



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en  
enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto  
Sabogal Sologuren, Callao 2018

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

**AUTORA:**

Bach. Katherine Milagros Apolinario Jiménez

**ASESOR:**

Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

**SECCION:**

Ciencias médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**LIMA – PERÚ**

**2018**



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **APOLINARIO JIMENEZ, KATHERINE MILAGROS**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE PEDIATRÍA EN EL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN CALLAO 2018**

Fecha: 26 de enero de 2019

Hora: 11:00 a.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr Joaquin Vertiz Osoros

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
- *Ampliar las discusiones*  
- *Estilo redacción APA.*  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A Dios, por ser quien guía cada paso que doy  
y cada meta que se logra alcanzar.

A mi familia, por apoyarme de manera  
incondicional en este proceso e impulsarme a  
mejorar cada día.

**Agradecimiento**

A mis asesores, quienes estuvieron siempre dispuestos a entregar generosamente su conocimiento, orientación y opinión.

A las profesionales de enfermería del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, por aceptar ser partícipes de la investigación.

### Declaración de Autoría

Yo, Katherine Milagros Apolinario Jiménez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018" presentada, en 125 folios para la obtención del grado académico de Maestra 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.

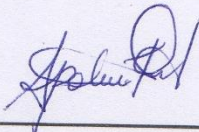
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

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, 12 de enero del 2019



Firma

Katherine Milagros Apolinario Jiménez

DNI: 71563641

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018”, que tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que existe relación entre el Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

La autora

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
<b>I. Introducción:</b>	
1.1 Realidad Problemática	16
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	38
1.5 Justificación del estudio	39
1.6 Hipótesis	40
1.7 Objetivos	41
<b>II. Método</b>	
2.1 Diseño de Investigación	43
2.2 Variables, operacionalización	44
2.3 Población y muestra	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5 Métodos de análisis de datos	51
2.6 Aspectos éticos	51
<b>III. Resultados</b>	
3.1 Descripción de resultados	53
3.2 Contrastación de hipótesis	70
<b>IV. Discusión</b>	76
<b>V. Conclusiones</b>	83
<b>VI. Recomendaciones</b>	85
<b>VII. Referencias</b>	87

**Anexos**

93

**Anexo 1. Artículo Científico**

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumento de medición – Liderazgo transformacional

Anexo 4. Instrumento de medición – Trabajo en equipo

Anexo 5. Consentimiento informado

Anexo 6. Constancia de autorización de la institución

Anexo 7. Base de datos

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos de evaluación

Anexo 9. Certificado de validez de los instrumentos

Anexo 10: Cuadro de Validación de expertos

Anexo 11: Interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman



## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable: Liderazgo transformacional	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable : Trabajo en equipo	46
Tabla 3	Validación de Expertos : Cuestionario Liderazgo transformacional	48
Tabla 4	Validación de Expertos : Cuestionario Trabajo en equipo	49
Tabla 5	Niveles de la variable Liderazgo transformacional	53
Tabla 6	Niveles de la dimensión Motivación inspiracional	54
Tabla 7	Niveles de la dimensión Carisma	55
Tabla 8	Niveles de la dimensión Estimulación intelectual	56
Tabla 9	Niveles de la dimensión Consideración individual	57
Tabla 10	Niveles de la variable Trabajo en equipo	58
Tabla 11	Niveles de la dimensión Colaboración	59
Tabla 12	Niveles de la dimensión Comunicación	60
Tabla 13	Niveles de la dimensión Respeto mutuo	61
Tabla 14	Niveles de la dimensión Interacción para el logro de objetivos	62
Tabla 15	Niveles de la dimensión Nivel de satisfacción	63
Tabla 16	Distribución de frecuencias entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo	64
Tabla 17	Distribución de frecuencias entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo	65
Tabla 18	Distribución de frecuencias entre el carisma y trabajo en equipo	66
Tabla 19	Distribución de frecuencias entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo	67
Tabla 20	Distribución de frecuencias entre la consideración individual y trabajo en equipo	69
Tabla 21	Correlación entre el Liderazgo transformacional y trabajo en equipo	71
Tabla 22	Correlación entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo	72
Tabla 23	Correlación entre el Carisma y trabajo en equipo	73

Tabla 24	Correlación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo	74
Tabla 25	Correlación entre la Consideración individual y trabajo en equipo	75

## Lista de figuras

Figura 1	Comparación entre los grupos de trabajo y el equipo de trabajo	31
Figura 2	Niveles de la variable Liderazgo transformacional	53
Figura 3	Niveles de la dimensión Motivación inspiracional	54
Figura 4	Niveles de la dimensión Carisma	55
Figura 5	Niveles de la dimensión Estimulación intelectual	56
Figura 6	Niveles de la dimensión Consideración individual	57
Figura 7	Niveles de la variable Trabajo en equipo	58
Figura 8	Niveles de la dimensión Colaboración	59
Figura 9	Niveles de la dimensión Comunicación	60
Figura 10	Niveles de la dimensión Respeto mutuo	61
Figura 11	Niveles de la dimensión Interacción para el logro de objetivos	62
Figura 12	Niveles de la dimensión Nivel de satisfacción	63
Figura 13	Distribución de frecuencias entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo	64
Figura 14	Distribución de frecuencias entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo	65
Figura 15	Distribución de frecuencias entre el carisma y trabajo en equipo	67

Figura 16	Distribución de frecuencias entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo	68
Figura 17	Distribución de frecuencias entre la consideración individual y trabajo en equipo	69

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, fue una investigación que tuvo un enfoque Cuantitativo de nivel correlacional, cuyo diseño de estudio fue no experimental de tipo transversal, prospectiva y observacional.

La población de estudio estuvo conformada por 50 enfermeras, para el recojo de la información, se les aplico dos encuestas, que fueron tomadas como los instrumentos de evaluación: El cuestionario para el Liderazgo transformacional, consta de 40 ítems, dividido en cuatro dimensiones como la Motivación inspiracional, Carisma, Estimulación intelectual y Consideración individual ; por otro lado para el trabajo en equipo el cuestionario consta de 39 ítems , dividido en cinco dimensiones como colaboración , comunicación , respeto mutuo , interacción para el logro de objetivos y el nivel de satisfacción .

Los resultados que se obtuvieron luego de procesar los datos y analizarlos, indicaron que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 ( $Rho=0.742$ ,  $p=0,000$ ), indicándonos que a mayores valores de Liderazgo transformacional existirán mayores niveles trabajo en equipo.

*Palabras claves: Liderazgo transformacional, Trabajo en Equipo, Líder, organización, enfermeras*

## Abstract

The objective of this research was to determine the degree of relationship that exists between transformational leadership and team work in nurses of the pediatric service of the Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, was a research that had a quantitative approach of correlation level, whose design The study was non-experimental of a transversal, prospective and observational type.

The study population consisted of 50 nurses, for the collection of information, they were applied two surveys, which were taken as the assessment instruments: The questionnaire for transformational leadership, consists of 40 items, divided into four dimensions as the Inspirational Motivation, Charism, Intellectual Stimulation and Individual Consideration; On the other hand, for teamwork the questionnaire consists of 39 items, divided into five dimensions such as collaboration, communication, mutual respect, interaction to achieve objectives and the level of satisfaction.

The results that were obtained after processing the data and analyzing them, indicated that there is a significant relationship between transformational leadership and teamwork in nurses of the Pediatrics Service of the Alberto Sabogal Sologuren hospital, Callao - 2018 ( $Rho = 0.742$ ,  $p = 0.000$ ), indicating that at higher values of transformational leadership there will be higher levels of teamwork.

*Keywords: Transformational Leadership, Teamwork, Leader, Organization, Nurses*

# **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

El liderazgo transformacional tiene un vínculo que se encuentra orientada a una flexibilidad en la organización y sobre todo a la participación de sus integrantes, se caracteriza porque aquellos líderes se identifican por ser motivadores de sus equipos de trabajo , transmitiéndole entusiasmo para conseguir las metas de la organización, buscando en cada integrante su creatividad e innovación en la función que desempeñan dentro del grupo , generando así un valor agregado de forma personal y grupal. (Bryman, 1996)

Por otro lado, el trabajo en equipo es la manera en la que un grupo de personas pueden articular sus actividades laborales en base a metas y resultados propuestos para ser alcanzados, lo que implica que los integrantes de un grupo sean interdependientes activos entre ellos, compartiendo y asumiendo una misión de trabajo. (UNESCO, 2000)

Las instituciones del sector salud han ido presentando a lo largo de los años varios desafíos, y múltiples reestructuraciones para poder ser una organización productiva, y de esta manera poder llegar a ofrecer calidad en los servicios de la salud. Debido a que la organización en un hospital es de alta complejidad por la existencia de varios grupos de trabajo profesional y administrativo. Se demanda que se desarrolle estrategias para asegurar un cambio, cumpliendo las metas que se han trazado y así asegurar el crecimiento organizado de la institución en bienestar del personal que labora y de quienes son atendidos. Ello dependerá de gran manera de los líderes encargados de cada sector de la organización y sobre todo del trabajo en conjunto del grupo humano que se tiene a cargo.

Uno de los aspectos fundamentales para poder lograr cambios mantenidos en el tiempo es el personal de trabajo, es decir, el capital humano, es la fuerza que impulsa el cambio, se tiene que dar énfasis a que existan valores y creencias que puedan ser compartidas por todos los miembros que orienten el comportamiento de este capital humano y así lograr metas en común, siendo el liderazgo una capacidad de dirección , teniendo la habilidad de poder influir en el recurso humano ,



direccionándolo hacia su mejor aporte y ser parte del cumplimiento de los objetivos de la organización .

A nivel internacional, en México, un estudio en el departamento de enfermería dio a conocer que el perfil de liderazgo transformacional el que menos ejercen, 67% nivel medio (Torres, 2016). Por otro lado, en Bolivia, en un estudio hecho en la paz acerca de los factores laborales influyentes en el trabajo en equipo de enfermería, da a conocer que el 69% lo atribuye al liderazgo inadecuado. (Paucara, 2012)

En el Perú, en un estudio hecho en Arequipa, dio a conocer que el 56,30% indican que nunca se aplica el liderazgo transformacional. (Cabrera.2017). En Lima, 50.5% de las enfermeras percibe como regular al liderazgo transformacional en su institución. (Barra, 2017).

En el hospital Alberto Sabogal Sologuren se ha podido observar que las Licenciadas de Enfermería llegan a su lugar de trabajo solo con la visión de cumplir con sus funciones de acuerdo a lo que se le presente en su quehacer diario, existe falta de compromiso, desinterés al asumir responsabilidades en las actividades programadas. Por otro lado, los jefes inmediatos están dedicados a cumplir con sus labores de índole administrativo, sin enfocarse en el verdadero sentir de su grupo de trabajo. Es importante la presencia de un estilo de liderazgo como el transformacional que modificara la cultura y pueda promover valores como el compromiso, lealtad y sobre todo motivarlos para que desarrollen la capacidad de innovación a nivel individual y grupal. (Contreras y Barbosa, 2013, p.160)

En este sentido se plantea la siguiente investigación con el objetivo de establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, con el propósito de contribuir al análisis de estos conceptos y poder tomarlos en cuenta como estrategias para la mejora de objetivos comunes en la Institución.

## 1.2. Trabajos previos

### A nivel internacional

Logan y Malone (2018), en su artículo *Las percepciones de las enfermeras sobre el trabajo en equipo y el bullying laboral*, hecho en dos hospitales del Noreste de EE.UU. cuya intención fue analizar lo que piensan las enfermeras acerca de las actitudes del trabajo en equipo y su relación con el bullying laboral, tuvieron la participación de 128 profesionales de enfermería donde el 80% fueron mujeres y 12% varones, a quienes se les pidió contestar tres encuestas en línea bajo la plataforma Survey Monkey, AATS (Actitudes sobre trabajo en equipo), TCS (Características del trabajo en equipo) y NIQ (Acoso laboral). Con respecto a las conclusiones de las actitudes en el trabajo en equipo, el 95% estuvo de acuerdo con el enfoque de equipo como método eficaz para brindar atención al paciente y el 69% que la comunicación es esencial para el Trabajo en equipo. Aproximadamente el 49% de las enfermeras expuso percepciones positivas de liderazgo, confianza y comunicación en sus equipos.

Olivera, Llorens, Anova y Salanova (2017), en su artículo "*Liderazgo transformacional y confianza horizontal como antecedentes del desempeño del equipo en el contexto del cuidado de la salud*" en Murcia, España. Tuvieron como objetivo evaluar la relación entre lo que percibe el equipo de trabajo con respecto al liderazgo transformacional y el rendimiento del equipo percibido por el supervisor. La población de estudio estuvo conformada por 388 trabajadores y 54 supervisores de estos equipos, provenientes de cuatro centros de salud (tres hospitales y un centro, se aplicó el *Cuestionario de Liderazgo Multifactorial*, adaptado al español e incluido en el *HERO- Cuestionario*. Este instrumento de medición contiene 15 ítems agrupados en cinco dimensiones: Visión, Comunicación inspiradora, Estimulación intelectual, Soporte, Reconocimiento personal. Dando como resultados que las correlaciones entre las escalas muestran que todas las dimensiones del liderazgo transformacional (a nivel del equipo de trabajo) se correlacionan positiva y significativamente entre sí, con valores que van desde .69 hasta .87 ( $p < .01$ ). Los autores concluyen que la confianza horizontal tiene un rol de mediador entre las dos variables.

Kaiser (2017). En su artículo "*La relación entre el estilo de liderazgo y la incivildad de la enfermera a la enfermera: girar el lente hacia adentro*", en Estados Unidos, estudio el efecto de los estilos de liderazgo con el comportamiento hostil en las enfermeras, se tuvo como población a 237 enfermeras, evaluadas mediante una encuesta construida en base a la Encuesta de Liderazgo de Vannsimpco. Concluyendo que el estilo transaccional fue el que mayor predominio tuvo, sin embargo, el liderazgo transformacional es el estilo con menos frecuencia, pero se relaciona más fuertemente con los niveles de incivildad en las enfermeras ( $F_{1,234} = 61.7, P < 0.05$ ). La varianza de esta relación es  $r^2 = 0.21$ . La autora plantea que no es el estilo del líder el que causa un comportamiento incivil, sino que los comportamientos del líder sí tienen la capacidad de impactar este problema.

Calderón (2016), en su tesis "*Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel*", hecho en la ciudad de Bogotá en Colombia, tuvo como objetivo de estudio fue Identificar los estilos de liderazgo que predominan en las enfermeras, el método fue cuantitativo de tipo descriptivo transversal ,se aplicó la adaptación del Cuestionario MLQ 5X Corto (Bass y Avolio, 2000) a 145 enfermeras y auxiliares de enfermería y 14 coordinadoras y supervisoras de la institución , como resultados se obtienen que el liderazgo predominante es el liderazgo transformacional en promedio de 82.99, coincidiendo con los colaboradores (67.76); en segundo lugar, se encontró el liderazgo transaccional en promedio de 81.5, coincidiendo con los colaboradores (65.8), por último el liderazgo correctivo evitador obtuvo un promedio de 47.8 y sus colaboradores coinciden en promedio de 45.7. Se concluye que el estilo de liderazgo transformacional predomina, pero existen en gran manera actitudes de los lideres transaccionales y correctivo evitador.

Hermosilla, Amutio, Da Costa y Páez (2016), en su artículo "*El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*", hecho en el norte de España. El objetivo de la investigación contrastar si en las empresas, el liderazgo transformacional se asocia más fuertemente que los otros estilos de liderazgo a la percepción de los seguidores en relación a la satisfacción (con el líder), la efectividad (del líder) y la motivación en el trabajo de

los seguidores. La muestra consistió en 47 directivos y 107 subordinados de diferentes organizaciones del norte de España (vasco y Navarra), cuyo instrumento de evaluación estuvo conformado por el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. Los autores concluyen que los líderes de las organizaciones que tienen una perspectiva transformacional y que se orientan hacia el cambio obtienen un buen nivel de adhesión hacia sus propuestas, logrando que las personas se identifiquen y confíen en ellos al orientarles en situaciones de cambio e incertidumbre.

Musinguzi, Namale, Rutebemberwa y Dahal (2015), en su artículo "*La relación entre los estilos de liderazgo y la motivación del trabajador, trabajo en equipo y satisfacción laboral en las instalaciones de salud*", realizado en Uganda, ubicado en África. Tuvieron como fin de estudio identificar el estilo de liderazgo en los establecimientos de salud en Uganda y su relación con la motivación de los trabajadores de la salud, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, fue un estudio transversal donde se aplicó cuestionarios auto administrados distribuidos y recogidos el mismo día de 564 trabajadores de la salud en 270 establecimientos de salud en las regiones orientales, Rwenzori y Nilo occidental de Uganda. Cuyos resultados manifestaron que el 64.3% trabajadores de la salud indicaron que el liderazgo transformacional era frecuente o bastante frecuente, mientras que para el liderazgo transaccional y laissez faire era 54.4% y 11.4% respectivamente. Por otro lado, se indicó que existe una alta correlación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral ( $r=0,31$ ) y el trabajo en equipo ( $r=0,47$ ) y una menor correlación con la motivación ( $r=0,18$ ). El liderazgo transaccional estuvo altamente correlacionado con el trabajo en equipo ( $r=0.45$ ) pero baja correlación con la motivación ( $r=0.20$ ) y la satisfacción laboral ( $r=0.25$ ). El laissez se correlacionó negativamente con la motivación en ( $r=-0,0002$ ), la satisfacción laboral ( $r=-0.21$ ) y el trabajo en equipo ( $r =-0.19$ ). Las autoras concluyen que los trabajadores de salud que percibieron a sus líderes como líderes transformadores tuvieron una gran probabilidad de sentirse satisfechos con sus trabajos y trabajando en equipo. Sin embargo, aquellos que percibieron que sus cargos tenían un estilo de liderazgo de laissez faire no estaban motivados, no estaban satisfechos con sus trabajos y no tenían trabajo en equipo.

Cárcamo y Rivas (2015) en su artículo *“Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado”* realizado en Temuco en Chile, tuvieron como fin conocer el estilo de liderazgo que ejercen enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisoras(es), fue un estudio descriptivo de corte transversal, se les aplicó el cuestionario MLQ 5x a 165 enfermeras de ambos sectores. Los resultados evidencian que los profesionales en enfermería asistenciales desarrollan en menor grado los estilos transformacional y transaccional. Por el contrario, aquellos del área docente y de supervisión utilizan un liderazgo transaccional, donde se destaca la recompensa contingente en docentes y la consideración individualizada en supervisores, como las principales, las autoras llegan a la conclusión que predomina el liderazgo transaccional en enfermeras(os) docentes y supervisoras(es), afectando el desarrollo y el fortalecimiento de un liderazgo transformador esencial para una gestión del cuidado de calidad.

