



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional de los
Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital
Santa María del Socorro Ica, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Magallanes Meneses, Mayra Melissa (ORCID: 0000-0001-5143-4130)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de Salud

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo se la dedico en primer lugar a Dios que nos ha dado las fuerzas para realizar este trabajo y también a todo el apoyo moral de parte de mis familiares más cercanos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer infinitamente a mi Asesora Dra. Teresa Narvaez Aranibar, por haber estado con nosotras desde el principio de este trabajo hasta el final, guiándonos y alentándonos para realizar un trabajo de calidad.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS	66

Índice de Tablas

Tabla 1	Muestra del equipo de Cirugía	18
Tabla 2	Opinión de jueces	20
Tabla 3	Niveles de confiabilidad	21
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad para la variable: Liderazgo Transformacional	21
Tabla 5	Estadísticos de fiabilidad para la variable: Clima Organizacional	21
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional	23
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de la influencia idealizado o carisma	24
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de la motivación inspiracional	25
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de la estimulación intelectual	26
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de la consideración individual	27
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de la tolerancia psicológica	28
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional	29
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo	30
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de la motivación	31
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de la comunicación	32
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de la influencia	33
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de la toma de decisiones	34
Tabla 18	Comparación de la distribución porcentual del liderazgo transformacional y el	35
Tabla 19	clima organizacional	
	Comparación de la distribución porcentual de la influencia idealizado o carisma	36
Tabla 20	y el clima organizacional	
	Comparación de la distribución porcentual de la motivación inspiracional y el	37
Tabla 21	clima organizacional	
	Comparación de la distribución porcentual de la estimulación intelectual y el	39
Tabla 22	clima organizacional	
	Comparación de la distribución porcentual de la consideración individual y el	40
Tabla 23	clima organizacional	
	Comparación de la distribución porcentual de la tolerancia psicológica y el clima	42
	organizacional	

Tabla 24	Prueba de distribución de datos de las variables el liderazgo transformacional y el clima Organizacional	43
Tabla 25	Correlación entre las variables liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020	45
Tabla 26	Correlación entre la influencia idealizado o carisma y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020	46
Tabla 27	Correlación entre la motivación inspiracional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020	47
Tabla 28	Correlación entre la estimulación intelectual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020	48
Tabla 29	Correlación entre la consideración individual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020	49
Tabla 30	Correlación entre la tolerancia psicológica y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020	50

Índice de Figuras

Figura 1	Distribución porcentual del liderazgo transformacional	23
Figura 2	Distribución porcentual de la influencia idealizado o carisma	24
Figura 3	Distribución porcentual de la motivación inspiracional	25
Figura 4	Distribución porcentual de la estimulación intelectual	26
Figura 5	Distribución porcentual de la consideración individual	27
Figura 6	Distribución porcentual de la tolerancia psicológica	28
Figura 7	Distribución porcentual del clima organizacional	29
Figura 8	Distribución porcentual del liderazgo	30
Figura 9	Distribución porcentual de la motivación	31
Figura 10	Distribución porcentual de la comunicación	32
Figura 11	Distribución porcentual de la influencia	33
Figura 12	Distribución porcentual de la toma de decisiones	34
Figura 13	Comparación porcentual de las variables liderazgo transformacional y el clima	35
Figura 14	organizacional	36
	Comparación porcentual de influencia idealizado o carisma y el clima	
Figura 15	organizacional	38
	Comparación porcentual de la motivación inspiracional y el clima organizacional	
Figura 16	Comparación porcentual de la estimulación intelectual y el clima organizacional	39
Figura 17	Comparación porcentual de la consideración individual y el clima organizacional	41
Figura 18	Comparación porcentual de la tolerancia psicológica y el clima organizacional	43

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como propósito describir en qué medida el Liderazgo Transformacional se relaciona con el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020. Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis mediante el Rho de Sherman, para la hipótesis general el coeficiente de correlación de $0,783$ y un $\text{Sig. (Bilateral)}= 0,000$; confirmando rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Para la primera hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de $0,644$ y un $\text{Sig. (Bilateral)}= 0,000$; confirmando rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, basado en el estadígrafo Rho de Spearman. Para la segunda hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de $0,784$ y un $\text{Sig. (Bilateral)}= 0,000$; confirmando rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, basado en el estadígrafo Rho de Spearman. Para la tercera hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de $0,706$ y un $\text{Sig. (Bilateral)}= 0,000$; confirmando rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre las variables de estudio sistema de información y toma de decisiones.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Planificación, clima Organizacional.

ABSTRACT

The purpose of the research carried out was to describe the extent to which Transformational Leadership is related to the Organizational climate of the Health Professionals of the Surgery service at Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020. The results obtained in the hypothesis test using the Sherman's Rho, for the general hypothesis the correlation coefficient of 0.783 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; confirming rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis. For the first specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.644 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; confirming rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternate hypothesis, based on Spearman's Rho statistic. For the second specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.784 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; confirming rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternate hypothesis, based on Spearman's Rho statistic. For the third specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.706 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; confirming rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis. It is concluded that there is a relationship between the study variables information system and decision making.

Keywords: Transformational Leadership, Planning, Organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, a nivel internacional, se exige a profesionales que sean capaces de cumplir con las competencias, ya que ahora se han evidenciado una serie de cambios sociales y económicos en el entorno con más frecuencia que han ocasionado que las organizaciones luchen por mejorar su competitividad. Por eso, la presencia del líder en la organización es importante, porque los líderes son las personas que guían y motivan a los empleados, por lo que están comprometidos con la visión de la organización.

Hoy en día el liderazgo que se ejerce en las instituciones, resulta ser de vital importancia para los profesionales de la enfermería, esto contribuye al desarrollo social de la profesión. Ya que un liderazgo eficiente puede garantizar el avance continuo de la institución y sobretodo de su entorno laboral. Un nivel mejor del desempeño de los colaboradores que brindan sus servicios en forma continua. Muy por el contrario, no se le considera dentro de un programa de desarrollo de las instituciones de la salud y siendo de vital importancia no existe una preocupación por entenderlo bajo los enfoques del planeamiento, ejecución y revisión y/o verificación de todas aquellas labores que se reparten entre los colaboradores y que servirán como base y guía en el desarrollo de los objetivos institucionales.

Dentro del centro de trabajo existen muchas situaciones en las cuales existe la obligación de tomar determinadas decisiones basadas en el criterio más adecuado y favorable para cierta situación, aun así, esto puede no resultar favorable a las relaciones entre los propios compañeros de trabajo, pues en muchas circunstancias debe de mediar el interés superior hacía el cumplimiento de los objetivos de la institución. Todos estos procesos están interrelacionados, y en algunos casos puede afectar también al rendimiento laboral, el desempeño, y la relación más importante en el tipo de servicio que se brinda al paciente. En este contexto es que se considera la guía de un liderazgo que pueda resolver de manera eficiente todas estas situaciones que se generan de las vivencias diarias del ambiente de trabajo y superar con éxito aquellos conflictos internos que se generan en forma inevitables. El liderazgo juega un papel fundamental bajo estas

circunstancias.

Gómez et al, afirman en su estudio según sus investigaciones realizadas, que los todos los procesos que se establecen para el sector de salud, así como el manejo de personal, cumplimiento de ciertas normas, uso de determinadas técnicas; se encuentran en una renovación constante y que obligan a que dentro del plan estratégico se considere esta constante de tal forma que se diseñen los lineamientos correctos para su mejor manejo y control. Así señalan que existe un 80% de trabajadores que se encuentran en armonía con las labores que realizan. Otro estudio concluye que el 60% demuestra niveles de estrés y tensión constantes propias de la complejidad de las funciones que realizan. En el mismo porcentaje mencionado también concluyen que existe una afectación a la vida personal familiar debido a la percepción negativa de la labor que desempeñan. Así también un 35% de trabajadores que indican que su salud se ve principalmente afecta. En el campo de las interrelaciones, estas son positivas y agradables en 90%. 1

En este contexto, el campo de los recursos humanos (RRHH) o la gestión de personal se está involucrando en actividades relacionadas con esta temática con el fin de comprender mejor el nivel y dirección de la fuerza laboral y el estado emocional de las personas para poder comandar. Por ello el ambiente de trabajo se torna en un lugar, donde al desempeñarse las funciones correspondientes a cada cual, se viven situaciones propias de las labores profesionales. En este caso específico materia de la presente investigación, se examina aquellas influencias a las que el personal de enfermería está expuesto y el servicio que se dedican dar a los pacientes.

En Perú, es más probable que las instituciones de salud realicen cambios debido a una jerarquía ya establecida por las altas autoridades y un mandato claro. Por ello, el liderazgo que se ejerce dentro del hospital es dominante, porque el líder es visionario, proactivo, resolutivo y responsable. En esta investigación, encontramos que el personal quirúrgico del Hospital Santa María Socorro de Ica se encuentra insatisfecho, las razones son las siguientes: Trabajan en un ambiente donde no pueden realizar plenamente sus actividades y no cuentan con los

materiales necesarios suficientes para realizar las actividades. Otro problema con las actividades es que muchas actividades aún no han alcanzado su debido estado.

Ante esta situación, la visión del equipo quirúrgico del Hospital Santa María del Socorro es crear líderes verdaderamente comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y preocupados por promover el desarrollo personal de sus integrantes. Parte de la razón es que la satisfacción laboral continúa aumentando significativamente. Por ello, el liderazgo y las instituciones jerárquicas que demandan el cambio deben poder asumir esta responsabilidad en el sistema, y deben ser responsables no solo del reconocimiento del éxito, sino también de la responsabilidad del fracaso. De igual forma, es importante que exista una buena comunicación por parte de la alta dirección con el equipo quirúrgico integrado por profesionales científicos de la salud para promover el desarrollo de un equipo de trabajo sólido y unificado. Después del análisis de la realidad problemática del Hospital, se formuló el problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020?, también consideramos pertinente los problemas específicos? 1. ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020?, 2. ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020? 3. ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020? 4. ¿Qué relación existe entre la consideración individual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020? 5. ¿Qué relación existe entre la Tolerancia Psicológica y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020?

En cuanto a la justificación teórica, en la exploración posterior, se ha utilizado para esta investigación el estudio realizado sobre la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional, el cual ha sido ordenado de forma lógica y coherente, que permitirá enriquecer sus conocimientos, asimismo podrá ser usado como antecedente para los futuros indagadores. Respecto a la justificación práctica, este tipo de indagación se considera razonable, ya que en el ámbito de la gestión administrativa se debe ejercer un liderazgo que promueva la satisfacción de los ejecutivos a fin de alcanzar las metas propuestas. Ésta es también una razón metodológica, ya que estudiar la necesidad de brindar servicios quirúrgicos hospitalarios de calidad, así como aplicar el método y las técnicas necesarias para recoger y estudiar la información que se obtuvo sobre liderazgo transformacional y clima organizacional resultan importantes para alcanzar los objetivos del presente estudio. De igual forma, las sugerencias de estructura técnica son aplicables a instituciones de similares características. Además, existen motivos a nivel social debido a que se busca que los colaboradores de la organización sientan satisfacción en el trabajo.

Con respecto al objetivo general de la investigación, se establece lo siguiente: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, de igual manera consideramos los objetivos específicos. 1. Determinar la relación existente entre la influencia idealizada y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, 2 Determinar la relación existente entre la motivación inspiracional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, 3 .Determinar la relación existente entre la estimulación intelectual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, 4. Determinar la relación existente entre la consideración individual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, 5. Determinar la relación existente entre la tolerancia psicológica y el clima Organizacional de los

Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

La hipótesis general está concatenada con el problema general, por eso se menciona lo siguiente: Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, y en el caso de las hipótesis específicas: Si existe relación entre la influencia idealizada y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020. Si existe relación entre la motivación inspiracional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, Si existe relación entre la estimulación intelectual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, Si existe relación entre la consideración individual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020, 5. Si existe relación entre la tolerancia psicológica y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, mencionamos los antecedentes de la investigación relacionados con las variables, partimos de la nacional. Fernández et al ² realizó un estudio en un área del Instituto Nacional de Salud Infantil, el cual se tituló el Clima organizacional y satisfacción del usuario externo, 2017. Un entorno ordenado y que actúa en base a la planificación. El entorno y sus integrantes, así como la percepción que el paciente tiene sobre el servicio que recibe en una institución de salud son elementos claves, cuyo estudio permite mejorar el servicio de la institución. Este estudio tuvo como objetivo general, analizar el entorno organizacional y la satisfacción de los usuarios externos con los servicios médicos obtenidos por los servicios de internación del Instituto Nacional de Salud Infantil (INSN) de EE. UU. El método que utiliza es realizar encuestas para confirmar el clima organizacional del personal hospitalario del INSN. Para conocer cuan satisfechos están los pacientes, se utilizó un instrumento conocido como SERVQUAL. La tasa de aprobación del clima de la organización es del 76,3%, lo que se considera mejorado, la satisfacción global de los usuarios externos es del 64,4%. En términos de identidad, comunicación y clima organizacionales, el clima organizacional ha alcanzado condiciones saludables, mientras que el salario no ha sido saludable. El aspecto más importante para los usuarios externos es: durante su estancia hospitalaria, ¿recibió un reconocimiento médico todos los días? El menos valioso es: ¿El procedimiento de descarga es rápido? En conclusión. En el INSN, la puntuación global del entorno organizacional es del 76,3% y el porcentaje que representa cuan satisfechos están es de 64,4%.

Castillo et al ³ desarrolló un estudio sobre el liderazgo y clima organizacional de los empleados de la micro-red de las instituciones de salud peruanas. El administrador de una institución de salud es el responsable de trabajar en base a acciones conjuntas en la institución, por eso, el liderazgo que maneje entre los empleados afectará el entorno del establecimiento y la calidad de los servicios que se le brinden al paciente. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el liderazgo y el entorno organizacional, para eso también se incluyó a la micro-red de instituciones de salud peruanas. Se realizaron estudios descriptivos transversales y de correlación entre trabajadores de una micro red de establecimientos de salud en Huaraz, Perú. Aplique dos cuestionarios válidos y

confiables a los antecedentes demográficos para recopilar datos interesantes. Se utilizaron las estadísticas de Spearman para el análisis de correlación y el nivel de significancia fue del 5%. Entre los 88 trabajadores, el 54,5% tiene habilidades de liderazgo transaccional, mientras que el 55,7% tiene habilidades de liderazgo altas y bajas. El nivel de liderazgo de los gerentes de microrredes es moderado (50%) y el clima organizacional de los empleados se ha incrementado en un 68,2%. Se demostró un resultado positivo con el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$) entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional y transformacional ($r_s = 0,660$; $p = 0,000$); por eso, se llegó a la conclusión de que el liderazgo adoptado por el administrador y el clima organizacional de los colaboradores es positiva e importante. Por lo tanto, cuanto más fuerte sea el liderazgo, mejor será el clima organizacional.

