicia bienestar en los trabajadores o quienes influye en el ámbito laboral.

Según MacGregor (1978), el liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación.

Según Bryman (1996), el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando las teorías del súper hombre y su fuente de influencia se centra más en dar significado a la tarea.

Gardner (s/f) citado en Mendoza (2005), indicó que el líder es “aquel que concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas

preocupaciones, por encima de sus conflictos y las integra en la búsqueda de metas trascendentales y dignas de sus mejores esfuerzos” (p. 38).

El liderazgo cubre diversos ámbitos de la vida laboral y social, debido a que el líder influye en las personas que tienen a cargo o al grupo que tiene a su disposición; por lo que representa un líder con potencia.

Bass (1985) citado en Vásquez (2012) afirmó que “el líder transformacional se apoya en liderazgo con carisma o transformador. El líder motiva, es el que conduce dirigiendo estos procesos, de tal manera que tiene efecto permanente en los trabajadores” (p. 21).

Para Castro, et al. (2007), todo esto genera confianza y respeto en los seguidores y son motivados a lograr más de lo esperado, desplegando un esfuerzo extra. Debido a estas propiedades, estos autores afirman que el liderazgo transformacional es más amplio y más efectivo que el transaccional.

### **Dimensiones del liderazgo transformacional**

Según Bass y Avolio (s/f) citado en Ruiz (2011), “fueron adecuadas y utilizadas en diversas investigaciones empíricas del campo educativo. Y para el presente estudio consideramos las dimensiones, previa adecuación respectiva, sin omitir la naturaleza de cada una de ellas y las características propias de la investigación” (p. 45).

### **Dimensión motivación inspiracional**

Mendoza (2005) refirió:

El líder se preocupa por actuar como un modelo para los seguidores, comunica una visión y utiliza símbolos para enfocar esfuerzos. Comunica grandes expectativas, usa símbolos para enfocar los esfuerzos, expresa propósitos importantes con gran sencillez. La motivación inspiracional orienta a los subordinados a través de la acción, edificando confianza e inspirando la creencia sobre una causa. (p. 121).

Los indicadores del liderazgo transformacional son:

“Capacidad de líder para transmitir las metas, objetivos y la visión institucional a los seguidores, persuadiendo la práctica de los valores” Ruiz (2011, p 19).

“Individual: Capacidad de líder para generar confianza, persuadir y motivar a los seguidores hacia el logro de los objetivos y metas individuales e institucionales” Ruiz (2011, p. 20).

### **Dimensión carisma o influencia idealizada**

Ruiz (2011) afirmó que es la “capacidad de líder para influir en los seguidores proporcionando un sentido de visión y misión, inspirando orgullo, respeto, búsqueda de logro y confianza, incrementa el optimismo” (p. 18).

Los indicadores son:

Mendoza (2005) señaló que es:

La capacidad de un líder en influir en los seguidores proporcionando un sentido de visión y misión, inspira orgullo, respeto, búsqueda de logro y confianza, incrementa el optimismo. Se distinguen los atributos personales del carisma del líder, los cuales hacen que se le respete. (p. 121).

Asimismo, Mendoza (2005) precisó que la conducta:

Es la capacidad de un líder en influir en los seguidores proporcionando un sentido de visión y misión, inspira orgullo, respeto, búsqueda de logro y confianza, incrementa el optimismo. Influyen en la conducta de los seguidores hacia el logro de metas y objetivos. Se gana el respeto y la confianza de sus seguidores. Promueve una profunda identificación con sus seguidores. Establece altos niveles de conducta moral y ética. (p. 121).

### **Dimensión estimulación intelectual**

Ruiz (2011) lo refirió como:

Habilidades del líder para entender y resolver problemas tomando en cuenta nuevos caminos, para romper con los esquemas establecidos. Estimula intelectualmente a los seguidores al proporcionar un flujo de nuevas ideas que desafían los viejos paradigmas permitiendo un replanteamiento de conceptos y formas de hacer las cosas. (p. 20).

Igualmente, Ruiz (2011) afirmó que “son habilidades del líder para enfocar y solucionar los problemas de una manera diferente, así como para generar nuevas formas de hacer el trabajo” (p. 20).

El mismo Ruiz (2011) señaló que la potenciación de mayor esfuerzo son “habilidades del líder para potenciar en los seguidores sus capacidades” (p. 21).

### **Dimensión consideración individual**

Según Ruiz (2011), son “habilidades del líder para tratar a los seguidores con cuidado y preocupación. Asesora y proporciona apoyo personalizado y retroalimentación sobre la actuación de manera que cada miembro acepte, entienda y mejore” (p. 21).

Son habilidades del líder para tratar a los seguidores de manera personalizada.

Ruiz (2011), precisó que el apoyo son “habilidades del líder para brindar apoyo a sus seguidores. Trato al personal: Habilidades del líder para tratar a los seguidores de manera personalizada” (p. 22).

## **Bases teóricas de la variable desempeño laboral**

### **Definición de evaluación de desempeño**

Según Chiavenato (2011), la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial

desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. La evaluación de desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, con cierta continuidad .

Bohlander (2008), mencionó que la evaluación de desempeño puede ser definido como un proceso que realiza un supervisor a un subordinado, mayormente una vez al año, y que es diseñado para ayudar a los empleados a entender sus funciones, objetivos, expectativas y éxito en el desempeño.

### **Desempeño laboral del profesional de enfermería**

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) mencionaron que es la “medida de la eficiencia y la eficacia de un gerente, grado en que se determina o alcanzan los objetivos acordados” (p. 9).

Afirmaron Arndt y Daderian (1992) que “el desempeño ineficiente es una conciencia de la insatisfacción del trabajo” (p. 94), por lo tanto, el desempeño es observable y puede compararse con lo que usualmente se espera de un profesional de enfermería que debe desempeñar un determinado papel. El desempeño puede darse deficientemente como una explicación de resultados deficientes, así como también por la falta de motivación o la falta de oportunidades para desempeñarse adecuadamente . Consecuentemente, los desempeños de las enfermeras evidencian trabajos que encierra metas que incluyen jerarquía, tales como: bachiller, técnico, licenciado. Los desempeños son vistos como labores que realizan jerarquía.

Sobre el desempeño laboral, Chiavenato (2000) resaltó que “sólo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente” (pp. 128-129).

## **Teorías sobre el desempeño laboral**

### **Competencia profesional.**

La competencia, según Blay (2005) “es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión” (p. 47).

Spencer y Spencer citados por Alles (1993) definieron a la competencia como “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionado con un nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en trabajador o situación” (p. 95).

Urbina y Barazal (2002) enfatizaron que, las competencias profesionales pueden desarrollar con las dos metas “con fines diagnósticos, toma en consideración la calidad del aprendizaje, con fines académicos (asignatura, cursos como profesionales o especialista)” (p. 2).

Fainholc (1997), las competencias son entendidas como:

Capacidades complejas que deben ser desarrolladas / adquiridas/practicadas y que incluyen saberes y herramientas de diverso tipo para poder desempeñarse en la satisfacción de necesidades, en la resolución de problemas y en la anticipación de soluciones, en algún área del saber y del quehacer. (p. 39).

### **Teoría de enfermería**

El patrón de enfermería expuesto por Rogers (s/f) citado en Urresta (2015), está referido al desenvolvimiento de los especialistas del área de enfermeros frente al intercambio comunicacional que ofrece a los familiares de los enfermos internados en el área de medicina crítica, esta teoría está preocupada en crear interrelaciones entre las personas y su contexto y de este modo los profesionales enfermeros se inclinan hacia este, debe fortalecer la consciencia e integridad de los seres humanos, dirigir y redirigir los patrones de interacción para conseguir el máximo potencial de salud.



Para Anés y Torres (2012), “el objeto del enfoque de Rogers está en la promoción de una interrelación adecuada entre las personas y su contexto y fomentar las prevenciones de sanidad y de este modo salvaguardar las desviaciones de salud física o mental” (p. 115).

Leddy y Pepper (2012) indicaron que “los patrones de enfermería de Rogers está configurada como interrelaciones entre los trabajadores y los usuarios y se lleva a cabo mediante la comunicación e informes que manifiestan en beneficio de las promociones y prevenciones sanitarias” (p. 119).

### **Funciones de enfermería**

Marky (2013) mencionó que los profesionales del área de enfermería una de las funciones que realiza la enfermera es:

#### **Función asistencial**

Marky (2013) manifestó que es la que está referida en el apoyo a las personas con la finalidad de conservar la salud y apoya en la mejora de la salud y está encargada de apoyar en la recuperación de sistemas que tienen que ver con las enfermedades. Los procedimientos asistenciales se realizan en el entorno de los hospitales y es el que se dio a conocer en la enfermería hace algunos años. El apoyo en este lugar se centra en acciones que van a sostener y recuperan las necesidades de las personas enfermas por un proceso patológico. La asistencia se realiza teniendo en cuenta los tres grados de atención como la atención a las necesidades primarias y aplicación de cuidados para la reducción de los peligros que han sido provocados por la enfermedad.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

#### **Dimensión aspectos ligados a la gestión**

Aguilar (2013) afirmó que la gestión administrativa es “el conjunto de ideas y recursos necesarios para llevar a cabo ciertas ejecuciones encargadas y obtener un fin determinado, no obstante para realizar todo ello requiere de una supervisión detallada para realizarlo de la mejor manera” (p. 60).

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) manifestaron que la gestión administrativa es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz.

### **Dimensión aspectos ligados a la productividad**

Fuentes (2012) definió:

La productividad es, sobre todo, una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano. (p. 9).

Chiavenato (2002) citado en Araujo y Leal (2007), lo definió “como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo como una gran labor y satisfacción laboral” (p. 236).

### **Dimensión aspectos ligados a la persona**

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicaron:

Si bien los objetivos de la empresa pueden diferir un tanto entre las organizaciones, es obvio que los empleados también tienen necesidades y objetivos que son especialmente importantes para ellos; mediante la función de dirección, los gerentes les ayudan a constatar que pueden satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial a la vez que contribuyen con las metas de una empresa . Así, los administradores deben entender las funciones que asumen las personas, y las individualidades y personalidades de la gente. (p. 386).

Además, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) estableció que “las personas son consideradas como uno de los factores productivos más relevantes en la

administración, estos son integrantes del sistema social, consumen bien y servicio, influyendo de manera relevante en las demandas. En las diferentes desempeños las personas” (p. 386).

### **Importancia de la evaluación de desempeño**

Dessler (2002), la evaluación ofrece información relevante para decidir acerca de aumento de remuneraciones, permitiendo al supervisor y al supervisado desempeñar sus labores con planes para superar las debilidades que se descubran y de este modo se evalúe de manera provechosa y brindan la oportunidad de corregir los objetivos de profesión, tomando en cuenta las virtudes y debilidades que presenten.

Según Ibáñez (2000), después de haber contratado a un trabajador, permite a la gerencia evaluarlo mediante un seguimiento que permita establecer si el colaborador está adaptado a su nuevo puesto de trabajo. Su importancia también radica en que nos permite periódicamente una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado realiza sus labores y cumple sus responsabilidades.