Thofehrn y López (2014), en su artículo denominado *“Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia en España”*, su objetivo fue conocer cuál es la visión de los enfermeros acerca del trabajo en equipo, fue un estudio cualitativo, de tipo descriptivo de nivel exploratorio realizado a 14 enfermeros. Se utilizó la propuesta operativa de Minayo, concluyendo que todos los miembros del equipo son importantes, pero que en el trabajo del día a día suceden muchos inconvenientes como el individualismo, el personal rota frecuentemente, la inexistencia de relaciones horizontales de poder, tiempo muy corto en las reuniones, el no ser autónomos, y la falta de líderes que fomenten el trabajo en equipo. Por otro lado, rescatan que la comunicación efectiva tiende a reducir conflictos y mejora los vínculos entre cada profesional.

Panadero (2013), en su tesis *“Características de liderazgo de los estilos transformacional / transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS, en Colombia, su objetivo fue identificar las características que predominan en ambos estilos, fue un estudio cuantitativo, descriptivo transversal, en donde se utilizó el cuestionario MLQ, aplicándose a 77 profesionales de enfermería, cuyos resultados fueron que el liderazgo transformacional es el estilo que predomina en los*

profesionales de enfermería ,concluyendo acerca de la importancia de aplicar seminarios donde puedan fortalecer las estrategias para mejorar las características del modelo de liderazgo transformacional

Paucara (2012) en su tesis "*Factores laborales influyentes de trabajo en equipo de enfermería, servicio de cirugías del hospital de clínicas gestión*" en la ciudad de la paz en Bolivia, tuvo como objetivo describir las causas que están limitando un adecuado trabajo en equipo de los profesionales de enfermería , se aplicó el método cuantitativo , cualitativo y descriptivo de corte transversal , utilizando como instrumento un formulario tipo encuesta a 28 profesionales de enfermería , donde se evidencia que el 53% manifiesta desacuerdo en falta de metas y objetivos , roles y normas establecidas , 43% inexistencia de comunicación y relaciones, 69% inadecuado liderazgo , 42% falta de cohesión y compromiso en el equipo de trabajo y el 57% discrepancia por la falta de colaboración e intercambio de conocimientos

### **A nivel nacional**

Lavado y Vargas (2017) en su tesis "*El liderazgo transformacional y las competencias del director médico en los hospitales de nivel I-II de la red asistencial Alberto Sabogal Sologuren del Callao*" en Lima, tuvo como objetivo de estudio determinar cómo se complementan las dimensiones del liderazgo transformacional con las competencias directivas que poseen cada uno de los directores médicos. El estudio fue descriptivo de 15 colaboradores por entidad, donde se les aplicó una adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B. Bass y B. Avolio y entrevistas neutrales a cada director. Las autoras concluyen respecto a las dimensiones de liderazgo transformacional se determinó que la influencia idealizada y motivación inspiracional son más recurrentes en su interacción con sus colaboradores en función al desempeño laboral. Por lo tanto, es necesario que se implemente estrategias orientadas a mejorar la interacción entre el líder - director médico y los seguidores - colaboradores, para así asegurar la presencia de todas las dimensiones que garanticen un buen liderazgo transformacional y, por ende, el desempeño laboral óptimo y eficiente.

Rojas (2017), en su tesis titulada "*Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales de enfermería en emergencia en hospital de nivel III de lima* ", cuyo objeto de estudio fue obtener el grado de relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería, fue un estudio de nivel descriptivo correlacional, los resultados se obtuvieron aplicando una encuesta a 86 enfermeras, donde se concluyó que existe una correlación significativa ( $Rho= 0,602$ ) entre ambas variables.

Velásquez (2017), en su tesis que lleva por título *Liderazgo transformacional y clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho*, tuvo como objetivo obtener la relación existente entre el Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería. Fue una investigación descriptiva correlacional, donde participaron 50 enfermeras, a quienes se les aplicó dos cuestionarios altamente confiables según alfa de Cronbach (0,908 y 0,761), como uno de los resultados se obtuvo que el 88% percibe al liderazgo transformacional como deficiente, concluyendo que existe una correlación moderada entre ambas variables.

Barra (2017) en su tesis "*Liderazgo Transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo* " realizado en Lima , tuvo como fin determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería, la metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo , con un método hipotético deductivo con un nivel descriptivo correlacional , con una población de 477 y una muestra de 188 enfermeras , se recogió la información mediante 2 cuestionarios . Uno de los resultados obtenidos fue que el 50.5% de las enfermeras percibe como regular al liderazgo transformacional en su institución, donde el 35% percibe la dimensión carisma de manera desfavorable, la motivación inspiradora como favorable en un 42%, la consideración es percibida como regular en un 41.5%, con respecto a la estimulación intelectual el 52% lo percibe de manera regular. Como conclusión la autora determina que si existe relación entre ambas variables.

Cabrera (2017), en su tesis *“Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital ILO “en Arequipa, siendo el objetivo de investigación determinar la satisfacción laboral, estilos de liderazgo y su la influencia en la satisfacción laboral. Fue un estudio de tipo cuantitativo, explicativo, prospectivo de corte transversal, la población de estudio estuvo conformado por 80 personas entre técnicos y enfermeras, aplicándose el cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-S) y Satisfacción laboral (SL—SPC), concluyendo que el 56,30% indican que nunca se aplica el liderazgo transformacional y el 80% tienen una satisfacción laboral baja.*

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Liderazgo**

En la actualidad el liderazgo es de suma importancia para el funcionamiento y desarrollo de una organización, el concepto de liderazgo durante el tiempo ha pasado por importantes transiciones, sabemos que el líder es aquel que influye, inspira y moviliza las acciones de su establecimiento en función a metas. Por ejemplo:

Según Robín (2004), el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas. Esta definición implica un tipo de relación que se establece con la finalidad de lograr objetivos definidos; sin embargo es importante señalar que el hecho de influir sobre otros no surge necesariamente en una organización, sino que también puede surgir en un grupo organizado informalmente. (p.76)

Por otro lado, Chiavenato (2008) define al Liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (p.146).

A lo largo de la historia se plantearon diversas teorías y enfoques acerca del liderazgo:



### **Teoría de los rasgos**

Son planteamientos que van desde los años 1930 a 1940, donde destacan autores como Taylor, Mayo, Maslow, Stogdill. quienes plantean que el líder nace, mas no se hace. Se centraban en buscar ciertos atributos físicos e intelectuales para un líder ideal, no se pudo encontrar las características ideales que se relacionen con el líder exitoso basado en lo intelectual o lo físico. (Murillo, 2008, p.11)

### **Teoría de la conducta**

Ya que las primeras investigaciones fallaron, nace esta nueva teoría entre finales de los años 1940 y 1960, comenzaron a centrar sus estudios en los comportamientos de líderes específicos, basados en dos áreas: el trabajo directivo (la distribución de su tiempo, accionar hacia sus funciones) y la conducta sobre los líderes eficaces. (Murillo, 2008, p.12)

En los años 1939, Kurt Lewin establece los 3 estilos de liderazgo actualmente conocidos, propio de los líderes eficaces:

Liderazgo autoritario: Este líder centro todo su poder en sí mismo, sin importarle la opinión de sus seguidores.

Liderazgo democrático: basa su liderazgo en la participación de todos los miembros del grupo, haciéndolos participes de las decisiones tomadas.

Liderazgo Laissez faire: Deja que los integrantes tomen sus propias decisiones, no ejerce la función de líder ni se responsabiliza, solo se manifiesta en caso de que lo requieran.

Las organizaciones en este mundo globalizado que quieren lograr un desarrollo en conjunto de cada una de sus unidades, para brindar un mejor servicio o producto, buscan personas que tengan atributos de un líder transformacional, que tenga la visión y la capacidad para atraer al personal hacia ello. Se sabe que un líder eficaz es aquel que tiene la decisión y el comportamiento adecuado en el momento correcto. Sin embargo, existe evidencia que la mayoría de personas tienen una imagen de cómo debe ser un líder, a quienes se les atribuye ser

inteligentes, amigables, habilidad para comunicarse y desarrollar relaciones de confianza con los seguidores. (Robbins, 2009, p.438)

A continuación, conoceremos un poco más acerca del liderazgo transformacional.

### **Liderazgo Transformacional**

Bracho y García (2013) en su artículo mencionan a Bass y Avolio (2006), quienes definen el liderazgo transformacional como un estilo en el cual la conciencia de cada trabajador es el principal enfoque de estimulación, su finalidad es hacerlos más productivos, y que de esta manera puedan comprometerse y aceptar la misión de la organización, dejando de lado sus propios intereses para centrarse en el interés colectivo. (p.15)

La Escuela de Administración de Empresas (EAE, Business School), en su guía de Liderazgo transformacional mencionan a Ford, quien lo define también como un líder estratégico y táctico, que se centra en generar cambios en la organización con el fin de mejorar y fortalecer las relaciones de los integrantes de un grupo y los niveles de su motivación. (2015, p.4)

En este sentido para Velásquez (2006), el liderazgo transformacional es un estilo que enfoca a la organización como un todo, donde cada pieza cumple un rol importante, siendo promotor de cambios en sus seguidores transformándolos de tal manera que se ayuden mutuamente de manera armoniosa, lo que genera cambios positivos en su moral, motivación y el rendimiento de sus seguidores. (p.167)

Por otro lado, para Maxwell (2007), el líder transformador tiene la capacidad de comunicar y dirigir su estrategia generando un trabajo dinámico, de intercambio de opiniones e ideas con el fin de lograr un aprendizaje significativo que identifique a la organización. (p.159).

Múltiples investigaciones nos dan a conocer cómo funciona el liderazgo transformacional, en respuesta a ello demuestran su eficacia mediante su creatividad, no solo son ellos, sino que estimulan a sus seguidores para explorar la creatividad que llevan por dentro. Las metas que visionan estos líderes son

ambiciosas, dándole a conocer a sus seguidores no solo el fin, sino la manera en cómo llegar a la meta. La visión de este tipo de líder explica su efectividad, generando compromiso y confianza por parte de sus seguidores. (Robbins, 2009, p.421)

En el sector salud en un estudio sobre liderazgo transformacional concluyen que la influencia en la práctica de enfermería es una oportunidad para su avance, que permitirá la capacidad de tomar decisiones complejas y las competencias clínicas necesarias para un ejercicio profesional ventajoso (Marcel y Nardos, 2017, p. 5)

### **Características del líder transformacional:**

Maxwel (2007) en su estudio, cita a Bass y Avolio (2006) quienes señalan como características esenciales a:

**Carisma:** Da la capacidad de que las personas puedan vincularse con el líder y de esta manera imitarlo, transmitiéndoles seguridad y dándoles modelos elevados de actuación.

**Creatividad:** Capacidad del líder de demostrar que puede asumir riesgos, e incentivar a sus seguidores para apoyar con nuevas ideas, incentivando su creatividad y su desempeño de manera independiente

**Interactividad:** Es la capacidad que muestra el líder en el trabajo en equipo influenciando a todo el grupo, en la interacción entre sus miembros, impulsando cambios, buscando que cada uno de ellos colabore con los objetivos planteados, y que sirve como estrategia para generar una cohesión en la organización.

**Visión:** Este líder debe tener la habilidad de proponer una visión que sea atractiva y sobre todo que estimule a sus seguidores, apoyándose en la comunicación, para que cada uno sume sus esfuerzos y confíen en sus capacidades mejorando sus tareas y así llegar a la visión planteada.

**Ética:** Es una característica que debe ser predicada con el ejemplo, este líder debe tener un comportamiento ético y moral, respetándolos por voluntad propia y no por imposición.

Orientación a las personas: Es una de las principales características de este estilo de liderazgo, que se centra en las necesidades e inquietudes de sus seguidores. También es capaz de promover la comunicación y la contribución de cada seguidor al equipo de trabajo.

Coherencia: Es el equilibrio que existe entre lo que se piensa , se dice y se hace , siendo flexible para adaptarse, eliminando sus propios paradigmas en pro de la organización , sin dejar sus ideales.

### **Dimensiones de liderazgo transformacional**

Bernard Bass define cuatro prácticas que este líder debe realizar, tomadas en la investigación como las dimensiones de estudio

#### **Estimulación intelectual**

Fischman (2010), cita a Bass quien define que “Los líderes transformadores tienen como principal enfoque a la creatividad e innovación como base para estimular el cambio en sus seguidores, dándoles la libertad de poder debatir, cuestionar, dándole solución a problemas de diferentes maneras con nuevas perspectivas, incentivándolos a sugerir nuevas ideas para problemas pasados, creando un entorno favorable para generar nuevas ideas. (p.114).

La importancia radica en que cada integrante podrá tener la capacidad de tomar conciencia de los problemas e inconvenientes que se presentan a su alrededor, teniendo la confianza de expresarlo de una manera coherente frente al grupo, y en conjunto poder solucionar las dificultades e innovar con los mecanismos propios del lugar de trabajo para de esta manera poder brindar una mejor calidad de servicio.

#### **Motivación inspiracional:**

Según Bass, bajo este concepto los líderes comprometen a sus seguidores con su visión y expresan claramente lo que se quiere conseguir. Involucra motivar a los seguidores, de tal manera que puedan encontrar el significado a su trabajo. Los líderes dan a conocer su compromiso con las metas trazadas y la visión que se comparte en la organización (Citado por Fischman,2010, p.156).

Por otro lado, para Chiavenato (2015), expresó que la motivación inspiracional “comunica elevadas expectativas, utiliza símbolos para concentrar esfuerzos, expresa propósitos importantes a través de medios simples” (p. 363)

Con respecto a este concepto es importante ya que se puede lograr un compromiso moral con la visión, misión, objetivos y prioridades de la institución, y así poder alcanzar altos niveles de rendimiento como equipo de trabajo

### **Consideración individual:**

Bass se refiere a ella como la orientación que todo líder debe tener hacia las personas: Los líderes transformadores prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo, actuando como un entrenador “(Citado por Fischman,2010, p.6).

Para Chiavenato (2015) manifestó que la consideración personal “ofrece atención personal, trata, asesora e impulsa individualmente” (p. 363)

Se crea un clima de aprendizaje de manera que el líder aprende a conocer y ver a su seguidor como ser humano que presenta debilidades, fortalezas, que tiene intereses y sobre todo necesidades. Por otro lado fomenta la comunicación, tiene la capacidad de delegar adecuadamente, sabe escuchar y trasmite empatía a su personal. Ello se demuestra por la profunda preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo. (Fischman, 2010, p.9)

Por otro lado, Fischman (2010) cita a Posner, quien divide este concepto en dos denominaciones como “facilitar que otros hagan”, es decir dar poder, delegar, desarrollar, entrenar y hacer que los seguidores crezcan; y “alentar el corazón “dados por aspectos como la motivación y reconocimiento a los seguidores (p.10)

**Influencia idealizada:**

A esta dimensión también se le atribuye el nombre de “Carisma” por ser una particularidad que envuelve al seguidor a imitar a su líder y anhelar ser como él. (Gil, Muñoz, Delgado, 2008)

El líder debe influenciar a sus seguidores inspirando confianza, haciendo sentir orgullosos a sus seguidores de trabajar con él. Está relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y estos se sientan identificados con sus ideales, esto implica que el líder actúe en forma íntegra, lo que genera una elevada confianza en él. (Fischman, 2010, p.18 – 19)

Kouzes y Posner denominan a este concepto “Modelando el camino “, donde incluyen el hecho de que el líder debe tener claro sus valores y auto conocerse, para que de esta manera pueda dar el ejemplo “(Fischman, 2010, p.89), pudiendo tomar la siguiente frase de Fred Pryor “la principal responsabilidad del líder es preocuparse tanto por el desarrollo de su personal como por el desarrollo de sí mismo “

**1.3.2. Bases Teóricas del trabajo en equipo****Diferencia entre grupo y equipo**

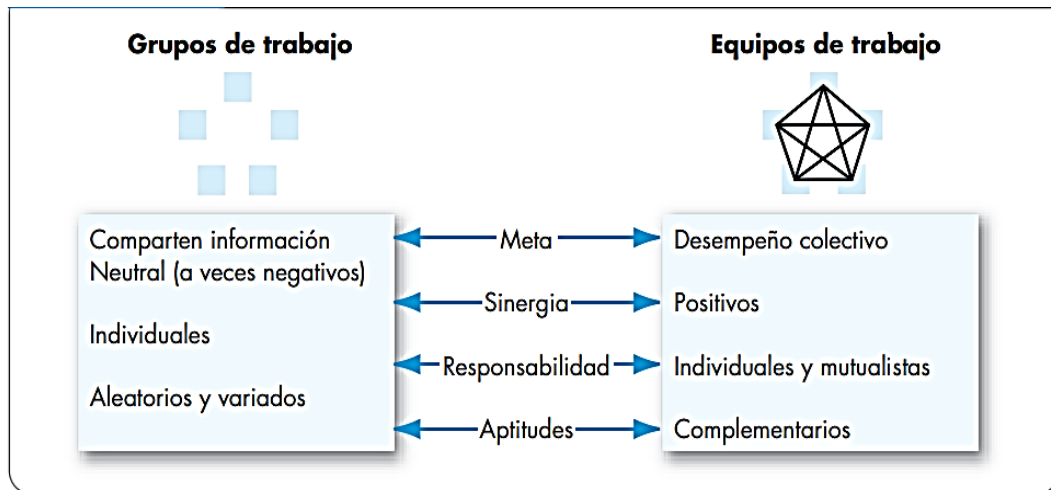
Es importante destacar la diferencia que existen en estos dos conceptos.

En el grupo de trabajo los integrantes interaccionan para poder recoger información y tomar decisiones en bienestar de su responsabilidad o tarea, no tienen la necesidad de participar de manera conjunta. El rendimiento del grupo se da por el aporte de manera individual de cada integrante. (Robbins, 2009).

Por otro lado, el equipo de trabajo genera un entorno positivo, coordinan esfuerzos siendo su rendimiento mucho mayor a la suma de esfuerzos individuales, su uso es idóneo en la organización para generar mayores resultados (Robbins, 2009).

Este grupo de personas que tienen diferentes habilidades, capacidades y conocimientos se integran para obtener una meta en común con diversas

metodologías, diferenciándose del grupo de trabajo ya que sus integrantes no comparten un objetivo. (Pino,2012).



*Figura 1.* Comparación entre los grupos de trabajo y el equipo de trabajo. (Robbins. 2009)

### Trabajo En Equipo

Toda organización está compuesta por personas, y va a depender del trabajo de cada integrante de manera conjunta para llegar a cumplir con los objetivos y las metas que han sido planeados por la institución. Existen numerosos estudios donde nos describen que el trabajo en equipo es fundamental para el funcionamiento de las organizaciones y aprovechar los talentos de los trabajadores, logrando competir con mayor eficacia y eficiencia, facilitando la participación de sus integrantes en las decisiones, siendo un medio efectivo para dirigir la institución de manera democrática, incrementando la motivación de sus empleados.