Contreras y Barbosa ⁴, realizaron un estudio denominado Del liderazgo transaccional al liderazgo Transformacional: El impacto en el cambio organizacional, para conocer lo vital del cambio constante para el desarrollo organizacional, y cómo los líderes deben responder al cambio de formas diferentes a los métodos tradicionales, teniendo en cuenta el entorno actual en el que opera la organización. Es necesario pasar de un líder transaccional en un entorno más estable (con mayor previsibilidad) a un líder transformacional donde se trabaja en un ambiente poco predecible. El objetivo de la investigación fue describir el cambio organizacional desde dos perspectivas: la forma tradicional de visualizar y entender a la organización como una máquina y el poco dinamismo coyuntural, así como la visión de la organización como la tendencia actual de cambio. Un sistema que puede adaptarse a las exigencias de un entorno cada vez más inestable mediante la autoorganización. Considerando las complejas condiciones de las operaciones organizacionales de hoy, este enfoque puede ser más apropiado.

En anterior a lo expuesto también mencionamos los antecedentes internacionales, uno de ellos, Franco en su tesis propone las mejoras en el ambiente laboral de los licenciados en enfermería, bajo el enfoque cuantitativo. Donde para su estudio hizo uso del cuestionario de 9 dimensiones, a 46 enfermeros. El presente informe dio como resultado que en el caso de los conflictos que puedan generarse

existía situaciones que permiten hacerles frente en forma positiva, esto también se daba en las comunicaciones que establecían dentro la institución con respecto a los licenciados en enfermería. Todo ello coadyuvaba al mantener el clima laboral favorable en la institución. Sobre este mismo caso se encontró que el 78% se considera responsable de las labores que realiza y por ello no necesita de supervisión alguna, aquí se puede concluir el alto grado de responsabilidad que existe entre ellos con respecto a sus funciones. El 78.26% indica no recibir ningún tipo de incentivo de parte de algunos de sus superiores, en cuanto a retribuciones ni compensaciones más allá de su remuneración establecida. Esto no influye directamente en las relaciones que tienen con sus superiores, pues considera el 86.96% que estas son amigables en ese sentido, teniendo en cuenta que ciertos jefes dentro del centro de trabajo mantienen una comunicación distante con ellos.

Serrano y Portalanga examinaron, la correlación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional, señalando que los profesionales se encuentran en la capacidad de mejorar su desempeño cuando pueden contar con un liderazgo que sirve de base para la creación de un clima laboral que le es favorable. En relación a este enfoque se examinó las cualidades de un líder dentro de su ambiente laboral en un hospital, de característica experimental, cuantitativo-cualitativo. El estudio se hizo sobre 64 personas, concluyendo lo anteriormente señalado por los autores acerca de la influencia del líder en la calidad del servicio que ofrecen los profesionales de la salud.

Asimismo, Lozado con su tesis en España, describe la forma en la que un líder lleva a cabo las acciones correspondientes dentro de su organización y como esto repercutía en el entorno laboral. Su estudio se basó en un enfoque cuantitativo-cualitativo (mixto), correlacional, donde participaron 223 estudiantes, 219 padres de familia, 45 maestros, 5 personas del área administrativa y 5 personas que trabajan como gestores de apoyo. La entrevista que se les realizó fue semiestructurada (cualitativa), esto se reflejó en cuadros estadísticos y gráficos. Los resultados que se obtuvieron indicaron que el 37% de los padres tienen un liderazgo transformacional, y en el caso de los estudiantes se consideró que existía ningún tipo de

liderazgo. En el 63% señaló que existe un entorno laboral favorable en la institución. En cambio, existió un 37% que no perciben un buen entorno laboral. En base a estos resultados lo destacable es que el entorno o ambiente laboral representa un aspecto muy importante para los maestros, en cuanto a la calidad de la enseñanza que imparten a los alumnos, ellos principalmente encuentran motivaciones para ejercer sus labores de forma excelente y también consiguen el interés de sus alumnos para lograr un mejor aprendizaje.

Cuando el liderazgo está basado en una gestión que permite generar una comunicación favorable con el trabajador, esto creará un ambiente laboral que es óptimo para el buen desempeño de todas las tareas, pues a nivel institucional es la labor de líder la que permite sobresalir el mejor rol de las funciones. Este mejoramiento incluye no solo la parte funcional y el entorno, sino también en el bienestar integral del trabajador. La buena labor del líder es el reflejo de un lugar de trabajo favorable y donde todos participan activamente, uno de los puntos importantes es que los trabajadores sienten una motivación que sirve no solo al buen desempeño sino también a un bienestar en conjunto. La forma en la que se interrelaciona los altos mandos con los mandos medios y el operativo pueden resultar ser una convivencia favorable a la organización.

González et al, habla en su tesis acerca de cómo el bienestar laboral está determinado principalmente por la influencia del liderazgo que se ejerce en sus diversas formas existentes sobre el personal de enfermería. Para este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal, con un tipo de muestreo conglomerado, de elección aleatoria a 5 hospitales. Usando como instrumento de recolección la encuesta en este caso, de liderazgo y otra de satisfacción laboral. Según los resultados, de 214 licenciados en enfermería de ambos sexos, el 65% cuidaron a pacientes adultos (n=139), el restante 35% cuidó a pacientes pediátricos (n=75). El 2,3% no mostró satisfacción con su trabajo (n=5), mientras que el 39.8% no estaba satisfecho con su trabajo (n=84) y el 55.6% no estaba satisfecho con su trabajo (n=119) y el porcentaje no supera el

3% de se clasifica como muy satisfecho (2,8%). Cuando se estudió el tipo de liderazgo se correlacionó con poca y nula satisfacción con el director en 17.3%.

En ese mismo contexto se mencionó, que la capacidad que tiene las enfermeras de liderar grupos de trabajo resulta de gran beneficio para la institución como para los otros miembros, esto es asimilado de la mejor manera y permiten que gestionen con mucha habilidad y responsabilidad cada una de las funciones en las que se encuentran a cargo. El tipo de liderazgo que pueden ejercer en su institución dependerá de las circunstancias, esto también consigue crear una sinergia entre las áreas y lograr las metas deseadas.

Además de tener un impacto positivo en los trabajadores quienes al mejorar su estado anímico pueden dejar de lado las causas que le generen tensión o estrés y trabajar motivados dentro de su institución laboral.

El liderazgo transformacional se originó a partir del concepto básico propuesto por Burns (1978), quien separó dos clases de liderazgo: transaccional y transformacional. Pero, fue Bass (1985) quien uso la metodología de Burns y estudió el llamado liderazgo transformacional, que actualmente es efectivo en todos los entornos organizacionales.⁶

Méndez señaló que el modelo de liderazgo transformacional revelado por Bernardo Bass es exitoso, puede cambiar la base de motivación de las personas que maneja y luchar por mejorar el logro, progreso y autorrealización de los seguidores y el deseo de promover el desarrollo del grupo dentro de la organización. En 1995, Bass mencionó que la cualidad de líder promueve en la organización la solución de conflictos y trabajar con más eficacia y eficiencia. Para lograr que los integrantes de la institución trabajen en consonancia debe haber cambios sustanciales en las mismas personas, los cuales permitirán que los colaboradores no piensen en sus propios intereses y laboren en beneficio de la organización o del grupo al que pertenezcan, además, con ello mejoran la capacidad de anticipación a la aventura.⁶

Cardona afirmó:

El liderazgo transformacional es atractivo y motivador. Es un líder ecléctico que tiene una visión, puede apreciar plenamente el proceso, tiene una visión amplia de las metas de la vida y tiene una actitud positiva. Actitudes, sobre todo estrategias, emprendedores flexibles e innovadores. No solo cambia la situación de la empresa, sino que también cambia las ambiciones e ideales de los propios seguidores.⁶

Según lo que afirmó Leitwood en 1999, para un mejor desempeño de los docentes en una institución educativa, es adecuado aplicar el liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo inspira a las personas a hacer cosas más allá de sus propias expectativas, lo que significa modificaciones en la agrupación, la organización y de la sociedad en general; y así se adapta plenamente a la fuerza impulsora desarrollada por las organizaciones educativas, especialmente las organizaciones de educación superior.⁶

En 2009, Martins et al. enfatizaron la necesidad de cultivar el liderazgo transformacional entre los docentes para impulsar una adecuada gestión de la educación, y planificar en base a una filosofía organizacional que ayude en la realización de sus actividades. Para lograr el objetivo común de cambio a nivel educacional y social, entendiendo que la meta de una agrupación se alcanza con el desarrollo y crecimiento de sus integrantes, a continuación, se describen los elementos básicos de la teoría del liderazgo transformacional⁶:

Según Bass en 1985 son los siguientes: Influencia ideal, que es el entusiasmo del líder, la capacidad de expresar confianza y respeto. La conducta que asume el líder frente a sus colaboradores, cuando resulta ser aprobada y/o aceptada por ellos, al punto que imiten acciones o actitudes frente a las labores que realicen en el trabajo, se convierte en un modelo ideal altamente simbólico. Los líderes alientan, realzan el encanto de las personas, inspiran a sus seguidores, siguen sus ideales, comunican con fluidez y confianza su visión de un futuro alcanzable, eso según Bass y Burns. Brindan una visión clara de sus metas, lo que los motiva a lograr un alto desempeño en sus actividades. segundo. Consideración personal, cuando los líderes pueden diagnosticar y resolver necesidades

individuales de manera personalizada, tratar a cada miembro del equipo por separado, brindar capacitación y brindar sugerencias. El líder toma en cuenta las necesidades de sus colaboradores y los orienta de acuerdo con las capacidades y destrezas que posee. La persona líder trabaja en base a técnicas como el coaching, en el que enseña y crea un ambiente de ayuda a sus subordinados. La persona líder aplica la escucha activa y da tareas después de la retroalimentación constructiva a los subordinados. C. Estimulación intelectual: Se promueve nuevas técnicas para absolver conflictos, enfatizando el nivel de inteligencia y la practicidad, es una figura líder que permite que sus colaboradores piensen en cómo realizar diferentes actividades. Según Bass y Burns, con la ayuda del líder, los seguidores se vuelven solucionadores de problemas más eficaces. Se vuelven más innovadores a la hora de analizar y resolver problemas. D. Motivación inspiradora: Con el liderazgo hay un incremento de las actitudes optimistas que fomentan una mirada positiva a lo que se viene. Asimismo, puede usar palabras y sus propios ejemplos para transmitir su visión de manera convincente. E. Tolerancia psicológica: Los líderes mostrarán sentido del humor para señalar errores, resolver conflictos, lidiar con dificultades, comprender que es importante entender y aceptar las equivocaciones de las personas y aprender la habilidad de resolución de conflictos con paciencia.⁶

Los factores mencionados anteriormente son todos interdependientes, pero interrelacionados, que se manifiestan en el siguiente comportamiento: sus colaboradores están motivados para lograr más motivación de la que originalmente esperaban lograr, y para aumentar su nivel de confianza superando sus propias habilidades, intereses vitales que benefician a la sociedad.⁶

Dentro del ambiente de la organización existen elementos que son los que influyen directamente sobre el clima que se percibe por los trabajadores, todas estas variables tienen una serie de características que representan y responden al ambiente laboral. Para las operaciones que se realizan existen formas de medir su desarrollo y funcionalidad en cada de sus etapas. En la misma forma también es necesario atender a la demanda de atención y motivación que existe en la

organización en cuanto al hecho de entender que los profesionales buscan sentirse cómodos dentro del ambiente en el que desarrollan sus funciones, esto es entendible desde la óptica que el clima que exista hace sentir su influencia en la conducta de cada uno de ellos y sobretodo en esa lucha constante mantenerse motivados y volcar esa motivación asociada en el cumplimiento de metas de la institución.

Dentro de una institución se debe enseñar las tareas de los colaboradores y además se deben profundizar en que practicas mejorarían las metas de la institución y los resultados, frente al cumplimiento de las labores y la llegada de los nuevos talentos.

En el 2016, Likert habla sobre el ámbito organizacional y menciona que el accionar de los subordinados es generado por la gestión y las características de la institución. Likert mide el comportamiento del personal de la institución en cuanto a su desenvolvimiento en el desempeño de sus funciones a través de cinco dimensiones: 1. El líder influye en los integrantes de la organización 2. Las motivaciones para sus empleados de acuerdo con sus necesidades 3. La relación comunicativa que exista. 4. Las influencias en las interrelaciones entre los integrantes del área de dirección, de gestión, profesores y de atención. 5. Tomar decisiones es muy importante consensuar los actos administrativos normativos en la Institución.⁹⁻¹⁰

El ambiente en el estándar de salud se conforma por todo el conjunto de factores que existen e influyen, en las diversas esferas que se desarrollan en torno la educación. Estos son de índole social, relacionado al entorno laboral, personales y relacionados a su conducta personal frente a la sociedad. Esto se encuentra relacionado a las condiciones que se presentan y pueden estar sujetos en forma constante en las instituciones que representan o lideran.

Así, se determina que la conformación del espacio o ambiente tiene uno interno y externo, por ello establecer la composición y forma en la que el entorno se crea en las instituciones. Según lo revisado en el artículo sobre el entorno organizacional; es importante conocer todas aquellas innovaciones que serían

necesarias de realizar dentro del ambiente organizacional a fin de crear mejoras y de cada vez que tiempo se realizan, así como el impacto que tiene en el ambiente debido a su gran importancia.