Werther (2008), mencionó que los beneficios que se obtienen al hacer la evaluación del desempeño son: clarificar los objetivos y metas del departamento al que pertenece el empleado. Que el colaborador conozca hacia dónde va la empresa y el departamento. Definir claramente metas e indicadores del puesto. Identificar los recursos que están disponibles o que se necesitarán para el logro de los objetivos. Se cuenta con unas medidas documentadas en escrito, sobre resultados de los colaboradores. Contribuyendo a mejorar las comunicaciones y entendiendo entre los directivos y colaboradores y toman decisiones de promociones y salarios, creando oportunidades de interacciones entre los directivos y colaboradores, con intercambio de diferentes ideas sobre la institución y otras labores.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación teórica**

En la presente investigación se desarrolló la variable liderazgo transformacional presenta sus bases teóricas en Bass que toma en cuenta las dimensiones motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y consideración individual; además la variable desempeño laboral, se sustenta en la teoría de, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) que toma en cuenta los aspectos vinculados a la gestión, productividad y aspectos ligados a las personas.

#### **Justificación metodológica**

Se realizaron adaptaciones a los instrumentos del estudio para una serie de capacitaciones a los directores y empleados. Se establece una organización acreditada. Las conclusiones que generen estas investigaciones podrán servir como fuente de información a otras investigaciones, así como los procesos metodológicos y los instrumentos usados. El estudio se origina ante las necesidades de establecer una relación entre Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016, para luego expresar las recomendaciones que posibiliten la toma de decisiones adecuada al problema de investigación.

### **1.4 Problema**

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en transformar a otros a ayudarse mutuamente.

Bennetts (2009), señaló que:

A nivel internacional el liderazgo presenta problemas, como se puede evidenciar en la información que está plasmada en la revista de educación mejicana la cual informa que, la gran mayoría de los directivos universitarios públicos en México acceden al cargo por elección de la comunidad universitaria. Generalmente su desempeño ha sido como profesores en cualquier área del conocimiento, siendo

su formación directiva escasa o nula. No existe una formación dirigida al desarrollo del liderazgo académico. Es decir, la profesionalización de la gestión académica, las veces que se da, suele ser por la vía de la experiencia que brinda la persistencia y empeño en el cargo, a través de la intuición, o por medio de la vía del ensayo-error, situaciones que no favorecen las exigencias organizativas. (p. 83).

Por su parte, Gutiérrez (2011) manifestó que el liderazgo y la dirección de grupo se consideran un punto fundamental en las organizaciones en general, sobre todo las relacionadas al tema de la salud, donde las necesidades de los seres humano, la globalización, los avances e impactos tecnológicos generan la misión de convertirse en centros competitivos, con el mejor recurso humano preparado no solo en eficiencia y eficacia, sino que también cuenten con habilidades de gestión dentro de la organización , principalmente liderazgo ya que es uno de los pilares de mayor importancia para el desarrollo, avance y cumplimiento de meta no solo personal, sino también de grupo y de organización lo que conlleva también a un mejor desempeño laboral.

Pardo (2012) mencionó:

La importancia del liderazgo como elemento transcendental del desarrollo, se hace más necesario que los licenciados en enfermería tengan las competencias para ejercer este proceso en el área de trabajo donde se desempeñan, las necesidades son cada vez mayores teniendo en cuenta las altas exigencias a las que están sometidas actualmente las instituciones de salud en competencia, calidad y productividad. (p. 123).

Por lo anteriormente expuesto la enfermera es un pilar importante, la eficiencia y eficacia de la atención en salud depende mucho del rol que desempeña el líder como administrador del mismo. Pucheu (2013) manifestó que el liderazgo en primer término es “el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo involucrando a todos sus seguidores. La principal misión del líder es conseguir resultados exitosos y positivos” (p. 35).

La Clínica Sanna pertenece al grupo asegurador Pacifico. Se encuentra situada en la ciudad de Lima distrito de San Borja (Av. Guardia Civil cuadra 3) La clínica en su estructura física está compuesto está compuesto por diferentes áreas de trabajo relacionadas directamente al paciente como áreas administrativa así tenemos servicio crítico (emergencias, unidades de cuidado intensivo, unidad de cuidado intermedio, sala de operaciones), además de hospitalización compuesto por 3 piso (ginecología y pediatría) 4,5,6 piso (diferentes especialidades y atención a pacientes varones y mujeres) 7 piso (oncología), además de consultorios externos.

La clínica Sanna es un establecimiento privado de tercer nivel de complejidad. Este centro hospitalario privado atiende a pacientes con diversas patologías ya que cuenta con capacidad de resolución. (Nivel I – III).

Las unidades hospitalarias 4,5 y 6 pis, motivo de este proyecto de investigación concentra la mayor cantidad de personal de enfermería asistencial además de la jefatura de Enfermería quien lidera al grupo seguido de las coordinadoras de servicio, posteriormente las enfermeras asistenciales.

Las unidades hospitalarias del 4,5 y 6 piso brindan atención de salud en las especialidades de medicina, cirugía, traumatología, tanto a pacientes varones como mujeres.

El proceso de atención de salud es brindado por profesionales de la salud (licenciados en enfermería y personal técnico de la salud, además de personal administrativo).

El proceso de atención del paciente se inicia desde que hace su ingreso a piso en diferentes modalidades ya sea por emergencia, admisión, sala de operaciones, unidad de cuidados intermedios, la licenciada procede a verificar la identidad del paciente a través de la entrevista directa si fuese el caso o a través de la historia clínica, es paciente es trasladado a su habitación donde se realiza los primeros cuidados de enfermería y posteriormente las actividades administrativas

(ingresar la datos del paciente al sistema). Realizado estos primeros pasos se continua con la atención directa.

En la clínica Sanna San Borja se ha podido observar que: Existen dificultades de la jefatura para poder organizar las tareas del equipo de Enfermería, esto se evidencia en la coordinación de los tiempos y la asignación de funciones. Las jefaturas de enfermería demuestran ciertas dificultades para solucionar conflictos que surgen entre el personal de Enfermería. Las jefaturas de Enfermería no se preocupan por comunicar las metas que se deben perseguir en el servicio. Escasos seguimientos de las labores que realizan de personales, lo cual dificulta la asignación del trabajo. Al tomar decisiones importantes las jefaturas y/o coordinaciones no toman en cuenta la participación de las enfermeras asistenciales. Escasa motivación y reconocimiento al buen trabajo que pudiese realizar la enfermera lo que merma su desempeño laboral.

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016?

### **Problemas secundarios**

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016?

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016?

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016?

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

### **Hipótesis específicas**

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.



Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### Definición conceptual

#### Variable 1: Liderazgo transformacional

Ruiz (2011) afirmó:

Es la capacidad del líder para motivar más allá de lo esperado, incrementa el sentido de importancia y valor de las tareas, logra trascender el interés individual de sus subordinados por el amor al equipo y a la organización, establece niveles de rendimiento expectantes y aumenta el nivel de necesidades para llegar hasta el de autorrealización. (pp. 17-18).

#### Variable 2: Desempeño laboral

Bohlander (2008), mencionó que la evaluación de desempeño puede ser definido como un proceso que realiza un supervisor a un subordinado, mayormente una vez al año, y que es diseñado para ayudar a los empleados a entender sus funciones, objetivos, expectativas y éxito en el desempeño.

### Definición operacional

#### Variable 1: Liderazgo Transformacional

Conjunto de procedimientos y actividades planificadas para medir la variable liderazgo transformacional comprendida operacionalmente a dar respuesta a las tres dimensiones propuestas: Influencia idealizada, Inspiración motivacional, Estímulo intelectual, Consideración individual a través de encuestas estructuradas con escala tipo ordinal.

#### Variable 2: Desempeño laboral

Conjunto de procedimientos y actividades planificadas para medir la variable Desempeño laboral comprendida operacionalmente a dar respuesta a las dos dimensiones propuestas: aspectos ligados a la gestión, aspectos ligados a la productividad y aspectos ligados a la persona.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
Motivación inspiracional	Contribuye en el logro de los objetivos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nunca = 1	Desfavorable (40 – 66)
Carisma	Genera un clima crítico o constructivo	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	A veces = 2 Siempre = 3	Regular (67 – 93)
Estimulación intelectual	Entusiasmo Credibilidad Animación al cambio	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.		Muy Favorable (94 – 120)
Consideración individual	Potenciación de esfuerzo mayor	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.		

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Aspectos ligados a la gestión	Planificación Cumplimiento de normas	1, 2, 3, 4. Total = 4	(1) Muy malo	
Aspectos ligados a la productividad	Iniciativa Oportunidad Calidad de trabajo	5, 6, 7, 8, 9, 10. Total = 6	(2) Malo	Por mejorar (16 – 48)
Aspectos ligados a la persona	Responsabilidad Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales	11, 12, 13, 14, 15, 16. Total = 6	(3) Ni bueno/ ni Malo (4) Bueno	Bueno (49 – 80)
			(5) Muy bueno	

### **2.3. Metodología**

El método utilizado en el estudio fue el hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo. “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” Bernal (2010, p. 60).

Siendo la presente investigación de método cuantitativo y enfoque cuantitativo.

### **2.4. Tipos de estudio**

La investigación fue básica de alcance descriptivo y correlacional porque primero se describe y caracteriza las dinámicas de cada una de las variables de investigación. Luego se midió el nivel de correlación de las variables calidad de la gestión educativa y el desempeño docente.

Tamayo (2010), precisó que:

Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido y práctico. (p. 8).

Según Hernández, et al. (2010), “son distintos en los estudios: explicativo, exploratorios, descriptivo, correlacionales” (p. 78).

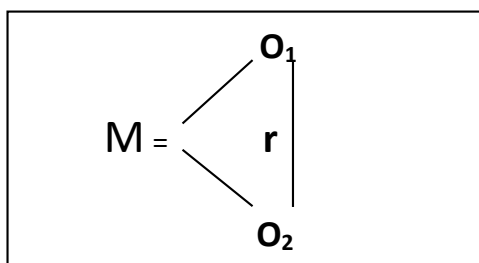
### **2.5. Diseño**

Esta referido al “plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación” Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 108).

El diseño fue no experimental porque es realizado sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

“Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et a., 2014, p. 152)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



*Figura 1.* Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M = 60 profesionales de Enfermería que labora en el 4,5 y 6 piso de hospitalización de la Clínica Sanna San Borja.

O1= Observación de liderazgo transformacional

O2= Observación del desempeño laboral

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### Población

La población estuvo constituida por 60 profesionales de Enfermería que labora en el 4, 5 y 6 piso de hospitalización de la Clínica Sanna San Borja.

**Muestra**

Debe señalarse que para la realización de esta investigación no se extrajo tamaño de muestra, se llevó a cabo con toda la población.

**Muestreo**

Debe señalarse que para la realización de esta investigación no se extrajo tamaño de muestra, se llevó a cabo con toda la población.

**Criterios de selección:****Criterios de inclusión**

Licenciadas en Enfermería que laboren en las unidades de hospitalización del 4,5 y 6 piso de la clínica Sanna San Borja.

Que acepten participar en el estudio.

Con experiencia laboral de un año a más en las unidades de hospitalización del 4,5 y 6 piso de la clínica Sanna San Borja.

**Criterios de exclusión**

Licenciadas en Enfermería que laboren en las diferentes unidades de hospitalización del 4,5 y 6 piso de la clínica Sanna San Borja con menos de un año de experiencia.

Licenciadas en Enfermería que se encuentren reemplazando, de retén y/o permisos y en inducción en los servicios seleccionados

Enfermeras que se encuentren de vacaciones.

Enfermeras que no acepten participar en el estudio.

**2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos****Técnicas**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, para la recolección de datos es el conjunto de pasos, procedimientos que se utiliza para recoger datos.