Es bastante común escuchar que en las organizaciones o en las instituciones, se trabaja en equipo, pero en la realidad que se observa, se encuentra a este concepto muy alejado. El cambio que existe de trabajar solo a pasar a un trabajo en conjunto o en equipo, conlleva a múltiples requerimientos como la cooperación de unos con otros, compartir información, enfrentar sus diferencias y poder transformar

reacciones instintivas personales por el bienestar del equipo, logrando las metas que han sido propuestas. (Robbins, 2009)

El trabajo en equipo es un grupo de personas con un objetivo, finalidad o meta en común; que genera motivación y movilizaciones en conjunto, trabajando de una manera asertiva, construyendo un ambiente que se defina mediante la colaboración, la comunicación fluida entre sus miembros, la toma de decisiones que favorecen el fin de una tarea, y que se encuentra capacitado para dar cuenta de lo actuado. (Drucker, 1997), es una manera de unificar las labores del grupo con ciertos fines, metas y resultados que se desea alcanzar, lo que implica que los integrantes tengan una relación recíproca unos con otros asumiendo una misión de trabajo. (Pozner, 2000)

Se sabe que el trabajo en equipo no depende de la estructura de organización, sino del conocimiento de sus elementos, de la confianza entre los miembros y del liderazgo que se ejerza (Loya, 2011), involucrando características como, identificarse por el logro de los objetivos, aceptación de roles, comunicación clara y fluida, colaboración, ayuda mutua, cohesión, afinidad e identificación, conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales. (Aguilar, 2010, p.3)

Por otro lado, Tórreles (2011), toma al trabajo en equipo como una competencia, donde supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo. (p.340)

Bellangrud et al (2017), describen que el trabajo en equipo en salud es la relación entre dos o más profesionales que laboran de manera recíproca para darle atención a los pacientes, según estos autores el trabajo en equipo deficiente es uno de los errores del sistema que causan daños al paciente, toman a este concepto como una competencia básica y necesarias para enfrentar los requerimientos actuales y futuros para la calidad de atención, asociando al buen rendimiento del equipo factores como visión compartida, respeto mutuo y confianza y la



comunicación. Demostrando que la capacitación en equipo puede mejorar la eficiencia en el trabajo interprofesional dentro de los hospitales (p.2,3)

En nuestras labores, el trabajar en equipo nos servirá para intercambiar nuestras mejores ideas, procedimientos, tomar buenas decisiones en pro de nuestros pacientes, alentándonos día a día a brindar nuestro máximo esfuerzo, lo que será de gran ventaja para nuestra institución ya que las decisiones tomadas en grupo, serán mejores que las que tomamos individualmente. (Colombo, 2003)

En esta realidad social en la que vivimos de alta complejidad, el trabajar en equipo es una necesidad que no puede ser evitada, existen determinadas tareas que no se pueden llevar a cabo de una manera eficiente, sino se realiza en conjunto, uniendo las habilidades y conocimientos de cada integrante. (Anderson y Aguilar, 2001)

### **Modelos teóricos:**

El trabajo en equipo es un concepto multidimensional (Beaudin,1996; Cohen,1993), diversos autores lo han clasificado de diferentes maneras en cuanto a su número de dimensiones, y al nombre propuesto a cada una de ellas. (Torreles,2011), a continuación, se mencionan algunos modelos relevantes para la investigación:

Arnold y Randall (2012), mencionan a Hoegl y Gemueden (2001), quienes plantean un modelo teórico de la calidad del trabajo en equipo que abarca 6 dimensiones:

Comunicación: frecuente, espontanea, directa y abierta entre los miembros.

Coordinación: entendimiento compartido de quien está haciendo que, para quien y cuando las hace.

Las contribuciones equilibradas de sus miembros: todos aportan sus conocimientos o ideas.

Apoyo mutuo: colaboración y cooperación, con compiten en las tareas

Esfuerzo: Los miembros reconocen y aceptan el nivel de esfuerzo que se requiere.

Cohesión: Deseo de trabajar y permanecer juntos.

Por otro lado, Senior y Swailes (2007), proponen 7 dimensiones para el trabajo en equipo:

Propósito del equipo: Tienen las metas claras y son aceptadas por todos.

Organización del equipo: se asignan roles y responsabilidades.

Liderazgo: es el adecuado y existe apoyo por su parte a todos los miembros.

Ambiente en el equipo: existe apertura, profesionalismo, moral, se respetan las diferencias.

Relaciones Interpersonales: cuidado y apoyo, empatía saludable, honestidad y amabilidad.

Comunicación: manejo constructivo de los conflictos, contacto frecuente, comunicaciones coordinadas.

Composición en el equipo: diferencia de personalidades y habilidades y sobre todo continuar la afiliación al equipo.

Torreles (2011), en su estudio, concluye proponiendo 4 dimensiones :

Identidad: capacidad de vincular al individuo y a todos los integrantes, bajo una característica propia de la organización, comprometiéndose con la tarea que realiza.

Comunicación: Es la relación que se establece bajo el fin de compartir información relevante, decidir conjuntamente y funcionar de manera óptima.

Ejecución: Poner en práctica todas las estrategias que el equipo ha planificado para lograr los objetivos propuestos.

Regulación: Todo proceso de concertación en el equipo, donde se resuelve inconvenientes que pueden surgir o se proponen mecanismos de mejora para promover su desarrollo.

### **Dimensiones de trabajo en equipo:**

Jiménez (2016) en su tesis, cita a Pozner (2000), quien señala que el trabajo en equipo tiene 5 dimensiones, las cuales son:

#### **Colaboración**

Es la asociación de un conjunto de personas para realizar un trabajo, distribuyendo sus tareas y roles, ofreciéndose ayuda mutua, uniendo fuerzas con el objetivo de alcanzar las metas. (Pozner, 2000).

Según Robbins, no es necesario que se agraden unos a otros, pero si deben conocerse, aprender a valorar las habilidades de sus compañeros, ya que si no existiese la colaboración y cooperación se daría como opción reordenar a los integrantes. (1999)

Es decir que la colaboración en el equipo es de vital importancia, para proyectos de manera grupal, donde cada miembro desarrolla sus habilidades y desarrolla el sentido de cooperación unos con otros, con la finalidad de terminar con las actividades que han sido propuestas.

#### **Comunicación**

Según Pozner (2000), señala que una comunicación eficaz entre los miembros de un grupo de trabajo, será fundamental para hacer frente con mayor solvencia a las situaciones críticas, y encontrar soluciones más adecuadas, permitiendo el traspaso de experiencias, habilidades, capacidades y puntos de vista diversos” (p. 84).

Por otro lado, la comunicación suele ser la base para la colaboración entre los miembros del equipo, ya que se podrá rescatar con mayor entendimiento las

estrategias o las tareas que se deben efectuar, pudiendo intercambiar con mayor facilidad las ideas, dando espacio a dialogar, disminuyendo las probabilidades de los malos entendidos y mejorando sus relaciones interpersonales.

### **Respeto mutuo**

Según Pozner (2000), señala que:

Es el reconocimiento del valor propio, es aquel que se basa en el sentimiento de la reciprocidad y el aprecio por otra persona, lo cual significa comprender y valorar al otro, sus intereses, sus necesidades y sus inquietudes dentro del trabajo en equipo, y solo es posible si el otro es capaz de comprenderte y valorarte de la misma forma (p.74).

En nuestro entorno laboral ciertas veces trabajamos en un ambiente donde existe imposiciones, competencia de unos a otros o malas conductas, que pueden terminar con todos los esfuerzos realizados afectando el respeto y la confianza. (Robbins,1999), siendo el respeto mutuo el pilar fundamental para lograr el compromiso de las personas hacia una misión más elevada en la vida, permitiendo reconocer y sobre todo valorar a los demás, ya sea por su preparación, nivel de experiencia o su valor como persona. (Novak, 1998).

Cabe destacar la importancia del respeto, ya que va más allá de entorno, llevando al individuo a valorar las cualidades de su compañero de al lado, aceptando sus actitudes y sobre todo sus opiniones, lo que va de la mano con la buena comunicación mejorando las acciones en la colaboración.

### **Interacción para el logro de objetivos**

Es el estímulo que cada integrante del equipo presenta en la realización de las tareas para lograr los objetivos del grupo, siendo de gran influencia las relaciones de afecto y compromiso entre los miembros, la modificación de su conducta del individuo en el proceso y su dominio para mantener las buenas relaciones personales, lo que se favorece por la interdependencia positiva, es decir, el alto nivel de colaboración. (Pozner,2000)

Para Torreles (2011), es un proceso de reorganización que continuamente se da en el equipo para conseguir sus objetivos, solucionando los conflictos que se pueden presentar en el proceso o adicionando componentes de mejora para impulsar el crecimiento.

En el proceso de interacción de las personas para lograr objetivos, los integrantes se esfuerzan para encajar todas sus acciones en dirección de las metas, existiendo en nuestro entorno múltiples variables como la personalidad de cada uno de los miembros, sus creencias, la resistencia al cambio; planteando muchos retos al momento de comprender esta dimensión.

### **Nivel de satisfacción**

Se refiere a la suma de emociones y sentimientos que pueden ser negativas o positivas hacia su actividad laboral, siendo una actitud de agrado o desagrado hacia sus responsabilidades y tareas dentro del equipo, estos sentimientos de satisfacción en el trabajo se ven influenciados a partir de sus pensamientos e intenciones. (Pozner, 2000). Es importante analizar en entorno del equipo de trabajo, muchas veces ciertas actitudes de insatisfacción pueden ser tomadas por los otros integrantes del equipo, el líder a cargo debe tener muy en cuenta esta área, estando siempre pendiente del nivel de satisfacción de cada integrante del equipo tanto a nivel individual como colectivo.

Por otro lado, para Robbins (2004), el nivel de satisfacción es el resultado de las conductas de los demás miembros de su equipo, ya que sus actividades demandan de la interrelación con sus compañeros, bajo el cumplimiento de las reglas, inconformidad con los salarios, beneficios recibidos, reconocimientos, ascensos y evaluaciones adecuadas. (p.78).

De acuerdo a lo mencionado podemos rescatar que hoy en día, de acuerdo a múltiples investigaciones, el nivel de satisfacción se da mediante el cumplimiento y la satisfacción de las necesidades de trabajador, medidas que tienen que ser tomadas por la institución. Se destaca que el líder a cargo debe tomar en cuenta las

actitudes o conductas que pueda tener cada integrante del equipo frente a sus compañeros, promoviendo una convivencia de calidad.

#### **1.4. Formulación del problema.**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?

##### **Problemas específicos**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre el Carisma y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?

##### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación entre la Consideración individual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 ?

## 1.5. Justificación

El presente trabajo se justifica ya que permitirá conocer sobre la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo, teniendo en cuenta la realidad que actualmente se observa en las instituciones de salud y sus necesidades de cambio, servirá para tomar en cuenta las variables de estudio, al momento de asumir cargos administrativos y estar al frente de un grupo de trabajo como líderes de cambio, beneficiando al buen manejo del personal, basándose en una cultura de la organización y el trabajo en conjunto , logrando la armonía y reciprocidad para mejorar sus competencias como equipo y así lograr mejores resultados .

Por otro lado, la investigación beneficiará al personal de enfermería, porque se conocerá al líder del grupo en el estilo de liderazgo transformacional a través de la percepción de su personal. También conocer a cada uno de los integrantes con respecto a su trabajo como equipo, permitiendo conocer ciertas debilidades y reforzar las virtudes encontradas, estableciendo de tal manera mecanismos y pautas que coadyuven a la interrelación entre cada uno de los componentes claves para el beneficio y la mejora del servicio de enfermería.

La importancia de investigar sobre liderazgo transformacional y trabajo en equipo se fundamenta en la necesidad de crear una identificación y cohesión con la institución y las personas con las cuales se trabaja de manera conjunta. Este estudio aportara resultados que serán analizados y que servirán para otras investigaciones.

Metodológicamente este estudio se justifica ya que aportará la orientación sobre procedimientos, técnicas e instrumentos validados y a la vez confiables que puedan servir de apoyo o ser mejorados por otras investigaciones en el mismo campo de acción de las variables de estudio como son liderazgo transformacional y trabajo en equipo.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

### **Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis específicas 1**

Existe relación entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

#### **Hipótesis específicas 2**

Existe relación entre el Carisma y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

#### **Hipótesis específicas 3**

Existe relación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

#### **Hipótesis específicas 4**

Existe relación entre la Consideración individual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018



## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

### **Objetivo Específicos:**

#### **Objetivo Específicos 1**

Determinar la relación entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

#### **Objetivo Específicos 2**

Determinar la relación entre el Carisma y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

#### **Objetivo Específicos 3**

Determinar la relación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

#### **Objetivo Específicos 4**

Determinar la relación entre la Consideración individual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Enfoque de la investigación**

Es de enfoque cuantitativo, ya que se realizó la medición de variables, expresadas en resultados numéricos. Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos refiere que el enfoque cuantitativo

“Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4)

### **Nivel de la investigación**

Según el estudio es de nivel correlacional porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández et al,2010, p.81)

### **Diseño de la investigación**

El diseño de estudio es no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos; es decir, tal y como se dan en su contexto natural. (Soto, 2015, p.67)

### **Tipo de la investigación**

Por los objetivos de la investigación es de tipo básica porque está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico, científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. (Valderrama, 2013, p.164)

Transversal porque recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al, 2010, p.151.)

Observacional, porque solo se limita a medir y describir las variables que se definen en el estudio (Hernández et al, 2010). El investigador sólo puede describir o medir el fenómeno estudiado; por tanto, no puede modificar a voluntad propia ninguno de los factores que intervienen en el proceso (Méndez, 1990, p.3, citado por Morales)

Prospectivo porque va a registrar la información según ocurren los fenómenos. También la información se recogerá, de acuerdo con los criterios del investigador y para los fines específicos de la investigación, después de la planeación de ésta. (Méndez, 1990, p. 4, citado por Morales)

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Definición conceptual de las variables**

#### **Variable 1: Liderazgo transformacional**

Bracho y García (2013) mencionan a Bass y Avolio (2006), quienes definen el liderazgo transformacional como un” proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.

#### **Variable 2: Trabajo en equipo**

Para Pozner (2000) el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo.

## Definición operacional de las variables

### Variable 1: Liderazgo transformacional

La variable liderazgo transformacional será medido a través de un cuestionario adaptado por Cristolvina Rojas (2017), basado en el cuestionario de Bernard Bass, que mide las 4 dimensiones motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y consideración individual. Consta de 40 preguntas, 8 indicadores, bajo la escala de Likert, cuyas categorías será desfavorable, regular, favorable.

### Variable 2: Trabajo en equipo

La variable Trabajo en equipo será medida a través de un cuestionario validado por Jiménez (2016), que mide 5 dimensiones colaboración, comunicación, respeto mutuo, interacción para el logro de objetivos, satisfacción. Consta de 39 preguntas, 15 indicadores, bajo la escala de Likert, cuyas categorías será alto, medio y bajo.

## Operacionalización de variables.

Tabla 1

### Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
Motivación inspiracional	Contribuye en el logro de los objetivos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		
Carisma	Genera un clima crítico o constructivo Entusiasmo	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Favorable (142-195) Regular (91-141) Desfavorable (39-90)
Estimulación Intelectual	Credibilidad Animación al cambio	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		
Consideración individual	Potenciación de esfuerzo mayor Trato personal Apoyo	31,32,33 34,35,36 37,38,39,40		

Fuente: Rojas C. (2017). *Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales del personal de enfermería de un hospital de nivel II*, Lima .

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Trabajo en equipo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
Colaboración	Colaboración	1,2,3	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Eficiente (142-195) Promedio (91-141) Deficiente (39-90)
	Cooperación	4,5		
	Ayuda	6,7		
Colaboración	Comunica	8,9,10		
	Escucha	11,12,13		
	Interviene	14,15		
Respeto mutuo	Actúa	16,17		
	Buen trato	18,19		
	Respeto	20,21,22		
Interacción para el logro de los objetivos	Participación	23,24,		
	Compromiso	25,26,27		
	Interacción	18,29,30, 31		
Nivel de satisfacción	Motivación	32,33,34		
	Convivencia	35,36		
	Satisfacción	37,38,39		

Fuente: Jiménez A. (2016). *Liderazgo pedagógico y Trabajo en equipo de las instituciones de nivel inicial de la zona urbana de Huaral*

### 2.3. Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 50 enfermeras del servicio de pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2018.

La muestra estuvo conformada por 50 enfermeras del servicio de pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2018.

Según Bernal citado por Soto (2015) señala que la población es el conjunto de elementos en quienes puede realizarse los elementos u objetos que presentan un problema (p. 68). Con respecto a la muestra es la esencia de un subgrupo de la población (Hernández et al ,2010, p.207).

#### **Criterios de selección:**

##### **Criterios de inclusión:**

Personal de enfermería dispuesto a colaborar de manera voluntaria

**Criterios de exclusión:**

- Cualquier impedimento físico
- Personal de enfermería en periodo vacacional
- Personal de enfermería del sector administrativo

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad****Técnica**

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta.

Según Hernández et al (2010) manifiesta que la encuesta es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, donde se recogerá información sobre las dos variables de estudio Liderazgo Transformacional y Trabajo en equipo.

**Instrumento:**

El instrumento que se utilizo es el cuestionario.

Para Hernández et al (2010) señala que el instrumento de medición es el “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente, los medios que utilizamos en cada técnica para recolectar la información, en cuya redacción se han tomado en cuenta las variables e indicadores correspondientes” (p. 276).

Por otro lado, “El cuestionario es un instrumento de investigación que estuvo conformado por un conjunto de preguntas respecto a las variables que se midieron” (Hernández, et al. 2014, p.217).