Todas las actividades de la organización en sus diferentes áreas se encuentran tácticamente diseñadas para que se cumplan de manera eficaz. Dentro de este mismo ambiente cada colaborador percibe y desarrolla un cierto grado de constancia por cumplir con las tareas asignadas. Con ello el clima laboral dentro de la organización se mantiene en un enfoque positivo que busca asimilarse en cada miembro del equipo y responder ante las dificultades que puedan presentarse. Sobre los resultados obtenidos propios del análisis del desempeño en cuanto a las cifras obtenidas, afectan directamente al sentido de responsabilidad de cada uno de ellos. Producto de esto es que los trabajadores advierten de forma interna el impacto y lo que es en cuanto a la actitud y conducta que siguen, podría ser directa, o el de asociarlo de manera sarcástica con algún hecho desagradable. En tales casos es una respuesta positiva o negativa, que puede responder a la carga laboral a la que se enfrentan.

III. METODOLOGÍA

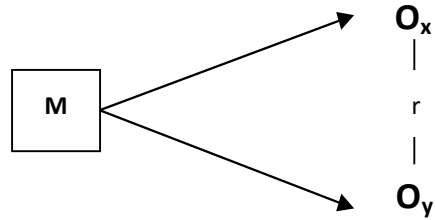
3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Esta es de tipo básica ya que depende del descubrimiento y el descubrimiento que pueda brindar.¹³⁻¹⁴

Es aplicada, porque se usaron los conocimientos expuestos acerca de las variables de estudio. También porque se vuelcan todos los conocimientos obtenidos para obtener un resultado con base (método, normas y tecnología) por estos se puede resolver una gran necesidad y especificarla. El proyecto diseñado está sujeto a técnicas y métodos estratégicos que utiliza el especialista a fin de llegar a la solución del problema formulado.¹⁵

Diseño de investigación:

Para Hernández et al¹⁶, aplicando el método transversal o transaccional en la presente investigación su busca recabar todos los datos tal como son recibidos y obtenidos de su propio lugar de origen, para poder realizar una representación correcta de todas las variables involucradas y poder efectuar el estudio que se ha planteado previamente. Con ello el propósito es poder representar gráficamente los datos que han sido evaluados, a fin que se establezca la relación existente debidamente comprobada y encontrada en las variables analizadas. En cuanto al nivel descriptivo-correlacional, se usa con el fin de conocer cuál es la reacción y/o comportamiento que asume una variable con respecto de otras que se encuentran relacionadas, dentro de su ambiente natural. Todas estas variables que han sido evaluadas y clasificadas previamente suponen el desarrollo de otras, que también son necesarias evaluar para un resultado final certero. Al tratarse de una investigación no experimental se concluye que el manejo de las variables solo se ha recepcionado y analizado tal cual su naturaleza, por lo mismo no ha sido objeto de ninguna modificación para su debido análisis.



Dónde:

M: Representa la muestra

r: Determina la relación de variables

O_x: Liderazgo Transformacional

O_y: Clima Organizacional

Nivel de la Investigación

El objetivo de la presente investigación es poder determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y Clima Organizacional en el nivel descriptivo-correlacional. Cazau, señala que este nivel ofrece efectuar todas las descripciones producto de los cuestionarios aplicados, las variables existentes y todos los conceptos relacionados. Mediante este estudio también se determinan los atributos y la composición real del objeto de estudio. El mismo autor indica que con el estudio correlacional permite indagar y evaluar cuál es el rigor que acompaña la relación entre dos o más variables.

Enfoque de la investigación

El estudio es de tipo cuantitativo, cuyo resultado nos permite resolver las hipótesis formuladas. Desarrollado en un enfoque positivista, que puede corroborarse sobre la experimentación de un hecho real y medible, a través de un método de estudio establecido. En base a la estadística por ser una ciencia exacta y confiable, es que se han analizado y dispuesto de las muestras obtenidas, con el propósito de poder estudiarlas según los propios métodos y procedimientos de autores destacados, para la credibilidad del estudio realizado.

2.2. Variables y Operacionalización

Según Hernández et al¹⁶, indican que en la variable se facilita el acceso a la información que se quiere obtener para la finalidad de la investigación. Todo ello

contribuye al análisis, estudio y es resulta medible. Además, el mismo autor señala que las variables en su estudio arrojan resultados que sirven para el desarrollo de la investigación y del cual también se desprenden para que las decisiones tomadas sean acertadas y correctas al trabajo realizado.

Estas son las variables que se toman en cuenta:

Variable Independiente. Liderazgo Transformacional

El liderazgo es la capacidad de guiar a la organización hacia el éxito, puede tomar decisiones relevantes y efectivas de acuerdo con el ámbito de acción, convirtiendo las relaciones conflictivas en oportunidades.²¹⁻²³

Variable Dependiente. Clima Organizacional

Según Ugarte et al¹ menciona que el clima es la percepción de todos los trabajadores que suele ser compartida por todos los que forman parte de la organización. El conjunto de tareas y la infraestructura, las situaciones, que también forman parte del entorno, afectan al desarrollo de las actividades y de las relaciones de comunicación e interacción.

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: Grupo de individuos con propiedades y cualidades específicas que se encuentran en un mismo entorno.¹⁶

Según Valderrama¹ (2013), describe a la población como todo un conjunto de elementos; entre ellos las personas, objetos, lugares, que provienen de un sitio o punto determinado. Considera también esa reunión finita o infinito compuesto por todos los elementos que transmiten información acerca de su origen, composición, propiedades, relaciones en común con otros elementos. Es ese mismo sentido todo aquel elemento viviente o inerte que persiste en el entorno u objeto que se quiere estudiar. En este caso analizamos a una población exactamente compuesta por 60 miembros del equipo de Cirugía.

Criterios de inclusión

Dentro de este estudio, el ánimo de contribución del personal médico; enfermeros y técnicas de Cirugía del Hospital San María de Socorro, quienes atendieron a la encuesta en forma deliberada.

Criterios de exclusión

No intervinieron para el análisis de esta investigación los pacientes, el personal administrativo y otras áreas de servicio.

En cuanto a la muestra tomada, cada una ha representado una unidad que ha sido objeto de análisis, de la población elegida, esta corresponde a un mismo grupo en semejanza y características.

La muestra es censal, recogida en una población menor a 100 unidades de análisis.

Muestreo:

Es el proceso que determina los valores de la población, mediante la información recogida en un subgrupo de esta.²⁴ Así, se ejecutó el muestreo no probabilístico y sobre un total de 60 integrantes del Hospital Santa María del Socorro de Ica, específicamente en el área de cirugía.

Tabla 1

Muestra del equipo de Cirugía

Hospital Santa María del Socorro, Ica	Total de Integrantes
Cirugía del Hospital Santa María del Socorro, Ica	
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia de la Investigadora.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó un cuestionario que ofrecía alternativas diversas en respuestas, con el

propósito de obtener mayor información; asimismo, este cuestionario estuvo relacionado con las variables que se midieron.¹⁶ Con ello el autor indica, se logra realizar las preguntas basadas en responder al objetivo del estudio de la presente investigación.

Instrumentos de la recolección de datos

Se usó el cuestionario con determinadas preguntas para la recojo de datos. Así mismo el método de Escala de Likert, sirvió para saber de los encuestados sus respuestas y reacciones frente a las afirmaciones o declaraciones que se desprenden de este método.

Esto evaluó las actitudes y el nivel de aceptación en cada una de las declaraciones realizadas, procediendo después a su clasificación según correspondía. Todas las preguntas son secuenciadas y arrojaron el resultado con respecto a la relación de las variables analizadas. Todo esto procesado en el software SPSS versión 25.

Ficha técnica del instrumento

Denominación del instrumento: Cuestionario de Liderazgo Transformacional en el clima Organizacional.

Aplicación: Individual

Ambiente de aplicación: Aplicado en 60 integrantes, los mismos que conforman el equipo del área de Cirugía del Hospital Santa María del Socorro, Ica. Preguntas formuladas por internet

Materiales o útiles: Cuestionario impreso

Descripción de aplicación: Dentro de este estudio el investigador debe saber a qué grupo de personas está dirigido el cuestionario en mención, así como el contar con los útiles de escritura necesarios, para resolución de los mismos.

Validez.

Es válido el instrumento de medición que evalúa el grado real y en forma confiable la variable objeto de estudio.

Con la escala de medición que ha tomado se midieron todas las propiedades cada una de ellas en su propia dimensión, si bien estas no son semejantes, pero se encuentran relacionadas entre sí. Se sabe que, si las proporciones están en desnivel, o relacionada a otras que no corresponden en su naturaleza característica el resultado no puede ser valedero, si no hay un estándar en las variables estudiadas, no se ha realizado una correcta medición de las mismas.

Dentro de este estudio el juicio de los expertos resulta ser de vital importancia, pues son los versados en el tema quienes dan fe y analizan el contenido que se ha recolectado. Son los expertos en la investigación metodológica.

Tabla 2. Opinión de los Jueces

Nº	Expertos	Calificación
1	- Mgtr. Virginia Asunción Cerafin Urbano	Aplicable
2	- Mgtr. Miriam Aracely Ovalle Saldarriaga	Aplicable
3	- Mgtr, Jorge Atachao Mallqui	Aplicable

Confiabilidad

Es el grado de igualdad en los resultados que se tiene de un objeto o elemento. De esta manera se produce una valoración concreta y discernimiento acerca de un resultado con respecto de otro, que son aplicables en la muestra tomada, y que por ello otorgan un nivel de confiabilidad.

Por esta razón cuando se analiza una muestra y se obtiene que el mismo resultado está presente todas las otras, estas características adquieren confianza y por lo tanto sirven para el desarrollo de la hipótesis dada. El Alfa de Cronbach tiene como valoración desde el 0 hasta el 1, sobre ello, obtener un 0 implica que no existe confiabilidad en el resultado obtenido, mientras tanto todo lo contrario cuando este resultado es 1, aquí este grado es máximo y por lo tanto el resultado es confiable. Se contó con el uso del programa estadístico SPSS.

En la conclusión del resultado se hizo el modelo de cuestionario desarrollado por internet, para proceder con el cálculo de Cronbach, sobre una muestra de 20 trabajadores del Hospital Santa María de Socorro, de la especialidad de Cirugía, siendo necesario trabajar con el software SPSS 25, en este caso debe arrojar un resultado mayor a 0.7-1.00, ya que en caso de obtener uno menor no sería ya confiable.

Tabla 3. Niveles de confiabilidad

VALORES	NIVEL
1 a 0	No 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

Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad para la variable: Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos

0.897	30
-------	----

Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad para la variable: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.912	30

3.5 Procedimientos

Para este proyecto de investigación se realizó la prueba piloto, se efectuaron 30 preguntas según las dos variables de estudio, a 60 integrantes del equipo de Cirugía del Hospital Santa María del Socorro, también se solicitó la autorización debida al área de Dirección.

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis y la estadística de los datos recogidos serán procesados en atención al modelo descriptivo señalado, según el tipo de relación que se establezcan, que se infieran en asociaciones y/o correlaciones, o también en medidas de tendencia central. Los métodos que se han trabajado son; el Análisis Descriptivo Univariado, Análisis Descriptivo Bivariado, Pruebas de Normalidad, Análisis Inferencial Bivariado.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo recoge la información obtenida de diversas fuentes destacadas en la literatura relacionada a las variables que han sido objeto de estudio, sobretodo respetando las opiniones de los autores y los acápites se han referenciado debidamente donde correspondían. Al respecto de las opiniones del autor de la tesis se han efectuado en relación a las diversas fuentes revisadas; siendo examinadas y reflexionadas a fin de efectuar un desarrollo objetivo y veraz. Por ello se puede advertir la originalidad de todo el trabajo, así de aquello que haya significado un aporte al presente trabajo de investigación. Es a través de la Universidad Cesar

Vallejo quien otorga la validación correspondiente y realiza la verificación de autenticidad de la tesis en el programa Turnitin.

IV. RESULTADOS

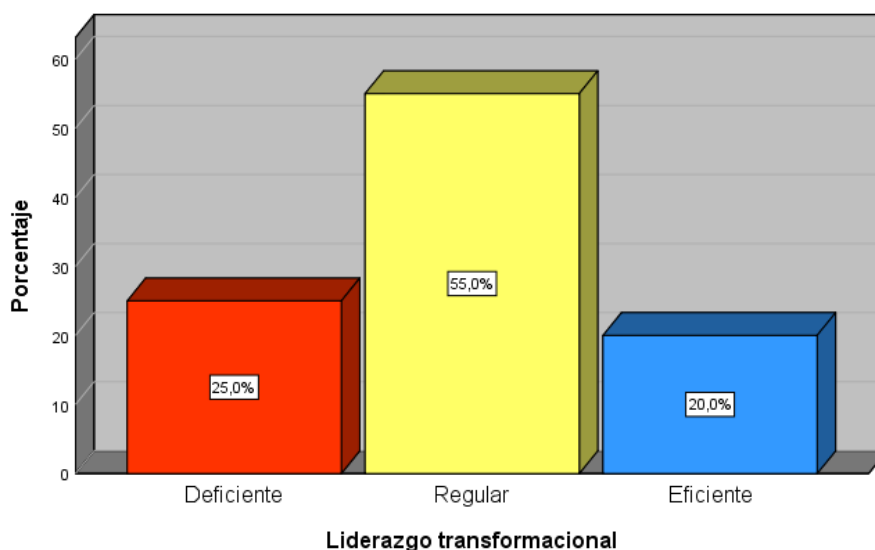
4.1 Resultado descriptivo univariado

Tabla.6: Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	15	25%
	Regular	33	55%
	Eficiente	12	20%
Total		60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 1. Distribución porcentual del liderazgo transformacional.