### Instrumento para medir liderazgo transformacional

Nombre: Cuestionario de Bernard Bass

Año: 2000

Duración: 20 minutos

Total, de Ítems: 40

Ámbito de Aplicación: Clínica Sanna 2017

Tiempo de duración: 25 minutos aproximadamente.

#### Contenido:

Se construyó un cuestionario tipo escala de ordinal con un total de 40 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: influencia idealizada, inspiración motivacional, estímulo intelectual, consideración individual, tolerancia psicológica. Es decir se mide el de liderazgo transformacional con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca

A veces

Siempre

Tabla 3.

*Escalas y baremos de la variable liderazgo transformacional*

General	Cuantitativo				Cualitativos
	D1	D2	D3	D4	
94 - 120	23-30	23-30	23-30	23-30	Favorable
67-93	17-22	17-22	17-22	17-22	Regular
40 -66	10-16	10-16	10-16	10-16	Desfavorable

### Instrumento para medir Desempeño laboral

Ficha técnica : Encuesta

Nombre : Cuestionario de desempeño laboral

Autores : Koontz, Weihrich y Cannice

Año : 2012

Adaptador : Rodriguez Banda Vanessa Del Rosario

Lugar : Clínica Sanna 2017

Objetivo : Conocer el nivel de desempeño laboral



Administración : Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 25 minutos aproximadamente.

### Contenido:

Se elaboró un cuestionario tipo escala de ordinal con un total de 16 ítems, distribuido en dos dimensiones: Aspectos ligados a la gestión, a la productividad y a la persona. Es decir se mide el desempeño laboral con estos aspectos.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

- (1) Muy malo
- (2) Malo
- (3) Ni bueno ni malo
- (4) Bueno
- (5) Muy bueno

Tabla 4.

*Baremos de la variable desempeño laboral*

General	Cuantitativo			Cualitativos
	D1	D2	D3	
60-80	16-20	22-30	22-30	Alto
38-59	10-15	14-21	14-21	Medio
16-37	4-9	6-13	6-13	Bajo

### Validez

Tabla 5.

*Validación de la variable 1: liderazgo transformacional*

Apellidos y Nombres	Resultados
Dra Tamara Tatiana Pando Escurra	Existe suficiencia

Tabla 6.

*Validación de la variable 2: desempeño laboral*

Apellidos y Nombres	Resultados
Dra Tamara Tatiana Pando Escurra	Existe suficiencia

### **Confiabilidad de los instrumentos**

La fiabilidad del presente trabajo de investigación se realizó mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicaron una prueba piloto con muestra de 30 (enfermeras), que tuvieron características similares a la población examinadas. Obtenidos los puntajes se calculan el coeficiente Alpha de Cronbach para medir la fiabilidad Inter-Elementos de respectivos cuestionarios.

Tabla 7.

*Confiabilidad de la variable 1: liderazgo transformacional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,955	40

Interpretación:

Los resultados nos indican que el instrumento de liderazgo transformacional es altamente confiable con un valor de 0,955 puntos.

Tabla 8.

*Confiabilidad de la variable 2: desempeño laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,967	16

Interpretación:

El resultado nos indica que el instrumento de la variable desempeño profesional es alta con una puntuación de 0,967 puntos.

### **2.8. Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron colectados y procesado en Software SPSS Versión 22 mediante tabla y figuras para análisis característica de la muestra estudiada con referencia las variables: liderazgo transformacional desempeño laboral.

Estadístico descriptivo: porcentaje en tablas y figuras para presentar la distribución de la data.

Estadístico inferencial: sirve para estimar parámetros y probar hipótesis, y se basa en la distribución muestral.

Se calculan los coeficientes de la relación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” Hernández, et al. (2014, p. 318).

### **Análisis no paramétricos**

Se calcularon los coeficientes de la relación de Spearman, que es “una prueba de análisis no paramétrico y se utiliza cuando la escala de mi instrumento es ordinal” Hernández, et al. (2010, p. 302).

### **2.9. Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta aspectos éticos que es relevante para la presente investigación, además se solicitó la autorización a la institución para realizar la investigación. Por otro lado se presentó el consentimiento informado a la muestra de investigación.

### **III. Resultados**

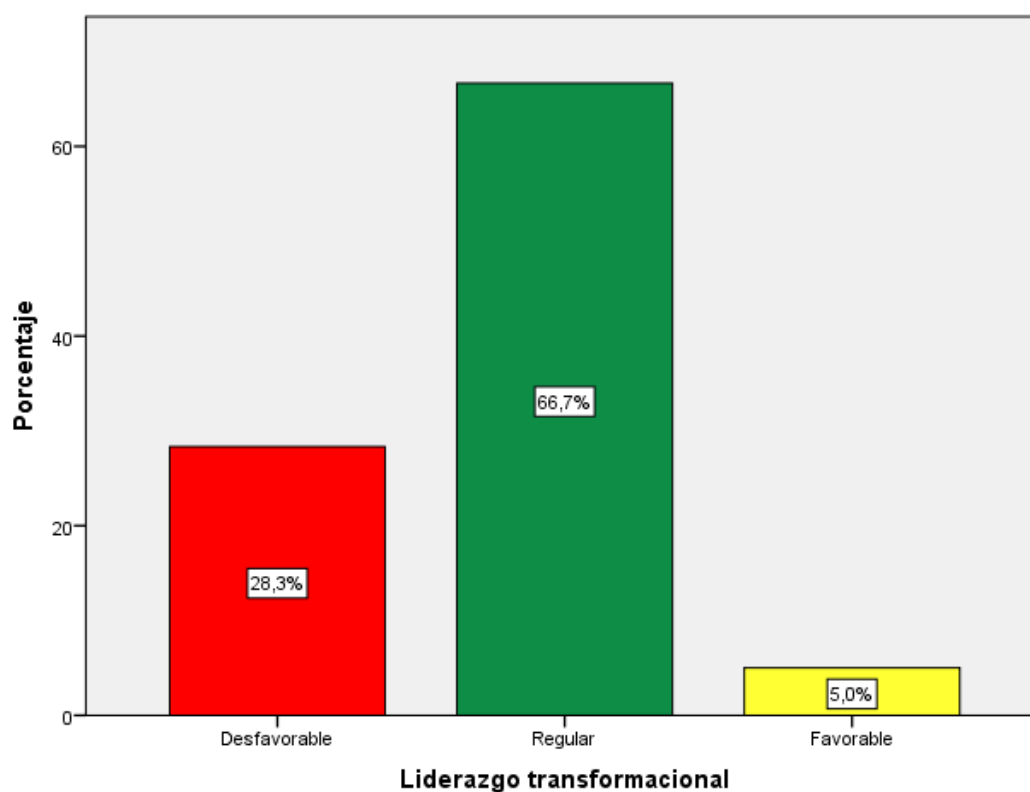
### 3.1 Descripción

#### 3.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 9.

*Distribución de los niveles de liderazgo transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	17	28,3
	Regular	40	66,7
	Favorable	3	5,0
	Total	60	100,0



*Figura 2. Distribución de los niveles de liderazgo transformacional*

En la tabla 9 y figura 2, se observan de 60 encuestados, el 28.3% opinan que existe un nivel desfavorable de liderazgo transformacional, el 66,7% opinan que existe un nivel regular y el 5% opinan que existe un nivel favorable de liderazgo transformacional.

Tabla 10.

*Distribución de los niveles de motivación inspiracional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	18	30,0
	Regular	35	58,3
	Favorable	7	11,7
	Total	60	100,0

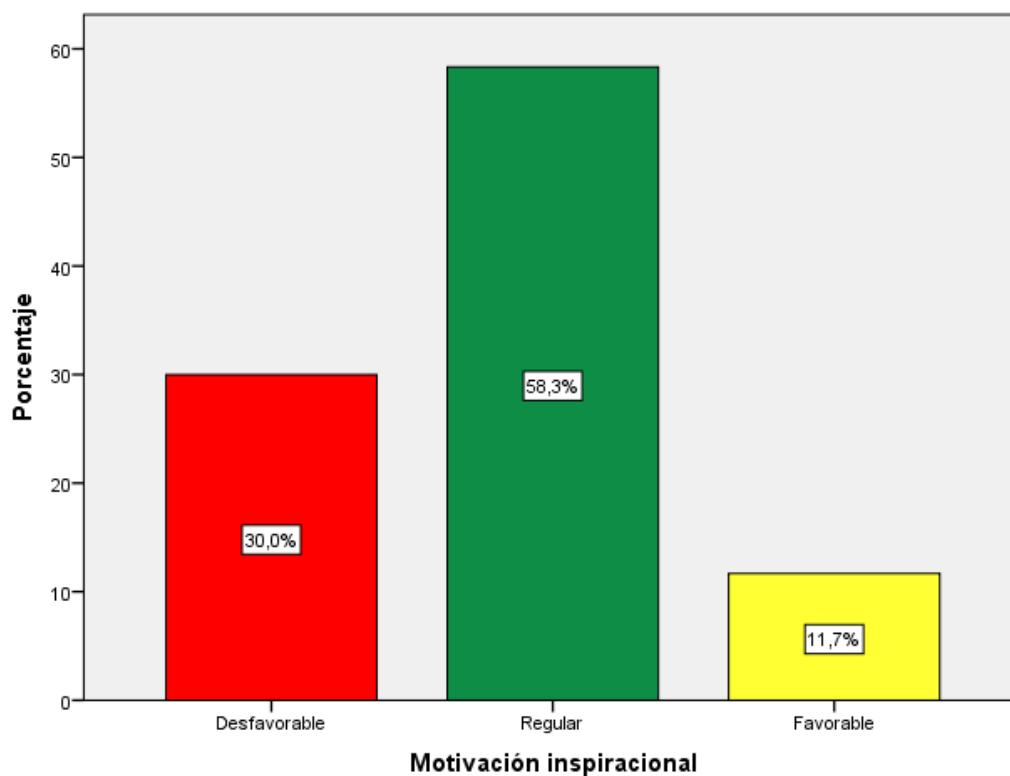


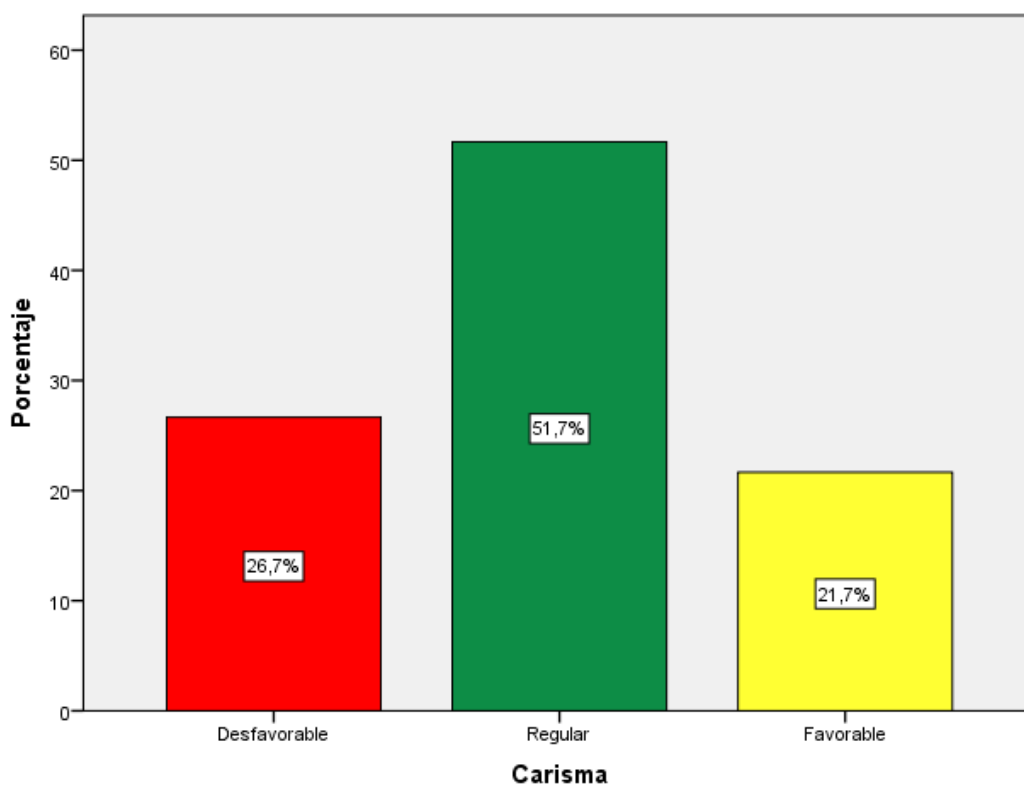
Figura 3. Distribución de los niveles de motivación inspiracional

En la tabla 10 y figura 3, se observan de 60 encuestados, el 30% opinan que existe un nivel desfavorable, el 58.3% opinan que existe un nivel regular y el 11.7% opinan que existe un nivel favorable de motivación inspiracional.