Tabla 3

*Ficha técnica: Cuestionario para medir Liderazgo Transformacional*

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Liderazgo transformacional																								
Autor/res	Liderazgo Multifactorial, versión abreviada 5x, de Bass y Avolio 2004																								
Adaptado por :	Cristolvina Rojas Córdova (2014)																								
Objetivo del instrumento	Recoger información relacionada a Liderazgo Transformacional																								
Población a la que se le puede administrar	Enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren																								
Forma de administración	Individual																								
Tiempo de administración	20 minutos																								
Descripción del instrumento	<p>Presenta (40 ítems) 4 dimensiones: Motivación inspiracional (10 ítems), carisma (10 ítems), estimulación intelectual (10 ítems), consideración individual (10 ítems)</p> <p>La escala de opciones de respuesta será:</p> <p style="text-align: center;">Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3</p> <p>Baremo: General:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 94-120: Favorable</li> <li>- 67-93: Regular</li> <li>- 40-66: Desfavorable</li> </ul> <p>Dimensiones:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">D1</th> <th style="width: 20%;">D2</th> <th style="width: 20%;">D3</th> <th style="width: 20%;">D4</th> <th style="width: 20%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>24-30</td> <td>24-30</td> <td>24-30</td> <td>24-30</td> <td>Favorable</td> </tr> <tr> <td>17-23</td> <td>17-23</td> <td>17-23</td> <td>17-23</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td>10-16</td> <td>10-16</td> <td>10-16</td> <td>10-16</td> <td>Desfavorable</td> </tr> </tbody> </table>					D1	D2	D3	D4		24-30	24-30	24-30	24-30	Favorable	17-23	17-23	17-23	17-23	Regular	10-16	10-16	10-16	10-16	Desfavorable
D1	D2	D3	D4																						
24-30	24-30	24-30	24-30	Favorable																					
17-23	17-23	17-23	17-23	Regular																					
10-16	10-16	10-16	10-16	Desfavorable																					
Muestra de tipificación	20 profesionales de enfermería																								
Validez de contenido	Aplicable																								
Confiabilidad	Alfa de crombach: 0.945																								
	Alfa de crombach del estudio piloto : 0.98																								



Tabla 4

*Ficha técnica: Cuestionario para medir Trabajo en equipo*

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Trabajo en equipo																													
Autor/res	Antonia Jiménez Domínguez (2016)																													
Objetivo del instrumento	Recoger información relacionada a Trabajo en equipo																													
Población a la que se le puede administrar	Enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren																													
Forma de administración	Individual																													
Tiempo de administración	20 minutos																													
Descripción del instrumento	<p>Presenta (39 ítems) 5 dimensiones: Colaboración, 7 ítems; Comunicación, 8 ítems; Respeto mutuo, 7 ítems; interacción para el logro de los objetivos, 9 ítems y para el Nivel de satisfacción 8 ítems.</p> <p>La escala de respuesta será:</p> <p style="text-align: center;">Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1</p> <p>Baremos:</p> <p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 142 - 195: Eficiente</li> <li>- 91 - 141: Promedio</li> <li>- 39 - 90: Deficiente</li> </ul> <p>Dimensiones:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>D1</th> <th>D2</th> <th>D3</th> <th>D4</th> <th>D5</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>26-35</td> <td>30-40</td> <td>26-35</td> <td>34-45</td> <td>30-40</td> <td>Eficiente</td> </tr> <tr> <td>17-25</td> <td>19-29</td> <td>17-25</td> <td>22-33</td> <td>19-29</td> <td>Promedio</td> </tr> <tr> <td>7-16</td> <td>8-18</td> <td>7-16</td> <td>9-21</td> <td>8-18</td> <td>Deficiente</td> </tr> </tbody> </table>						D1	D2	D3	D4	D5		26-35	30-40	26-35	34-45	30-40	Eficiente	17-25	19-29	17-25	22-33	19-29	Promedio	7-16	8-18	7-16	9-21	8-18	Deficiente
D1	D2	D3	D4	D5																										
26-35	30-40	26-35	34-45	30-40	Eficiente																									
17-25	19-29	17-25	22-33	19-29	Promedio																									
7-16	8-18	7-16	9-21	8-18	Deficiente																									
Muestra de tipificación	20 profesionales de enfermería																													
Validez de contenido	Aplicable																													
Confiabilidad	Alfa de crombach: 0.901																													
	Alfa de crombach del estudio piloto : 0.97																													

## **Validez**

Para la validez de los instrumentos se utilizó el Juicio de Expertos.

Según Carrasco (2013), la validez es un atributo de los instrumentos de investigación que consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio". (p. 336).

Los instrumentos de medición de las variables Liderazgo transformacional y Trabajo en equipo fueron sometidos a la opinión de un grupo de expertos, integrado por 3 especialistas, quienes aceptaron la validación de los instrumentos, considerando la pertinencia, relevancia y la claridad en los constructos (Anexo 10)

## **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (Hernández et al, 2010, p.200)

Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a 20 profesionales de enfermería del servicio de Pediatría del hospital Alberto Sabogal Sologuren.

Los instrumentos de la investigación fueron validados por la prueba estadística de Alfa de Cronbach, mediante un coeficiente que se encuentra entre 0 y 1. La escala utilizada para interpretar los resultados del coeficiente de confiabilidad corresponde al autor Pino (2007, p. 380) quien establece la siguiente escala:

-1 a 0	= No es confiable.
0.01 a 0.49	= Baja confiabilidad
0.5 a 0.75	= Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	= Fuerte confiabilidad.
0.9 a 1	= Alta confiabilidad

El valor de alfa de Cronbach de la variable liderazgo transformacional fue de 0,98, que según el autor del Pino (2007), donde se indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad. Por otro lado, para la variable Trabajo en equipo, el valor de alfa de Cronbach fue de 0.97, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable, dando seguridad al momento de aplicar el instrumento de evaluación.

## **2.5. Métodos de análisis de datos:**

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23. Los datos obtenidos se presentan en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.

Para la prueba de hipótesis se usó la prueba de correlación de Spearman con un 95% de confianza. (Anexo 11)

## **2.6. Aspectos éticos**

### **Consentimiento informado:**

Para la realización de la presente investigación se realizó una charla informativa a cada uno de los participantes con la importancia de su participación, y a la vez se les entregara un consentimiento informado que deberá ser leído y firmado por cada integrante de la población de estudio que desee colaborar voluntariamente.

### **Autorización dirigida a la Institución de Salud:**

Se envió una solicitud a las autoridades correspondientes del hospital para contar con su aprobación y autorización.

### **Reserva de identidad de los encuestados.**

### **Citas de los textos y documentos consultados.**

### **No manipulación de resultados.**

### **III.- Resultados**

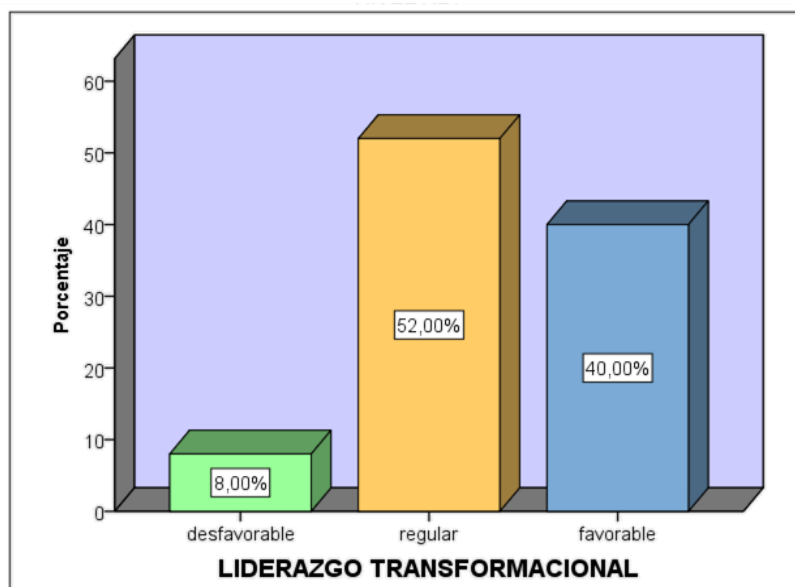
### 3.1. Resultados descriptivos

#### Resultados de la variable: Liderazgo Transformacional

Tabla 5

*Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desfavorable	4	8.0	8.0	8.0
	Regular	26	52.0	52.0	60.0
	Favorable	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



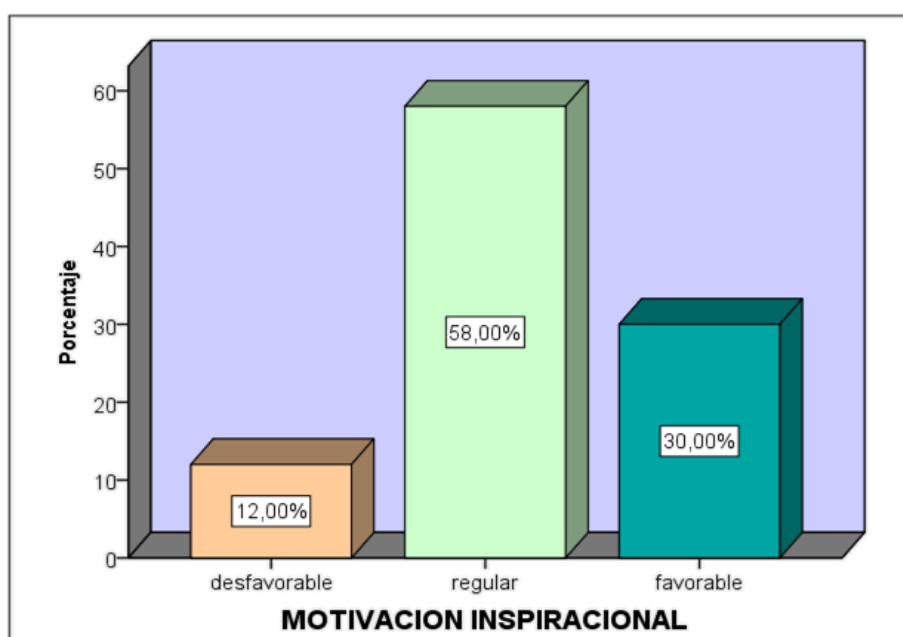
*Figura 2. Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 5 y figura 2 se observó que las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben al liderazgo transformacional como favorable en un 40%, mientras que el 52% lo percibe como regular y solo el 8% lo percibe como desfavorable.

Tabla 6

*Motivación Inspiracional en el Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desfavorable	6	12.0	12.0	12.0
	Regular	29	58.0	58.0	70.0
	Favorable	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



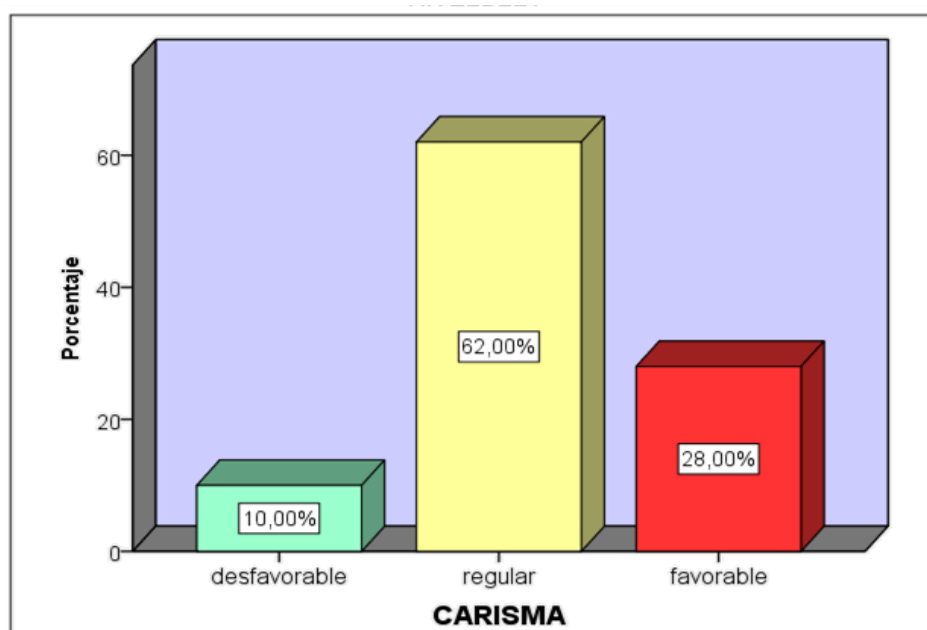
*Figura 3. Motivación Inspiracional del Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 6 y figura 2 se observó que las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben a la motivación inspiracional en un 58% como regular, mientras que el 30% lo percibe como favorable y el 12% como desfavorable.

Tabla 7

*Carisma en el Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desfavorable	5	10.0	10.0	10.0
	Regular	31	62.0	62.0	72.0
	Favorable	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



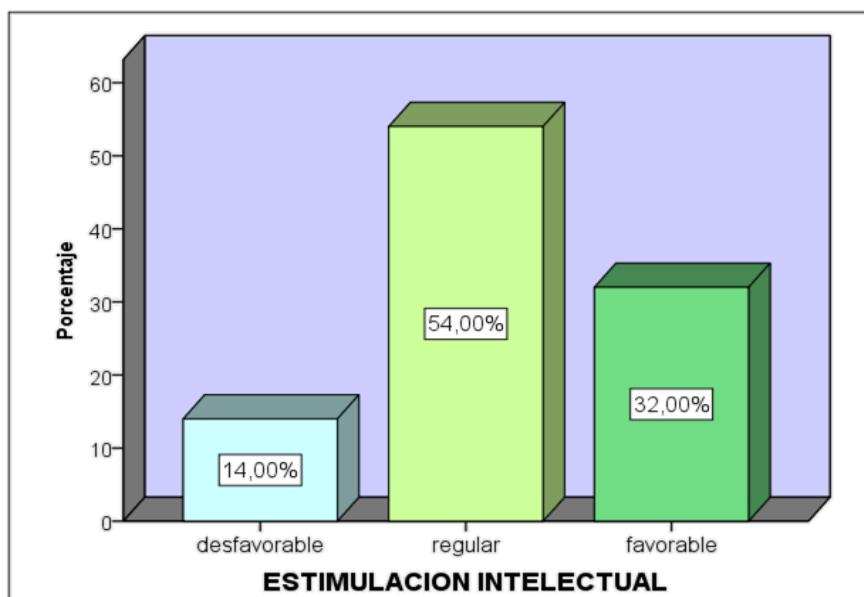
*Figura 4. Carisma en el Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 7 y figura 4 se observó que el 62% de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben el carisma en un nivel regular, mientras que el 28% lo percibe como favorable y solo el 10% como desfavorable.

Tabla 8

*Estimulación Intelectual en el Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desfavorable	7	14.0	14.0	14.0
	regular	27	54.0	54.0	68.0
	favorable	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



*Figura 5. Estimulación Intelectual del Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

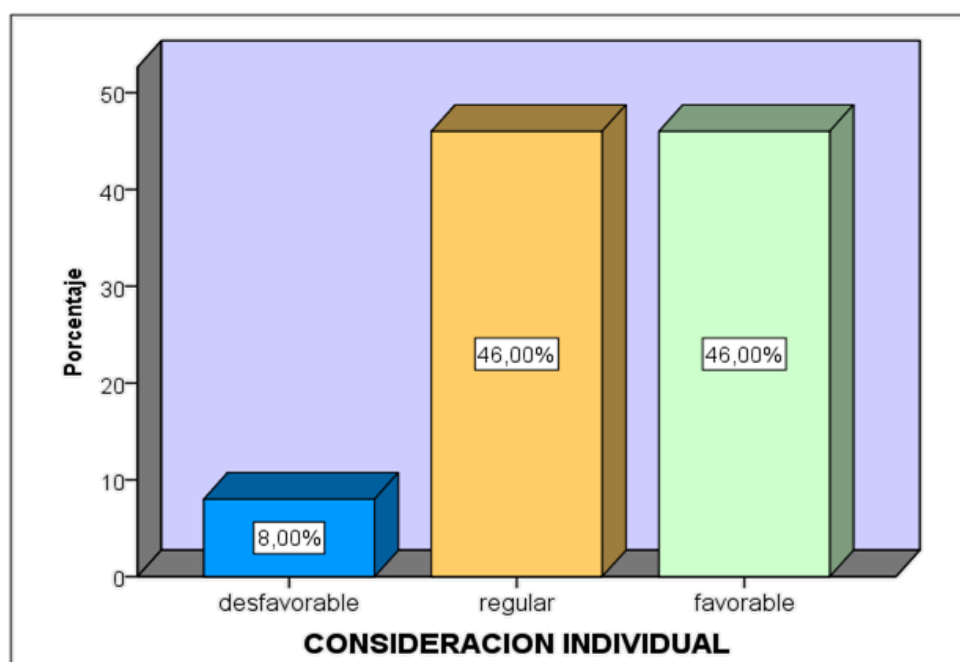
En la tabla 8 y figura 5 se observó que las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben la estimulación intelectual como regular en un 54%, mientras que el 32% lo percibe como favorable y el 14% de manera desfavorable.



Tabla 9

*Consideración Individual en el Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desfavorable	4	8.0	8.0	8.0
	Regular	23	46.0	46.0	54.0
	Favorable	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



*Figura 6. Consideración individual del Liderazgo transformacional en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

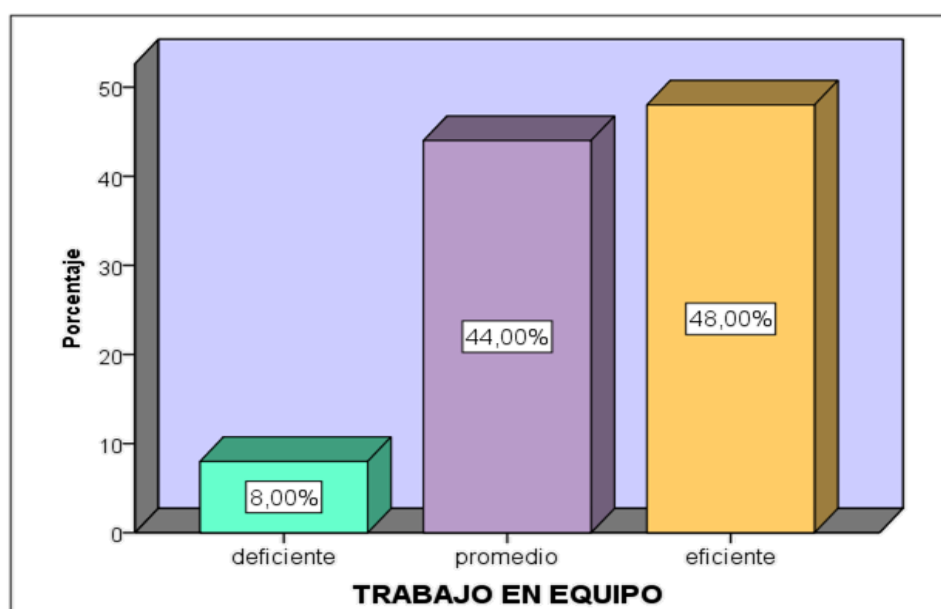
En la tabla 9 y figura 6 se observó que las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben a la consideración individual como favorable y regular en un 46%, mientras que el 8% lo percibe como desfavorable.