Fuente: Base de datos

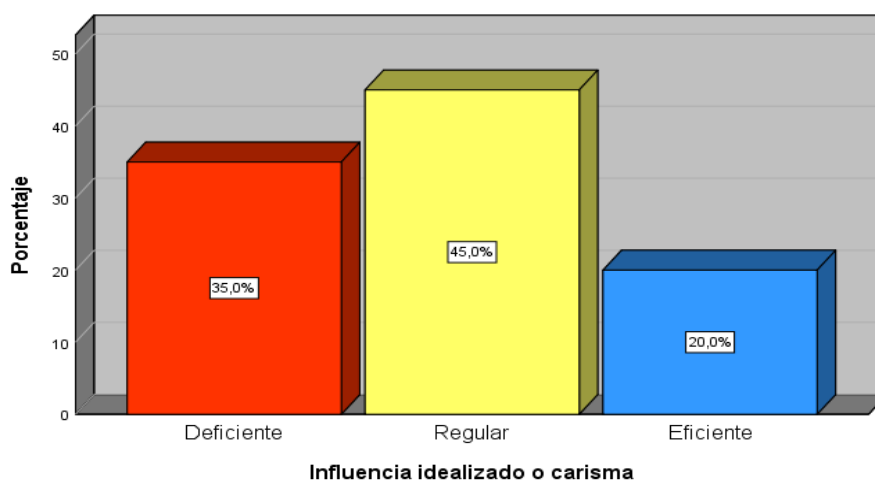
En la tabla 6 y figura 1, el 55% de los encuestados manifiesta que el liderazgo transformacional es regular, el 25% afirma que es deficiente y el 20% menciona que es eficiente.

Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la influencia idealizado o carisma.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	21	35%
	Regular	27	45%
	Eficiente	12	20%
Total		60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 2: Distribución porcentual de la influencia idealizado o carisma.



Fuente: Base de datos

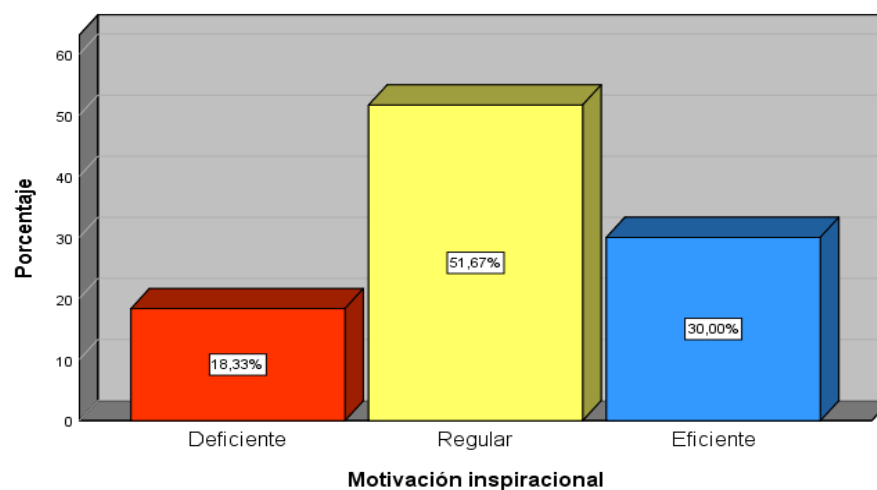
En la tabla 7 y figura 2, el 45% de personas encuestadas afirma que la influencia idealizado o carisma es regular, mientras que el 35% manifiesta que es deficiente y el 20% de los encuestados revela que es eficiente.

Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la motivación inspiracional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	18,3%
	Regular	31	51,7%
	Eficiente	18	30%
Total		60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 3: Distribución porcentual de la motivación inspiracional.



Fuente: Base de datos

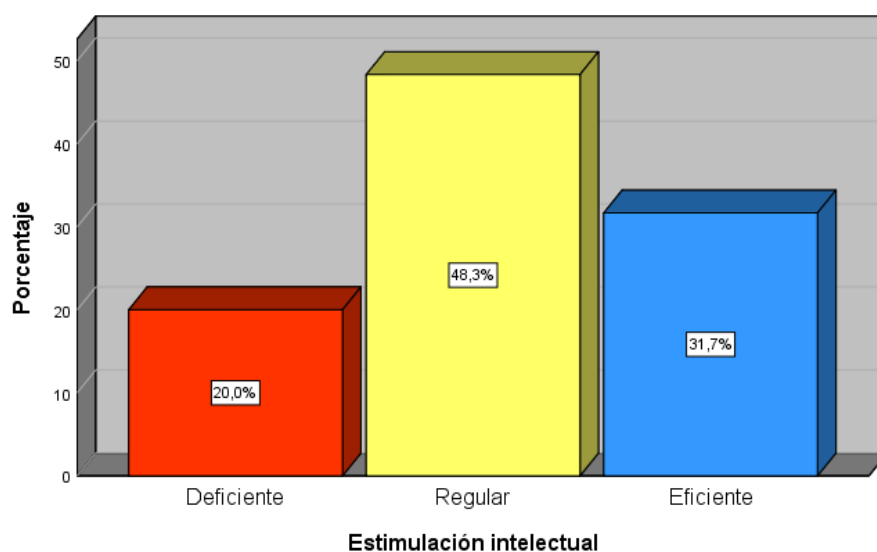
En la tabla 8 y figura 3, el 51,7% de los encuestados mencionaron que la motivación inspiracional es regular, el 30% de ellos afirma que es eficiente y sólo el 18,3% menciona que es deficiente.

Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la estimulación intelectual.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	12	20%
	Regular	29	48,3%
	Eficiente	19	31,7%
	Total	60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 4. Distribución porcentual de la estimulación intelectual.



Fuente: Base de datos

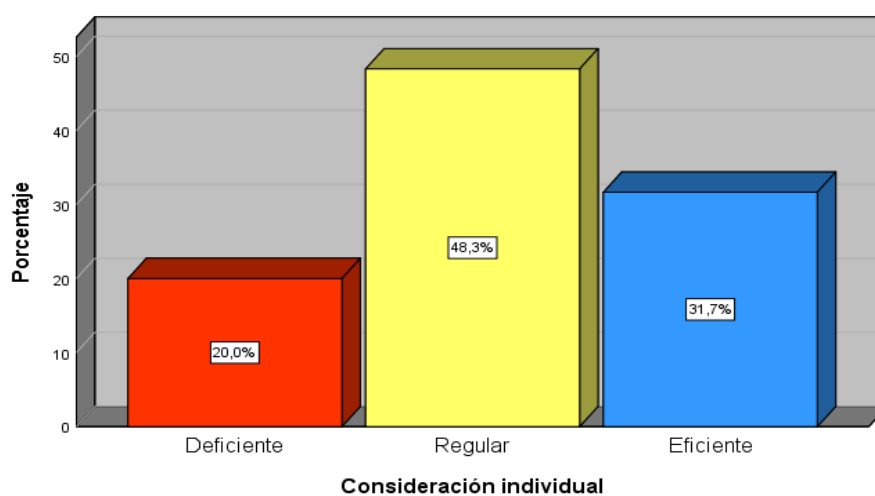
En la tabla 9 y figura 4, de acuerdo con lo mencionado por los encuestados, para el 48,3% la estimulación intelectual es regular, para el 31,7% es eficiente y para el 20% es deficiente.

Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la consideración individual.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	12	20%
	Regular	29	48,3%
	Eficiente	19	31,7%
Total		60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 5. Distribución porcentual de la consideración individual.



Fuente: Base de datos

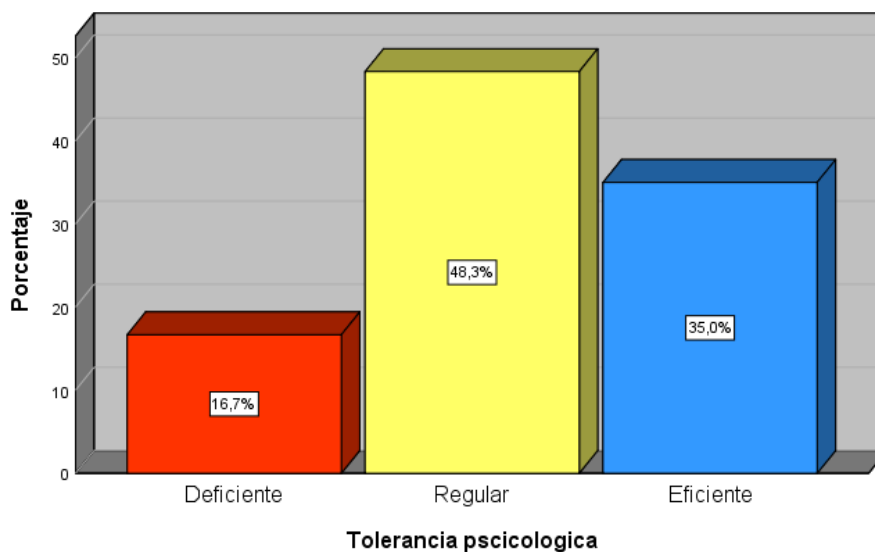
En la tabla 10 y figura 5, el 48,3% de los individuos mencionan que la consideración individual es regular, el 31,7% reveló que es eficiente y el 20% manifiesta que es deficiente.

Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la tolerancia psicológica.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	10	16,7%
	Regular	29	48,3%
	Eficiente	21	35%
Total		60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 6: Distribución porcentual de la tolerancia psicológica



Fuente: Base de datos

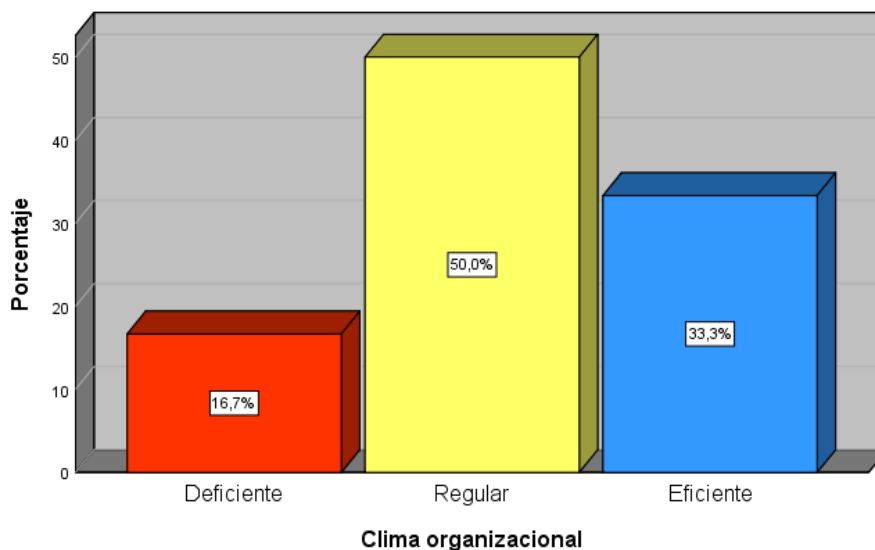
En la tabla 11 y figura 6, el 48,3% de los encuestados señalaron que la tolerancia psicológica es regular, el 35% afirmaron que es eficiente y sólo el 16,7% manifestó que es deficiente.

Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	10	16,7%
	Regular	30	50%
	Eficiente	20	33,3%
Total		60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 7: Distribución porcentual del clima organizacional.



Fuente: Base de datos

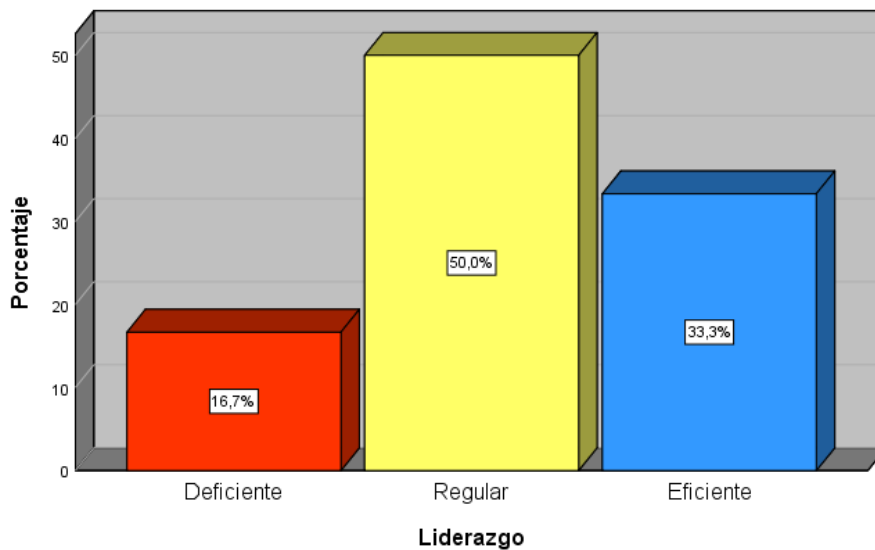
En la tabla 12 y figura 7, el 50% de los individuos afirma que el clima organizacional de la institución es regular, el 33,3% dijo que es eficiente y el 16,7% señaló que es deficiente.

Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	10	16,7%
	Regular	30	50%
	Eficiente	20	33,3%
Total		60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 8: Distribución porcentual del liderazgo.



Fuente: Base de datos

En la tabla 13 y figura 8, el 50% de las personas encuestadas señaló que el liderazgo es regular, mientras que el 33,3% reveló que es eficiente y el 16,7%

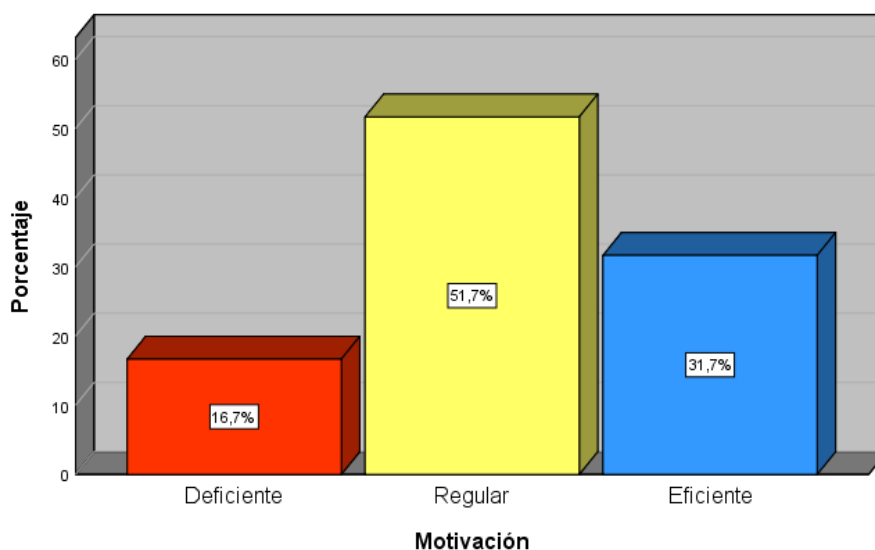
manifestó que es deficiente.

Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes de la motivación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	10	16,7
	Regular	31	51,7
	Eficiente	19	31,7
	Total	60	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 9: Distribución porcentual de la motivación.



Fuente: Base de datos

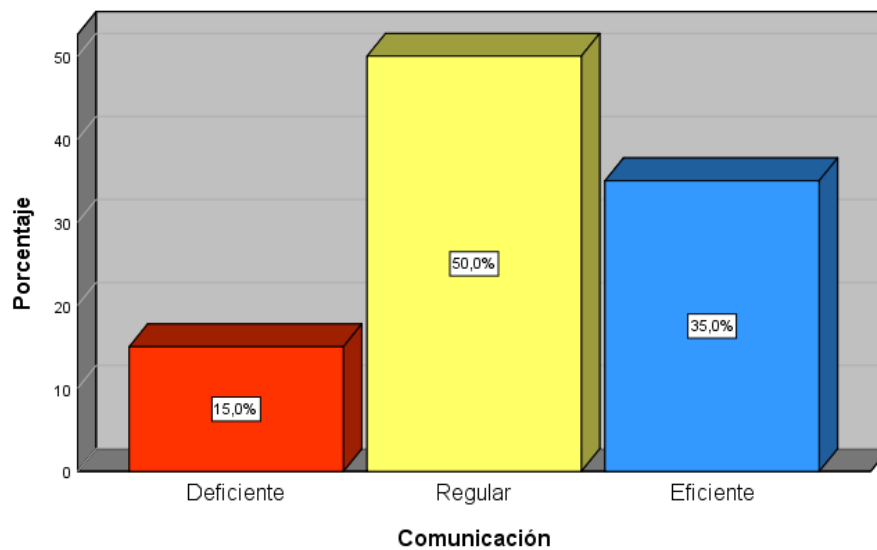
En la tabla 14 y figura 9, el 51,7% de los encuestados asegura que la motivación es regular, mientras que el 31,7% dice que es eficiente y sólo el 16,7% asegura que es deficiente.

Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes de la comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	15%
	Regular	30	50%
	Eficiente	21	35%
	Total	60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 10: Distribución porcentual de la comunicación.



Fuente: Base de datos

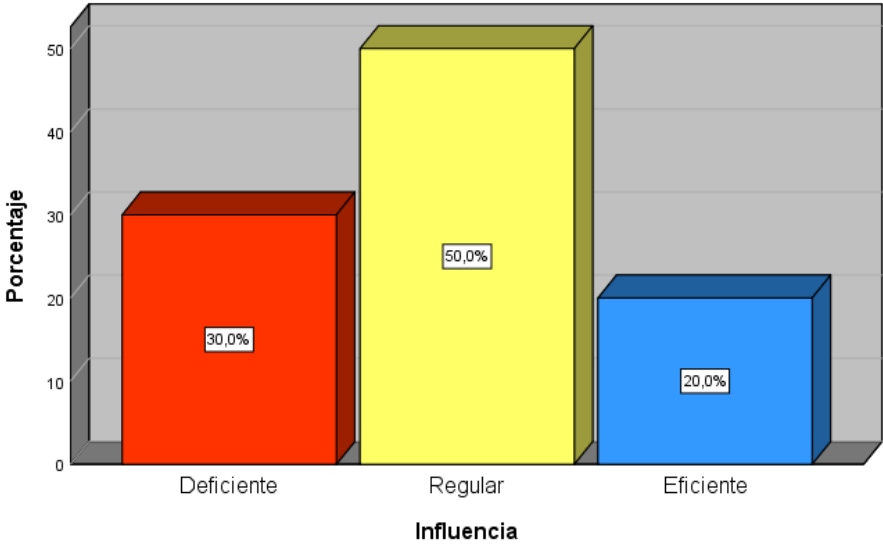
En la tabla 15 y figura 10, el 50% de las personas mencionaron que la comunicación es regular, mientras que el 35% afirma que es eficiente y sólo el 15% manifestó que es deficiente.

Tabla 16. Distribución de frecuencias y porcentajes de la influencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	18	30%
	Regular	30	50%
	Eficiente	12	20%
Total		60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 11: Distribución porcentual de la influencia.



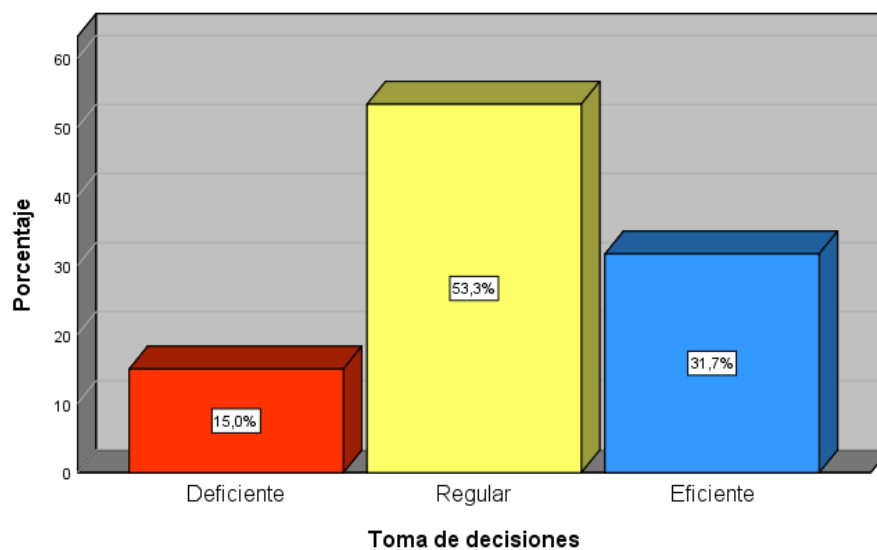
En la tabla 16 y figura 11, según lo mencionado por los encuestados, el 50% señaló que la influencia es regular, mientras que el 30% reveló que es deficiente y el 20% manifestó que es eficiente.

Tabla 17. Distribución de frecuencias y porcentajes de la toma de decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	15%
	Regular	32	53,3%
	Eficiente	19	31,7%
	Total	60	100%

Fuente: Base de datos

Figura 12: Distribución porcentual de la toma de decisiones.



Fuente: Base de datos

En la tabla 17 y figura 12, el 53,3% de encuestados señalaron que la toma de decisiones es regular, el 31,7% reveló que es eficiente y sólo el 15% manifestó que

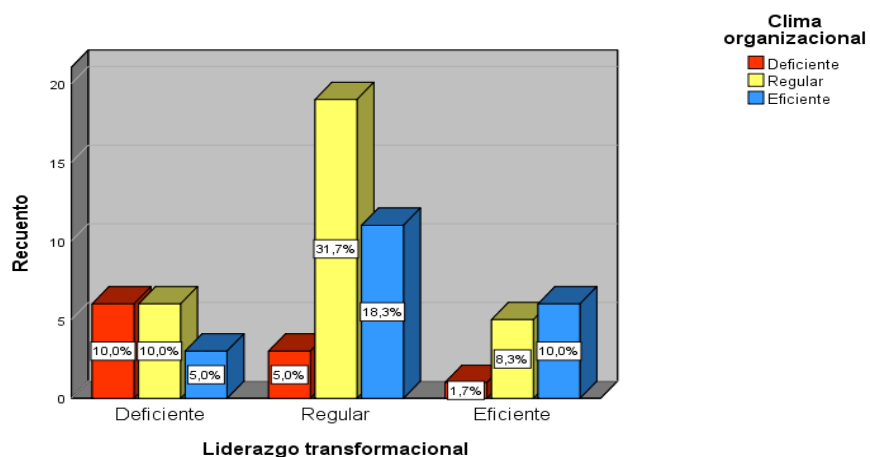
es deficiente.

Tabla 18. Comparación de la distribución porcentual del liderazgo transformacional y el clima organizacional.

		Clima organizacional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	6	6	3	15
		% del total	10,0%	10,0%	5,0%	25,0%
	Regular	Recuento	3	19	11	33
		% del total	5,0%	31,7%	18,3%	55,0%
	Eficiente	Recuento	1	5	6	12
		% del total	1,7%	8,3%	10,0%	20,0%
Total	Recuento	10	30	20	60	
	% del total	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos

Figura 13. Comparación porcentual de las variables liderazgo transformacional y el clima organizacional.



Fuente: Base de datos

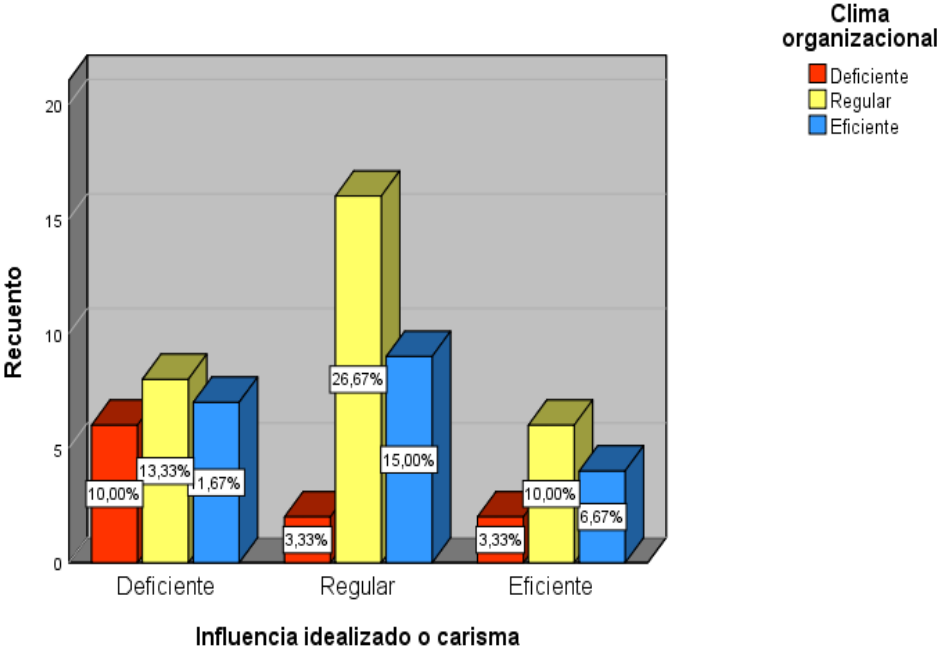
En la tabla 18 y figura 13, el 55% de los individuos afirma que el liderazgo transformacional es regular, el 25% dice que es deficiente y el 20% afirma que es eficiente. Asimismo, según los encuestados el 50% señaló que el clima organizacional es regular, el 33,3% de los encuestados revelo que el clima organizacional es eficiente y el 16,7% de los encuestados manifestó que el clima organizacional es deficiente.

Tabla 19. Comparación de la distribución porcentual de la influencia idealizado o carisma y el clima organizacional.

		Clima organizacional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Influencia idealizado o carisma	Deficiente	Recuento	6	8	7	21
		% del total	10,0%	13,3%	11,7%	35,0%
	Regular	Recuento	2	16	9	27
		% del total	3,3%	26,7%	15,0%	45,0%
	Eficiente	Recuento	2	6	4	12
		% del total	3,3%	10,0%	6,7%	20,0%
Total	Recuento	10	30	20	60	
	% del total	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos

Figura 14. Comparación porcentual de influencia idealizado o carisma y el clima organizacional.



Fuente: Base de datos

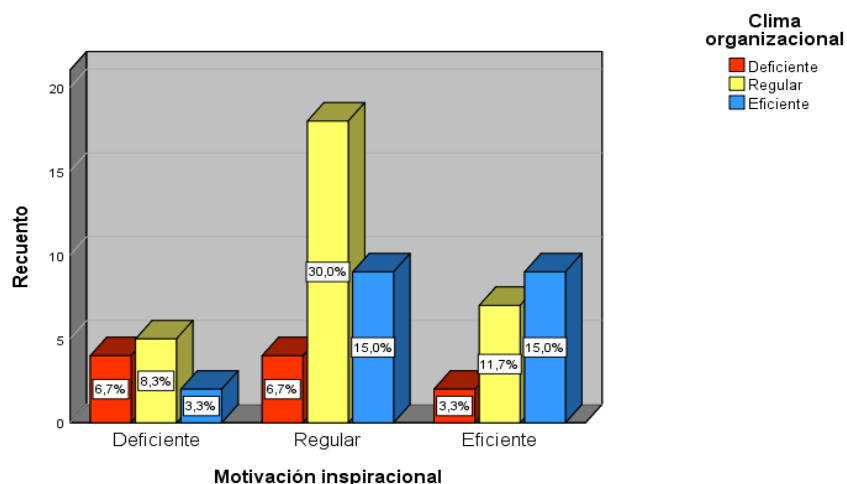
De acuerdo a la tabla 19 y figura 14, se observa que según la opinión de los encuestados el 45% manifiesta que la influencia idealizado o carisma es regular, el 35% manifiesta que es deficiente y el 20% revela que es eficiente. Asimismo, el 50% de los encuestados señalaron que el clima organizacional es regular, el 33,3% dijeron que es eficiente y el 16,7% manifestó que es deficiente.

Tabla 20. Comparación de la distribución porcentual de la motivación inspiracional y el clima organizacional.

		Clima organizacional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Motivación inspiracional	Deficiente	Recuento	4	5	2	11
		% del total	6,7%	8,3%	3,3%	18,3%
	Regular	Recuento	4	18	9	31
		% del total	6,7%	30,0%	15,0%	51,7%
	Eficiente	Recuento	2	7	9	18
		% del total	3,3%	11,7%	15,0%	30,0%
Total	Recuento	10	30	20	60	
	% del total	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos

Figura 15. Comparación porcentual de la motivación inspiracional y el clima organizacional.