Tabla 11.

*Distribución de los niveles de carisma*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	16	26,7
	Regular	31	51,7
	Favorable	13	21,7
	Total	60	100,0

*Figura 4. Distribución de los niveles de carisma*

En la tabla 11 y figura 4, se observan de 60 encuestados, el 26.7% opinan que existe un nivel desfavorable, el 51.7% opinan que existe un nivel regular y el 21.7% opinan que existe un nivel favorable de carisma.

Tabla 12.

*Distribución de los niveles de estimulación intelectual*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	19	31,7
	Regular	27	45,0
	Favorable	14	23,3
	Total	60	100,0

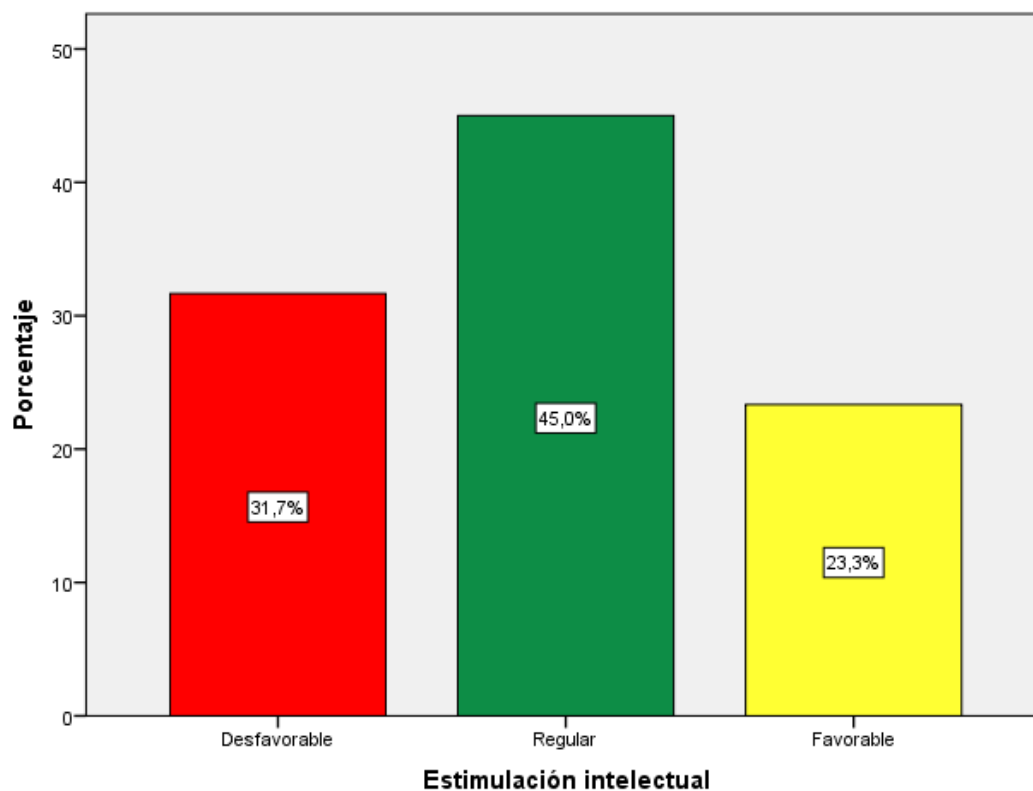


Figura 5. Distribución de los niveles de estimulación intelectual

En la tabla 12 y figura 5, se observan de 60 encuestados, el 31.7% opinan que existe un nivel desfavorable, el 45% opinan que existe un nivel regular y el 23.3% opinan que existe un nivel favorable de estimulación intelectual.



Tabla 13.

*Distribución de los niveles de consideración individual*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desfavorable	22	36,7
	Regular	30	50,0
	Favorable	8	13,3
	Total	60	100,0

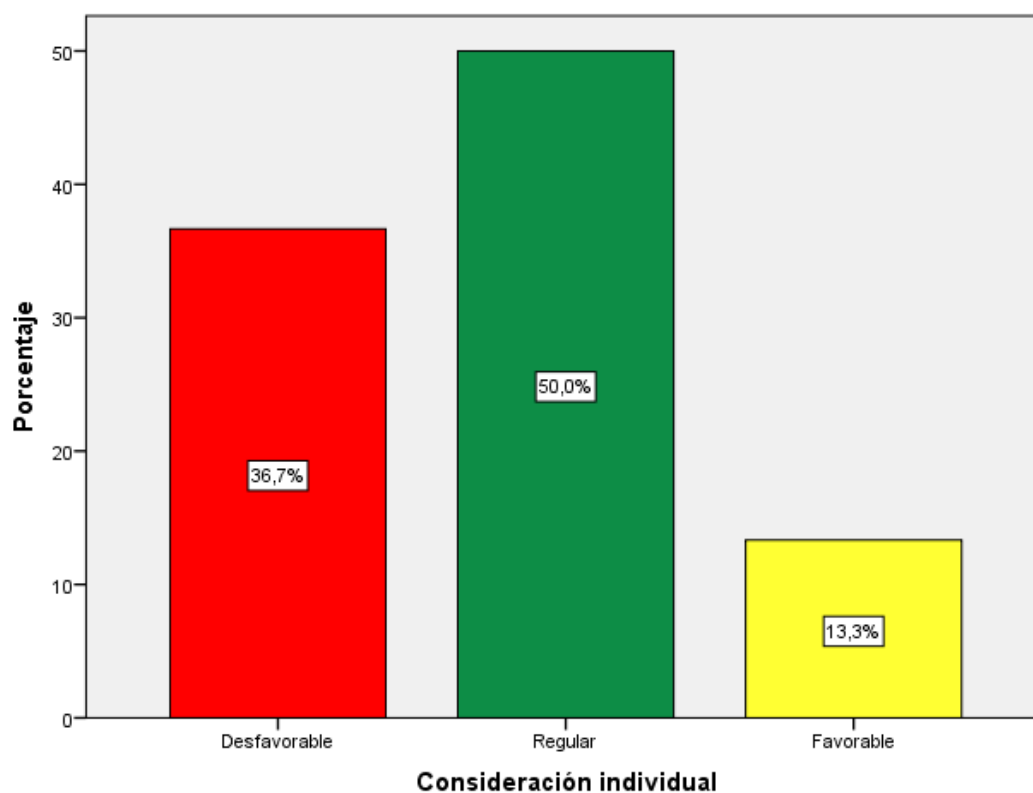


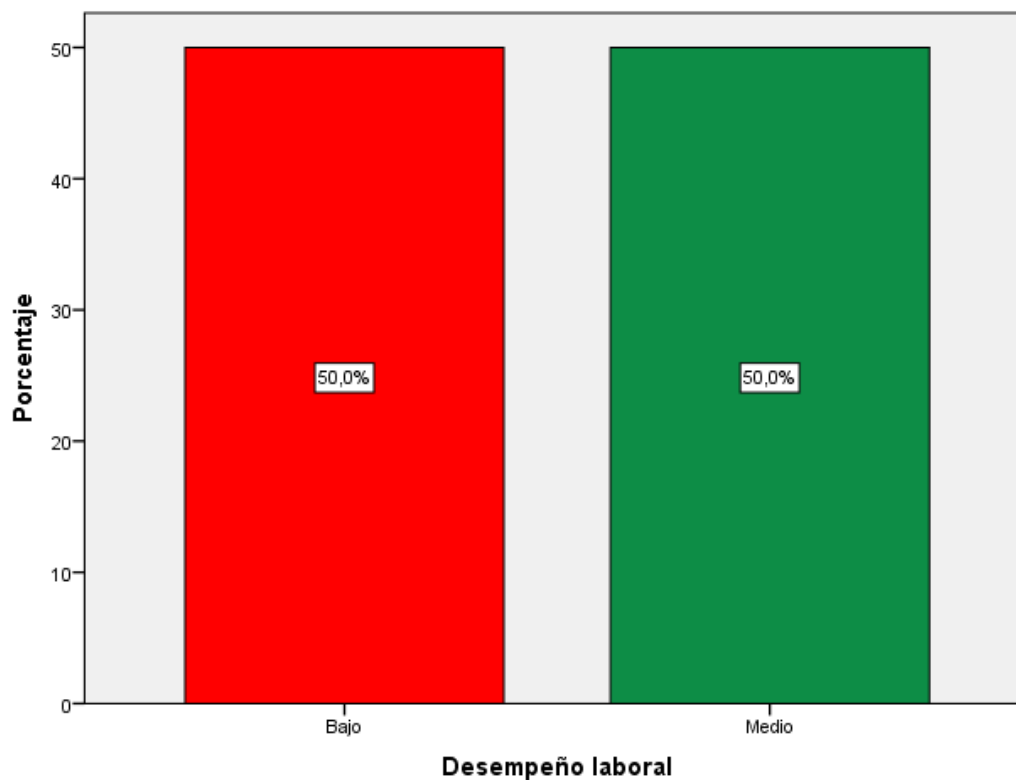
Figura 6. Distribución de los niveles de consideración individual

En la tabla 13 y figura 6, se observan de 60 encuestados, el 36.7% opinan que existe un nivel desfavorable, el 50% opinan que existe un nivel regular y el 13.3% opinan que existe un nivel favorable de consideración individual.

Tabla 14.