## Resultados de la variable: Trabajo en equipo

Tabla 10

*Trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	8.0	8.0	8.0
	Promedio	22	44.0	44.0	52.0
	Eficiente	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



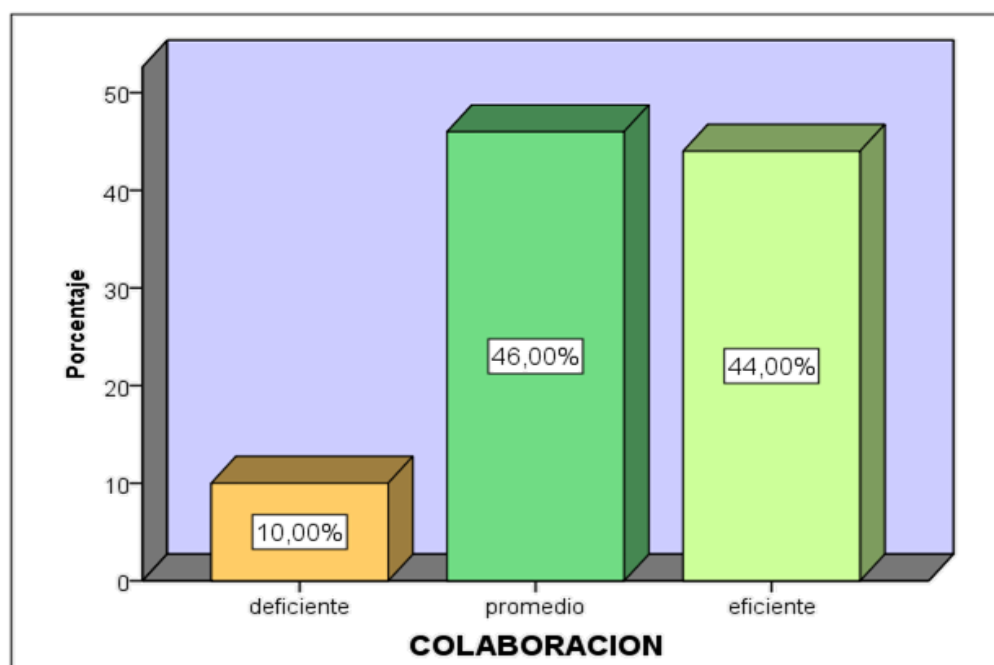
*Figura 7. Trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 10 y figura 7 se observó que el 48% de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben el trabajo en equipo como eficiente, mientras que el 44% lo percibe como promedio y solo el 8% lo considera deficiente.

Tabla 11

*Colaboración en el trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	5	10.0	10.0	10.0
	promedio	23	46.0	46.0	56.0
	eficiente	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



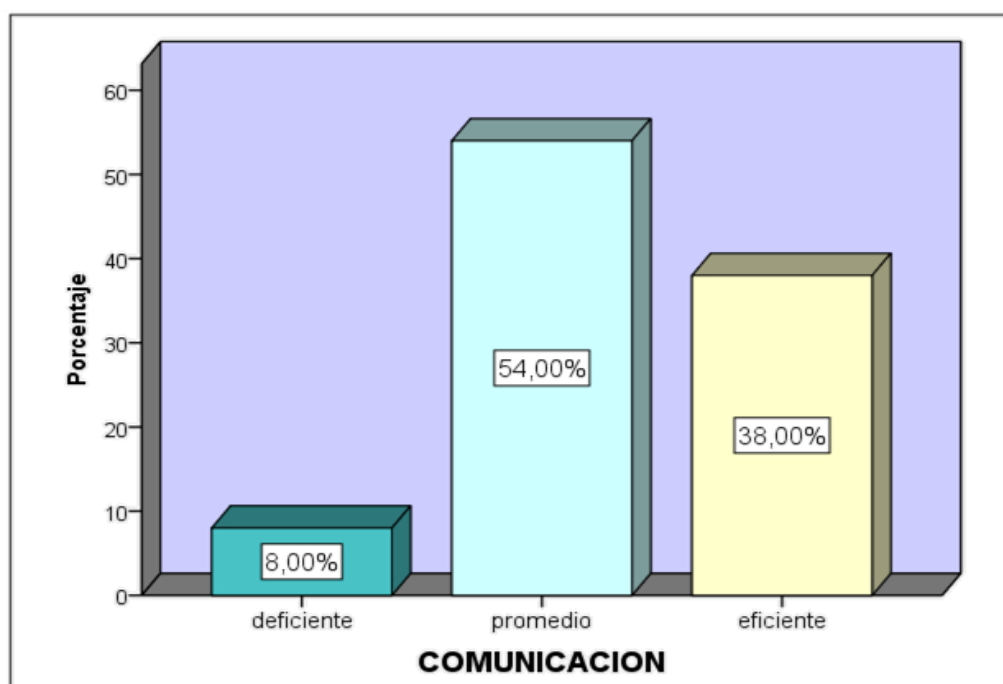
*Figura 8. Colaboración en el Trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 11 y figura 8 se observó que el 46% las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben a la colaboración como promedio, mientras que el 44% lo percibe como eficiente y el 2% lo considera deficiente.

Tabla 12

*Comunicación en el trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	4	8.0	8.0	8.0
	promedio	27	54.0	54.0	62.0
	eficiente	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



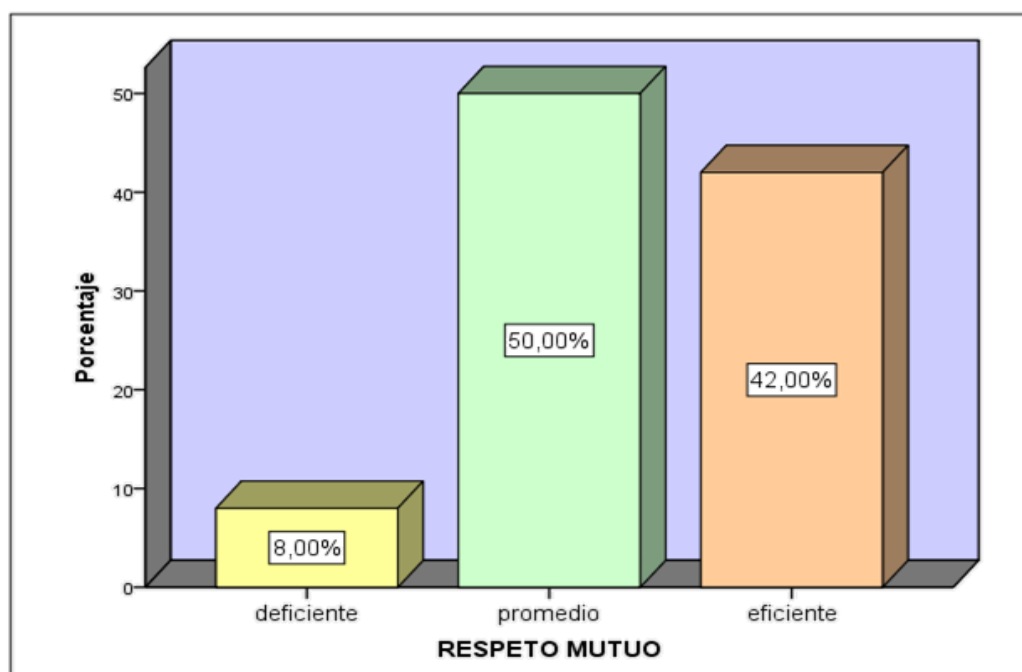
*Figura 9. Comunicación en el Trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 12 y figura 9 se observó que el 54% las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben a la comunicación como promedio, mientras que el 38% lo percibe como una comunicación de nivel eficiente y el 85% como deficiente.

Tabla 13

*Respeto mutuo en el trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	4	8.0	8.0	8.0
	promedio	25	50.0	50.0	58.0
	eficiente	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



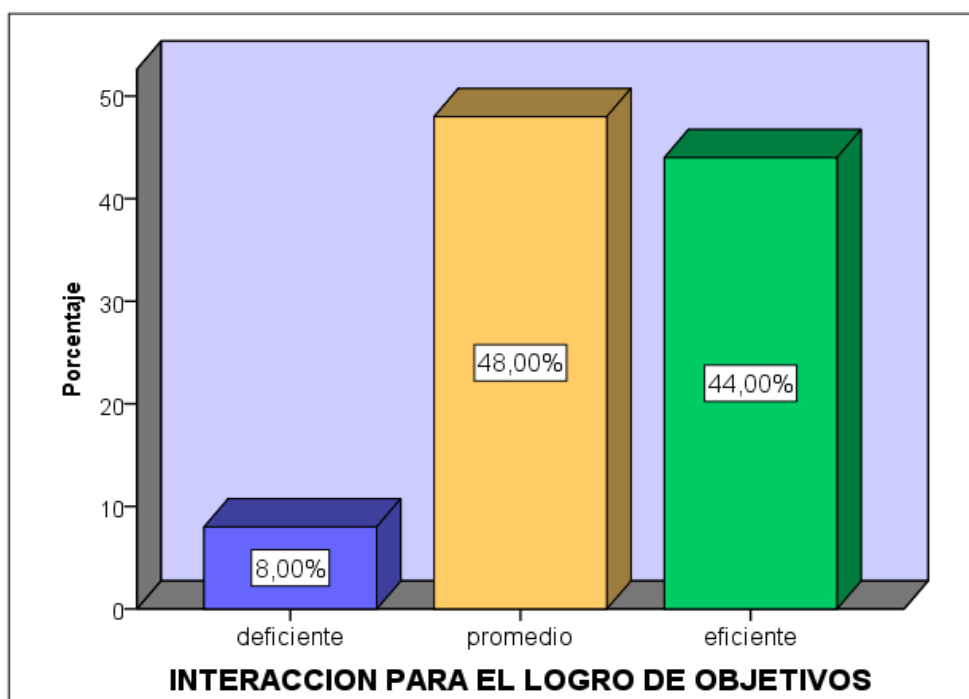
*Figura 10. Respeto mutuo en el Trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 13 y figura 10 se observó que el 50% las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben al respeto mutuo como promedio, mientras que el 42% lo percibe como eficiente y el 8% como deficiente.

Tabla 14

*Interacción para el logro de objetivos en el trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	4	8.0	8.0	8.0
	promedio	24	48.0	48.0	56.0
	eficiente	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



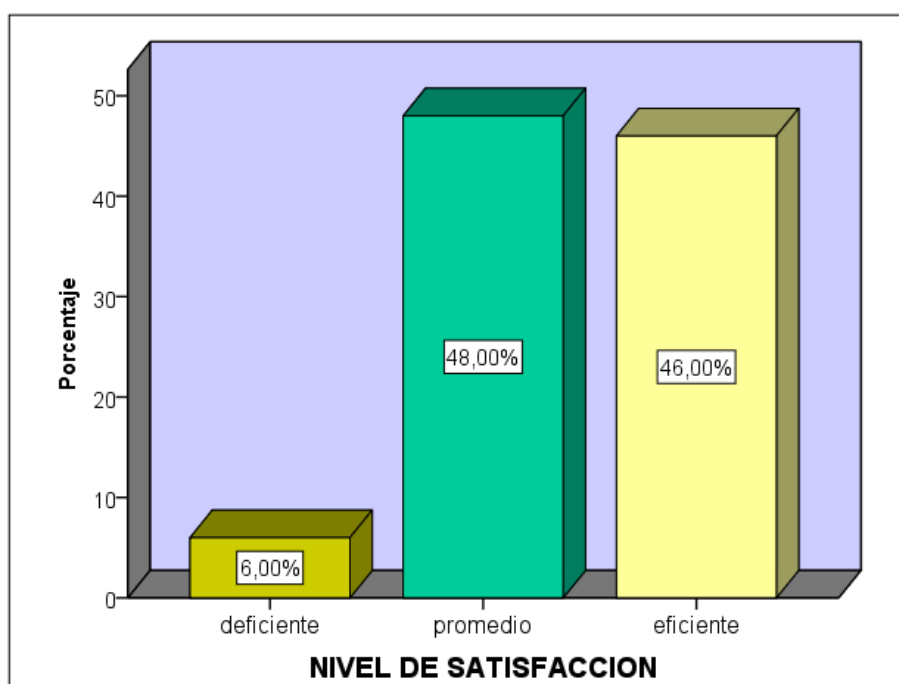
*Figura 11.* Interacción para el logro de objetivos en el Trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

En la tabla 14 y figura 11 se observó que el 48% las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben que la interacción para el logro de objetivos como promedio, mientras que el 44% lo percibe como eficiente y el 8% como deficiente.

Tabla 15

*Nivel de satisfacción en el trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	deficiente	3	6.0	6.0	6.0
	promedio	24	48.0	48.0	54.0
	eficiente	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



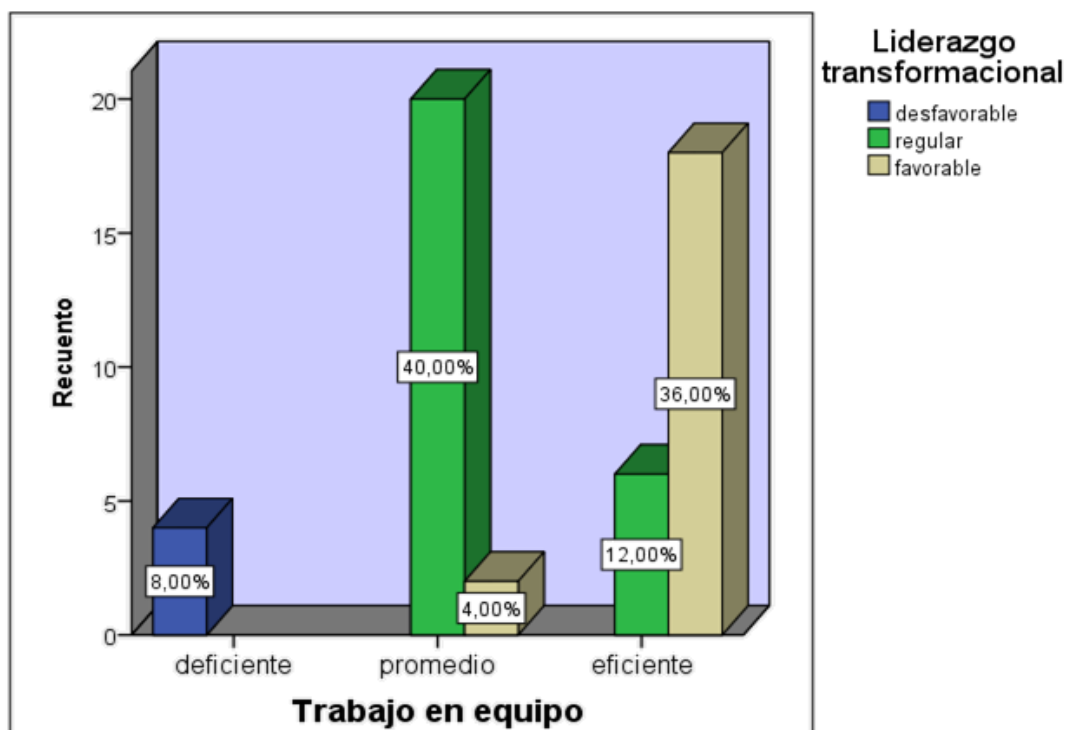
*Figura 12. Nivel de satisfacción en el Trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 15 y figura 12 se observó que el 48% las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, perciben a la satisfacción en un nivel promedio, mientras que el 46% lo percibe como eficiente y el 6% como deficiente.

Tabla 16

*Distribución de frecuencias entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Liderazgo transformacional			Total	
		desfavorable	regular	favorable		
Trabajo en equipo	deficiente	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	promedio	Recuento	0	20	2	22
		% del total	0.0%	40.0%	4.0%	44.0%
	eficiente	Recuento	0	6	18	24
		% del total	0.0%	12.0%	36.0%	48.0%
Total	Recuento	4	26	20	50	
	% del total	8.0%	52.0%	40.0%	100.0%	



*Figura 13. Distribución de frecuencias entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

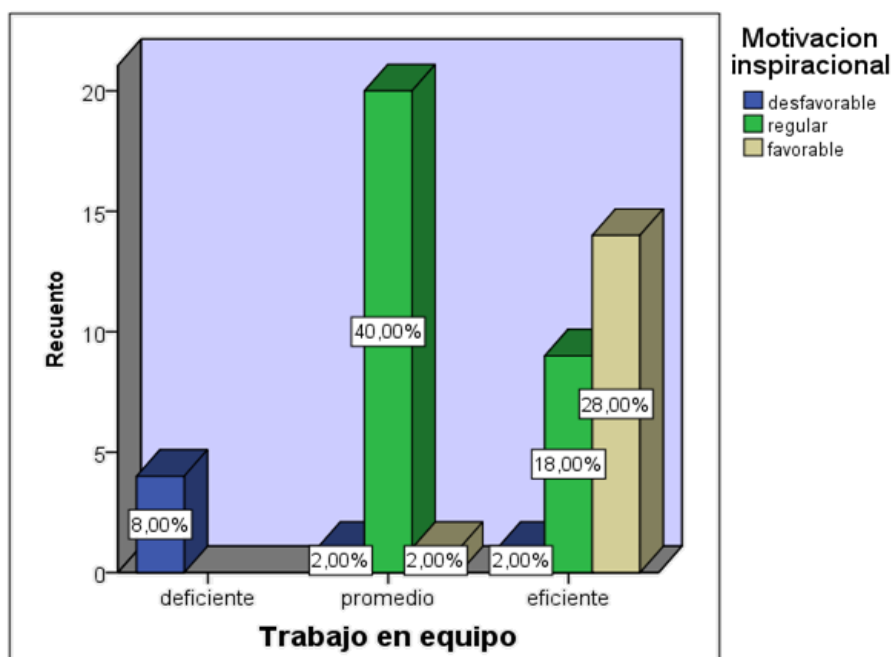


En la tabla 16 y figura 13 se observa que el 8% de las enfermeras perciben un nivel deficiente de trabajo en equipo y un nivel desfavorable de liderazgo transformacional, mientras el 40% de las enfermeras perciben un nivel promedio de trabajo en equipo y un nivel regular de liderazgo transformacional y el 36% de las enfermeras perciben como eficiente al trabajo en equipo y un nivel favorable de liderazgo transformacional.