Fuente: Base de datos

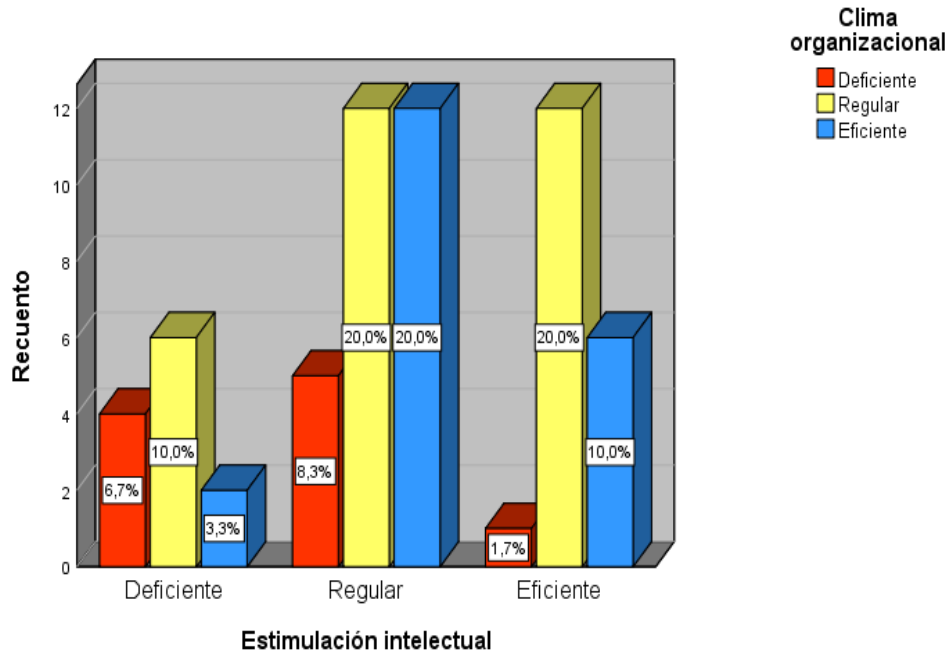
En la tabla 20 y figura 15, el 51,7% de los encuestados dijo que la motivación inspiracional es regular, el 30% manifestó que es eficiente y el 18,3% señaló que es deficiente. Por otro lado, el 50% de las personas encuestadas afirmaron que el clima organizacional es regular, el 33,3% mencionó que es eficiente y el 16,7% manifestó que es deficiente.

Tabla 21. Comparación de la distribución porcentual de la estimulación intelectual y el clima organizacional.

		Clima organizacional			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Estimulación intelectual	Deficiente	Recuento	4	6	2	12
		% del total	6,7%	10,0%	3,3%	20,0%
	Regular	Recuento	5	12	12	29
		% del total	8,3%	20,0%	20,0%	48,3%
	Eficiente	Recuento	1	12	6	19
		% del total	1,7%	20,0%	10,0%	31,7%
Total		Recuento	10	30	20	60
		% del total	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%

Fuente: Base de datos

Figura 16. Comparación porcentual de la estimulación intelectual y el clima organizacional.



Fuente: Base de datos

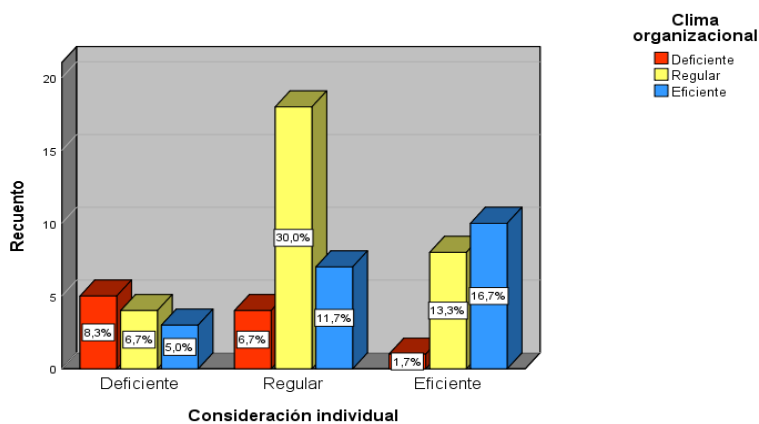
En la tabla 21 y figura 16, el 48,3% mencionaron que la estimulación intelectual es regular, el 31,7% de los encuestados afirmó que es eficiente y el 20% de los encuestados señaló que es deficiente. Además, el 50% de las personas dijeron que el clima organizacional es regular, el 33,3% mencionó que es eficiente y el 16,7% dijo que es deficiente.

Tabla 22. Comparación de la distribución porcentual de la consideración individual y el clima organizacional.

		Clima organizacional				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Consideración individual	Deficiente	Recuento	5	4	3	12
		% del total	8,3%	6,7%	5,0%	20,0%
	Regular	Recuento	4	18	7	29
		% del total	6,7%	30,0%	11,7%	48,3%
	Eficiente	Recuento	1	8	10	19
		% del total	1,7%	13,3%	16,7%	31,7%
Total	Recuento	10	30	20	60	
	% del total	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos

Figura 17. Comparación porcentual de la consideración individual y el clima organizacional.



Fuente: Base de datos

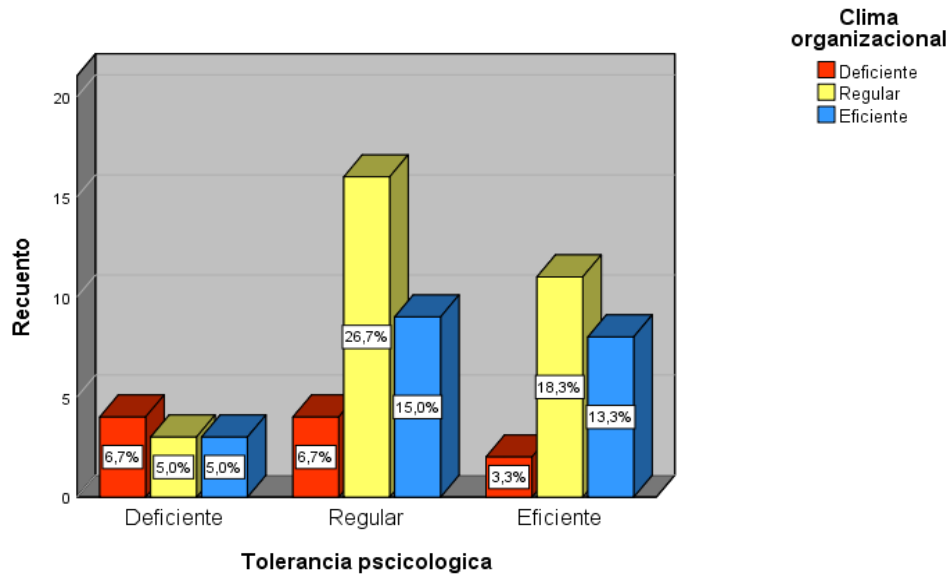
En la tabla 22 y figura 17, el 48,3% de los encuestados afirmaron que la consideración individual es regular, el 31,7% de los encuestados reveló que es eficiente y el 20% de los encuestados manifestó que es deficiente. Asimismo, según los encuestados, el 50% señaló que el clima organizacional es regular, el 33,3% reveló que el clima organizacional es eficiente y el 16,7% manifestó que el clima organizacional es deficiente.

Tabla 23. Comparación de la distribución porcentual de la tolerancia psicológica y el clima organizacional.

		Clima organizacional				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Tolerancia psicologica	Deficiente	Recuento	4	3	3	10
		% del total	6,7%	5,0%	5,0%	16,7%
	Regular	Recuento	4	16	9	29
		% del total	6,7%	26,7%	15,0%	48,3%
	Eficiente	Recuento	2	11	8	21
		% del total	3,3%	18,3%	13,3%	35,0%
Total	Recuento	10	30	20	60	
	% del total	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos

Figura 18. Comparación porcentual de la tolerancia psicológica y el clima organizacional.



Fuente: Base de datos

En la tabla 23 y figura 18, el 48,3% de los individuos afirmaron que la tolerancia psicológica es regular, mientras que el 35% manifestó que es eficiente y el 16,7% dijo que es deficiente. De la misma forma, el 50% de las personas señalaron que el clima organizacional es regular, el 33,3% afirmó que es eficiente y el 16,7% dijo que es deficiente.

4.2 Prueba de normalidad

Ha La orientación de los datos de las variables el liderazgo transformacional y el clima Organizacional no siguen una distribución normal.

Ho La orientación de los datos de las variables el liderazgo transformacional y el clima Organizacional siguen una distribución normal.

Tabla 24. Prueba de distribución de datos de las variables el liderazgo transformacional y el clima Organizacional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Liderazgo transformacional	,134	60	,010
Clima organizacional	,144	60	,000*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos

De la tabla 24, en los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnova, se muestra el valor de $p = ,000$, por lo que se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Así, la distribución de datos para las dos variables no siguen una distribución normal; para el análisis de los datos se usó el estadígrafo del Rho de Spearman por ser una variable no paramétrica y categórica.

4.3 Análisis inferencial

Hipótesis general

H_a : Existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

H_o : No existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

Tabla.25. Correlación entre las variables el liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

		Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,535**
		N	.
			60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,535**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			60

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

Fuente: Base de datos

En la tabla 25, el valor de correlación es 0,535 y la significancia es 0,000, es decir es inferior al valor de α . Así, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , es decir, si existe relación positiva y moderada entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Hipótesis específica 1

H_a: Existe relación entre la influencia idealizado o carisma y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

H_o: No existe relación entre la influencia idealizado o carisma y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

Tabla.26. Correlación entre las variables el liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

			Influencia idealizado o carisma	Clima organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizado o carisma	Coeficiente de correlación	1,000	,524*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,524*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Base de datos

En la tabla 26, el valor de correlación es 0,524 y el de significancia es 0,000; eso muestra que es inferior al valor de α . Así, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , y eso justamente muestra que, si existe relación positiva y moderada entre la influencia idealizada o carisma y clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Hipótesis específica 2

H_a : Existe relación entre la motivación inspiracional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

H_o : No existe relación entre la motivación inspiracional o carisma y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

Tabla.27. Correlación entre la motivación inspiracional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

			Motivación inspiracional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,502**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		60	60	

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

Fuente: Base de datos

En la tabla 27, el valor de correlación es 0,502 y el de significancia es 0,000, es decir es inferior al valor de α . Por eso, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , así se supo que, si existe relación positiva y moderada entre la motivación inspiracional y clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Hipótesis específica 3

H_a : Existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

H_o : No existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

Tabla.28. Correlación entre la estimulación intelectual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

			Estimulación intelectual	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Base de datos

En la tabla 28, se muestra que el valor de correlación es 0,468 y el de significancia es 0,000, es decir el valor de α es inferior. Así, se concluye que la H_a debe ser aceptada y la H_0 debe ser rechazada; eso indica que, si existe relación positiva y moderada entre estimulación intelectual y clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Hipótesis específica 4

H_a : Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

H_0 : No existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

Tabla.29. Correlación entre la consideración individual y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

			Consideración individual	Clima organizacional
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Base de datos

En la tabla 29, el valor de correlación es 0,459 y el de significancia es 0,000, es decir, inferior al valor de α ; por eso se acepta la H_a y se rechaza la H_o . De acuerdo con el resultado, se afirma que existe relación positiva y moderada entre la consideración individual y clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Hipótesis específica 5

H_a : Existe relación entre la tolerancia psicológica y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

H_o : No existe relación entre la tolerancia psicológica y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020

Tabla.30. Correlación entre la tolerancia psicológica y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

			Tolerancia psicológica	Clima organizacional
Rho de Spearman	Tolerancia psicológica	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Base de datos

En la tabla 30, los resultados muestran que el valor de correlación es 0,495 y el de significancia es 0,000, es decir, el valor de α es inferior; por eso se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Así, con el resultado, se afirma que existe relación positiva y moderada entre la tolerancia psicológica y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general y de acuerdo con los resultados, el 55% de los encuestados dijo que el liderazgo transformacional es regular y el 50% afirmó que el clima organizacional es regular. Así, de acuerdo con el procesamiento de la información se determinó que existe una correlación positiva moderada entre las variables: liderazgo transformacional y el clima organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Por ejemplo, hay similitud con la tesis realizada por Fernández-Oliva et al² quienes concluyeron lo siguiente: el 76,3% representa la calificación del clima organizacional y el 64,4% de la satisfacción global del usuario externo en el INSN. De igual forma, el estudio de Castillo et al³, llegó a la conclusión que hay una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$) y transformacional ($r_s = 0,660$; $p = 0,000$), ello según el coeficiente de Correlación de Spearman (r_s). Así, se reafirma que la relación existente entre los tipos de liderazgo que posee el administrador y el clima organizacional donde se desenvuelven los colaboradores de la empresa es positiva y significativa. Por lo tanto, mientras más se aplique el liderazgo mejor es el clima organizacional.

Según lo mencionado por Robbins y Judge²⁹⁻³² en su teoría, el Liderazgo transformacional inspira a los integrantes del equipo a ir más allá de los intereses propios; es decir, promueven la trascendencia e influyen a los demás. Asimismo, el liderazgo transformacional se construye en base a un liderazgo transaccional, ya que ambos permiten lograr un alto desempeño laboral, que se da con esfuerzo y dedicación de los colaboradores de una organización. Así, el líder tiene cualidades que promueven que los colaboradores tomen una decisión acertada y también fomenta la moralidad en la institución; además de otorgar ayuda a sus trabajadores con sus necesidades y alcanzar así, los objetivos esperados.

De acuerdo con los resultados obtenidos para la hipótesis específica 1, existe relación positiva moderada entre la influencia idealizado o carisma y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Contreras y Barbosa⁴ corroboran estos resultados, ya que en su investigación se supo que existe relación positiva entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional. Para ello se busca que el líder transaccional evolucione a un líder transformacional, puesto que el primero si bien es cierto se da en un ámbito estable, es bastante predecible, pero con un liderazgo transformacional, lo nuevo y diferente siempre será un reto. Burns³³⁻³⁶ conceptualiza el liderazgo transformacional, afirmando que es un rol en el cual un líder se encuentra comprometido con los integrantes de su equipo y los motiva en base a la moralidad; a eso se conoce como un líder real. Los líderes transformacionales siempre son personas activas que quieren lo mejor para la organización y sus integrantes; por eso siempre buscan que sus colaboradores trabajen de forma ética para lograr los objetivos de la empresa, institución u organización.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se supo que existe relación positiva moderada entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Respecto a los resultados obtenidos, hay semejanza con lo afirmado por Franco⁵, quien elaboró un estudio a fin de crear un ambiente o entorno favorable en la institución, en este estudio se encontró que el 78% se considera responsable de las labores que realiza y por ello no necesita de supervisión alguna, aquí se puede concluir el alto grado de responsabilidad que existe entre ellos con respecto a sus funciones. El 78.26% indica no recibir ningún tipo de incentivo de parte de algunos de sus superiores, en cuanto a retribuciones ni compensaciones más allá de su remuneración establecida. Esto no influye directamente en las relaciones que tienen con sus superiores, pues considera el 86.96% que estas son amigables en ese sentido, teniendo en cuenta que ciertos jefes dentro del centro de trabajo mantienen una comunicación distante con ellos.

De igual manera, Andrade³⁷⁻³⁸ afirma en su teoría que el líder transformacional toma decisiones acertadas ante las diferentes disyuntivas que ocurran en la organización, es más, transforma los problemas en oportunidades de

mejora, y con ello lleva al éxito a su equipo de trabajo. Por tal motivo, se afirma que Andrade está de acuerdo con Bass.^{6,39} Asimismo, es necesario dar importancia al estudio realizado por Cuadrado y Velasquez⁴⁰, quienes describen lo mencionado por Bass⁶, ya que este último habla sobre comportamientos específicos que poseen los líderes para influenciar a su equipo en la organización; lo interesante es que Bass ha cuantificado las preguntas.⁴¹ De igual modo el líder transformacional motiva a sus colaboradores en la realización de sus actividades y así lograr los objetivos de la organización; también, el líder es bastante comunicativo en cuanto a las conductas que deben adoptar sus empleados. Bass y Avolio mencionan que el liderazgo hace que las personas usen símbolos para mostrarse valientes y proactivos, y así es como hacen que sus trabajadores alcancen un nivel alto de optimismo y confianza.⁴²

Estas interacciones permiten establecer un ambiente en donde los integrantes poseen particularidades que poco a poco modifican el clima organizacional. Así, resulta relevante decir que un buen clima organizacional es vital para que una institución avance adecuadamente, más aún si es una institución de salud.⁴² Además, Litwin y Stinger afirman que la relación de los que dirigen las áreas y sus subordinados influye en la conexión con los proveedores y consumidores, por lo que dicha relación puede ser positiva o negativa para el desarrollo de un buen trabajo en la organización.⁴³⁻⁴⁴

La prueba para la hipótesis específica 3 concluyó en que existe relación positiva moderada entre la tolerancia psicológica y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020. Hay una similitud con la tesis de estudio Serrano y Portalanga¹ donde concluyen que los profesionales se encuentran en la capacidad de mejorar su desempeño cuando pueden contar con un liderazgo que sirve de base para la creación de un clima laboral que le es favorable

La investigación se apoya de la teoría de Bass y Avolio⁴² quienes precisaron que el liderazgo transformacional permite que se tomen en cuenta las capacidades y necesidades reales de los colaboradores de la organización, mediante la igualdad

y el desarrollo de las habilidades. Asimismo, toma en cuenta los valores de la institución, muestra respeto y confianza, ayuda y motiva a que los trabajadores desarrollen al máximo su potencial delegando tareas como si fueran retos. Para Álvarez⁴² el clima organizacional se define con la reflexión de sus integrantes acerca de su sentido de referencia con la institución; y justamente por eso, es influenciado por factores de estructura, los cuales promueven el cambio en el clima organizacional.

Con respecto al resultado obtenido para la hipótesis específica 4, se supo que existe relación positiva moderada entre la consideración individual y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Lozado¹ en la investigación que realizó llegó a la conclusión que el 37% de los padres tienen un liderazgo transformacional, y en el caso de los estudiantes se consideró que existía ningún tipo de liderazgo. En el 63% señaló que existe un entorno laboral favorable en la institución. En cambio, existió un 37% que no perciben un buen entorno laboral. En base a estos resultados lo destacable es que el entorno o ambiente laboral representa un aspecto muy importante para los maestros, en cuanto a la calidad de la enseñanza que imparten a los alumnos, ellos principalmente encuentran motivaciones para ejercer sus labores de forma excelente y también consiguen el interés de sus alumnos para lograr un mejor aprendizaje.

La teoría en la cual se basó fue la de Bass y Avolio en 1990⁴², quienes dijeron que el líder toma en cuenta las necesidades de los empleados de la institución con equidad y valores, motivándoles y otorgándoles tareas para que se desarrolle su autonomía y se sientan empoderados. Asimismo, el líder promueve un ambiente en donde se presentan oportunidades para que los trabajadores puedan cumplir indirectamente sus objetivos personales, es decir, si bien es cierto el entorno es para todos, también es adecuado a las necesidades personales de los trabajadores. Esto debe de trabajarse estratégicamente, de acuerdo con el nivel de experiencia y conocimiento de los integrantes de la organización, por ejemplo, a los trabajadores

que tengan mayor conocimiento teórico y práctico se les debe dar mayor autonomía, mientras que a los que están iniciando se le debe delegar una tarea en específico.

Con respecto a la hipótesis específica 5, el resultado demostró que existe relación positiva moderada entre la tolerancia psicológica y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

El estudio de González et al¹ reafirma el resultado de la última hipótesis, ya que se concluyó que la capacidad que tiene las enfermeras de liderar grupos de trabajo resulta de gran beneficio para la institución como para los otros miembros, esto es asimilado de la mejor manera y permiten que gestionen con mucha habilidad y responsabilidad cada una de las funciones en las que se encuentran a cargo. El tipo de liderazgo que pueden ejercer en su institución dependerá de las circunstancias, esto también consigue crear una sinergia entre las áreas y lograr las metas deseadas.

La teoría de Kenneth y Wexley⁴² apoyan el resultado, ya que afirmaron que los conceptos de ambiente y entorno laboral han tomado relevancia, por eso, se han planteado métodos para medirlo. El enfoque que resulta más objetivo es el que menciona que los colaboradores poseen particularidades que los diferencia a unos de otros y que ello permite su interacción con la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con el objetivo general, la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.535$) señala una correlación positiva moderada. Es así como se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre las variables: liderazgo transformacional y el clima Organizacional de los Profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Segunda: Con respecto a la hipótesis específica 1, se supo que la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.524$) señala una correlación positiva moderada, es decir, existe relación significativa entre la influencia idealizado o carisma y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Tercera: Con respecto al objetivo específico 2, la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.502$) indica una correlación positiva moderada, por lo que se afirma que, si existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Cuarta: Para el objetivo específico 3, los resultados de la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.468$) señalan una correlación positiva moderada, por lo que se llega a la conclusión de que, si existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Quinta: Para el objetivo específico 4, la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.459$) concluyo en que existe una correlación positiva moderada. Así, se afirma que existe relación significativa entre la consideración individual y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

Sexta: Para el objetivo específico 5, la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.459$) concluyo en que existe una correlación positiva moderada, es decir,

existe una relación significativa entre la tolerancia psicológica y el clima organizacional de los profesionales de salud del servicio de Cirugía en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Promover al personal del servicio de cirugía, la comunicación adecuada con los Médicos y enfermeras, del Hospital Santa María del socorro de Ica, cuya finalidad sea el buen entendimiento.

Segunda. Periódicamente se programe capacitaciones tanto en el personal Médico como también en las enfermeras con temas de actualidad para el tratamiento y atención a los pacientes con covid 19.

Tercera. La motivación al personal debe ser el eje central en la dinámica de la coordinación en el servicio de cirugía para el logro de una adecuada atención a los pacientes del Hospital.

Cuarta. La intelectualidad de los servidores de cirugía debe ser reconocidos como parte del desempeño laboral y además para instalar como medio indispensable de eficiencia funcional en la función.

Quinta. Las interacciones especializadas en el tratamiento de los pacientes deben reflejarse en el tratamiento de los pacientes del Hospital, buscando siempre el buen servicio a los usuarios.

REFERENCIAS

1. Chero SP. Liderazgo y clima organizacional en el profesional de enfermería del Hospital II “Luis Negreiros Vega”, año 2016 [tesis de maestría, pdf]. [Lima]: UCV; 2016 may. 124 p. Tesis de pregrado para la Universidad Cesar Vallejo, Lima.
2. Fernandez-Oliva et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. An. Fac. med. [Internet]. 2019 Jun-Abr [citado el 30 de Set de 2020]; 80(2) Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000200009
3. Castillo SEF, Medina RMA, Bernardo TJV, Reyes ACE, Ayala JCI. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. Rev. cub. salud pública. [Internet] 2019 [citado el 2 de Oct de 2020]; 45 (2): 1-13. Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2019/csp192d.pdf>
4. Contreras F, Barbosa, D. Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. [Internet] 2013 mayo-agosto [citado el 15 de octubre del 2020] 39: 152-164. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
5. Franco J. Clima laboral percibido por los profesionales de Enfermería del hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014 [Tesis de maestría, pdf]. [Lima]: Disponible en: UCSG; 2015 mar. 105 p. Tesis de maestría para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

6. González Odris, González Oramis, Ríos G, León J. Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Telos [internet]. 2013 Set-Dic [citado el 30 de Set de 2020]; 15(3): 355-371. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
7. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 9^{na} ed. México: Mc. Graw Hill; c2011. 421 p.
8. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. 2da ed. México: Mc. Graw Hill; c2009. 579 p.
9. Ramos D. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje [Internet] Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia; c2012 Ago [citado el 15 de Oct. De 2020]. 112 p. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>
10. Davis K, Newstrom J. El comportamiento humano en el trabajo. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericano S.A; c2011. 13a ed. 547 p.
11. Velarde JT. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017 [Tesis de pregrado, pdf]. [Lima]: USIL; 2018. 111 p. Tesis de pregrado Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
12. Davenport T. Capital Humano [Internet]. México D.F.: Mc. Graw-Hill; c2000 Sep. [citado el 22 de Set. de 2020]. 253 p. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=CG8FetODSw0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
13. CRAI. Diferencia entre la investigación Básica y Aplicada [Internet] Chile: DUOC UC Bibliotecas; [2020; citado el 20 de Set de 2020]. Disponible en <http://www.duoc.cl/biblioteca/crai/diferencia-entre-la-investigacion-basica-y-la-aplicada>
14. Arias F. El proyecto de investigación. 5ta ed. Caracas: Editorial Episteme; c2006. 144 p.

15. Vargas ZR. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación [Internet]. 2009 Jun [citado el 20 de Set de 2020]; 33(1): 155-165. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
16. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill; c2010. 5ta ed. 613 p.
17. Cazau P. Introducción a la investigación en ciencias sociales [Internet]. 3^{era} ed. Buenos Aires: UNEX; c2006 [citado el 10 de Oct de 2020]. 194 p. Disponible en: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
18. Hurtado, J. El proyecto de investigación. 7ma ed. Caracas: Ediciones Quirón; c2012. 191 p.
19. Bonilla E, Rodríguez P. Más allá del dilema de los métodos. La Investigación en las ciencias sociales [Internet]. 3^{ra} ed. Buenos Aires: Editorial Norma; c1997 [citado el 5 de Set de 2020]. 421 p. Disponible en: <https://laboratoriociudadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>
20. Tamayo Tamayo M. El proceso de la investigación científica. 3ta ed. México: Editorial Limusa; c2001.
21. Becerra M, Sánchez L. El liderazgo en las organizaciones inteligentes. R CIEG [Internet]. 11 de Nov de 2011 [citado el 26 de Set de 2020]; 1(4): 61-71. Disponible en [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/1-4%20\(61-71\)%20becerra%20sanchez%20rcieg%20mayo%2011_articulo_id29.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/1-4%20(61-71)%20becerra%20sanchez%20rcieg%20mayo%2011_articulo_id29.pdf)
22. Aramayo, R. Gerencia Estratégica: para dirigir mejor y evitar errores comunes. [Internet] Bolivia; [citado el 25 de Set. de 2020]. Disponible en http://www.quality-consultant.com/gerentica/publicaciones/publicacion_009.htm
23. Aranda M. Modelo de Gestión Educativa Estratégica (MGEE). México: Secretaria de Educación Pública de México; c2010. 112 p.

24. Cordero JA, Cabrera N, Caraballo C, Manso G. El muestreo estadístico, herramienta para proteger la objetividad e independencia de los auditores internos en las empresas cooperativas. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES* [Internet] 2015 [citado el 20 de octubre del 2020] 3(1):753-764. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5233986>
25. Rodríguez A, Pérez J, Alipio O. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN* [Internet]. 2017 Jul [citado el 25 de octubre del 2020]; 82:1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
26. Contreras R. Gerencia Educativa y la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús-UGEL 01-Villa María del Triunfo – 2020 [Tesis de Maestría; pdf]. [Lima]: UCV; 2020. 96 p. Tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo.
27. Rodríguez A, Pérez J, Alipio O. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN* [Internet]. 2017 Jul [citado el 25 de octubre del 2020]; 82:1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
28. Hurtado M, Toro, J. Paradigmas y métodos de investigación en tiempo de cambios [Internet]. 5ta ed. Venezuela: Editorial Episteme consultores; C2005 [citado el 10 de nov de 2020]. 211 p. Disponible en: <https://epinvestsite.files.wordpress.com/2017/09/paradigmas-libro.pdf>
29. Robbins S. Comportamiento Organizacional. 15a ed. México: Pearson Educación de México; c2013. 479 p.
30. Robbins S, Decenzo D. Administración. 8va ed. México: Prentice Hall; c2005; 614 p.
31. Robbins S. La administración en el mundo de hoy. México: Pearson Educación; c1998. 584 p.
32. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill; c2007. 562 p.