*Distribución de los niveles de desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	50,0
	Medio	30	50,0
	Total	60	100,0

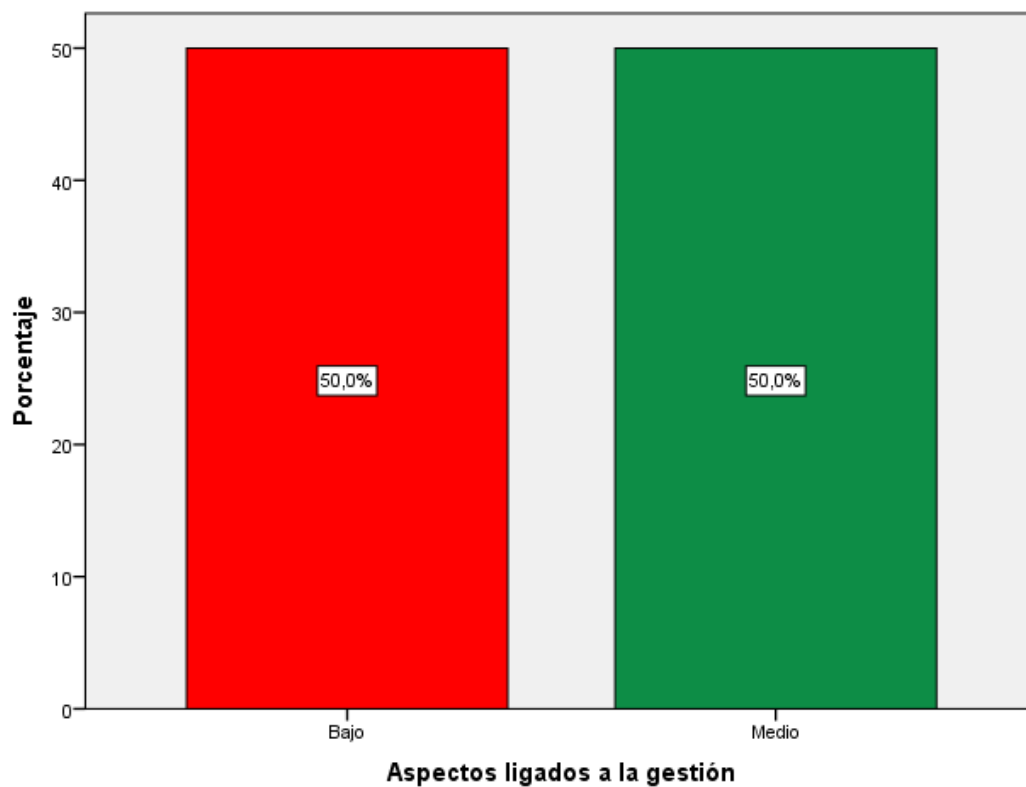
*Figura 7. Distribución de los niveles de desempeño laboral*

En la tabla 14 y figura 7, se observan de 60 encuestados, el 50% opinan que existe un nivel bajo y el 50% opinan que existe un nivel medio de desempeño laboral.

Tabla 15.

*Distribución de los niveles de aspectos ligados a la gestión*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	50,0
	Medio	30	50,0
	Total	60	100,0

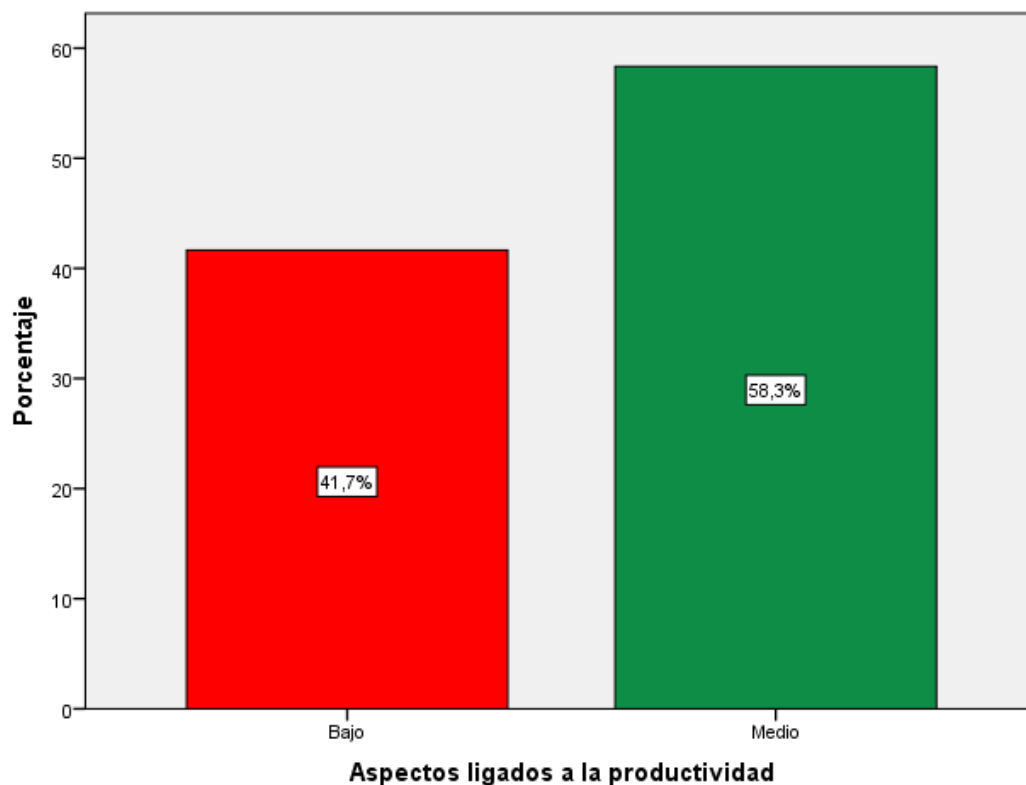
*Figura 8. Distribución de los niveles de aspectos ligados a la gestión*

En la tabla 15 y figura 8, se observan de 60 encuestados, el 50% opinan que existe un nivel bajo y el 50% opinan que existe un nivel medio de aspectos ligados a la gestión.

Tabla 16.

*Distribución de los niveles de aspectos ligados a la productividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	41,7
	Medio	35	58,3
	Total	60	100,0

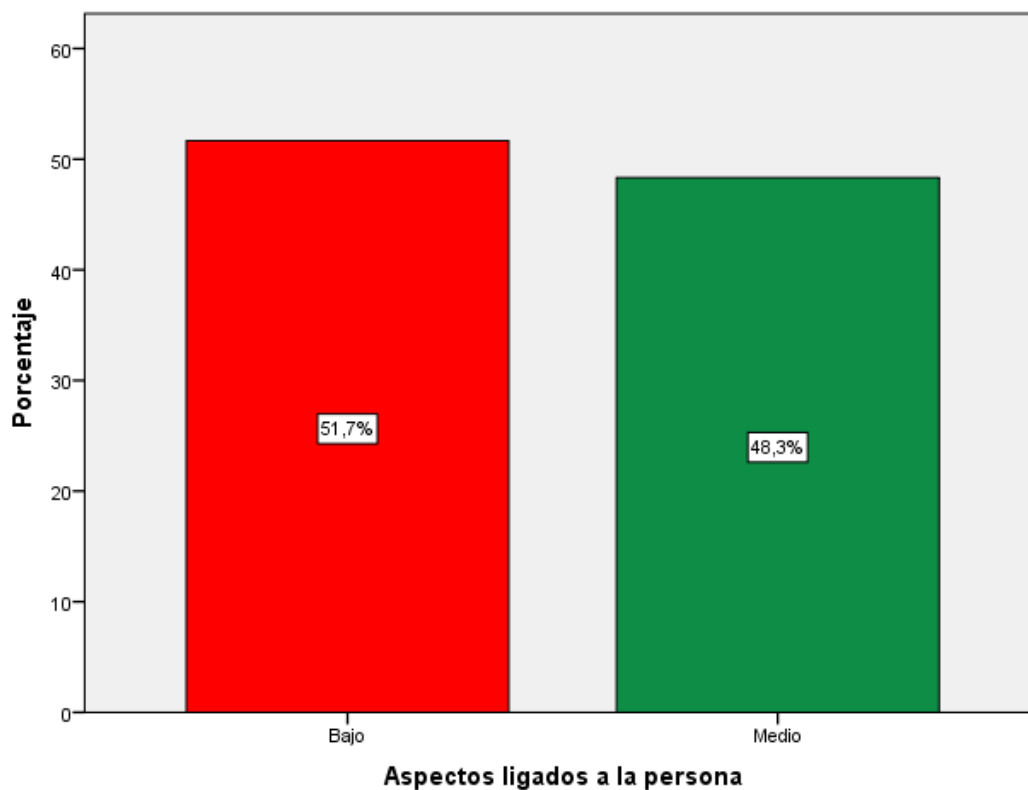
*Figura 9. Distribución de los niveles de aspectos ligados a la productividad*

En la tabla 16 y figura 9, se observan de 60 encuestados, el 41.7% opinan que existe un nivel bajo y el 58.3% opinan que existe un nivel medio de aspectos ligados a la productividad.

Tabla 17.

*Distribución de los niveles de aspectos ligados a la persona*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	51,7
	Medio	29	48,3
	Total	60	100,0



*Figura 10.* Distribución de los niveles de Aspectos ligados a la persona

En la tabla 17 y figura 10, se observan de 60 encuestados, el 51.7% opinan que existe un nivel bajo y el 48.3% opinan que existe un nivel medio de aspectos ligados a la persona.

### 3.1.3 Contrastación de hipótesis

Para prueba de hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación.

#### Prueba de hipótesis general:

##### Formulación de la hipótesis

Ha: existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Ho: No existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18.

*Correlación y significación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral*

			Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho	de Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,457**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 18, se presentaron los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.457, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

## Prueba de la primera hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ho: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19.

*Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión*

		Liderazgo transformacional	Aspectos ligados a la gestión
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

En la tabla 19, se presentaron los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.486, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

## Prueba de la segunda hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ho: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20.

*Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad*

		Liderazgo transformacional	Aspectos ligados a la productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,394**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,394**	1,000
Aspectos ligados a la productividad	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	60	60

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

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.394, interpretándose como baja relación entre las variables, con una  $\rho = 0.002$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.



## Prueba de la tercera hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ho: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21.

*Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona*

		Liderazgo transformacional	Aspectos ligados a la persona
Rho de Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,427**
Spearman transformacional	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
Aspectos ligados a la persona	Coefficiente de correlación	,427**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

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

En la tabla 21, se presentaron los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.427, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

## **IV. Discusión**

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

En función a la hipótesis general los resultados hallados en esta investigación fue que el Valor  $p= 0.000 < .05$ , podemos afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016; coincidiendo con Hernández, Corichi, García, Martínez y Fuentes (2015), quienes encontraron que las puntuaciones más altas están ligadas a la estimulación intelectual. Por lo que Sousa e Sousa (2013) indicaron que “los encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para la profesión. Entienden el liderazgo como un proceso que influye sobre las personas o comportamientos, buscando metas, además de considerarla una habilidad que puede aprenderse. Son conscientes de la estrecha relación entre liderazgo y enfermería y reconocen la dificultad de ejercerla en el equipo, que se convierte en específica dependiendo del área de actuación”. Contradiéndose de Cahuas (2011) que realizó un estudio en diferentes tipos de liderazgo, por lo que Los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación directa y estadísticamente significativa. Contrariamente se da una relación ínfima negativa: -0,076 (estilos de liderazgo y servicio educativo); de los estilos: autoritario/dictatorial (-0,008), democrático (-0,092), carismático (0,056), transformacional (-0,102) y transaccional (0,026) con el servicio .

Según Bass (1985) que el liderazgo transformacional, apoyándose en el liderazgo carismático y en el liderazgo transformacional . El líder además de motivar; conduce y dirige este proceso, para producir efectos permanentes en los seguidores; éstos hacen que el enfoque transformacional supere a los enfoques anteriores.

En cuanto a los resultados descriptivos se observan de 60 encuestados, el 28.3% opinan que existe un nivel desfavorable de liderazgo transformacional, el 66,7% opinan que existe un nivel regular y el 5% opinan que existe un nivel favorable de liderazgo transformacional, sobre la variable desempeño laboral de la

enfermera se observan de 60 encuestados, el 50% opinan que existe un nivel bajo y el 50% opinan que existe un nivel medio de desempeño laboral. Al respecto Sousa e Sousa (2013) en su estudio "*El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes* y pretende conocer la visión de enfermeros líderes sobre el liderazgo". Los resultados mostraron que los encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para la profesión. Entiende el liderazgo como procesos que influyen en los individuos o conductas, buscan objetivos, por otro lado se considera una capacidad que puede ser aprendida y es consciente de la cercana vinculación entre líder y enfermera, la que se reconoce con dificultades para realizarse en equipo, dependiendo del lugar de ejecución.

En función a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $p=0,000 <.05$ , podemos afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016 y en la estadística descriptiva se observan de 60 encuestados, el 50% opinan que existe un nivel bajo y el 50% opinan que existe un nivel medio de aspectos ligados a la gestión.. Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado por Ruiz (2011), Nivel de logro de los objetivos en el aspecto institucional de las instituciones educativas, a partir de las operaciones, coordinaciones y actividades que ejerce el director con la participación del personal docente". Coincidiendo de alguna manera con Sorados (2010) quien encontró El liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03 - Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado por Aguilar (2013) afirmó que la gestión administrativa es "el conjunto de ideas y recursos necesarios para llevar a cabo ciertas ejecuciones encargadas y obtener un fin determinado, no obstante para realizar todo ello requiere de una supervisión detallada para realizarlo de la mejor manera" (p. 60).

Al respecto Cuenca (2014) estudió manifestó sobre los impactos de *Los incentivos laborales en el desempeño laboral en el personal operativo de la financiera*. Las conclusiones fueron que la institución ofrecen incentivo al personal operativo, estos son: incentivo de tipo laboral, incentivo de tipo económico,

incentivo de recreación, incentivo de tipo social, beneficios académicos o capacitaciones en pro de su desempeño profesional en instituciones financieras. La institución le brinda incentivos al personal operativo, se ha percibido que desarrollan un mejor desenvolvimiento cuando existen incentivaciones en base a la superación de sus objetivos, el beneficio económico y laboral es más efectivo y sin significancia el incentivo recreacional.

Otro aporte muy importante fue el estudio de Márquez, et al. (2014), realizó un estudio sobre "*El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo*". En su estudio menciona que las personas son entes que están constantemente buscando caminos que los reconozcan y de grado amical que existe entre estos. Aquellos vínculos construyen algo como unas ramas en el interior de grupos de trabajo, estos pueden pretender ser importantes para que los diferentes directores los lleven a cabo. Concluyendo finalmente que la autoestima se relaciona con el liderazgo, la confianza se manifiesta en el momento de solicitar ayuda o lo contrario entregarla. Sintiendo complacido normalizándose ese momento y no hacer presente una parodia de esta acción.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $p < .05$ , podemos afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016. Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado por Quezada (2014) concluyó "que el Liderazgo es percibido por la mayoría como un conjunto de características y no como un proceso de influencia; no existe un concepto claro del mismo, sin embargo se reconoce como un elemento fundamental para las distintas funciones en el ámbito de la práctica profesional, primando en el asistencial, donde se identifican en general más factores facilitadores que obstaculizadores y asociados a la "Calidad de atención del paciente". Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado por Fuentes (2012) definió la productividad es, sobre todo, una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a

condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano.

Al respecto Barón (2013) en la investigación sobre *Los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras de la red Chiclayo, MINSA 2012*, arribó a la siguiente conclusión que los factores motivacionales externos que se encuentran presente en el desempeño laboral son las remuneraciones, entorno laboral, supervisiones y seguridad en el trabajo y las motivaciones internan son los logros, reconocimientos y trabajo.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $p < .05$ , podemos afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016. Podemos decir que esta relación concuerda con lo señalado por Koontz, Wehrich y Cannice (2012) indicó que si bien los objetivos de la empresa pueden diferir un tanto entre las organizaciones, es obvio que los empleados también tienen necesidades y objetivos que son especialmente importantes para ellos; mediante la función de dirección, los gerentes les ayudan a constatar que pueden satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial a la vez que contribuyen con las metas de una empresa. Así, los administradores deben entender las funciones que asumen las personas, y las individualidades y personalidades de la gente.

Asimismo Quezada (2014) realizó la tesis "*Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de chile*", el objetivo fue conocer la percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del Sur de Chile. Llegó a la conclusión : "El Liderazgo es percibido por la mayoría como un conjunto de características y no como un proceso de influencia"; sin existir ideas claras de esto, por otro lado se reconocen como parte principal de las diferentes funcionamientos de las prácticas profesionales, priorizando la asistencia, identificándose los elementos que facilitan la mejora de las atenciones a los pacientes.

Por otra parte Panadero (2013) realizó el trabajo de investigación titulado: “Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2012” ,llegando a las siguientes conclusiones: Aplicando el cuestionario MLQ5x en versión líder se logró identificar las características del liderazgo transaccional y transformacional, identificando las características del liderazgo Transformacional en su influencia idealizada conductual en un 62%, Motivación inspiracional 80%, Estimulación Intelectual 70%, Esfuerzo Extra 80%, Efectiva 80%, Satisfacción 85%. Encontrándose un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a categoría baja . En el presente trabajo se recomendó que es importante incluir programas y estrategias para el desarrollo del liderazgo, así mismo mediante seminarios, simposios y congresos para fortalecer el liderazgo en enfermería.

## **V. Conclusiones**



**Primera:**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,457.

**Segunda:**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 486.

**Tercera:**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 394.

**Cuarta:**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 427.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

Se recomienda al Director de la clínica Sanna, como un factor clave para la mejora, debe priorizar su formación en capacidades de liderazgo transformacional a fin de garantizar un liderazgo de motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y la consideración individual. De tal manera que, los directivos: deben centrar su gestión, bajo un liderazgo transformacional. Se sugiere capacitarlos en temas gestión, liderazgo para que contribuya a un mejor desempeño laboral.

**Segunda:**

Se recomienda al Director de la clínica Sanna capacitar al personal de enfermería en temas relacionados a los aspectos de gestión y de este modo puedan desempeñar sus labores con niveles altos de planificación y elaboración de informes.

**Tercera:**

Se recomienda al Director de la clínica Sanna capacitar al personal de enfermería en temas relacionados a los aspectos de productividad y de este modo puedan desempeñar sus labores con niveles altos de iniciativa, oportunidades de trabajo y la calidad de trabajo.

**Cuarta:**

Se recomienda al Director de la clínica Sanna capacitar al personal de enfermería en temas relacionados a los aspectos de persona y de este modo puedan desempeñar sus labores con niveles altos de responsabilidad en el trabajo, confiabilidad, discreción y de relaciones interpersonales.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Aguilar, P. (2013). *Los procesos académicos y la gestión administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de ingeniería). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Anés, R. & Torres, A. (2012). *Teoría de Martha Rogers*. Buenos Aires: [http://webs.ono.com/aniorte\\_nic/archivos/teoria\\_marta\\_rogers.pdf](http://webs.ono.com/aniorte_nic/archivos/teoria_marta_rogers.pdf)
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación públicas. *Revista de Universidad Rafael Belloso Chacín*, 4(1), pp. 132-147. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4-1/7-inteligenciaemocional-y-desempeno-laboral.pdf>
- Arias, F. (2012). *Relaciones interpersonales en enfermería quirúrgica: conflictos laborales y estrategias de mejora Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo*. (Tesis). Chiclayo, Perú: Universidad Católica santo Toribio de Mogrovejo.
- Arndt, C. y Daderian, L. (1992). *Administración de enfermería. Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas*. 2da edición en español. México: Mosby Company.
- Barón, J. (2013). *Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer nivel de atención Red Chiclayo* [Tesis bachiller]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo
- Bass, B. (1985). *Transformational Leadership*. Redwood City, CA: Mind Garden. Recuperado de <http://www.mindgarden.com/translead.htm>.
- Blay, C. (2005). *Evaluación de la competencia profesional en análisis crítico*. Barcelona, España: Instituto de estudios de la salud.
- Bernal, (2010). *Metodología de la investigación*.

- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. 2ª edición. Madrid: Muralla.
- Bustamante, A. y Delgado, F. (2012). *Nivel de conocimientos sobre liderazgo transformacional en los enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén - Lambayeque. 2012*. (Tesis de licenciatura). Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Castro, A., Lupano, M. L., Benatuil, D. & Nader, M. (2007). *Teoría y Evaluación del Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. 5ta edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Cuenca, J. (2014). *Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la financiera de confianza*. (Tesis de administración y gestión). Universidad nacional de Trujillo. Trujillo.
- Fainholc, B. (1997). *La formación de Profesores en las Competencias características de una educación tecnológica de Integración regional*. *Rev. Aula Abierta*. Año 6 (55) 32 – 39.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gutiérrez, O. (2011). *La Nueva Tendencia en Liderazgo: Del liderazgo transaccional al transformacional*. Marina. Recuperado de <http://revistamarina.cl/revistas/1999/2/gutierre.pdf>
- Hernández, T., Corichi, A., García, M., Martínez, E., y Fuentes, B. (2015). *Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Alicante.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª edición. México: Macgraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: McGraw – Hill Internacional.
- Howard, E. (2012). *Mentes Líderes: Una anatomía del liderazgo*. España: Paidós Ibérica.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: McGraw - Hill.
- Leddy, S. & Pepper, M. (2012). *Introducción a los Modelos y Teorías de Enfermería*. Nueva York: Organización Panamericana de la Salud.
- Lerma, A. y Martin, A. (2014). *Liderazgo emprendedor: Como ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Thompson.
- Macgregor (1978). *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión*. Recuperado de [http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5\\_htm.html](http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5_htm.html)
- Marky, G. (2013). *Satisfacción según percepción de los padres y cuidado enfermero al niño con infección respiratoria aguda en el hospital nacional dos de mayo diciembre 2012*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Márquez, M., Sánchez, I., Muñoz, M., Doyague, Pérez, J., Rivera, E., Bayón-Darkistade y Casado, I. (2014). Liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo. *Revista Hispana*. Universidad de León Vol.25, #2.

- Mendoza (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una Empresa Farmacéutica de Nivel Nacional*.
- Panadero (2013). *Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2012*. (Tesis para Maestría). Colombia.
- Pardo, C. (2012). *Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er nivel de atención de Cartagena* (Tesis para Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Cartagena.
- Pucheu, J. (2013). *Liderazgo Transformacional como relación de ayuda en enfermería* (Tesis para Doctorado). Universidad De Chile, Santiago.
- Quezada, C. (2014). *Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile*. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532014000200005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005)
- Quispe, J. (2014). *Opinión del Enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina, 2014*. (Tesis para Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quispe, M. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*.
- Sorados (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. 6ta edición. México: Pearson Educación.



- Rojas (2012). *El Liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana. Chile.*
- Ruiz (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte.*
- Sousa y Sousa, L. (2013). *El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes.* Recuperado de <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/154801>
- Tamayo, M. (2010). El proceso de la investigación científica. Recuperado [http://www.imt.mx/images/files/SPC/Convocatorias/Formatos/Bibliografia/MARIO\\_TAMAYO\\_PROCESO\\_INVEST\\_CIENTIFICA.pdf](http://www.imt.mx/images/files/SPC/Convocatorias/Formatos/Bibliografia/MARIO_TAMAYO_PROCESO_INVEST_CIENTIFICA.pdf).
- Urbina, O. y Barazal, A. (2002). *Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería.* Habana, Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Urresta, A. (2015). *Desempeño de los profesionales de enfermería en la comunicación que brindan a los familiares de los pacientes hospitalizados en el servicio de medicina crítica hospital Luis Vernaza 2014-2015.* (Tesis de Licenciatura). Ecuador: Universidad Estatal de Guayaquil.
- Valdés, H. (1995). *Diseño de un sistema para evaluar la calidad de la educación en Cuba.* La Habana Cuba: Instituto de Ciencias Pedagógicas de Cuba (ICCPMINED).
- Vásquez (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la perla-callao.*

## **Anexos**

**Anexo 1. Artículo científico****Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016****Br. Vanessa Del Rosario Rodriguez Banda****Escuela de Postgrado****Universidad César Vallejo Filial Lima Norte****Resumen**

A continuación se presenta la síntesis de la investigación titulada el liderazgo y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre investigación liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 60 enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de liderazgo transformacional y el desempeño laboral. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho=0,554$ , interpretándose como moderada relación, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Palabras claves:** liderazgo transformacional, desempeño laboral

### **Abstract**

The following is the synthesis of the research entitled leadership and work performance in hospital nurses in Sanna clinic San Borja 2016.

The objective of the research was aimed at determining the relationship between research leadership transformation and work performance in hospitalized nurses at Sanna clinic San Borja 2016. The research is of basic type, descriptive correlational level and non-experimental design used, cut cross. The population of 60 hospitalized nurses in Sanna clinic San Borja 2016.

To collect the data, the instruments of transformational leadership and work performance are used. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

The descriptive analysis and correlation were performed through the Rho coefficient of Spearman, with a result of  $Rho = 0.554$ , interpreted as a moderate relation, with a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), with which the hypothesis is rejected The results indicate that there is a direct and significant relationship between transformational leadership and work performance in hospital nurses at Sanna Clinic San Borja 2016.

Keywords: transformational leadership, work performance

### **Revisión de la literatura**

Definición de liderazgo transformacional

Según Bass (1985) formuló:

El liderazgo "transformacional, apoyándose en el liderazgo carismático y en el liderazgo transforming. El líder además de motivar; conduce y dirige este proceso, para producir efectos permanentes en los seguidores; éstos hacen que el enfoque

transformacional supere a los enfoques anteriores. Para saber a qué se refieren y a qué se deben tales efectos permanentes, se estudia las diferencias entre los enfoques de Burns y de Bass. (Vásquez, 2012, p.21).

### **Dimensión motivación inspiracional**

En la inspiración motivacional el líder toma protagonismo como lo indica Mendoza (2005), quien refiere que:

El líder se preocupa por actuar como un modelo para los seguidores, comunica una visión y utiliza símbolos para enfocar esfuerzos. Comunica grandes expectativas, usa símbolos para enfocar los esfuerzos, expresa propósitos importantes con gran sencillez. La motivación inspiracional orienta a los subordinados a través de la acción, edificando confianza e inspirando la creencia sobre una causa. (p. 121).

### **Dimensión carisma o influencia idealizada**

“Capacidad de líder para influir en los seguidores proporcionando un sentido de visión y misión, inspirando orgullo, respeto, búsqueda de logro y confianza, incrementa el optimismo”. (Ruiz, 2011, p 18).

### **Dimensión estimulación Intelectual**

En la dimensión estímulo intelectual el líder entiende y resuelve problemas como desafiando viejos paradigmas, como lo refiere:

Habilidades del líder para entender y resolver problemas tomando en cuenta nuevos caminos, para romper con los esquemas establecidos. Estimula intelectualmente a los seguidores al proporcionar un flujo de nuevas ideas que desafían los viejos paradigmas permitiendo un replanteamiento de conceptos y formas de hacer las cosas. (Ruiz, 2011, p 20)

### **Dimensión consideración individual**

“Habilidades del líder para tratar a los seguidores con cuidado y preocupación. Asesora y proporciona apoyo personalizado y retroalimentación sobre la actuación de manera que cada miembro acepte, entienda y mejore”. (Ruiz, 2011, p 21)

### **Variable desempeño laboral**

Chiavenato (2011), la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial desarrollo.

Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. La evaluación de desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, con cierta continuidad.

Bohlander (2008), mencionó que la evaluación de desempeño puede ser definido como un proceso que realiza un supervisor a un subordinado, mayormente una vez al año, y que es diseñado para ayudar a los empleados a entender sus funciones, objetivos, expectativas y éxito en el desempeño.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

#### **Dimensión aspectos ligados a la gestión**

Aguilar (2013) afirmó que la gestión administrativa es “el conjunto de ideas y recursos necesarios para llevar a cabo ciertas ejecuciones encargadas y obtener un fin determinado, no obstante para realizar todo ello requiere de una supervisión detallada para realizarlo de la mejor manera” (p. 60).

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) manifestaron que la gestión administrativa es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz.

#### **Dimensión aspectos ligados a la Productividad**

Fuentes (2012) definió:

La productividad es, sobre todo, una actitud de la mente, que busca mejorar continuamente todo lo que existe. Está basada en la convicción de que se pueden hacer las cosas mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy, además requiere esfuerzos sin fin para adaptar actividades económicas a condiciones cambiantes y aplicar nuevas teorías y métodos; es una creencia firme en el progreso humano. (p.9).

Chiavenato (2002) definió: “como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo como una gran labor y satisfacción laboral”. (Araujo y Leal, 2007, p. 236).

#### **Dimensión aspectos ligados a la persona**

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indicó:

Si bien los objetivos de la empresa pueden diferir un tanto entre las organizaciones, es obvio que los empleados también tienen

necesidades y objetivos que son especialmente importantes para ellos; mediante la función de dirección, los gerentes les ayudan a constatar que pueden satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial a la vez que contribuyen con las metas de una empresa. Así, los administradores deben entender las funciones que asumen las personas, y las individualidades y personalidades de la gente. (p. 386).

Además, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) estableció:

Los individuos son mucho más que un factor productivo en los planes de la administración, son miembros de sistemas sociales de muchas organizaciones, son consumidores de bienes y servicios e influyen de manera vital en la demanda, y son miembros de familias, escuelas, iglesias, asociaciones industriales y partidos políticos. En estas distintas funciones, los individuos establecen leyes que gobiernan a los administradores, comportamientos éticos que guían una tradición de dignidad humana que es una característica importante de nuestra sociedad. En resumen, los gerentes y aquellos a quienes dirigen son miembros que interactúan en un amplio sistema social. (p. 386).

### **Metodología**

El estudio fue cuantitativo de paradigma positivista, método hipotético – deductivo, de tipo básica, descriptiva y correlacional. El diseño de estudio fue no experimental, de corte transversal. El estudio fue de 60 enfermeras. La validez de la variable se dio a través de juicio de expertos con la aplicación de cuestionarios para cada una de las variables estudiadas, se realizó la confiabilidad para los instrumentos lo que representa una confiabilidad muy alta. Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó el software Excel y el programa estadístico SPSS 22, a través del cual se trabajó las frecuencias y porcentajes con sus tablas para la prueba de hipótesis y los resultados de prueba de hipótesis fue con el coeficiente de correlación Rho Spearman.

## Resultados

### Prueba de hipótesis general:

#### Formulación de la hipótesis

**Ha:** existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Ho:** No existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

*Correlación y significación entre las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral*

			Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
n	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 18, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.457, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Prueba de la primera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

**Ho:** No Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Ha:** Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.



**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

*Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión*

			Liderazgo transformacional	Aspectos ligados a la gestión
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Aspectos ligados a la gestión	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.486, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### **Prueba de la segunda hipótesis específica**

#### **Formulación de la hipótesis**

Ho: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

*Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad*

			Liderazgo transformacional	Aspectos ligados a la productividad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	Aspectos ligados a la productividad	Coeficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	60	60

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

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.394, interpretándose como baja relación entre las variables, con una  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Prueba de la tercera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ho: No Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

*Correlación y significación entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona*

			Liderazgo transformacional	Aspectos ligados a la persona
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Aspectos ligados a la persona	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.427, interpretándose como moderada relación entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### **Discusión**

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $p = 0.000 < .05$ , podemos afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016; coincidiendo con Hernández, Corichi, García, Martínez y Fuentes (2015), quienes encontraron que las puntuaciones más altas están ligadas a la estimulación intelectual. Por lo que Sousa e Sousa (2013) indicaron que los encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para la profesión. Entienden el liderazgo como un proceso que influye sobre las personas o comportamientos, buscando metas, además de considerarla una habilidad que puede aprenderse. Son conscientes de la estrecha relación entre liderazgo y enfermería y reconocen la dificultad de ejercerla en el equipo, que se convierte en específica dependiendo del área de actuación. Contradiéndose de Cahuas (2011) que realizó un estudio en diferentes tipos de liderazgo, por lo que Los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación directa y estadísticamente significativa. Contrariamente se da una relación ínfima negativa: -0,076 (estilos de liderazgo y servicio educativo); de los estilos: autoritario/dictatorial (-0,008), democrático (-0,092), carismático (0,056), transformacional (-0,102) y transaccional (0,026) con el servicio.

### **Conclusiones**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016; ya que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,457.

## Referencias

- Bass, B. (1985). *Transformational Leadership*. Redwood City, CA: Mind Garden.  
Recuperado de <http://www.mindgarden.com/translead.htm>.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. 5ta edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, T., Corichi, A., García, M., Martínez, E., y Fuentes, B. (2015). *Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Alicante
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. México: McGraw - Hill.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Quinta edición. Business Support Aneth S.R.L.

**ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA**
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**
**TÍTULO: Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016**
**AUTOR: Rodríguez Banda Vanessa Del Rosario**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b></p>			
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la gestión en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016</p>				
	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la productividad en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016</p>	<p>Motivación inspiracional</p>	<p>Contribuye en el logro de los objetivos</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10</p>	<p>Nunca = 1</p> <p>A veces = 2</p> <p>Siempre = 3</p>
			<p>Carisma</p>	<p>Genera un clima crítico o constructivo</p>	<p>11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20</p>	
			<p>Estimulación intelectual</p>	<p>Entusiasmo</p> <p>Credibilidad</p> <p>Animación al cambio</p>	<p>21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.</p>	
		<p>Consideración individual</p>	<p>Potenciación de esfuerzo mayor</p>	<p>31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.</p>		
		<p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo</p>	<p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p>			

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016	transformacional y los aspectos ligados a la persona en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
			Aspectos ligados a la gestión	Planificación Cumplimiento de normas	1, 2, 3, 4. Total = 4	(1) Muy malo
			Aspectos ligados a la productividad	Iniciativa Oportunidad Calidad de trabajo	5, 6, 7, 8, 9, 10. Total = 6	(2) Malo
			Aspectos ligados a la persona	Responsabilidad Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales	11, 12, 13, 14, 15, 16. Total = 6	(3) Ni bueno/ ni Malo
						(4) Bueno
						(5) Muy bueno

<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>
<b>TIPO:</b> Básico Nivel_ Descriptivo - correlacional  <b>DISEÑO:</b> No experimental_ Transaccional	<b>POBLACIÓN:</b> La población estará constituida por 60 enfermeras	<b>Variable Liderazgo transformacional</b>  <b>Técnicas: encuesta</b>  <b>Instrumentos cuestionario</b>  Autor : Bass Año : 1985  Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach. Ámbito de Aplicación:	<b>DESCRIPTIVA:</b>  - CUADRO DE FRECUENCIA - GRÁFICO DE BARRAS

		<p>Forma de Administración: Individual</p> <p>Tiempo de duración: 45'</p> <hr/> <p><b>Variable desempeño laboral</b></p> <p><b>Técnicas: encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: cuestionario</b></p> <p>Autor : Koontz, Wehrich y Cannice  Año : 2012</p> <p>Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach.</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración: Individual .</p> <p>Tiempo de duración: 45'</p>	<p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Prueba no paramétrica</p> <p>- LA CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN</p>
--	--	---	--

### Anexo 3: Consentimiento informado.

#### EL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE HOSPITALIZACIÓN EN SANNA CLÍNICA SAN BORJA OCTUBRE 2016

Investigadora: Vanessa del Rosario Rodríguez Banda.

Propósito de la investigación: Relación existente entre el Liderazgo transformacional y el Desempeño Laboral de las Enfermeras de Hospitalización en Sanna Clínica San Borja en Octubre 2016

Beneficios potenciales: Disminuir el riesgo a los accidentes laborales por un inadecuado manejo de los catéteres venosos periféricos, disminuir el riesgo de enfermedades relacionadas a complicaciones de catéteres periféricos y mal manejo de los mismos

Consentimiento oficial: La investigación fue aprobada y apoyada por la Enfermera Jefa del departamento de enfermería.

Riesgos potenciales: el estudio implica que no habrá daños previsibles para el objeto de estudio

Explicación del procedimiento: el procedimiento incluirá la realización de un cuestionario con el fin de determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de las enfermeras de hospitalización en Sanna Clínica San Borja.

Compromiso temporal: la participación en el estudio va a tomar un tiempo aproximado de 10 minutos.

Consentimiento voluntario: su participación en el estudio es voluntaria, no tiene ninguna obligación de participar.

Garantía de anonimato y confidencialidad: la información será codificada para que no pueda identificarse el personal involucrado. Toda información será recopilada solamente por la investigadora, la misma no serán compartidas con nadie.

He leído el formulario de consentimiento y apruebo la realización del mismo.

-----  
Firma del sujeto Fecha

Se ha realizado la respectiva explicación al personal de Enfermería involucrado en el estudio, dando su consentimiento informado

-----  
Firma de la investigadora Fecha



## ANEXO 4: Instrumentos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

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

#### INSTRUCCIONES

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

- (1) Nunca
- (2) A veces
- (3) Siempre

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		1	2	3
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución			
2	Implicación en los valores de la institución			
3	Implicación en los objetivos de la institución			
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución			
5	Prioridades en la institución del hospital			
6	Sentido de identidad con la institución de salud.			
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución salud			
8	Favorece la crítica constructiva			
9	Provee continua estimulación.			
10	Habla optimistamente sobre el futuro			
DIMENSIÓN 2: CARISMA		1	2	3
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud			
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud			
13	Hace sentir orgullo por trabajar con él.			
14	Su comportamiento es honesto			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18	Escucha a sus colaboradores			
19	Desarrolla el trabajo en equipo			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			
DIMENSIÓN 4: ESTIMULACION INTELECTUAL		1	2	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 los compañeros a desarrollar ideas innovadoras			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	Anima a ser crítico.			
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
DIMENSION 3 : CONSIDERACION INDIVIDUAL		1	2	3
31	Presta atención personalizada			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	Ayuda mucho a los trabajadores de enfermería recién llegados			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó 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 los técnicos y enfermeros			
40	Elogia a los compañeros de trabajo cuando realizan un buen trabajo			

## INSTRUMENTO No 2

### PRESENTACION

La evaluación del desempeño tiene como finalidad suministrar información basada en evidencias que den cuenta del desempeño del trabajador de enfermería del servicio de Neonatología del HNAL

### 2. EVALUADOR

Deberá efectuar las siguientes acciones:

- a) Leer detenidamente la Directiva de Evaluación del Desempeño Laboral.
- b) Ser justo y objetivo, no se deje influenciar por sentimientos personales, ni por las últimas acciones positivas o negativas importantes del evaluado.
- c) Efectuar la evaluación utilizando la "HOJA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL del personal de enfermería.
- d) Anotar los grados valorativos correspondientes, para lo cual se procederá del modo siguiente:

### INSTRUCCIONES

- A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) en el recuadro de acuerdo a su consideración y experiencia, considerando la columna que representa la que esté acorde con su criterio.
- El/la evaluador/la emite por escrito, de forma espontánea, su valoración sobre el desempeño de la persona evaluada.
- El/la evaluador/a elige el enfoque, los factores y la forma de exponer la valoración.
- La escala de evaluación

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Ni bueno/ ni Malo	Bueno	Muy bueno

## Evaluación de desempeño laboral

Periodo : \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Apellidos y nombre: \_\_\_\_\_

Cargo y nivel: \_\_\_\_\_

1	Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal de enfermería así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados					
2	Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunidad y adecuadamente con las funciones encomendadas					
3	Califica en la participación en las actividades de planificación institucional.					
4	Califica la capacidad para elaborar los informes de evaluación señalando logros dificultades y propuestas para el mejoramiento					
5	Califica el grado de actuación laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad					
6	Califica la capacidad de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo					
7	Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados					
8	Califica la capacidad de resolución de problemas autónomamente en aspectos relativos al trabajo respetando las normas					
9	Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación de trabajo encomendado					
10	Califica en la utilización de los medios y materiales adecuados para alcanzar el trabajo encomendado.					
11	Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva					
12	Califica la capacidad en la creación de un espacio democrático.					
13	Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo					
14	Califica: promoviendo una convivencia basada en la autodisciplina.					
15	Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno del trabajo, procedimientos, instructivos y otros)					
16	Califica: propiciando el aprendizaje colaborativo y cooperativo.					

**Anexo 5: Base de datos de la confiabilidad de variables liderazgo transformacional**

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40									
2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2							
3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3							
2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1							
2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2				
2	1	3	1	3	1	4	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1				
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2				
1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	3	3	2	2	1	3	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1				
2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2				
1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1				
2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2			
2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	3	1	3	1	4	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	4	1	2	3	4	1	1	

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	
1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1		

**CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$K = 40$

$K - 1 = 39$

$\sum S_i^2 = 15.79667$

$S_T^2 = 230.8722$

Donde:

$K$  : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Cronbach

$\alpha = \boxed{0.955}$



## CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$K$  : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\begin{aligned} K &= 16 \\ K-1 &= 15 \\ \sum S_i^2 &= 14.23667 \\ S_T^2 &= 152.2322 \end{aligned}$$

$$\alpha = \boxed{0.967}$$







N	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D3	V2
1	2	4	1	1	8	2	1	1	2	1	1	8	2	1	5	1	1	3	13	29
2	2	2	5	2	11	2	1	2	2	2	3	12	2	4	1	2	2	2	13	36
3	2	3	2	3	10	3	5	2	2	2	4	18	2	3	2	3	2	2	14	42
4	2	3	2	3	10	3	2	5	3	4	2	19	2	3	2	2	2	2	13	42
5	1	1	2	1	5	3	1	1	4	1	3	13	1	3	1	2	1	1	9	27
6	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	2	16	1	2	3	3	3	3	15	42
7	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	19
8	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	8	1	2	1	1	1	2	8	20
9	1	2	2	2	7	4	1	1	1	5	2	14	2	1	1	2	1	2	9	30
10	3	3	4	1	11	2	3	3	4	2	3	17	5	2	2	2	3	3	17	45
11	2	4	1	1	8	2	1	1	2	1	1	8	2	1	5	1	1	3	13	29
12	2	2	5	2	11	2	1	2	2	2	3	12	2	4	1	2	2	2	13	36
13	2	1	2	3	8	3	5	2	2	2	4	18	2	3	2	3	2	2	14	40
14	2	2	3	1	8	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	36
15	3	2	1	3	9	3	4	3	3	3	3	19	5	2	2	2	2	2	15	43
16	2	4	2	5	13	2	5	2	5	2	2	18	2	2	4	3	2	2	15	46
17	3	2	2	3	10	2	2	1	2	5	3	15	4	1	3	1	1	3	13	38
18	2	3	4	1	10	2	3	5	3	2	3	18	3	4	2	3	3	3	18	46
19	2	3	2	3	10	3	5	2	2	2	4	18	2	3	2	3	2	2	14	42
20	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	3	14	3	2	3	3	3	3	17	43
21	3	3	3	1	10	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	46
22	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	12	31
23	2	2	2	2	8	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	33
24	2	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	2	9	21
25	2	3	2	3	10	2	1	4	1	5	1	14	2	2	2	3	3	2	14	38
26	2	5	2	2	11	2	1	3	2	1	2	11	2	2	2	4	2	2	14	36
27	2	3	1	2	8	2	4	2	3	2	2	15	5	1	2	2	3	3	16	39
28	3	3	2	3	11	3	4	3	5	3	3	21	3	3	3	3	3	1	16	48
29	1	2	2	1	6	1	2	2	2	1	1	9	1	1	2	1	1	2	8	23
30	2	2	2	3	9	3	3	3	2	2	3	16	3	3	5	3	3	3	20	45

31	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	2	9	19
32	2	1	2	3	8	3	3	2	2	1	1	12	1	1	2	2	1	3	10	30
33	3	2	3	3	11	3	3	2	3	3	3	17	2	2	1	1	1	1	8	36
34	2	2	2	2	8	2	2	2	2	1	3	12	2	4	2	2	5	2	17	37
35	2	2	2	2	8	2	3	3	2	2	2	14	2	2	2	1	1	2	10	32
36	2	2	2	4	10	2	2	2	5	2	2	15	2	2	4	2	2	2	14	39
37	3	4	3	5	15	2	5	2	2	5	3	19	2	5	2	3	2	2	16	50
38	3	5	3	3	14	3	5	3	2	4	2	19	2	4	5	2	2	4	19	52
39	3	3	5	3	14	3	2	3	5	3	3	19	3	5	3	3	3	4	21	54
40	2	1	2	4	9	3	4	5	1	3	1	17	3	1	2	3	1	5	15	41
41	1	1	2	1	5	2	1	2	2	2	1	10	2	1	1	3	1	1	9	24
42	2	2	1	2	7	2	4	2	5	2	3	18	2	1	2	2	3	2	12	37
43	1	2	5	4	12	5	3	3	1	3	3	18	4	3	2	3	3	3	18	48
44	3	3	3	3	12	2	2	3	2	2	3	14	2	3	3	3	3	3	17	43
45	3	3	2	3	11	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	2	15	38
46	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	13	36
47	2	1	1	2	6	1	2	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	23
48	1	1	1	3	6	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	2	1	1	8	23
49	1	1	2	1	5	1	3	1	1	1	2	9	1	1	2	2	1	1	8	22
50	1	2	3	1	7	3	1	1	1	3	4	13	5	2	2	2	2	3	16	36
51	1	2	3	4	10	5	3	3	3	2	3	19	3	2	2	2	2	1	12	41
52	2	1	2	1	6	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	2	2	9	24
53	1	2	1	1	5	2	2	1	2	1	1	9	2	1	2	1	2	1	9	23
54	2	3	3	3	11	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	43
55	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	3	13	3	2	2	2	2	2	13	35
56	2	2	1	3	8	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	36
57	3	2	3	3	11	3	4	3	3	3	3	19	5	2	2	2	2	2	15	45
58	2	4	2	5	13	2	5	2	5	2	2	18	2	2	4	3	2	2	15	46
59	3	2	2	3	10	2	2	1	2	5	3	15	4	1	3	1	1	3	13	38
60	2	3	4	1	10	2	3	5	3	2	3	18	3	4	2	3	3	3	18	46