Tabla 17

*Distribución de frecuencias entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Motivación inspiracional			Total	
		desfavorable	regular	favorable		
Trabajo en equipo	deficiente	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	promedio	Recuento	1	20	1	22
		% del total	2.0%	40.0%	2.0%	44.0%
	eficiente	Recuento	1	9	14	24
		% del total	2.0%	18.0%	28.0%	48.0%
Total	Recuento	6	29	15	50	
	% del total	12.0%	58.0%	30.0%	100.0%	



*Figura 14. Distribución de frecuencias entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

En la tabla 17 y figura 14 se observa que el 8% de las enfermeras perciben un nivel deficiente de trabajo en equipo y un nivel desfavorable de Motivación inspiracional, mientras el 40% de las enfermeras perciben un nivel promedio de trabajo en equipo y un nivel regular de Motivación inspiracional y el 28% de las enfermeras perciben como eficiente al trabajo en equipo y un nivel favorable de Motivación inspiracional

Tabla 18

*Distribución de frecuencias entre el carisma y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Carisma			Total	
		desfavorable	regular	favorable		
Trabajo en equipo	deficiente	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	promedio	Recuento	0	20	2	22
		% del total	0.0%	40.0%	4.0%	44.0%
	eficiente	Recuento	1	11	12	24
		% del total	2.0%	22.0%	24.0%	48.0%
Total		Recuento	5	31	14	50
		% del total	10.0%	62.0%	28.0%	100.0%

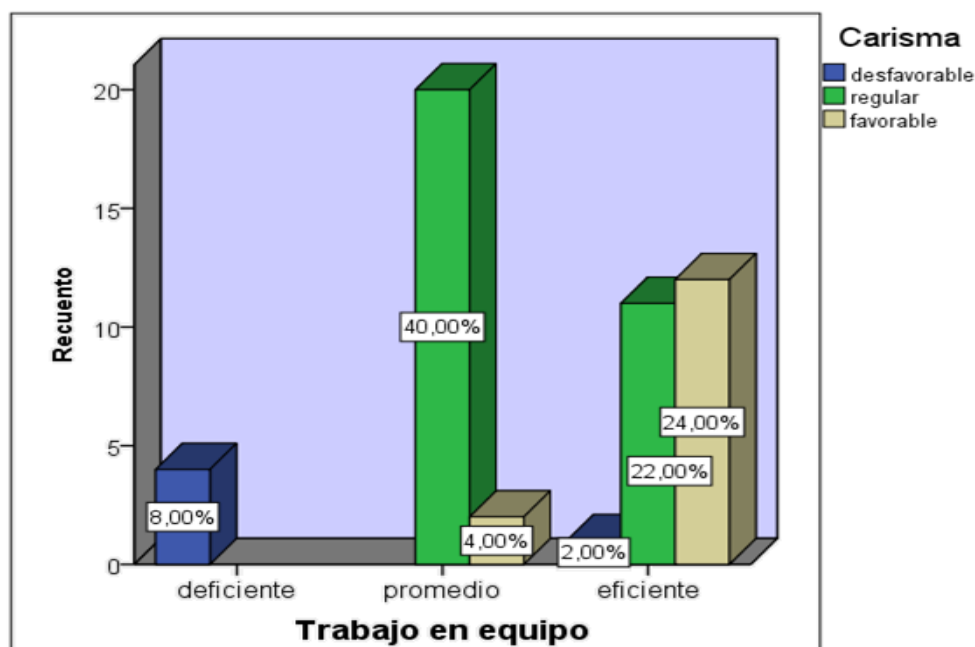


Figura 15. Distribución de frecuencias entre el carisma y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

En la tabla 18 y figura 15 se observa que el 8% de las enfermeras perciben un nivel deficiente de trabajo en equipo y un nivel desfavorable de Carisma, mientras el 40% de las enfermeras perciben un nivel promedio de trabajo en equipo y un nivel regular de carisma y el 24% de las enfermeras perciben como eficiente al trabajo en equipo y un nivel favorable de carisma.

Tabla 19

*Distribución de frecuencias entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Estimulación intelectual			Total	
		desfavorable	regular	favorable		
Trabajo en equipo	deficiente	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	promedio	Recuento	0	21	1	22
		% del total	0.0%	42.0%	2.0%	44.0%
	eficiente	Recuento	3	6	15	24
		% del total	6.0%	12.0%	30.0%	48.0%
Total	Recuento	7	27	16	50	
	% del total	14.0%	54.0%	32.0%	100.0%	

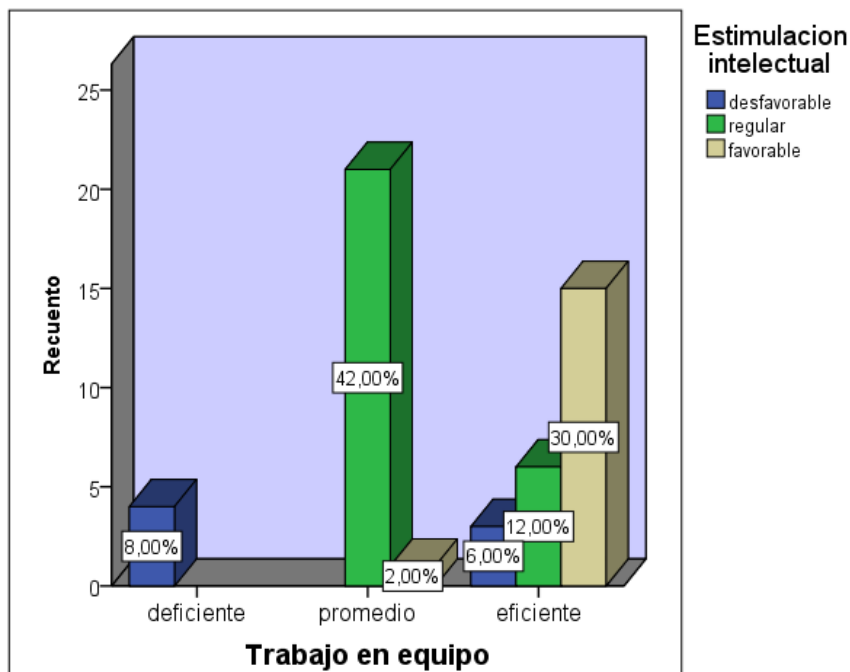


Figura 16. Distribución de frecuencias entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

En la tabla 19 y figura 16 se observa que el 8% de las enfermeras perciben un nivel deficiente de trabajo en equipo y un nivel desfavorable de Estimulación intelectual mientras el 42% de las enfermeras perciben un nivel promedio de trabajo en equipo y un nivel regular de Estimulación intelectual y el 30% de las enfermeras perciben como eficiente al trabajo en equipo y un nivel favorable de Estimulación intelectual

Tabla 20

*Distribución de frecuencias entre la consideración individual y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Consideración individual			Total	
		desfavorable	regular	favorable		
Trabajo en equipo	deficiente	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	promedio	Recuento	0	21	1	22
		% del total	0.0%	42.0%	2.0%	44.0%
	eficiente	Recuento	0	2	22	24
		% del total	0.0%	4.0%	44.0%	48.0%
Total	Recuento	4	23	23	50	
	% del total	8.0%	46.0%	46.0%	100.0%	

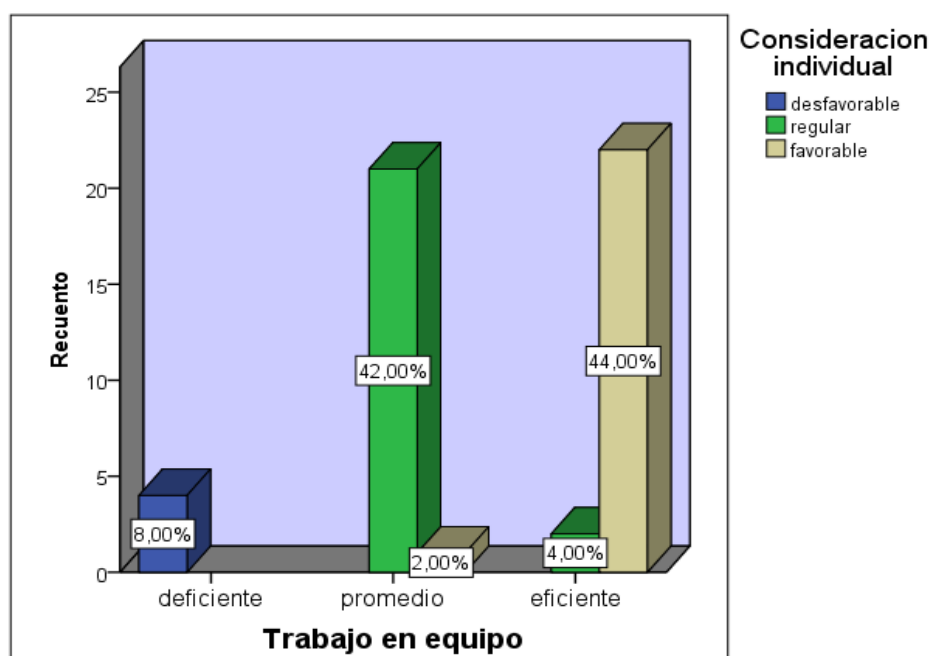


Figura 17. Distribución de frecuencias entre la Consideración individual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

En tabla 20 y figura 17 se observa que el 8% de las enfermeras perciben un nivel deficiente de trabajo en equipo y un nivel desfavorable de liderazgo transformacional, mientras el 42% de las enfermeras perciben un nivel promedio de trabajo en equipo y un nivel regular de liderazgo transformacional y el 44% de las

enfermeras perciben como eficiente al trabajo en equipo y un nivel favorable de liderazgo transformacional.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

**Prueba estadística:** Se utilizó la prueba de Spearman, ya que el nivel de medición es ordinal, es decir las unidades de análisis de la muestra estudiada pueden ordenarse por rangos (jerarquías). (Fernández y Bautista ,2014, p.322)

#### Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Ho.

$p > 0.05$ , no se rechaza la Ho

Tabla 21

*Grado de correlación y nivel de significancia entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

		Liderazgo transformacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,742**
		N	50
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,742**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Fuente: Base datos

En la tabla 21 se presenta los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables. Al ser  $p < 0,05$  ( $p=0,000$ ), se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto:

Existe correlación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a  $0,742^{**}$ , esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y alta esto quiere decir que, a mayores valores de liderazgo transformacional, existirán mayores niveles de trabajo en equipo.

Tabla 22

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

			Motivación inspiracional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1	,567**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,567**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Fuente: Base de datos

En la tabla 22 se presenta los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables Al ser  $p < 0,05$  ( $p=0,000$ ), se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto:

Existe correlación entre la motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a  $0,567^{**}$ , esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y moderada, esto

quiere decir que, a mayores valores de motivación inspiracional, existirán mayores niveles de trabajo en equipo

Tabla 23

*Grado de correlación y nivel de significancia entre el carisma y trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

			Carisma	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Carisma	Coefficiente de correlación	1	,486**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,486**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Fuente : Base de datos

En la tabla 26 se presenta los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables Al ser  $p < 0,05$  ( $p=0,000$ ), se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto:

Existe correlación entre el carisma y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0,486\*\*, esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y moderada esto quiere decir que, a mayores valores de Carisma, existirán mayores niveles de trabajo en equipo



Tabla 24

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la estimulación intelectual y trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

			Estimulación intelectual	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1	,623**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,623**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Fuente : Base de datos

En la tabla 24 se presenta los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables. Al ser  $p < 0,05$  ( $p=0,000$ ), se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto:

Existe correlación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0,623\*\*, esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y moderada esto quiere decir que, a mayores valores de motivación inspiracional, existirán mayores niveles de trabajo en equipo.

Tabla 25

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la Consideración individual y trabajo en equipo de las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*

			Consideración individual	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1	,726**
		Sig. (bilateral)		,000
	Trabajo en equipo	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,726**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

Fuente: Base de datos

En la tabla 25 se presenta los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables. Al ser  $p < 0,05$  ( $p=0,00$ ), se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto:

Existe correlación entre la Consideración individual y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0,726\*\*, esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y alta, esto quiere decir que, a mayores valores de consideración individual, existirán mayores niveles de trabajo en equipo.

## **V. Discusión**

El liderazgo transformacional es aquel estilo que se basa en las personas, conociendo sus necesidades y anhelos, con la finalidad de captar lo mejor de cada trabajador dirigiéndolo hacia la innovación y la creatividad en cada tarea que realiza, y de tal manera alcanzar la misión de la organización. Aquel líder debe cumplir con ciertas acciones que serán la base de su comportamiento como son la Motivación inspiracional, el carisma, estimulación intelectual y la consideración individual, a quienes hemos tomado como dimensiones en esta investigación. Por otro lado, el trabajo en equipo, es la cohesión de un grupo de personas con una meta en común, en donde existe una buena comunicación, colaboración, respeto mutuo, interacción para el logro de objetivos y buen nivel de satisfacción con su equipo de trabajo.

El objetivo general de esta investigación fue analizar la posible relación que existe entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. A partir de los resultados obtenidos se pudo verificar las hipótesis planteadas, que a continuación se describen:

En cuanto a la hipótesis general, los resultados indican que existe una relación significativa positiva y alta entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, ( $r=0,742$ ,  $p=0,000$ ), ya que la jefa del servicio en donde se realizó el estudio, maneja al personal de acuerdo a las necesidades del servicio, dejando de lado el bienestar de las enfermeras; lo que se observa en su trabajo diario, existiendo deficiencias con respecto a la colaboración y la comunicación que tienen entre ellas, estos resultados se reflejan en la percepción general del personal acerca de su jefa como líder transformacional, ya que el 52% considera que se encuentra en un nivel regular y un 8% como deficiente. Por otro lado, Musinguzi et al. (2015), en Uganda, en su estudio en instalaciones de Salud, coinciden con nuestro estudio, donde indicaron que el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo tenían una alta correlación ( $r=0,47$ ), quienes concluyen que al percibir a su líder con las características transformacionales los trabajadores tienden a sentirse más satisfechos en su trabajo y trabajando en equipo. Ambas investigaciones logran confirmar los propuestos teóricos de Velásquez (2006) y Maxwell (2007),

quienes definen al liderazgo transformacional como un promotor de cambios en sus seguidores de tal manera que se ayuden mutuamente en armonía, con la capacidad de generar un trabajo dinámico, intercambiando opiniones logrando un aprendizaje significativo que identifique a la organización, logrando establecer un sólido trabajo en equipo.

Lo que refiere a la primera hipótesis específica, los resultados indican que existe relación significativa positiva y moderada entre la Motivación inspiracional y el trabajo en equipo ( $r=0,567$  y  $p=0,000$ ), lo que se evidencia en nuestro quehacer diario, ya que no se ha logrado un compromiso real con las prioridades y los procesos más notables de la institución y del servicio, existiendo una falta de motivación constante de parte de la líder en estudio, observándose en la falta de compromiso y la poca participación de las trabajadoras en las actividades que se realiza de acuerdo a su programación, ya que el 40% de las enfermeras que perciben el trabajo en equipo como regular, percibe a la Motivación inspiracional en un nivel promedio, encontrándose en niveles similares, y de tal manera se establece la existencia de su relación. Estos resultados coinciden con el estudio hecho por Olivera et al. (2017), en España, donde aportan que la Motivación inspiracional y el trabajo en equipo se relacionan de manera significativa y positiva ( $r=0,69$ ,  $p<.01$ ), concluyendo que la confianza entre el líder y sus seguidores, y la capacidad de inspirarlos tiene un rol intermediario de gran importancia para el cumplimiento de los objetivos de la institución. Por otro lado, en Lima, Lavado y Vargas (2017), en su tesis hecha en los directores médicos en la red asistencial Alberto Sabogal Sologuren determinaron que la motivación inspiracional es más recurrente en la manera de interacción con los colaboradores en función al desempeño laboral, dando a conocer la necesidad de establecer estrategias que se orienten a mejorar las relaciones entre el líder y sus seguidores. Ambas investigaciones se reafirman con la teoría de Bass, quien define la Motivación inspiracional como la capacidad de involucrar a sus seguidores con su visión y que encuentren un significado a su trabajo en beneficio de la organización

Con respecto a la Motivación inspiracional percibido por las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal, el 58% manifiesta que lo percibe como regular y el 12% como desfavorable, coincidiendo estos datos con Rojas (2017), en su tesis liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III, en Lima donde el 45% lo percibe de manera regular y el 15% como desfavorable.

Asimismo, Velásquez (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, manifiestan que el 78% percibe a la motivación inspiracional como deficiente y 16% como regular. Lo cual evidencia que en los entornos laborales de salud las personas que están a cargo no son capaces de involucrar a su equipo de trabajo con la visión y misión de la institución y junto con ello promover la concreción de los objetivos, lo que coincide con la realidad del lugar de estudio, donde existe poca participación de cada una de las integrantes, dedicándose solo a sus tareas cotidianas.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados indican que existe relación significativa positiva y moderada entre el Carisma y el trabajo en equipo ( $r=0,486$  y  $p=0,000$ ), se ha identificado que las trabajadoras consideran a su líder lejana a ellas, aun no logra inspirar la confianza para ser respetada o admirada por las trabajadoras ,dando a conocer que el 40% de las enfermeras que consideran al trabajo en equipo en un nivel promedio, tienden a percibir al Carisma de su jefa como regular, lo que indica la similitud de sus niveles y por ende la relación que existen entre ellas, señalando las debilidades existentes en el líder para influenciar y crear un fuerte sentido de lealtad y compromiso a través de la confianza que puede inspirar,

Los resultados de esta dimensión son corroborados mediante los estudios realizados con la realidad de nuestro país. Cabrera (2017), en un centro de salud en Arequipa en su tesis hecha en enfermeras refieren que el 67% de los trabajadores insatisfechos percibe que su líder nunca tiende a aplicar el carisma, ni sienten que su líder proyecta una imagen dinámica y confiable. Asimismo, Rojas

(2017), en un estudio hecho en enfermeras de Lima señala que el 40,7% de las enfermeras percibe como regular al Carisma con respecto al jefe de su servicio, de igual modo Barra (2017), en un estudio hecho en Lima describe que el 30,9% de las enfermeras percibe como regular al Carisma ejercido por su jefe, lo que nos da a entender que aún existe deficiencias en la identificación de los seguidores con el líder en las diferentes instituciones de salud .