33. Mendoza MR, Ortiz C. El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Rev.fac.cienc.econ. [Internet]. 2006 Jun [citado el 24 de setiembre del 2020] 14(1): 118-134. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
34. Ander-EGG. Introducción a la planificación estratégica. Buenos Aires: Grupo editorial Lumen Rumanitas; c2007. 206 p.
35. Drucker P. Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Bogotá: Grupo editorial Norma. c2002. [citado el 22 de Set. de 2020] 241 p. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=xt6Ae6clxcsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
36. Morán C. Taller de liderazgo colaborativo. México: Instituto de liderazgo y calidad A. C; c2008.
37. Becerra G. El liderazgo y su rol en las organizaciones transcomplejas. Visión Gerencial [Internet]. 2020 Ene-Jun [citado el 14 de noviembre del 2020]; 1:30-42. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883008.pdf>
38. Margiana R, Kodariah, R. Single sample management system for biobanks. DIT [Internet]. 2019 Aug [cited 2020 Aug 20]; 12(8): 1818–1822. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=138473599&lang=es&site=eds-live>
39. Villegas D, Castillo N. La responsabilidad social y el servicio comunitario en la educación universitaria. R CIEG [Internet]. 2011 Ene [citado el 15 de Set de 2020]; 1 (7) 94-110. Disponible en: [http://www.grupociieg.org/archivos_revista/2011-1-7\(94-110\)%20Villegas%20Castillo%20rcieg%20febrero%202011_articulo_id22.pdf](http://www.grupociieg.org/archivos_revista/2011-1-7(94-110)%20Villegas%20Castillo%20rcieg%20febrero%202011_articulo_id22.pdf)
40. Velásquez G. Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017 [Tesis de Maestría, pdf]. [Lima]: UCV; 2018. 92 p. Tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo
41. Pérez PS, Azzollini S. Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación

con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología* [Internet]. 2013 [citado el 30 de Nov de 2020]; 31(1):151-169. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337829524006.pdf>

42. Palomino R. Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro Ayacucho, 2018 [Tesis de maestría, pdf]. [Lima]: UCV; 2018. 73 p. Tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo, Lima.
43. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración [Internet]. 2009 Jul- Dic [citado el 15 de octubre de 2020] 42:43-61. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
44. Li Y. Monitoring Data Management Information System for Securities Market. *Wirel. Pers. Commun.* [Internet] 2018 Feb [cited 2020 Sep 15]; 103(1), 319–326. Available from: <https://doi.org/10.1007/s11277-018-5444-8>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Operacionalización

Variable I: Liderazgo Transformacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo Transformacional	Méndez (2009) señala que el modelo de liderazgo transformacional expuesto por Bernardo Bass, tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo sobre la cual opera, buscando elevar el deseo de logros, superación y autorrealización de sus seguidores, promoviendo el desarrollo del grupo y las organizaciones. Esta nueva visión favorece la habilidad colectiva de una organización para adaptarse, resolver problemas y mejorar su desempeño; generando cambios significativos en sus seguidores, lo cual permitirá trabajar en un clima organizacional de armonía; donde las personas aprenden a trascender sus propios intereses por el bienestar del grupo, la organización o comunidad; pero al mismo tiempo, aumenta las expectativas sobre sus propias habilidades y su deseo de asumir riesgo (Bass, 1995).	Para analizar específicamente la variable de Liderazgo Transformacional tomará las siguientes dimensiones -Influencia Idealizada o carisma -Motivación inspiracional -Estimulación intelectual -Consideración individual -Tolerancia Psicológica	Influencia Idealizada o carisma Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individual Tolerancia Psicológica	-Atributo -Conducta -Institución -Individual -Promoción del cambio -Potenciación de esfuerzo mayor -Trato personal -Apoyo -Uso del humor -Manejo de errores	1-2-3 4-5-6 7-8-9 10-11-12 13-14-15 16-17-18 19-20-21 22-23-24 25-26-27 28-29-30	Ordinal El instrumento está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni en acuerdo, ni en desacuerdo = 3 De acuerdo en general = 4 Totalmente de acuerdo = 5

Fuente: adaptado de Ruíz (2017)

Matriz de Operacionalización

Variable II: Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Organizacional	Likert (2016) en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.	Para analizar específicamente la variable de Clima Organizacional se tomará las siguientes dimensiones -Liderazgo -Motivación -Comunicación -Influencia -Toma de decisiones	Liderazgo	Ética motivación Autoridad Estilos	1-2 3-4 5-6 7-8	Ordinal El instrumento está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni en acuerdo, ni en desacuerdo = 3 De acuerdo en general = 4 Totalmente e acuerdo = 5
			Motivación	Solución de conflictos compromiso promoción	9-10 11-12 13-14	
			Comunicación	Medios Uso de las TIC Efectividad	15-16 17-18 19-20	
			Influencia	Orientación Desarrollo personal diálogo	21-22 23-24 25-26	
			Toma de decisiones	Evaluación Rotación	27-28 29-30	

Fuente: adaptado de Ruíz (2017)

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado(a):

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre el: "Liderazgo Transformacional y el clima organizacional de los Profesionales de Cirugía del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL											
Dimensi ones	Indicadores					1	2	3	4	5	
Influencia Idealizada	Atributo										
	1	Los líderes de grupo sostienen una meta idealizada									
	2	En las acciones del líder consideran cuán importante es la visión									
	3	Están dispuestos los líderes a correr riesgos para lograr la visión									
	Conducta										
	4	Propone el Líder del Hospital soluciones novedosas ante situaciones inesperadas									
	5	Es una persona empática el Líder del Servicio de cirugía									
	6	El líder que dirige la Institución conduce al logro de sus objetivos									
	Motivación Inspiracional	Institución									
		7	El buen desempeño de los líderes es reconocido por la Institución								
8		En caso de errores las medidas correctivas hacia los líderes son excesivas									
9		Al presentarse situaciones de dificultad, los líderes dan soluciones a corto plazo									
Individual											
10 Tienen iniciativa personal en conducir la organización de la mejor manera											
11	Los líderes de la Organización demuestran un trato adecuado para todos su personal										
12	Tratan en forma individualizada los problemas de los colaboradores										
Estimulación Intelectual	Promoción del cambio										
	13	Los líderes de la organización demuestran estilos diferentes en sus actos									
	14	En su formación académica promueven capacitarse permanentemente									
	15	El Líder de grupo inspira respeto y confianza en los colaboradores									
	Potenciación de esfuerzo mayor										
	16	El Líder del Hospital demuestra iniciativa en la solución de los problemas									
	17	El Líder da una atención personalizada al nuevo colaborador									
	18	Demuestra Ética el líder en el desempeño de sus funciones									

10	Trato Personal
----	----------------

19	Tiene cualidades profesionales con relación a su personal					
20	Demuestra equidad en la distribución de funciones al personal					
21 Influye sobre el trabajador la motivación permanente						
Apoyo						
22	Busca brindar las comodidades a su personal					
23 Los colaboradores sienten el apoyo que les brinda permanentemente						
24	Te sientes satisfecho por las facilidades que les otorga el líder					
Uso del Humor						
25	Demuestra calidez en la comunicación con todo el personal					
26	Se sienten satisfechos cuando el líder los monitorea					
27 Observa alguna incomodidad del Líder cuando realiza su trabajo						
Manejo de errores						
28 Al cometer errores en sus funciones responsabiliza a los demás						
29	Trata de buscar una alternativa adecuada a los errores que surgen					
30	Evita cometer errores siempre en el Hospital					

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a):

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la: "Liderazgo Transformacional y el clima organizacional de los Profesionales de Cirugía del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2020. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Liderazgo	Ética					
	1	Influye las lecciones del líder que te conduce transmitir a los demás				
	2	Las acciones del Líder influyen positivamente a tu desarrollo como ser humano				
	motivación					
	3	En tus actividades laborales te mantiene motivado el Líder institucional				
	4	llevan a cabo las visiones de sus líderes creando sus propias visiones				
	Autoridad					
	5	El Director les demuestra amistad pero con autoridad laboral				
	6	El Director deja claras las reglas, los valores y los códigos de conducta				
Motivación	Estilos					
	7	El Líder democrático utiliza la acción como la palabra para lograr que se hagan las cosas				
	8	Los líderes seniors capacitan con un programa de liderazgo continuo.				
	Solución de conflictos					
	9	La misión o el propósito del Líder me hace sentir que mi trabajo es importante				
	10	he recibido reconocimientos y elogios por hacer un buen trabajo				
	compromiso					
	11	Recomendarías la Institución a un familiar o amigo				
12	De ser posible, volverías a aplicar por este puesto de trabajo					
Influencia Comunicación	promoción					
	13	El Director a formulado política institucional de participación comunitaria				
	14	Existe espacio de participación en este ámbito institucional				
	Medios					
	15	El Director los sensibiliza y explica el valor de la Comunicación Interna.				
	16	La comunicación mejora cuando se convierte en una tarea de todos.				
Influencia Comunicación	Uso de las TIC					
	17	Los Profesionales utilizan recursos Tic's, como apoyo en los procesos de su actividad				
	18	Enseña usted el uso adecuado de la tecnología y manejo de la información que esta proporciona				

	Efectividad				
	19	Encuentra Ud. Diferentes etapas para un mejor rendimiento			
	20	Cuenta con diferentes estrategias para desarrollar con éxito su profesión			
	Orientación				
	21	Los pacientes reciben a satisfacción las indicaciones a sus recetas			
	22	Detección y prevención ante casos de desajuste del personal			
	Desarrollo personal				
	23	Los directivos son gente dispuesta a ayudar y ayudarles			
	24	Sienten que la buena atención es el comienzo de la riqueza y de la salud.			
	diálogo				
25	Ofrecen un agradable apoyo y orientación a sus problemas				
26	Aplican estrategias para garantizar la sostenibilidad y revisarlo de manera periódica				
Toma de decision es	Evaluación				
	27	Aportan ideas, proyectos u otras innovaciones de las que se siente orgulloso			
	28	Alguna vez fue injustamente tratado por causa de una política de la compañía			
	29	La división de las áreas de trabajo son adecuados para el buen funcionamiento del hospital			
	30	La rotación de personal se realiza de acuerdo a las necesidades Institucionales			

Liderazgo transformacional																																				
Influencia Idealizada o carisma							Motivación inspiracional						Estimulación intelectual						Consideración individual						Tolerancia psicológica											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
1	4	5	4	3	4	3	23	4	4	3	4	4	5	24	4	5	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28	132
2	4	4	4	4	5	1	22	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	1	2	23	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	5	4	25	121
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120
4	3	4	4	2	2	4	19	4	4	4	3	1	4	20	4	5	4	5	3	4	25	4	4	4	3	1	4	20	2	3	4	3	4	4	20	104
5	3	5	5	5	4	5	27	4	5	4	4	3	5	25	5	5	5	5	2	3	25	4	2	5	5	5	5	26	5	4	4	5	5	5	28	131
6	3	5	5	4	5	4	26	3	4	4	5	2	4	22	5	4	5	5	5	5	29	4	5	3	4	4	4	24	4	3	3	5	4	4	23	124
7	3	5	4	4	4	4	24	3	2	4	5	3	4	21	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	5	5	5	27	128
8	5	4	4	4	3	3	23	3	4	4	3	4	4	22	5	4	5	5	3	4	26	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	3	4	4	23	114
9	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	4	3	2	24	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28	133
10	5	5	4	4	4	4	26	5	3	4	4	1	5	22	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	4	5	27	130
11	4	4	5	4	4	3	24	3	5	3	4	3	5	23	5	5	5	5	5	2	27	4	3	5	5	5	5	27	4	5	5	5	5	4	28	129
12	3	5	3	4	3	5	23	4	5	4	4	3	4	24	4	5	5	4	3	1	22	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	127
13	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	5	3	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	29	140
14	5	4	5	4	4	5	27	3	4	4	5	1	5	22	5	5	5	5	3	5	28	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	4	3	3	23	128
15	3	5	5	4	4	4	25	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	4	3	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	5	26	131

16	4	4	2	3	3	4	20	2	2	3	4	2	2	15	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	4	4	23	102
17	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	2	3	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	132
18	5	5	4	4	2	4	24	4	5	5	5	3	5	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	4	28	138
19	3	3	2	3	2	2	15	3	3	4	4	3	5	22	4	5	5	5	5	4	28	4	4	3	5	4	5	25	5	5	3	4	4	4	25	115
20	4	4	2	3	4	2	19	2	3	3	4	2	4	18	4	5	5	4	1	1	20	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	107
21	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	2	5	24	5	5	5	5	5	3	28	5	3	4	5	4	5	26	5	5	4	5	5	5	29	135
22	4	3	4	3	4	4	22	3	4	5	4	3	4	23	5	4	5	5	3	2	24	4	5	4	4	4	5	26	4	5	4	5	4	5	27	122
23	4	5	3	5	5	5	27	2	5	3	5	2	5	22	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	135
24	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	4	5	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	2	3	4	3	3	3	18	90
25	2	4	3	3	4	3	19	4	4	5	4	1	4	22	5	5	5	5	2	1	23	5	5	2	5	3	4	24	2	3	4	5	3	3	20	108
26	4	4	3	4	4	4	23	5	3	5	4	2	5	24	5	5	5	5	2	3	25	5	4	3	5	4	5	26	5	5	4	4	4	5	27	125
27	5	5	4	4	3	4	25	4	4	5	4	3	5	25	5	5	5	5	3	5	28	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	3	24	128
28	3	5	3	5	3	5	24	5	5	4	4	4	3	25	4	4	5	4	3	3	23	3	2	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	2	25	121
29	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	1	5	22	4	4	5	4	4	3	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	120
30	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	5	4	25	4	4	5	3	4	3	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28	130
31	4	4	4	4	5	1	22	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	2	3	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	5	4	25	123
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120
33	5	5	4	4	4	4	26	5	3	4	4	1	5	22	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	4	5	27	130

52	5	5	4	4	4	4	26	5	3	4	4	1	5	22	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	4	5	27	130
53	3	5	3	4	3	5	23	4	5	4	4	3	4	24	4	5	5	4	3	1	22	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	127
54	3	5	5	4	4	4	25	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	4	3	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	5	26	131
55	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	2	3	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	132
56	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	4	5	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	91
57	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	5	4	25	4	4	5	3	4	3	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28	130
58	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	120
59	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	5	4	25	4	4	5	3	4	3	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28	130
60	3	5	3	4	3	5	23	4	5	4	4	3	4	24	4	5	5	4	3	1	22	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	127