Para la tercera hipótesis específica, los resultados indican que existe una correlación significativa positiva y moderada entre la Estimulación intelectual y el trabajo en equipo ( $r=0,623$ ,  $p=0,000$ ), lo que se observa al momento de buscar soluciones a los problemas que se presentan, ya que no se da la estimulación adecuada para poder generar nuevas ideas , reflexionar sobre ellas y así crear de manera conjunta estrategias, dándose lo contrario, existiendo la imposición por la parte de la líder. Donde el 42% de las enfermeras que perciben al trabajo en equipo en un nivel promedio y consideran como regular a la Estimulación intelectual, es decir, que se encuentran en los mismos niveles, lo que corrobora su relación. En la investigación la percepción que tienen las enfermeras acerca de su jefa con respecto a esta dimensión es que el 54% lo percibe como regular y el 14% como desfavorable, lo que quiere decir que, el trabajo de direccionar a su personal hacia ideas innovadoras, nuevos enfoques o reflexionar el cómo se puede mejorar una tarea, aun es un proceso que no está consolidado ante el equipo con el que labora. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Barra (2017), en Lima en el Hospital Dos de Mayo donde las enfermeras perciben a la estimulación intelectual como regular en un 52,1% y 13,8% como desfavorable, siendo cifras parecidas con la realidad de estudio. Lo que difiere con el estudio hecho por Panadero (2013), en Colombia donde el 60% y 70% de las enfermeras jefas orientan a su personal hacia la innovación y la solución de problemas, quien concluye la importancia de incluir programas y proyectos de permanente capacitación que fortalezcan el modelo de liderazgo para el profesional de enfermería , se asume que la diferencia radica en el país de origen , ya que los sistemas y políticas de salud son distintas a nuestra realidad , sumado a ello las enfermeras pertenecen a una institución de índole privado , lo que no se asemeja

a nuestra investigación ya que la institución pertenece al estado, y como tal existen diferentes estilos de organización .

Finalmente, en cuanto a la cuarta hipótesis específica, los resultados nos indican que existe una relación significativa positiva y alta entre la consideración individual y el trabajo en equipo ( $r=0,726$  y  $p=0,000$ ), lo que se observa en el entorno respecto a la consideración individual por parte de la líder, es que ha logrado conocer las fortalezas y debilidades de las enfermeras, concediéndoles la atención personalizada que ellas requieren, ya sea para elogiar o exhortar su desenvolvimiento en el trabajo, lo que crea la existencia de percepciones grupales marcadas en ellas , ya que el 44% que percibe al trabajo en equipo como eficiente , considera como favorable a la consideración individual , mientras que el 42% que califica al trabajo en equipo como promedio , percibe a la consideración individual como regular , dando a conocer la relación que existen entre ellas , en donde a mayor percepción de consideración individual mayores serán los resultados de trabajo en equipo. Por otro lado del 100% de las enfermeras encuestadas, el 46% indica como regular a la consideración individual de su jefa, estos resultados coinciden con el estudio hecho por Barra (2017) , en Lima , en enfermeras, donde el 41,5% perciben que su líder aplica la consideración individual de manera regular, sin embargo, contrastan con los resultados emitidos por Velásquez (2017), en su estudio hecho en un Hospital de Ayacucho, quién describe que el 90% de las enfermeras la considera como deficiente y solo el 2% afirma que es bueno, lo que evidencia que las variables se comportan de acuerdo a las realidades y las características del entorno, pudiendo asumir que en los establecimientos de salud en provincias, existe un baja aceptación al líder , posiblemente se deba a la poca supervisión dada , el nivel de complejidad y/o organización del hospital , ya que se tuvo como población de estudio al Director del Hospital de Ayacucho, quien no tiene un trato cercano a su personal , por el cargo que ocupa , de tal manera en nuestra investigación se ha considerado al líder más cercano , como es el caso del jefe de servicio que asume un rol más directo con el trabajador.



Por otro lado, es importante mencionar las limitaciones que se tuvo en el presente estudio, para ser tomados en cuenta para posteriores investigaciones, las cuales fueron: el tiempo de aplicación de cada encuesta, los límites de horarios del personal, la restricción con respecto a la colaboración de cada participante y los permisos de la institución.

## **VI. Conclusiones**

**Primera:** Existe una relación positiva y alta entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

**Segunda:** Existe una relación positiva y moderada entre la Motivación inspiracional y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

**Tercera:** Existe una relación positiva y moderada entre el Carisma y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

**Cuarta:** Existe una relación positiva y moderada entre la Estimulación intelectual y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

**Quinta:** Existe una relación positiva y alta entre la Consideración individual y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

## **VII. Recomendaciones**

**Primera:** A los directivos, se recomienda tener presente el liderazgo transformacional como un factor base para poder rescatar las habilidades de sus trabajadores, reforzando el trabajo en equipo ya que entre ambos factores podrán complementarse para alcanzar los objetivos de la institución.

**Segunda:** Se recomienda a los directivos propiciar capacitaciones y talleres de todos los jefes y/o coordinadores, con la finalidad de poder potenciar sus habilidades de liderazgo, manejo de conflictos, negociación y manejo de equipo de trabajo.

**Tercera:** A los jefes de un servicio y/o departamento se les invita a realizar jornadas de reflexión junto con el equipo a su cargo, reconociendo sus debilidades y fortalezas, asumiendo nuevos compromisos

**Cuarta:** Se les recomienda a los investigadores poder abordar estas variables de estudio en otros hospitales y/o servicios con la finalidad de dar más evidencia científica acerca de la importancia de ambas variables y los factores que puedan influir en su desarrollo.

## **VIII. Referencias.**

- Aguilar, J. (2010). *Trabajo en equipo. Network de psicología organizacional*. México. Asociación Ocucaqueña de psicología A.C.
- Anderson, E. y Aguilar M. (2001). *El trabajo en equipo*. México: Progreso. C.V.
- Barra, T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado en [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8785/Barra\\_TTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8785/Barra_TTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). *Manual para el cuestionario de liderazgo Multifactorial*. Consultoría Psicóloga Prensa. Palo Alto. California. Estados Unidos
- Bellangrud, R. (2017). Trabajo en equipo en hospitales”: un protocolo de estudio cuasi-experimental que aplica un enfoque de factores humanos, Noriega. *BMC de enfermería* ,16(1), 2 -7. doi.org/10.1186/s12912-017-0229-z
- Bisquerra, R (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Muralla, S.A.
- Bracho, P. y García, G. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177.
- Cabrera, M. (2017). *Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Ilo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Calderón, S. (2016). *Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Cárcamo, C. y Rivas, E. (2015). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile. *Aquichan*, 17(1), 70-83. doi: 10.5294/aqui.2017.17.1.7
- Colombo, M. (2003). *Trabajo en equipo*. Editorial espacio. Argentina.

- Contreras, F. y Barbosa, D. (2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Universidad Católica del Norte, 39(0), 152-164
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Teoría general de la administración*. 8ava edición. México: McGrawHill.
- Drucker, P. (1997). *Trabajo en equipo. No hay un solo estilo de equipo*. Instituto internacional de planeamiento de la educación. Buenos aires. Recuperado en [www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf](http://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf)
- Escuela de Administración de Empresas (2015). *Guía para Liderazgo transformacional*. recuperado en <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>
- Félix, J. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Catalina Buendía de Pecho*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima – Chosica.
- Fischman, D, (2010). *El líder transformador I*. 1era edición Lima: El Comercio.
- Fischman, D, (2010). *El líder transformador II*. 1era edición. Lima: El Comercio.
- Hechevarria, N, Nardos R. (2017). Influencia del liderazgo transformacional en la práctica de enfermería en avanzada. Universidad Virtual de Salud. Recuperado en <http://uvsfajardo.sld.cu/influencia-del-liderazgo-transformacional-en-la-practica-de-enfermeria-de-avanzada>
- Hermosilla, D., Amutio A., Da Costa, S., Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 32(3). 135-143. doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003



- Hernández R, Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México: McGraw- Hill
- Hernández, Fernández, y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México: Edampsa impresiones S.A
- Instituto Internacional de planeamiento de la Educación. *Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. Trabajo en equipo*. Recuperado en [www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf](http://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf)
- Lavado, R. y Vargas, M. (2017). *El liderazgo transformacional y las competencias del director médico en los hospitales de nivel I-II de la red asistencial Alberto Sabogal Sologuren del Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima.
- Liendo, B. y Lozada, A. (2018). *Relación entre el Liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Institución Educativa José Félix Black N° 80050 del distrito de Paján – 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Logan, TR, y Michael Malone, D. (2018). *Las percepciones de las enfermeras sobre el trabajo en equipo y el bullying laboral*. Diario de Gestión de Enfermería, 26 (4), 411-419. doi: 10.1111 / jonm.12554
- Loya S. (2011). *Liderazgo en el comportamiento organizacional*. 2da edición. México: trillas
- Musinguzi, Namale, Rutebemberwa y Dahal. (2015). La relación entre los estilos de liderazgo y la salud motivación del trabajador, trabajo en equipo y satisfacción laboral en las instalaciones de salud. *BMJ Open*. 2017(7). doi: 10.1136/bmjopen-2016-015415.203
- Maxwell, J. (2007). *Liderazgo. Principios de Oro*. Editorial Grupo Nelson. Estados Unidos de América.
- Morales. *Seminario de Investigación*. Universidad Autónoma del estado Hidalgo.

México. Recuperado en [http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MTE/seminario de inv/UNIDA D%203-3/Tipos de estudios.pdf](http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MTE/seminario_de_inv/UNIDA D%203-3/Tipos_de_estudios.pdf)

- Novak (1998). *Estrategias Metodológicas para favorecer la formación de valores éticos en los estudiantes*. (Tesis en Línea). Universidad de la Habana. Cuba.
- Olvera, J., Llorens S., Acosta H., Salanova M. (2017). Liderazgo transformacional y confianza horizontal como antecedentes del desempeño del equipo en el contexto del cuidado de la salud. *Anales de Psicología*, 33(2), 365-375.
- Panadero, G. (2013). *características de liderazgo de los estilos transformacional / transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Paucara, C. (2012). *Factores laborales influyentes del trabajo en equipo de enfermería; Servicios de Cirugía del hospital de Clínicas Gestión*. (Tesis de Maestría). Universidad Mayor San Andrés. Bolivia. Recuperado en <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/3996/TM-779.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pozner, P. (2000). *Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. UNESCO IPE Buenos aires.
- Quenta, R., y Silva, K. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. Perú
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ava edición. México: PEARSON EDUCACION
- Rojas C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima
- Soto, R. (2015). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. Lima. Perú.: DIOGRAF

- Tabassi, Abu y Ramli. (2014), Liderazgo transformacional y mejora de trabajo en equipo: en el caso de constructoras. *Research Gate*.33(10). 1019-1034. doi.org/10.1108/JMD-01-2012-0003
- Torres, L. (2016). *Perfil del Liderazgo en Directivos de enfermería desde la perspectiva del personal a su cargo en un Hospital privado*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Potosí. México. Recuperado en <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3909/3/MAE1PLD01601.pdf>
- Torreles, C. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Diferenciación y categorización. *Profesorado*.15(3). 330-344.
- Thofehrn, M. y López, M. (2014). Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia, España. *Enfermería Global*. 13(0).223 – 237.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. Editorial Ideas Propias. España
- Velásquez, H. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

## **Anexos**

## **Anexo 1**

### **Artículo científico**

#### **Resumen:**

La investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre Liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao – 2018. La metodología utilizada tuvo un enfoque Cuantitativo de nivel correlacional, cuyo diseño de estudio fue no experimental de tipo transversal, prospectiva y observacional.

La población de estudio estuvo conformada por 50 enfermeras. Para el recojo de la información, se les aplicó dos encuestas, que fueron tomadas como los instrumentos de evaluación: El cuestionario para el Liderazgo transformacional, consta de 40 ítems, que mide cuatro dimensiones (Motivación inspiracional, Carisma, Estimulación intelectual y Consideración individual) ; por otro lado para el trabajo en equipo el cuestionario consta de 39 ítems , dividido en cinco dimensiones ( colaboración , comunicación , respeto mutuo , interacción para el logro de objetivos y el nivel de satisfacción ) .

Los resultados que se obtuvieron luego de procesar los datos y analizarlos, indicaron que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en enfermeras del Servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao - 2018 ( $Rho=0.742$ ,  $p=0,000$ ), indicándonos que a mayores valores de Liderazgo transformacional existirán mayores niveles trabajo en equipo.

Palabras claves:

Liderazgo transformacional, Trabajo en Equipo, Líder, organización, enfermeras

#### **Abstract**

The objective of the research was to determine the degree of relationship that exists between Leadership Transformational and teamwork in nurses of the Pediatrics Service of the Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao - 2018. The methodology

used had a quantitative approach of correlation level, whose study design was non-experimental of cross-sectional, prospective and observational type.

The study population consisted of 50 nurses. For the collection of information, two surveys were applied, which were taken as assessment instruments: The questionnaire for transformational Leadership, consists of 40 items, which measures four dimensions (inspirational motivation, charisma, intellectual stimulation and individual consideration) ; On the other hand, for teamwork, the questionnaire consists of 39 items, divided into five dimensions (collaboration, communication, mutual respect, interaction to achieve objectives and the level of satisfaction)

The results that were obtained after processing the data and analyzing them, indicated that there is a significant relationship between transformational leadership and teamwork in nurses of the Pediatrics Service of the Alberto Sabogal Sologuren Hospital, Callao - 2018 ( $Rho = 0.742$ ,  $p = 0.000$ ), indicating that at higher values of transformational leadership there will be higher levels of teamwork.

Keywords:

Transformational Leadership, Teamwork, Leader, Organization, Nurses

### **Introducción:**

Las instituciones del sector salud han ido presentando a lo largo de los años varios desafíos, y múltiples reestructuraciones para poder ser una organización productiva, y de esta manera puedan llegar a ofrecer calidad en los servicios de la salud, todos aquellos cambios que se puedan producir en una institución, dependerá de gran manera de los líderes encargados de cada sector de una organización y sobre todo del trabajo en conjunto del grupo humano que se tiene a cargo. Es de gran importancia el estilo de liderazgo que se practique, por ello el liderazgo transformacional tiene un vínculo que se encuentra orientada a una flexibilidad en la organización y sobre todo a la participación de sus integrantes, se caracteriza porque aquellos líderes se identifican por ser motivadores de sus equipos de trabajo , transmitiéndole entusiasmo para conseguir las metas de la organización, buscando en cada integrante su creatividad e innovación en la función que desempeñan dentro del grupo , generando así un valor agregado de forma personal

y grupal. (Bryman, 1996). Por otro lado, el trabajo en equipo es de gran importancia ya que es una manera de unificar las labores del grupo con ciertos fines, metas y resultados que se desea alcanzar, lo que implica que los integrantes tengan una relación recíproca unos con otros asumiendo una misión de trabajo. (Pozner, 2000). También Loya (2011), da a conocer que el trabajo en equipo no depende de la estructura de organización, sino del conocimiento de sus elementos, de la confianza entre los miembros y del liderazgo que se ejerza.

En Bolivia, en un estudio hecho en la paz acerca de los factores laborales influyentes en el trabajo en equipo de enfermería, da a conocer que el 69% lo atribuye al liderazgo inadecuado. (Paucara, 2012). En un estudio hecho en Lima, el 50.5% de las enfermeras percibe como regular al liderazgo transformacional en su institución. (Barra, 2017).

En los días laborales se ha podido observar en el Hospital en estudio que las Licenciadas de Enfermería llegan a su lugar de trabajo solo con la visión de cumplir con sus funciones de acuerdo a lo que se le presente en su quehacer diario, esperando cumplir sus horas de trabajo sin importarles lo que sucede a su alrededor y mucho menos las metas u objetivos que han sido planeadas por la jefatura, ya que ello es atribuido a los jefes inmediatos, quienes están dedicados a cumplir con sus labores, sin enfocarse en el verdadero sentir de su grupo de trabajo. En este sentido se plantea la siguiente investigación con el objetivo de establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Por otro lado, los objetivos específicos se orientaron a definir la relación existente entre las dimensiones de liderazgo transformacional (Motivación inspiracional, Carisma, Estimulación intelectual y Consideración individual) con el trabajo en equipo con el propósito de contribuir al análisis de estos conceptos y poder tomarlos en cuenta como estrategias para la mejora de objetivos comunes en la Institución.

### **Metodología**

Esta investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, cuyo diseño de estudio fue no experimental, porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa. Por los objetivos de la

investigación es de tipo básica, ya que se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico, científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. (Valderrama, 2013, p.164), transversal, cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al, 2010, p.151.), observacional, ya que el investigador no manipula ninguna variable de estudio (Méndez, 1998, p.3) y prospectivo porque va a registrar la información según ocurren los fenómenos y observacional porque solo se limita a medir y describir las variables que se definen en el estudio (Hernández et al, 2010).

### **Resultados**

Según las hipótesis de la investigación al contrastar la hipótesis general y las específicas, dieron como resultados existe correlación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0,742\*\*, esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y alta esto quiere decir que, a mayores valores de liderazgo transformacional, existirán mayores niveles de trabajo en equipo. Por otro lado, para las hipótesis específicas se establece que existe correlación entre la motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0,567\*\*, esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y moderada, esto quiere decir que, a mayores valores de motivación inspiracional, existirán mayores niveles de trabajo en equipo. Para la segunda hipótesis específica da como resultado que existe correlación entre el carisma y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0,486\*\*, esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y moderada esto quiere decir que, a mayores valores de Carisma, existirán mayores niveles de trabajo en equipo. Para la tercera hipótesis específica, se da a conocer que existe correlación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman



es igual a 0,623\*\*, esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y moderada esto quiere decir que, a mayores valores de motivación inspiracional, existirán mayores niveles de trabajo en equipo. Para la cuarta hipótesis específica los resultados indicaron que existe correlación entre la Consideración individual y trabajo en equipo en las enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. Asimismo, el valor de Rho de Spearman es igual a 0,726\*\*, esto nos indica que ambas variables están relacionadas de manera positiva y alta, esto quiere decir que, a mayores valores de consideración individual, existirán mayores niveles de trabajo en equipo.

### **Discusión:**

En cuanto a la hipótesis general, los resultados indican que existe una relación significativa positiva y alta entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, ( $r=0,742$ ,  $p=0,000$ ), lo que coincide con el estudio de Musinguzi (2015), en Uganda, en su estudio en instalaciones de Salud, coinciden con nuestro estudio, donde indicaron que el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo tenían una alta correlación ( $r=0,47$ ), quienes concluyen que al percibir a su líder con las características transformacionales los trabajadores tienden a sentirse más satisfechos en su trabajo y trabajando en equipo. Ambas investigaciones logran confirmar los propuestos teóricos de Velásquez (2006) y Maxwell (2007), quienes definen al liderazgo transformacional como un promotor de cambios en sus seguidores de tal manera que se ayuden mutuamente en armonía, con la capacidad de generar un trabajo dinámico, intercambiando opiniones logrando un aprendizaje significativo que identifique a la organización, logrando establecer un sólido trabajo en equipo.

### **Conclusión**

Existe una relación positiva y alta entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

## Referencias

- Barra T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado en [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8785/Barra\\_TTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8785/Barra_TTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández R, Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México: McGraw- Hill
- Hernández, Fernández, y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México: Edamposa impresiones S.A
- Loya S. (2011). *Liderazgo en el comportamiento organizacional*. 2da edición. México: trillas
- Musinguzi, Namale, Rutebemberwa y Dahal. (2015). La relación entre los estilos de liderazgo y la salud motivación del trabajador, trabajo en equipo y satisfacción laboral en las instalaciones de salud. *BMJ Open*. 2017(7). doi: 10.1136/bmjopen-2016-015415.203
- Paucara C. (2012). *Factores laborales influyentes del trabajo en equipo de enfermería; Servicios de Cirugía del hospital de Clínicas Gestión*. (Tesis de Maestría). Universidad Mayor San Andrés. Bolivia. Recuperado en <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/3996/TM-779.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pozner, P. (2000). *Trabajo en equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. UNESCO IPE Buenos aires.

## Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE PEDIATRÍA EN EL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO – 2018							
Autora : Apolinario Jiménez, Katherine Milagros							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES				
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre el Carisma y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre la Consideración individual y el trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Objetivo Específicos:</b></p> <p><b>Objetivo Específicos 1</b> Determinar la relación entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Objetivo Específicos 2</b> Determinar la relación entre el Carisma y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Objetivo Específicos 3</b> Determinar la relación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Objetivo Específicos 4</b> Determinar la relación entre la Consideración individual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>Hipótesis específicas 1</b> Existe relación entre la Motivación inspiracional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas 2</b> Existe relación entre el Carisma y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas 3</b> Existe relación entre la Estimulación intelectual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas 4</b> Existe relación entre la Consideración individual y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p>	<b>Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
			Motivación inspiracional	Contribuye al logro de objetivos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10		
				Genera un clima crítico o constructivo		Escala de Likert	Favorable
			Carisma	Entusiasmo	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre	(42-195) Regular (91-141)
				Credibilidad			Desfavorable (39-90)
			Estimulación Intelectual	Animación al cambio de esfuerzo mayor	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		
			Consideración individual	Trato personal Apoyo	31.32.33.34.35.36.37.38.39.40		
					<b>Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	
<b>Colaboración</b>	Colaboración Cooperación Ayuda	1,2,3 4,5 6,7					
<b>Comunicación</b>	comunica Escucha Interviene	8,9,10 11,12,13 14,15					
	Actúa	16,17	Escala de Likert				
<b>Respeto mutuo</b>	Buen trato Respeto	18,19 20,21,22	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Eficiente (142-195) Promedio (91-141) Deficiente (39-90)			
<b>Interacción para el logro de los objetivos</b>	Participación Compromiso Interacción	23,24, 25,26,27 18,29,30,31					
<b>Nivel de satisfacción</b>	Motivación Convivencia Satisfacción	32,33,34 35,36 37,38,39					

NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA - INFERENCIAL
<p><b>Nivel:</b> El estudio será correlacional, ya que su finalidad será conocer el grado de asociación entre las variables</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, ya que no se realizará experimento alguno</p> <p><b>Enfoque:</b> La investigación, presentará un enfoque cuantitativo; porque se realizará la medición de las variables y las cuales serán expresadas en resultados numéricos.</p> <p><b>Tipo:</b> Por los objetivos de la investigación es de tipo <b>básica</b> porque está destinada aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad inmediata.</p> <p><b>Transversal</b> porque recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, <b>Observacional</b>, ya que el investigador no manipula ninguna variable de estudio. <b>Prospectivo</b> porque va a registrar la información según ocurren los fenómenos y observacional porque solo se limita a medir y describir las variables que se definen en el estudio.</p>	<p><b>Población</b> La población estará constituida por 50 enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren</p> <p><b>Muestra</b> Se tomará a las 50 enfermeras, que cumplan con los requisitos de inclusión.</p>	<p><b>Ficha técnica</b> <b>Para medir la variable Liderazgo Transformacional</b> <b>Nombre:</b> Cuestionario de liderazgo pedagógico <b>Autores:</b> Bass y Avolio 2004 <b>Adaptado:</b> Cristolovina Rojas Córdova (2014) <b>Objetivo:</b> Recoger información relacionada a Liderazgo transformacional <b>Población a la que se le puede aplicar:</b> Enfermeras <b>Forma de administración:</b> Individual <b>Tiempo de la Aplicación:</b> 20min. <b>Descripción del instrumento:</b> Presenta (40 ítems) 4 dimensiones: Motivación inspiracional (10 ítems), carisma (10 ítems), estimulación intelectual (10 ítems), consideración individual (10 ítems). La escala de opciones de respuesta será: Nunca = 1 , A veces = 2 ,Siempre = 3</p> <p><b>Para medir la variable Trabajo en equipo</b> <b>Nombre:</b> Cuestionario de liderazgo pedagógico <b>Autora:</b> Antonia Jiménez Domínguez (2016) <b>Objetivo:</b> Recoger información relacionada a Trabajo en equipo <b>Población a la que se le puede aplicar:</b> Enfermeras <b>Forma de administración:</b> Individual <b>Tiempo de la Aplicación:</b> 20min. <b>Descripción del instrumento:</b> Consta de 39 ítems que está dividido en 5 dimensiones, dimensión 1: Colaboración 07 ítems, dimensión 2: comunicación 8 ítems, dimensión 3: Respeto mutuo 7 ítems, dimensión 4: Interacción para el logro de objetivos 9 ítems, dimensión 5: Nivel de satisfacción 8 ítems Bajo la Escala de Likert: (1) Nunca ,(2) Casi nunca (3) A veces,(4) Casi siempre ,(5) Siempre</p>	<p>Frecuencias y porcentajes</p> <p>La relación será cuantificada mediante el coeficiente de Correlación rho de Spearman dado que se trata de dos variables cualitativas.</p>

**ANEXO 3: Instrumento de evaluación de la variable Liderazgo transformacional****CUESTIONARIO**

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

**INSTRUCCIONES**

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

**ESCALA VALORATIVA**

<b>NUNCA</b>	<b>1</b>
<b>A VECES</b>	<b>2</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>3</b>

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
	<b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	Le transmite claramente la misión y visión de la institución			
<b>2</b>	Logra que me comprometa con los valores de la institución			
<b>3</b>	Logra que me comprometa en los objetivos de la institución			
<b>4</b>	Logra que me comprometa en los procesos relevantes de la institución			
<b>5</b>	Logra que me comprometa con las prioridades en la institución del hospital			

6	Promueve el sentido de identidad con la institución de salud.			
7	Da confianza a los de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución de salud			
8	Favorece la crítica constructiva			
9	Me estimula continuamente a mejorar en mi trabajo			
10	Habla optimistamente sobre el futuro.			
<b>CARISMA</b>				
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud			
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud			
13	Hace sentir orgullo de trabajar con él y/o ella			
14	Su comportamiento es honesto			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18	Escucha a su personal de trabajo			
19	Desarrolla el trabajo en equipo			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			
<b>ESTIMULACION INTELECTUAL</b>				
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	Estimula a las compañeras a desarrollar ideas innovadoras			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			

28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	Anima a ser crítico			
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
<b>CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>				
31	Presta atención personalizada			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas			
37	Esta dispuesta a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras			
40	Elogia a las compañeras de trabajo cuando realizan un buen trabajo			

## ANEXO 4:



## CUESTIONARIO

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

## INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta que crea conveniente.

## ESCALA VALORATIVA

<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>
<b>A VECES</b>	<b>3</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>
<b>NUNCA</b>	<b>1</b>

TRABAJO EN EQUIPO						
		S	CS	AV	CN	N
	<b>COLABORACIÓN</b>					
1	Siento que en el equipo de trabajo existe mucha colaboración					
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo					
3	En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos					
4	Las enfermeras cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria					
5	Me gusta cooperar con mis compañeras de equipo de trabajo					
6	Me gusta ayudar a mis compañeras cuando tienen dificultades					
7	Existe ayuda mutua entre mis compañeras de equipo de trabajo					



<b>COMUNICACIÓN</b>					
8	Existe buena comunicación entre las integrantes de mi equipo de trabajo				
9	Me comunico fácilmente con mi jefa(e)				
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo				
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo				
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás				
13	El/la jefa(e) se interesa por escuchar lo que tengo que decir				
14	Usted interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo				
15	Usted interviene positivamente durante el trabajo en equipo				
<b>RESPECTO MUTUO</b>					
16	Los miembros de mi equipo muestran cortesía y respeto por los demás				
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía es recíproca entre los miembros de mi equipo				
18	Se propicia el buen trato con tolerancia y respeto				
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo				
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás				
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de las compañeras de grupo				
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas				
<b>INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS</b>					
23	Cuando se asignan responsabilidades todos(as) participan activamente				
24	Participan puntualmente en todas las reuniones programadas				
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos(as) participan en el proceso				
26	Las enfermeras asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo				

27	El equipo , realiza su trabajo con un nivel de calidad óptimo					
28	En el equipo de trabajo se interactúa positivamente con el fin de alcanzar los objetivos					
29	Cumple a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulados.					
30	El /la jefa(e) toma en cuenta mis ideas y lo aporta para la toma de decisiones					
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos					
<b>NIVEL DE SATISFACCIÓN</b>						
32	Cuando realizan un buen trabajo , el /la jefa(e) los felicita					
33	Considero a mi jefa(e) como un buen líder					
34	Me gusta el trabajo que realizamos como equipo					
35	Las relaciones entre el /la jefa(e) , y las enfermeras son agradables					
36	Las relaciones humanas entre los miembros de mi equipo son buenas					
37	Usted maneja adecuadamente los conflictos dentro de su ambiente de trabajo					
38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
39	Me siento contento(a) de trabajar en el lugar donde me encuentro					

**Anexo 5****Carta de Consentimiento Informado**

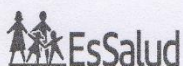
Yo \_\_\_\_\_, indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE PEDIATRIA EN EL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN CALLAO, 2018". Donde todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privado**. Además, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación

Por lo expuesto acepto voluntariamente mi participación

Callao, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2018

---

Firma del participante

**Anexo 6: Constancia emitida por la institución**

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del dialogo y la reconciliación nacional”

*DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA*

**CARTA N° 480 JDE- G-HNASS- ESSALUD-18**

Callao, 26 de Octubre 2018

Licenciada de Enfermería  
Katherine Milagros Apolinario Jiménez  
Presente. –

**ASUNTO:** SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE PEDIATRIA HNASS-2018”

**Ref:** Carta N° 001 KMAJ – 2018

De mi especial consideración

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a la vez respecto del tema del asunto que signa el documento de referencia resaltar su iniciativa por el desarrollo de trabajos de investigación en Enfermería, cuyo efecto positivo impulsa y posesiona nuestra profesión. Siendo una actividad ligada con los objetivos de esta gestión le informo que se acepta su solicitud para realizar la aplicación del instrumento de tesis requerido en el desarrollo del trabajo de investigación denominado “Liderazgo Transformacional y Trabajo en equipo de las enfermeras del Servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologúren, callao - 2018 “

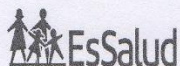
Cabe resaltar que es necesario nos facilite copia del resultado final de la investigación realizada a fin de implementar proyectos de mejora en cumplimiento de objetivos institucionales.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes manifestar las muestras de mi estima personal.

Atentamente.

**ORIGINAL FIRMADO**  
Lic. Cesar Beraun Sánchez  
HOSPITAL ALBERTO SABOGAL S.

Jr. Colina 1081 Bellavista Callao  
Telefono 42977 44- Anexo 5268 - 5114



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del diálogo y la reconciliación nacional”

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

## CONSTANCIA

Licenciado de Enfermería  
**JULIO CESAR BERAUN SANCHEZ**  
Jefe de Departamento de Enfermería  
Hospital Alberto Sabogal Sologúren

### HACER CONSTAR:

Que la licenciada Katherine Milagros Apolinario Jiménez, identificada con DNI # 71563647, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios Salud de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado en el servicio de Pediatría de nuestra institución la aplicación de instrumento de tesis, durante el mes de Noviembre 2018, para el desarrollo de su trabajo de investigación denominada: “Liderazgo transformacional y trabajo en equipo de las enfermeras del Servicio de Pediatría del HNASS – 2018”.

En este sentido se extiende la siguiente constancia para los fines que la interesada crea conveniente.

Bellavista, 22 de noviembre

Lic. Cesar Beraun Sánchez  
Jefe Departamento de Enfermería  
HOSPITAL ALBERTO SABOGAL S.

Jr. Colina 1081 Bellavista Callao  
Telefono 42977 44- Anexo 5268 - 5114





## Anexo 8

### Fiabilidad : Cuestionario de Liderazgo transformacional

#### Escala: ALL VARIABLES

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	40

### Fiabilidad : Cuestionario de Trabajo en equipo

#### Escala: ALL VARIABLES

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	39



## Anexo 9



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Le transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Logra que me comprometa con los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Logra que me comprometa en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Logra que me comprometa en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Logra que me comprometa con las prioridades en la institución del hospital	✓		✓		✓		
6	Promueve el sentido de identidad con la institución de salud.	✓		✓		✓		
7	Da confianza a los de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución de salud	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Me estimula continuamente a mejorar en mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo de trabajar con él y/o ella	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a su personal de trabajo	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓		
26	Estimula a las compañeras a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
29	Anima a ser crítico	✓		✓		✓		
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>							
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓		
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas	✓		✓		✓		
37	Esta dispuesta a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras	✓		✓		✓		
40	Elogia a las compañeras de trabajo cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

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

Especialidad del validador: GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

23 de octubre del 2018

Dr. Ricardo Orrillo Huaman  
 OTORRINOLARINGÓLOGO  
 Firma del Experto RICARDO DEWER  
 IP 13386 RNE 16643 CACHC 478904

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Le transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Logra que me comprometa con los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Logra que me comprometa en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Logra que me comprometa en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Logra que me comprometa con las prioridades en la institución del hospital	✓		✓		✓		
6	Promueve el sentido de identidad con la institución de salud.	✓		✓		✓		
7	Da confianza a los de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución de salud	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Me estimula continuamente a mejorar en mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo de trabajar con él y/o ella	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a su personal de trabajo	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓		
26	Estimula a las compañeras a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
29	Anima a ser crítico	✓		✓		✓		
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>							
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓		
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas	✓		✓		✓		
37	Esta dispuesta a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras	✓		✓		✓		
40	Elogia a las compañeras de trabajo cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

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

Especialidad del validador: Jerencia en servicios de salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de Octubre del 2018

  
 LIC. LUZ AURORA FLORES TOLEDO  
 C.E.P. 22268    MINE 6510  
 HOSP. NAC. ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN  
 Firmado del Excmo. Informante.  
 MAS SALUD PARA MAS PERLANOS

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

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

Especialidad del validador: GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

23 de Octubre del 2018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Dr. Ricardo Orrillo Huaman  
OTORRINOLARINGÓLOGO  
Firma del Experto Informante

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg Luz Aurora Flores Toledo    DNI: 08725539

Especialidad del validador: Gerencia en servicios de salud.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...24 de Octubre del 2018

  
LIC. LUZ AURORA FLORES TOLEDO  
C.E.P. 22266    R.N.E. 05105  
HOSP. NAC. ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN

Firma del **Responsable** de Saludmante.  
MÁS SALUD PARA MÁS PERUANOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Le transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Logra que me comprometa con los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Logra que me comprometa en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Logra que me comprometa en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Logra que me comprometa con las prioridades en la institución del hospital	✓		✓		✓		
6	Promueve el sentido de identidad con la institución de salud.	✓		✓		✓		
7	Da confianza a los de trabajadores para promover la concreción de los objetivos en la institución de salud	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Me estimula continuamente a mejorar en mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Promueve el entusiasmo por la tarea de salud	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al trabajador de salud	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo de trabajar con él y/o ella	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a su personal de trabajo	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓		
26	Estimula a las compañeras a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
29	Anima a ser crítico	✓		✓		✓		
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>							
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓		
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas	✓		✓		✓		
37	Esta dispuesta a apoyar cuando se lleva a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras	✓		✓		✓		
40	Elogia a las compañeras de trabajo cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DANIEL ANGEL CORDOVA SOTOMAYOR   DNI: 08877455

Especialidad del validador INVESTIGACION

23 de OCTUBRE del 2018.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 .....  
 Firma Daniel Ángel Córdova Sotomayor  
 Docente Investigador  
 COP. 16806

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DANIEL ANGEL CORDOVA SOTOMAYOR            DNI: 08877257

Especialidad del validador: INVESTIGACION

23 de OCTUBRE del 2018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*Daniel Cordova*

F. Mg. Daniel A. Córdoba Sotomayor  
Docente Investigador  
COP. 16806

## Anexo 10 : Cuadros de Validación de expertos

### Validación de expertos: cuestionario liderazgo transformacional

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

### Validación de expertos: cuestionario trabajo en equipo

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

## Anexo 11

### Tabla de interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman

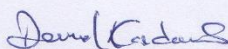
Valores	Interpretación
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0.70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0,41 a -0.70	Correlación moderada
De 0,71 a -0,90	Correlación alta
De 0.91 a -1	Correlación muy alta



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Daniel Ángel Córdova Sotomayor, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “ Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de Pediatría del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018” de la estudiante : Katherine Milagros, Apolinario Jiménez ; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019




---

Daniel Ángel Córdova Sotomayor

DNI: 08877455

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/en\_us/?o=1062006493&u=1051413493&s=3&lang=en\_us

feedback studio | Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal So /0 < 1 of 14 > ?

  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, callao 2018

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

**AUTORA:**  
Bach. Katherine Milagros Apolinario Jiménez

**ASESOR:**  
Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

**SECCION:**  
Ciencias medicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Match Overview** X

**23%**

Currently viewing standard sources

[View English Sources \(Beta\)](#)

Matches

1	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	3%	>
2	core.ac.uk Internet Source	2%	>
3	Submitted to Universid... Student Paper	1%	>
4	repositorio.unheval.edu... Internet Source	1%	>
5	repositorioacademico... Internet Source	1%	>
6	Submitted to Universid... Student Paper	1%	>

Page: 1 of 80 | Word Count: 15222 | Text-only Report | High Resolution On

Windows taskbar: 02:42 p.m. 07/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

APOLINARIO JIMENEZ, KATHERINE MILAGROS

D.N.I. : 71563641

Domicilio : AV. TUPAC AMARU N° 680

Teléfono : Fijo : 246-3585 Móvil 957268967

E-mail : Katherinmilagr@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SAUD

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

APOLINARIO JIMENEZ, KATHERINE MILAGROS

Título de la tesis:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN ENFERMERAS DEL  
SERVICIO DE PEDIATRIA EN EL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO 2018

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

06.03.2019





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

KATHERINE MILAGROS APOLINARIO JIMÉNEZ

INFORME TÍTULADO:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN ENFERMERAS

DEL SERVICIO DE PEDIATRÍA EN EL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL

SOLOBUREN, CALLAO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 26 de enero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN