



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional del  
personal de Enfermería de un Hospital de Cusco, 2022**

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

**AUTORA:**

Rojas Machaca, Miriam (ORCID: 0000-0002-7035-1688)

**ASESORA:**

Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A Dios: porque nos dio la vida, salud y amor incondicional a mí y mis seres queridos.

Con inmensa gratitud a mi familia, mi esposo y mis tesoros Fátima y Joaquín quienes me brindaron su comprensión para forjar en mi formación profesional.

## **Agradecimiento**

A Nuestro señor por darme salud y la ocasión de cumplir con mi objetivo.

A la Universidad Cesar Vallejo, por hacer posible que logre obtener la maestría para mejorar mi desarrollo y experiencia profesional.

A la Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad, asesor de la tesis, por su apoyo, enseñanza, aprendizaje, su orientación y motivación continua para elaborar este trabajo de investigación.

A las licenciadas de enfermería quienes me permitieron hacer posible la aplicación del cuestionario incondicionalmente para recabar la información fidedignamente.

## Índice de contenido

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	viii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGIA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADO	16
V. DICUSION	21
VI. CONCLUSIÓN	25
VII. RECOMENDACIÓN	26
REFERENCIA	27
ANEXOS	32

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Tabla cruzada de liderazgo transformacional y clima organizacional	16
<b>Tabla 2</b> Nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional	17
<b>Tabla 3</b> Niveles de las dimensiones de clima organizacional	17
<b>Tabla 4</b> Correlación entre las variables de liderazgo transformacional y clima Organizacional	18
<b>Tabla 5</b> Correlación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional	19
<b>Tabla 6</b> Correlación entre liderazgo transformacional y diseño organizacional	19
<b>Tabla 7</b> Correlación entre liderazgo transformacional y potencial humano	20

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Esquema de variable	11

## Resumen

El trabajo de investigación, cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022. Con una metodología de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, correlacional, transversal. La población de estudio constó de 91 enfermeras, los cuestionarios de ambas variables fueron validado por 3 expertos en las cuales se obtuvo un coeficiente de V de aiken del 0.97, siendo excelente para su aplicación. Así mismo se determinó la confiabilidad en el alfa de cronbach siendo confiables estos instrumentos, el liderazgo transformacional consta de 40 ítems con 4 dimensiones y el clima organizacional de 55 ítems con 3 dimensiones. Los resultados obtenidos del estudio descriptivo determinaron que el 49.5% de enfermeras se ubican en el nivel alto de liderazgo transformacional entretanto el 49.5% se encuentran en el nivel por mejorar, y tan solo del 30.8 de enfermeras que se ubican en el nivel saludable de clima organizacional; donde se puede concluir que si existe una correlación moderada entre las variables, con coeficiente de correlación de 0.494.

**Palabras clave:** liderazgo Transformacional, Cultura organizacional, Diseño Organizacional y Potencial Humano.

## **Abstract**

The research work, whose objective was to determine the relationship that exists between transformational leadership with the organizational climate of the nursing staff of a Hospital in Cusco, 2022. With a quantitative approach methodology; non-experimental, correlational, cross-sectional design. The study population consisted of 91 nurses, the questionnaires of both variables were validated by 3 experts in which an aiken V coefficient of 0.97 was obtained, being excellent for its application. Likewise, reliability was determined in Cronbach's alpha, these instruments being reliable, transformational leadership consists of 40 items with 4 dimensions and organizational climate of 55 items with 3 dimensions. The results obtained from the descriptive study determined that 49.5% of nurses are located at the high level of transformational leadership, while 49.5% are at the level to improve, and only 30.8 of nurses who are located at the healthy level of climate organizational; where it can be concluded that there is a moderate correlation between the variables, with a correlation coefficient of 0.494.

**Keywords:** Transformational leadership, Organizational Culture, Organizational Design and Human Potential.

## I. INTRODUCCIÓN

Según los documentales realizados de la Organización mundial de la Salud [OMS, 2017] se pudo verificar que las falencias que tienen los líderes generan un gran déficit en los sistemas de salud de tal manera que existe una gran carencia en la organización del personal, infraestructura y equipamiento; así mismo la baja capacidad resolutive de un líder tiende a modificar las conductas para obtener los cambios en la organización, convirtiéndose en un componente indispensable para mejorar la gestión y armonía laboral en los servicios. El sector salud casi siempre trabaja bajo presión, con problemas internos y estrés, todo esto plasmándose en el clima organizacional.

Según hallazgos encontrados en un artículo se evidencio que el líder está directamente relacionado con el clima organizacional, de tal manera que si el liderazgo transformacional incrementa también incrementara el clima organizacional adecuado en sus trabajadores, precisando enfáticamente llegar a concluir con las metas establecidas Mera & Loor (2021), del mismo modo en otra revista latino americana como en Cuba analizaron las causas que dañan el clima organizacional ya que está vinculado directamente con el liderazgo transformacional, haciendo que se trunca la misión y no ve la superación del personal. Evidenciándose que las enfermeras tienen deficiencia al asumir cargos de liderazgo, conllevando a la insatisfacción, comunicación inadecuada, falta de organización ocasionando una serie de problemas dentro y fuera de la institución. (Armenteros, et al 2020).

En nuestro país también se encontró hallazgos de estudios con respecto a la problemática del clima organizacional como en Huaraz ese identificó que el principal problema es el liderazgo ocasionando un mal clima organizacional y malestar por parte de los trabajadores quienes afirmaron que el líder no cuenta con las características de un buen gestor influenciando a que el personal trabaje, desmotivado, baja productividad y falta de compromiso. Según los resultados, existe un estrecho vínculo entre el liderazgo y clima organizacional evidenciándose que, cuanto más liderazgo existe incrementará el clima organizacional saludable, el liderazgo con nivel bajo de motivación es incapaces de proporcionar un clima organizacional óptimo ya que el gerente del establecimiento de salud es quien debe tomar las acciones de gestionar y poner en ejecución el tipo de liderazgo acorde al

personal a su disposición y se ofrece una atención de calidad al usuario Castillo et al (2019) Del mismo modo en un nosocomio de Lima se percibe que las enfermeras no se identifican con el liderazgo cuando están asumiendo su cargo ocasionando malas relaciones interpersonales, estrés, trabajan sin compromiso profesional y desmotivadas. Así mismo también se identificó que cambian continuamente a los líderes elegidos o porque no quieren asumir el cargo conllevando a que el ambiente no sea idóneo y por ende un mal clima organizacional, para lo cual se debe reorganizar eligiendo a un líder que dirija la institución, motivando para mejorar el buen desempeño y satisfacción en la organización, esto favorecerá en la elevación moral de los servidores y cada miembro de la organización (Morales, 2019).

Según las indagaciones realizadas en el hospital, la mayoría de los profesionales manifiestan que se encuentran confrontados entre ellos, por el mal clima organizacional que atraviesan, siendo el problema fundamental el líder quien no se identifica con la organización, confundiéndolo con un privilegio, ignorando la situación del personal quienes trabajan desmotivados, con agotamiento emocional, baja rendimiento y productividad, haciendo que existan malas relaciones interpersonales.

Ante esta problemática se decide realizar el estudio con la finalidad de querer direccionar al gestor para que el personal de enfermería trabaje motivado, con empeño y vea a un líder con las cualidades que le caracteriza de este modo motive al resto del personal para acrecentar el clima organizacional.

Después de percibir la problemática decidí desarrollar este tema con los profesionales de enfermería debido a que es más evidenciado ante los otros profesionales, por lo que el proyecto a desarrollar con la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022? en cuanto a los específicos tenemos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional con la cultura organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional con el diseño organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022?; ¿Qué relación Existe entre el liderazgo transformacional con el potencial humano del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022?

El estudio tendrá una justificación teórica; ya que la presenta información es sistemática y organizada entre las variables, esto será con el propósito de ser estudiado por otros investigadores a futuro tomando en cuenta los aspectos importantes a considerar de la institución. A su vez servirá para que otras localidades tomen en cuenta los aportes de la investigación. En cuanto a la justificación práctica, respecto al liderazgo transformacional y clima organizacional, cuyos resultados de la información obtenida les permitirá mejorar y resolver los cambios en el clima organizacional, los entes superiores tomarán una decisión para el bien de la institución. Además, los resultados de los proyectos de investigación permitirá tomar acciones y analizar a detalle para mejorar los niveles de compromiso de los trabajadores y los líderes en bien de la institución por último; la justificación metodológica, la cual estará basado en cuestionarios, permitiendo evaluar la correlación que existe entre las variables y desde ese enfoque podrá ser utilizada por otros historiadores, los instrumentos serán confiables ya que estos serán validados y tienen un nivel confiabilidad para su aplicación del estudio.

En cuanto al objetivo general, determinar la correlación que existe entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022 y en cuanto a los objetivos específicos tendremos: identificar la correlación que existe entre el liderazgo transformacional con la cultura organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022; describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el diseño organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022; identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el potencial humano del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022.

Dentro de la hipótesis general planteada en el estudio tenemos: si existe correlación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional en el personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022; y dentro de las hipótesis específicas son: si existe correlación entre el liderazgo transformacional con la cultura organizacional en el personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022; si existe correlación entre el liderazgo transformacional y el diseño organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco. 2022; si existe relación entre el liderazgo transformacional con el potencial humano del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con Mera y Loor (2021) en su estudio Liderazgo y su correlación con el clima organizacional, la finalidad fue analizar la correlación que existe entre el liderazgo y clima organizacional, el nivel de investigación fue descriptivo, correlacional para lo cual aplicó el coeficiente de Spearman con el diseño experimental de método inductivo y un enfoque cuantitativo, el resultado principal señaló que existe correlación verdadera entre dichas variables; concluyendo que el liderazgo está relacionada directamente con el clima organizacional. A partir de ello se puede afirmar que dichas variables van de la mano para el bien de la institución.

Según Iglesias et al. (2020) en su artículo de liderazgo y clima Organizacional, donde detallo experiencias vividas por el personal de enfermería que originan un clima organizacional, la metodología que aplicó fue de enfoque cualitativo exploratorio, que se realizó en 11 enfermeras asistenciales y 14 enfermeras jefas del Hospital de Niños de Cuba, el análisis teórico del clima organizacional con referencia a la categoría del liderazgo, y concluyó que las causa primordial incide en el clima organizacional que están relacionadas con la particularidad de un gestor y la capacidad para superarlas en los empleados.

Como señalan Yue, et al (2019) mencionan en su artículo, como objetivo indagar la correlación entre el liderazgo transformacional y la comunicación del empleo, la muestra considerada fue de 439 empleados, los supervisores evalúan su liderazgo transformacional y la adaptabilidad de los subordinados y los subordinados evalúan su trabajo e identidad organizacional, los resultados señalaron que hay correlación entre el liderazgo transformacional y las comunicaciones organizacionales a través de la adaptabilidad, especialmente para los trabajadores con identidad, concluyendo que el liderazgo transformacional es un precedente principal para la capacidad de los empleados para adaptarse y tomar la iniciativa en el trabajo.

Desde la posición de Megarelli, et al (2018) en su estudio de Clima organizacional, dicho objetivo era determinar la apreciación del personal de Enfermería acerca el clima organizacional, para ello se aplicó el diseño del estudio de tipo descriptivo transversal, donde dichos datos fueron recopilados del cuestionario anónimo y auto administrado del personal, para lo cual participaron 84 personales donde tuvo como resultado favorable de liderazgo con el 69%, llegando

a la conclusión que los enfermeros y auxiliares de Enfermería asistenciales manifestaron que hay un alto grado de satisfacción, así mismo la valoración negativa de las dimensiones pone en evidencia una problemática que necesita ser planteada, la metodología propuesta resultó valiosa para evaluar y levantar las observaciones por el personal para orientar programas de mejora del mismo y de los servicios ofrecidos.

Teniendo en cuenta a Cardeñas, et al (2017) en su estudio liderazgo transformacional, cuyo objetivo fue garantizar el cuidado de la vida y la salud de los trabajadores; para ello aplicó las diferentes bases de datos en este estudio siendo de tipo descriptivo, los indicadores que tomó en cuenta fueron considerados individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada e motivación inspiracional, donde se revisaron 49 artículos con la debida descripción, siendo el resultado óptimo para el personal de enfermería quienes deben fortalecer e involucrarse en las políticas misionales y poner en funcionamiento la incorporación de liderazgo transformacional, a partir de ello se tomó este modelo de estudio ya que se revisaron 49 artículos que en las cuales se evidencia la falencia que se tiene el personal de enfermería respecto al liderazgo el cual está relacionada directamente con el clima organizacional.

Entre los antecedentes nacionales tenemos según Cajja (2021) en su estudio Liderazgo y clima organizacional, Cuyo objetivo fue definir el tipo de liderazgo dominante en ginecoobstetricia del Hospital Las Mercedes, para ello aplicó el estudio metodológico cuantitativa de diseño no experimental con una medición transversal descriptivo, considerándose una muestra de 63, de tipo probabilístico llegando a definir la influencia del liderazgo en el entorno normativo para el personal médico del servicio de ginecobstetricia de Las Mercedes, los datos fueron recabados de un cuestionario, Concluyendo que la correlación era independiente entre el liderazgo y el ambiente organizacional, teniendo en cuenta normas de rigor científico y principios éticos.

Según, la opinión de Pérez (2021) en su disertación liderazgo y Clima Organizacional, tuvo como objetivo, identificar la correlación entre las variables de estudio de las enfermeras del servicio de emergencias, se aplicó un diseño no experimental, correlacional, transversal, siendo 70 profesionales de enfermería como muestra, la validez fue otorgada a 3 expertos en la materia tanto para la

validez como para la confiabilidad y se concluyó que la correlación entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional es positivo, por lo que cuanto más liderazgo, mejor será el ambiente organizacional.

Como expresa Ligas (2020) en su tesis clima organizacional y liderazgo. Con el objetivo de identificar la correlación entre las dos variables, para ello aplicó un diseño con enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, no experimental, se aplicó a 84 enfermeros de muestra, ambos cuestionarios fueron aplicados paralelamente donde el cuestionario de clima organizacional contaba de 30 preguntas y el liderazgo con 20 preguntas, las cuales se sometieron a una evaluación por expertos dando los resultados confiables para su aplicación respectivamente, concluye que si existe una correlación significativa entre las variables con una correlación positiva considerable.

Tal como indica Torres (2019) en su tesis liderazgo transformacional y el clima organizacional, tuvo como objetivo describir la correlación que existe entre las variables de estudio, donde se planteó que existía una correlación significativa directa con las variables. Aplicándose el cuestionario a 109 empleados de muestreo intencional con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional transversal, de diseño no experimental, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes óptimos, llegando a la conclusión que las dimensiones del liderazgo transformacional están relacionadas con el clima organizacional.

Como lo hace notar Castillo, et al (2019) en su estudio liderazgo y Clima Organizacional entre los servidores de Establecimientos de Salud para describir la correlación entre las dos variables, donde se aplicó un método de estudio transversal descriptivo y correlativo entre el personal de los establecimientos médicos que forman una pequeña red, donde se aplicó dos cuestionarios validados y adaptados al contexto poblacional, para obtener los datos, se realizó un análisis de correlación con el estadístico de Spearman a un nivel de significación del 5% teniendo en cuenta la participación de 88 factores en el estudio, y se concluyó que existe correlación entre los estilos de liderazgo de los gerentes con el clima organizacional, la organización de los empleados es efectivo y significativa, por lo que cuanto más eficiente sea el líder, mejor será el entorno.

Como menciona Valdez (2018) en su investigación, con el objetivo de realizar la correlación de las variables; donde aplicó el diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 30 empleados a las cuales se aplicó el cuestionario ambas variables, concluyendo que si existe una correlación directa moderada con estimulación intelectual y clima organizacional, a su vez también existe una correlación moderada entre motivación inspiracional y clima organizacional llegando a concluir que si existe una correlación directa de liderazgo transformacional y clima organizacional aceptándose la hipótesis en dicho trabajo de investigación.

Desde las perspectivas de Cainicela, et al (2017) en su estudio liderazgo interpersonal en el clima organizacional en enfermeras, del Hospital Almenara, tuvo como objetivo establecer la influencia, el liderazgo y el clima organizacional en las enfermeras; cuya metodología de estudio era descriptivo, no experimental, correlacional y con un corte transversal de método cuantitativo, con una muestra de 303 enfermeras; donde concluyó que las enfermeras tienen un liderazgo moderado y clima organizacional por mejorar afirmando que el liderazgo no influye significativamente en el clima organizacional en las enfermeras del Hospital Almenara.

Viendo desde una perspectiva se aplicará la información de los conceptos y definiciones vinculados al tema de estudio, enfatizando aquellos que tienen relación con las variables.

El liderazgo transformacional tiene la teoría de Bass & AVALIO (2006) quien indica que sus raíces proceden del estudio de Burns a fines de la década de los 70, donde describe a los líderes como institucionales y transformacionales, para el presente estudio se citará al líder de transformacional siendo una de las variables del estudio, para Bass el líder transformacional busca que sus servidores sean menos independientes del líder de manera que potencien su autoconfianza, para Salcedo (2018) al líder se le puede encontrar en los diferentes escalafones de una organización, otra de las virtudes del liderazgo transformacional es ver los resultados y alinearlos según la organización creando un ambiente atractivo para los empleados y luego den lo mejor de ellos.

Un líder transformacional busca que su ambiente laboral sea idóneo para los servidores ya que teniendo un capital humano motivado se logre los objetivos

trazados a mediano o largo plazo y del mismo modo incrementando el buen clima y desempeño laboral.

Para Maxwell (2007) el líder transformacional tiene una visión de optimizar el rumbo de la estrategia como prioridad, siendo carismático reflejándose con la cercanía a los trabajadores, se podría decir que es un coach. Para Bass, el líder tiene distintas estrategias de crecimiento que se desarrollarán a medida que se encuentre a sí mismo. Según la teoría de sugiere que un líder sea quien incentive a sus asistentes a enfocar sus esfuerzos en las tareas a realizar, con el fin de lograr los cambios organizacionales y lograr los resultados. Bass también deja claro que en su teoría es un requisito relacionado con la ambición que se le presenta al líder, así como para el cambio en todo el equipo. Bas & Avalio (2006) presentan un modelo de liderazgo más completo donde revelan aspectos del liderazgo transformacional y transaccional.

Las consideraciones individualizadas para Tracy (2015) es el receptor de información del cooperante y luego el transmisor de la información. El líder se distingue por la empatía, ofreciendo nuevas actividades y otras oportunidades a los cooperantes enmarcando que es fundamental que los colaboradores se desarrollen profesionalmente y sigan una carrera dentro de su organización; el estímulo intelectual definido por Goleman (2013) conduce al cooperante a brindarle el control para que pueda enfrentar los obstáculos y desarrolle alternativas de solución; la motivación Inspiracional definido por Morales (2019) indica que el líder es capaz de lograr un alto desempeño entre sus colaboradores, obteniendo reconocimiento adicional y tendrá que demostrar que sus colaboradores son competentes y respeto a la influencia idealizada o Carisma Tracy (2015) indica que sus empleados observan cómo un líder altamente ético genera seguridad y lealtad. Lo que lo distingue es que enfrenta activamente el riesgo de perderlo todo y ganar fama cuando golpea a sus empleados.

La teoría del Clima Organizacional Acosta & Venegas (2010) citan a los autores Litwin y Stringer (1968) afirmando que son primeros en definir los entornos de trabajo desde un punto de vista facultativo, donde el ambiente de trabajo es una descripción del trabajador, la gente lo ama directa e indirectamente, el ambiente en el que trabaja incide en el comportamiento y la inspiración en el trabajo. Esta teoría intenta explicar el comportamiento de los colaboradores que trabajan en una

empresa a partir de la definición de ambiente de trabajo e inspiración. Las dimensiones del clima organizacional se enmarcan básicamente en cultura de la organización, en esta se encuentran los valores, las creencias, la cultura, la identidad donde los trabajadores pasan mayor tiempo de su vida y comparten los objetivos personales, según el nivel de colaboración dentro de la organización como lo menciona Garcia, et al (2020).

De mismo modo la dimensión del potencial humano se puede destacar como un nivel social al cual los empleados quienes son los que conforman la organización en la cual están comprometidos a lograr los objetivos de la organización en mayor o menor dimensión como capital humano y esforzarse para que el esfuerzo sea lograr un ambiente sano y saludable como lo menciona Litwin & Stringer (2014) y en la dimensión de diseño organizacional en la cual está enmarcado la estructura en la cual los empleados tienen una percepción acerca de las normas, trámites y limitaciones en la magnitud que la organización lo sugiere para desarrollar un trabajo sin perder la comunicación dentro de la organización de tal modo que los empleados tengan una adecuada toma de decisión en la organización (Resolución Ministerial, 2011).

El ambiente organizacional se conceptualiza como un grupo de características ponderales de un espacio de labor que son observadas por los empleados que laboran en ese ambiente, directa o indirectamente, y que influyen en la motivación y el comportamiento. El entorno organizacional se refiere al significado compartido que rodea las políticas, prácticas y prácticas de una organización en relación con la experiencia de los trabajadores. Es sustancial resaltar que este es una valoración percibido por los trabajadores, ya que incluye tanto el bienestar físico, mental y emocional como el sentimiento (Acosta & Venegas, 2010)

los modelos del clima organizacional se enmarcan en los siguientes; modelo de litwin y stinger donde este modelo se determina la forma en que la organización percibe, lo que incide en la motivación y el comportamiento de las personas, reflejando satisfacción, productividad y adaptación en el proceso de rotación Corichi et al. (2015); Modelo de Schneider y Hall donde se observa el análisis del clima organizacional permitiendo verificar las causas que incurrir en el trabajo y las percepciones; Teoría del Clima Organizacional de Likert este determina directamente el comportamiento y las circunstancias organizacionales que

observan, lo que se reafirma que la respuesta está determinada por la percepción. Corichi et al (2015) Robbins y su postulación el cual valora la apreciación de los trabajadores tanto externos como internos no depende del comportamiento sino en gran tamaño de las relaciones, actividades, interacciones y el Modelo de Heskett el cual inspira muchos factores en el comportamiento del personal.

Dentro de las características del clima organizacional son un concepto multidimensional, calidad duradera, medible, está fuertemente influenciado por la estructura organizacional, refleja el nivel de motivación de los trabajadores, crea identidad organizacional. del mismo modo Chiavenato (2009) los beneficios de un buen clima organizacional es el entorno cómodo, el Incremento del interés, satisfacción laboral, evitar el abandono laboral y el acrecentar la productividad laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo**

Documental con una finalidad básica puesto que dicho estudio parte de un marco teórico permaneciendo en él, con el propósito de que más adelante nos permita formular nuevas teorías, señala que el método de investigación es coherente, ordenado y minucioso direccionando a llegar al objetivo (Rivero, 2013).

##### **Enfoque**

El estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que nos permitió relacionar las variables y medir las dimensiones contrastando con las hipótesis estadísticamente, para poder argumentar las preguntas propuestas de la investigación (Hernández Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018).

##### **Diseño**

Siendo de diseño no experimental, transversal en la cual se obtuvo los datos en un solo momento de una sola población, del mismo modo Sanchez (2020) indica que este tipo de diseño no modifica la realidad del estudio, porque los datos recolectados no se pueden manipular intencionalmente la estadística obtenida es como lo mencionó (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

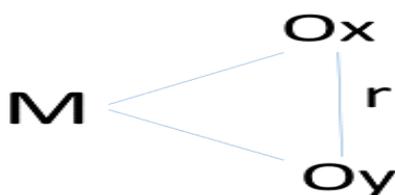
##### **nivel**

según el nivel será descriptivo, correlacional el cual fue medido por única vez en un periodo determinado, el cual permitirá calcular el valor de correlación que existe entre las variables y evaluar la variable con cada una de las dimensiones del estudio (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

Los datos fueron recolectados de las variables, las cuales estarán sometidos a medición numérica para luego poder representarlo gráficamente, los datos obtenidos para poder evaluar y analizar la relación existente entre las variables.

Figura 1

*Esquema de variable*



**Donde:**

**M** : 97

**Ox**: Liderazgo transformacional

**Oy** : Clima Organizacional

**R** : Relación

### **3.2 Variables y operacionalización**

Teniendo en cuenta que Rivero (2013) enmarca que las variables son discusiones que se dan entre las variables para operativizar, las cuales son susceptibles a medir y todo esto contribuye a realizar un análisis del estudio la cual será medible y nos permitió relacionar las variables para definir el tipo de hipótesis finalmente.

#### ***Definición conceptual liderazgo transformacional***

De acuerdo a Mendez (2009) Confirma que el modelo de liderazgo transformacional logró modificar la base motivacional del individuo a través de la cual busca despertar en sus seguidores el deseo de superación, superación y autorrealización, lo que motiva a crecer al equipo y a la organización.

#### ***Definición operacional de liderazgo transformacional***

Las variables del liderazgo transformacional se pueden dividir en cuatro dimensiones: consideraciones de personalización, estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia ideal. Se fijan indicadores y se crea un cuestionario de 40 preguntas. Este cuestionario tiene tres ítems de respuestas en la escala de Likert, con niveles, nunca, a veces y siempre.

#### ***Definición conceptual clima organizacional***

El entorno organizacional es el entorno físico y talento humano en el que se lleva a cabo el trabajo diario y afecta la satisfacción de los empleados y, por lo tanto, la productividad Castillo (2021) refiere que el clima organizacional está basado en el entorno que existe entre los colaboradores de la organización, está directamente relacionado con el nivel de motivación de los cooperantes, por lo que es adecuado cuando logra lo que demanda el colaborador, y eleva la moral. de los colaboradores. Miembros, apuesta cuando no se hace lo que se requiere.

### ***Definición operacional clima organizacional***

La variante de clima organizacional del personal de enfermería está dividida en las siguientes dimensiones: cultura de la organización, potencial humano y diseño organizacional. Se fijaron indicadores y se crearon un cuestionario de 55 preguntas. Este cuestionario tiene tres tipos de respuestas en la escala de Likert.

### **3.3 población, muestra y muestreo**

#### ***Población***

La población para el estudio conformada por las enfermeras que trabajan en dicha institución en las cuales estarán representadas por características establecidas como el lugar, tiempo y la accesibilidad tal como lo menciona Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018) la población total para el estudio está constituida de 130 enfermeras de un hospital de Cusco.

#### ***Muestra***

La muestra se define como un subgrupo de una población tal como enmarco Torres & Rojas (2016) donde el estudio estuvo conformado por 97 profesionales de enfermería, se aplicó la muestra según la ecuación estadística de una población, utilizándose un nivel de confianza al 95% con un margen de error de 0.05 el cual será aplicado a los profesionales de enfermería siendo una muestra característica de la población.

#### ***Muestreo***

En este estudio, el muestreo fue probabilístico es decir que todos tuvieron la probabilidad de ser elegidos para conformar la muestra, siendo aleatorio simple las cuales serán elegidos al azar hasta completar el número de la muestra” tal como lo menciona (Torres & Rojas, 2016).

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### ***Técnica***

Se aplicó como técnica de recopilación de datos para la encuesta, el cual nos permitirá recopilar los datos de las variables del estudio, el cuestionario se brindará mediante un link, para lo cual el participante ingresa para resolver el cuestionario de las dos variables, será estructurado adecuadamente según los indicadores establecidos, el cuestionario siendo anónimo no requiere que el encuestado sea identificado, tendrá una duración de 30 minutos.

## **Instrumento**

Como el instrumento para recolectar la información fue el cuestionario el cual se describe a continuación para el liderazgo transformacional Bernard Bass el cual permitió medir la relación de la escala y determinar si existe o no la relación de liderazgo así indicó Bass & Avolio (2006), por otra parte respecto al clima organizacional el Comité Técnico de clima Organizacional del MINSA (2009) quien junto a un grupo de expertos elaboraron el instrumento considerado la escala de Rensis Likert el cual fue validado por expertos en función a su claridad del enunciado, siendo un instrumento confiable para tomar en consideración MINSA (2009).

El cuestionario fue aplicado a 91 enfermeras para el liderazgo será de 40 ítems y 55 ítems del clima organizacional, estas estarán estructuradas de manera secuencial, este resultado nos facilitara realizar la correlación de las variables del estudio.

**Validez.** Es el grado que el instrumento mide las variables del estudio así refiere Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) se considera con toda la claridad, pertinencia y mucha relevancia, las cuales fueron aplicados a 3 jueces especialistas (anexo). Los datos obtenidos fueron procesados por un coeficiente de validez de contenido V de Aiken escurra obteniéndose el resultado de 0.97, indicando que el instrumento de recolección de datos tiene una excelente validez. (anexo)

**Confiabilidad.** Según Bernal (2010) define la confiabilidad como el grado de aplicación repetida de un instrumento de medición el cual va generar resultados similares. Se realizó la prueba piloto a 20 enfermeras del hospital quienes participaron de forma voluntaria, dichos resultados del cuestionario se descargaron del formulario al Excel para luego procesarlo en el paquete estadístico SPSS V 26 obteniéndose como resultado de alfa de Cronbach, 0.920 de liderazgo transformacional y 0.954 de clima organizacional (anexo). Indicando que el instrumento es altamente confiable para su aplicación.

## **3.5 Procedimientos**

En relación al procedimiento, se elaborará una solicitud dirigida a la autoridad de la institución donde se realizará la aplicación del cuestionario, en la cual se indica que me den factibilidad para poder llevar a cabo la investigación. Luego, se explicará al encuestado sobre el propósito de la investigación y sus

alcances. Entonces, se procederá aplicar los cuestionarios de ambas variables, se absolvió todas las dudas del encuestado.

Primero se revisó la bibliografía del tema, se identifican variables, se diseña la herramienta, se valida la herramienta por juicio de expertos, permiso para desarrollar la investigación, la aplicación de la herramienta de procesamiento y análisis, el procesamiento y análisis de los datos obtenidos, la formulación de las conclusiones y resultados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para el análisis descriptivo Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) sostiene que los datos estadísticos obtenidos se presentan mediante gráficos y tablas de las variables y dimensiones del estudio en la cual se observa las frecuencias y porcentajes de los datos. Para el cual se usará un programa de Excel 365 y el software SPSS versión 28.

Desde el punto de vista de Sanchez et al. (2020) según el análisis inferencial pretende llegar a las conclusiones inmediatas, permite hacer deducciones e interpreta los datos, así mismo podemos visualizar las proyecciones y comparaciones de los resultados y corroborar el tipo de hipótesis obtenida la cual demostrara el valor de correlación y el nivel de significancia.

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) alude que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es una evaluación específica que mide la magnitud entre las dos variables, correlacionales el cual se puede observar cuando cambia la variable, se cuenta con una muestra de 97 trabajadores.

### **3.7 Aspectos éticos**

Estos datos recopilados durante la encuesta se procesaron sin ninguna manipulación de los resultados. Se respetará el principio de beneficencia, puesto que los datos obtenidos generan beneficio en primer lugar a los profesionales, el principio de maleficencia al no correr ningún riesgo de la salud, los participantes en este estudio siendo el cuestionario de forma anónima, respetando los derechos de cada encuestado de mantener en reserva. Se garantizará la confidencialidad de la data obtenida para la investigación el cual se apoyará en los siguientes principios bioéticos, dichos datos serán procesados sin ninguna adulteración y sin fines de lucro.

#### IV. RESULTADOS

##### *A nivel descriptiva*

De la tabla 1, se puede describir que las 91 enfermeras que participaron en el presente estudio, el 2.2% de enfermeras percibieron que el liderazgo transformacional en la institución es bajo, 2,2% se ubicó en el nivel por mejoras respecto al clima organizacional, seguido del 16.5% que se ubica en el nivel medio por mejorar, así mismo, el 49.5% que destaca con respecto al liderazgo transformacional de las enfermeras, donde destaca el nivel alto con el 49.5% mientras que y el 30.8% de promedio saludable en clima organizacional esto implica que todavía se debe mejorar el clima organizacional en la organización y las enfermeras.

**Tabla 1**

*Tabla cruzada de liderazgo transformacional y clima organizacional*

			Clima Organizacional			Total
			No saludable	Por mejorar	Saludable	
Liderazgo Transformacional	Bajo	F	0	2	0	2
		%	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%
	Medio	F	0	15	0	15
		%	0,0%	16,5%	0,0%	16,5%
	Alto	F	1	45	28	74
		%	1,1%	49,5%	30,8%	81,3%
Total	F	1	62	28	91	
	%	1,1%	68,1%	30,8%	100,0%	

Nota. Resultado de la encuesta

Como se puede observar en la siguiente tabla 2 los niveles de dimensiones del liderazgo transformacional evidenciado que la influencia idealizada tiene un nivel alto con el (85.7%), seguido de (78%) de consideraciones individualizadas, (70.3%) de estimulación intelectual y un (57.1%) de motivación inspiracional, dichas dimensiones fueron evaluados con el nivel alto por el total de las enfermeras según su percepción.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional*

	motivación inspiracional		influencia idealizada		estimulación intelectual		consideraciones individuales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	2.2	2	2.2	2	2.2	2	2.2
Medio	37	40.7	11	12.1	25	27.5	18	19.8
Alto	52	57.1	78	85.7	64	70.3	71	78.0
Total	91	100.0	91	100.0	91	100.0	91	100.0

Nota. Resultado de la encuesta

En la tabla 3 se evidencio que las dimensiones de la variable clima organizacional, con el (71.4%) de potencial humano, seguido de (67.0%) de diseño organizacional y con el (60.4%) de cultura organizacional, se encuentran en el nivel por mejorar según la percepción del total de enfermeras encuestada de un hospital de cusco, 2022.

**Tabla 3**

*Niveles de las dimensiones de clima organizacional*

	Cultura organizacional		Diseño organizacional		Potencial humano	
	f	%	f	%	f	%
No saludable	0	0.0	2	2.2	7	7.7
Por mejorar	55	60.4	61	67.0	65	71.4
Saludable	36	39.6	28	30.8	19	20.9
Total	91	100.0	91	100.0	91	100.0

Nota. Resultado de la encuesta

### **A nivel inferencial**

Contrastación de hipótesis

Para esta contrastación de hipótesis se aplicó la Rho de Spearman

#### **Prueba de hipótesis general**

En la tabla 4 se evidencio que la prueba de Rho spearman y coeficiente de correlación, indicó que existe un grado de correlación entre la variable de las enfermeras de un Hospital de Cusco 2022, donde el valor hallado (sig=0.000) siendo inferior a 0.05, mostrando una correlación positiva moderada, siendo el coeficiente de correlación de 0.494, indicando que si incrementa el liderazgo transformacional también incrementara el nivel clima organizacional en las enfermeras.

**Tabla 4**

*Correlación entre las variables de liderazgo transformacional y clima organizacional*

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,494**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	91

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

#### **Prueba de hipótesis especifica**

Primera hipótesis especifica

En la tabla 5 se encontró que el valor de significancia es 0.000 siendo menor a 0.005 donde se puede ratificar que existe una relación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión de cultura organizacional es de nivel moderado en las enfermeras de un Hospital de Cusco, siendo un valor considerable de correlación de 0.532.

**Tabla 5**

*Correlación entre la variable de liderazgo transformacional y dimensión cultura organizacional de la variable clima organizacional*

		Cultura organizacional	
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,532**
		Sig.(bilateral)	0.000
		N	91

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

Segunda hipótesis específica

En la tabla N° 6 se encontró que el valor de significancia es 0.000 siendo menor a 0.005 donde se puede afirmar que existe una relación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión de diseño organizacional es de nivel moderado en las enfermeras de un Hospital de Cusco, siendo un valor considerable de correlación de 0.403.

**Tabla 6**

*Correlación entre la variable de liderazgo transformacional y dimensión diseño organizacional de la variable clima organizacional*

		Diseño organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,403**
		Sig.(bilateral)	0.000
		N	91

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

Tercera hipótesis específica

En la tabla 7 se encontró que el valor de significancia es 0.000 siendo menor a 0.005 donde se puede afirmar que existe una relación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión de potencial humano de la variable clima organizacional es de un nivel moderado en las enfermeras de un Hospital de Cusco, siendo un valor considerable de correlación de 0.424.

**Tabla 7**

*Correlación entre la variable de liderazgo transformacional y dimensión potencial humano de la variable clima organizacional*

			potencial humano
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,424**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	91

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

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional de las enfermeras de un Hospital de Cusco, 2022. En base a ello se estudió teoría del Clima Organizacional según Acosta & Venegas (2010) quien afirmando que son pioneros en definir los entornos de trabajo desde un punto de vista facultativo, donde el ambiente de trabajo es una descripción del trabajador, del mismo modo la teoría de Bass sugiere “que un líder sea quien incentive a sus empleados a enfocar sus esfuerzos en las tareas a realizar, con el fin de lograr los cambios organizacionales y lograr los resultados” según los resultados encontrados en la tabla 4 se observó que la prueba de Rho spearman y coeficiente de correlación, indicó que existe un grado de correlación entre la variable de liderazgo transformacional y clima organizacional, donde el valor hallado ( $\text{sig}=0.000$ ) siendo inferior a 0.05, mostrando que existe una correlación positiva moderada, siendo el coeficiente de correlación de 0.494, indicando que si incrementa el liderazgo transformacional también incrementara el nivel clima organizacional en las enfermeras. Así mismo se observó con respecto al liderazgo transformacional de las enfermeras, donde destaca el nivel alto con el 49.5% mientras que y el 30.8% de promedio saludable en clima organizacional esto implica que todavía se debe mejorar el clima organizacional en la institución y las enfermeras.

En este capítulo con los resultados descriptivos obtenidos del estudio de la variable liderazgo transformacional (81.3%) que fueron evaluados en un nivel alto en las enfermeras de un Hospital de cusco a diferencia de la variable clima organizacional (68.1%) que fueron evaluados con el nivel por mejorar en las enfermeras. En relaciona con la teoría de Bass sugiere “que un líder sea quien incentive a sus empleados a enfocar sus esfuerzos en los trabajos a realizar, con el fin de lograr los cambios organizacionales y lograr los resultados”, los resultados son diferentes a la conclusión de Torres (2019), que tuvo como resultado que el de personal se ubicaba en un nivel mediano de liderazgo transformacional con el 81.7% y en un nivel regular con el 74.3% de clima organizacional. Los antecedentes y sus coincidencias con la investigación, se evidencian que los niveles de las variables demuestran si el liderazgo transformacional incrementa también incrementara el nivel de clima organizacional siendo estos elementos

fundamentales en una organización. Según los estudios de Mera & Loor (2021), en su revista latino americana en Cuba coinciden con el resultado donde las causas que dañan el clima organizacional está vinculado directamente con el liderazgo transformacional, haciendo que se trunca la misión y no ve la superación del personal.

Estos estudios son diferentes a la conclusión de Torres (2019), que tuvo como resultado que el de personal se ubicaba en un nivel mediano de liderazgo transformacional con el 81.7% y en un nivel regular con el 74.3% de clima organizacional. Los antecedentes y sus coincidencias con la investigación, se evidencian que los niveles de las variables demuestran si el liderazgo transformacional incrementa también incrementara el nivel de clima organizacional, los antecedentes y las coincidencias con la presente investigación, evidencian que si existe relación relevante entre las dos variables hecho que son elementos fundamentales en una organización.

Como objetivo específico se identificó la relación entre las dos variables en base a ello la teoría del Clima Organizacional de Acosta & Venegas (2010) enmarcan las dimensiones del clima organizacional básicamente en cultura de la organización, en dicha tabla 5 se encontró que el valor de significancia es 0.000 siendo menor a 0.005 donde se puede manifestar que existe una relación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión de cultura organizacional de la variable clima organizacional es de nivel moderado en las enfermeras de un Hospital de Cusco, siendo un valor considerable de correlación de 0.532.

Según los resultados de investigación de Ligas (2020) coinciden con lo obtenido en la investigación, quien encontró que existe relación entre la dimensión cultura organizacional con el liderazgo transformacional, concluyendo que, si existe una correlación significativa entre las variables con una correlación positiva considerable con 0.503, del mismo modo torres (2019) coinciden con lo obtenido en la investigación, quien encontró que existe correlación entre la dimensión cultura organizacional con el liderazgo transformacional, concluyendo que, si existe una correlación significativa entre las variables con una correlación positiva considerable, respectivamente según, Cainicela et al (2017) existiendo coincidencia con la dimensión de clima organizacional en su estudio liderazgo interpersonal en el clima organizacional en enfermeras, donde las enfermeras tienen un liderazgo

moderado y clima organizacional por mejorar afirmando que el liderazgo no influye significativamente en el clima organizacional en las enfermeras del Hospital Almenara, según los resultados obtenidos se puede deducir que se debe mejorar el buen desempeño del personal para una buena organización.

Con este objetivo se identificó la relación de liderazgo transformacional y diseño organizacional de las enfermeras de un Hospital de Cusco, 2022 en base a ello la teoría del Clima Organizacional de Acosta & Venegas (2010) Es sustancial resaltar que este es una valoración percibido por los trabajadores, ya que incluye tanto el bienestar físico, mental y emocional como el sentimiento enmarcan las dimensiones del clima organizacional básicamente en el diseño de la organización, en dicha tabla 6 se encontró que el valor de significancia es 0.000 siendo menor a 0.005 donde se puede afirmar que existe una correlación entre la variable de liderazgo transformacional y la diseño organizacional es de nivel moderado en las enfermeras de un Hospital de Cusco, siendo un valor considerable de correlación de 0.403.

Según los resultados de investigación de Ligas (2020) coinciden con lo obtenido en la investigación, quien encontró que existe relación entre el diseño de la organización con el liderazgo transformacional, concluyendo que, si existe una correlación significativa entre las variables con una correlación positiva considerable con 0.511; se encontraron coincidencias similares con Cainicella (2017) en las cuales existe similitud con los resultados obtenidos donde la dimensión esta por mejorar en el personal de enfermería con el 72.8%, Tal como indica Torres (2019) en su tesis liderazgo transformacional y el clima organizacional, coinciden en la correlación que existe entre las variables de estudio, donde es significativa directa con las variables, estos antecedentes y sus coincidencias con la presente investigación, evidencian que si existe correlación significativa puesto que esta dimensión es fundamental para llevar acabo muchos proyectos en la organización de tal modo que los empleados tengan una adecuada toma de decisión en la organización.

En tanto a la última dimensión se identificó la relación de liderazgo transformacional y potencial humano de las enfermeras de un Hospital de Cusco, 2022 en base a ello la teoría del Clima Organizacional, Acosta & Venegas (2010) indican que es sustancial resaltar que este es una valoración percibido por los

trabajadores, ya que incluye tanto el bienestar físico, mental y emocional como el sentimiento donde enmarcan las dimensiones del clima organizacional básicamente en potencial humano, en dicha tabla 7 se encontró que el valor de significancia es 0.000 siendo menor a 0.005 donde se puede afirmar que existe una correlación entre la variable de liderazgo transformacional y la dimensión de cultura organizacional es de nivel moderado en las enfermeras de un Hospital de Cusco, siendo un valor considerable de correlación de 0.424.

Según los resultados de investigación de Perez (2021) coinciden con lo obtenido en la investigación, quien encontró que existe correlación entre la dimensión cultura organizacional con el liderazgo transformacional, concluyendo que, si existe una correlación significativa entre las variables con una correlación positiva considerable; por otra parte Caicinilla (2017) pudo verificar que existe coincidencia con los resultados obtenidos donde el 81% de enfermeras se encuentran en el nivel por mejorar, estos antecedentes y sus coincidencias con la investigación, evidencian que si existe correlación significativa, también existe coincidencia con Valdez (2018) en su investigación existiendo que si existe una correlación directa de liderazgo transformacional y clima organizacional aceptándose la hipótesis en dicho trabajo de investigación, puesto que esta dimensión es básico para la organización conservar su capital humano y con buenas relaciones interpersonales y buen clima laboral, donde el capital humano tiene que esforzarse para lograr un ambiente sano y saludable.

## VI. CONCLUSIÓN

**Primera.** Según el objetivo general se determinó que, si existe una correlación moderada del liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022. Destacando que existe una correlación de 0.494, indicando que si incrementa el liderazgo transformacional también incrementara el nivel clima organizacional en las enfermeras.

**Segunda.** Se pudo identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la dimensión de cultura organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022. que, se obtuvo una correlación moderada de 0.403, todavía aún por mejorar para el buen desempeño del personal.

**Tercera.** Se logró describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional y diseño organizacional en el personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022. siendo la correlación moderada de 0.424, donde se debe de mejorar la comunicación dentro de la organización de tal modo que los empleados tengan una adecuada toma de decisión en la organización.

**Cuarta.** Se logró identificar la relación de liderazgo transformacional y la dimensión de potencial humano del clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022. Donde la correlación fue moderada con el 0.424, donde el capital humano tiene que esforzarse para lograr un ambiente sano y saludable.

## **VII. RECOMENDACIÓN**

**Primera.** Se recomienda implementar los valores en los gestores de la institución para realizar un trabajo articulado con los líderes y los servidores quienes deben esforzarse por mejorar la comunicación, la empatía y buscar estrategias para mejorar el buen clima organizacional.

**Segunda.** Se recomienda a los gestores del Hospital de Cusco incentivar el orden, buscar la transparencia, el respeto mutuo en la organización de tal manera que la cultura organizacional mejore y de esta manera el personal tenga claro los valores y los objetivos.

**Tercera.** Se sugiere a los gestores enfatizar más en el cumplimiento de la misión, visión, los valores y la cultura de la institución para mejorar el diseño de la organización y fortalecer el liderazgo en la organización para que se direccionen en bien del profesional y lograr los objetivos y propuestas planteadas.

**Cuarta.** Se sugiere a los líderes identificar las fortalezas y debilidades del personal para incrementar el buen clima laboral en la organización, realizar talleres, socializar y mejorar la comunicación para que el ambiente sea saludable y de esta manera el personal trabaje motivado y por ende buena productividad.

## REFERENCIA

- Acosta, U., Venegas, G. (2010). Organizational climate in a beer company: an exploratory study. *Revista de investigacion en Psicologia*, 13, (16).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176432>
- Armenteros , A. L., Esperon, J. M., Perez, Y. M., Rodriguez, J. R. (2020). Liderazgo y clima organizacional de un Hospital pediatrico cubano. Vision de enfermeras jefas y asistenciales. *Revista de enfermagem da UFSM*, 10 (79).  
<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/47240>.
- Bas,. & Avalio,. (2006). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora*. *Revista facultad de ciencias economicas*, 16, (118-134)  
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Bernal, L. (2010). *Metodologia de la investigacion*. [ Tesis de maestria, Universidad Autónoma De México] repositorio institucional.  
<http://192.100.162.123:8080/handle/123456789/1696>
- Cainicela, M., & Palomino, R. (2017). liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellon b del hospital nacional guillermo almenara irigoyen. [Tesis de maestria, Universidad Norbert Wiener] repositorio institucional.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cajja, R. M. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo*[tesis de maestria,Universidad Cesar Vallejo de Peru]. Repositorio UCV, Cliclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63820>
- Cardenas Garcia, L. M., Vela Higuera, A. M., y Tovar Hernandez, D. C. (2017). *Liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para el hospital* [tesis de maestria,Universitario Nacional deColombia]. Repositorio

Institucional, Colombia. Obtenido de  
<http://agenf.org/ojs/index.php/shs/article/view/254>

Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, C. E., y Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una micro red de Peru . *Revista Cubana de Salud publica*, 45 e 1351, <https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>.

Castillo, E., Saabedra, M., Medina, J., Trujillo, V., y Alfaro, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana Salud Publica*, 2, (45). <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. McGraw[tesis de maestria, Universidad de Guadalajara] repositorio institucional UN. hill/interamericana editores, sa de cv. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>

Corichi, A., Tirso, J., y Gracia, H. (2015). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *amazon*, 2.

Garcia, M., Vesga, J., y Gomez, C. (2020). *Clima organizacional: teoria y practica*. Colombia: universidad Catolica de Colombia. [https://www.researchgate.net/publication/349857717\\_Clima\\_organizacional\\_teor%C3%ADa\\_y\\_practica](https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_practica)

Goleman, D. (2013). *liderazgo - el poder de la inteligencia emocional*. Primera editorial, ediciones B,S,A.

Hernandez-Sampieri, R., y Mnedoza, C. (2018). *Metodologia de la investigacion*. McGraw-Hill Interamericana, SA de CV.

Iglesias, A. L., Torres, J. M., Mora, Y., y Sanchez, J. R. (2020). Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 79(10). <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/47240>

- Ligas, L. M. (2020). *Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo Peru] Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56363>
- Litwin, y Stringer. (2014). *Clima organizacional*. Obtenido de <http://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-de-clima-organizacional.html>
- Maxwell, J. C. (2007). *El ABC del liderazgo*. Primera edición.
- Megarelli, S. P., Calvelo, S., Zacarias, D., y Gariboti, G. (2018). Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. *Metas de enfermería*, 21(31). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6691750>
- Mendez, E. (2009). La Trasmutación del liderazgo en las organizaciones. *Revista de formación general*, 8, 11-32.
- Mera Menendez, K., y Loor Zambrano, H. (2021). Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market, cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Revista científica - profesional*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219380>.
- Mera, K. M., y Loor, H. Y. (2021). Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market, cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Revista científico-profesional*, 6(11), 700-717. (<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219380>).
- MINSA. (2009). *Diseño y Validación de un Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional Hospitalario*. Obtenido de Documento técnica.: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267)
- Morales Malpartida, R. L. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un Hospital Público. *Gaceta Científica*, 5(2), 115-121, <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>.

- OMS. (2017). Liderazgo y gestion en la OMS: la evaluacion de la reforma de la OMS. *AM de la salud*, [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/A70\\_50Add1-sp.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/A70_50Add1-sp.pdf).
- Perez, F. (2021). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora* [tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85976>
- Resolucion Ministerial. (2011). *Documento Tecnico Metodologia Para el Estudio del Clima Organizacional. Segunda ed. Resolucion Ministeria*.
- Rivero, D. (2013). *Metodologia de la investigacion*. 1. <http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Salcedo, A. F. (2018). *Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo*. ESIC. <http://dspace.urbe.university:8080/jspui/handle/123456789/76>
- Sanchez, A., Revilla, D., Alaya, M., Sime, L., Mendivil, L., y Tafur, R. (2020). *Los metodos de la investigacion para la elaboracion de las Tesis*. Primera editorial.
- Torres, A., y Rojas, E. (2016). Hacia una nueva concepción epistemológica de la metodología científica. *Revista Científica*, 24.
- Torres, S. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos* [tesis de maestria, Universida Cesar Vallejo]. Repositorio UCV, Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43750>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo* (Vol. 1). Grupo Nelson. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=libro+de+liderazgo&ots=DIId5IMsqUQ&sig=F7hLrAsADD9CeTiZvIqnwvoM8RY#v=onepage&q=libro%20de%20liderazgo&f=false>
- Valdez, R. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud Centro Ayacucho* [tesis de

*maestria* , *Universidad Cesar Vallejo*]. Repositorio de la UCV, Ayacucho.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29240>

Yue, C. A., Ferguson, M. A., & Men, L. (2019). Unir el liderazgo transformacional, la comunicación transparente y la apertura de los empleados al cambio: el papel mediador de la confianza. *Revista de relaciones públicas*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0363811119300360>

## **ANEXOS**

## Anexo 1 Matriz de consistencia

Titulo: Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital en Cusco, 2022				
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variable / dimensión	Metodología
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022	Si existe relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022	<p><b>Liderazgo Transformacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación inspiracional</li> <li>• Influencia idealizada</li> <li>• Estimulación intelectual</li> <li>• Consideraciones individuales</li> </ul> <p><b>Clima organizacional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura de la organización</li> <li>• Diseño organizacional</li> <li>• Potencial humano</li> </ul>	<p><b>Nivel de investigación</b> básico</p> <p><b>Diseño no experimental</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque</b> cuantitativo</p> <p><b>técnica</b> encuesta</p> <p><b>instrumento</b> cuestionario</p> <p><b>Alcance de investigación</b> descriptivo, transversal y correlacional</p> <p><b>Población</b> 130 enfermeras</p> <p><b>Muestra</b> 91 colaboradores</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas		
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional con la cultura de la organización del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022?	Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la cultura de la organización del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022	Si existe relación entre el liderazgo transformacional con la cultura de la organización del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022		
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional con el diseño organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022?	Describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el diseño organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022	Si existe relación entre el liderazgo transformacional con el diseño organizacional del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022		
¿Qué relación Existe entre el liderazgo transformacional con el potencial humano del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022?	Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el potencial humano del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022	Si existe relación entre el liderazgo transformacional con el potencial humano del personal de enfermería de un Hospital de Cusco 2022		

FUENTE : ELABORACION PROPIA

Anexo 2 Matriz de operacionalización de variable

Variables	Definiciones conceptual	Definiciones Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalala de medición
Liderazgo transformacional	De acuerdo a Mendez (2009) Confirma que el modelo de liderazgo transformacional logra modificar la base motivacional del individuo a través de la cual busca despertar en sus seguidores el deseo de superación y automealización, lo que motiva a crecer al equipo y a la organización.	La variable fue dividida en 4 dimensiones: Motivación inspiracional, carisma, Estimulación intelectual y Consideración individual la cual se operacionalizará mediante el instrumento de cuestionario la cual consta de 40 items.	Motivación inspiracional	Contribuye en el logro de objetivos. Genera un clima crítico y constructivo.	Escala: ordinal  Rangos: Bajo Medio Alto
			carisma	Entusiasmo. Credibilidad.	
			Estimulación intelectual	Animación al cambio. Potencia de esfuerzo mayor.	
			Consideración individual	Trato personal. Apoyo.	
Clima organizacional	El entorno organizacional es el entorno físico y talento humano en el que se lleva a cabo el trabajo diario y afecta la satisfacción de los empleados y, por lo tanto, la productividad (Castillo, 2021)	Consta de 3 dimensiones: cultura de la organización, diseño organizacional y potencial humano. El cuestionario consta de 55 preguntas en la escala de Likert.	Cultura de la organización	Remuneración. Identidad. Conflicto y cooperación motivacional.	Escala: Ordinal  Rango: No saludable Por mejorar Saludable
			Diseño organizacional	Confort. Estructura. Toma de decisiones. Comunicación organizacional.	
			Potencial humano	Liderazgo. Innovación. Recompensa.	

FUENTE : ELABORACION PROPIA



<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>		<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	Anima a ser crítico.			
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>		<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
31	Presta atención personalizada			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas			
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras y técnicos			
40	Elogia a las enfermeras y técnicos cuando realizan un buen trabajo			

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimadas colegas a continuación se le presenta un cuestionario cuyo objetivo es conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional en el Hospital. Dicha información es estrictamente confidencial, por lo que se les pide responder todas las preguntas con la debida veracidad. Agradezco anticipadamente por su colaboración.

### DATOS GENERALES:

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Sexo:** F                      M

**Profesión:** \_\_\_\_\_ **Especialidad:** \_\_\_\_\_

**ORGANIZACIÓN:** MINSA

**Instrucciones:** A continuación, las siguientes preguntas las cuales usted deberá responder con circulo (●) la respuesta que vea correcta para usted:

**N:** Nunca            **AV:** A veces            **S:** Siempre

		N	AV	S
1	M jefe está disponible cuando se le necesita			
2	Los trámites que se utiliza en mi organización son simples.			
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.			
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.			
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.			
6	Ms compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas			
7	M jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.			
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.			
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.			
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.			
11	Estoy comprometido con mi organización			
12	M jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.			
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.			
14	M jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.			
15	Existe sana competencia entre mis compañeros.			

16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.			
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.			
18	Recibo mi pago a tiempo.			
19	La limpieza de los ambientes es adecuada			
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo			
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo			
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales			
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización.			
24	Mi organización de salud se encuentra organizada para prever los problemas que se presentan			
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal			
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.			
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.			
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.			
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.			
30	En mi organización participo en la toma de decisiones			
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.			
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona			
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.			
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes			
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros			
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada			
37	Existe equidad en las remuneraciones.			
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.			
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.			
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.			

41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa			
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo			
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			
44	La innovación es característica de nuestra organizacional			
45	M jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.			
46	M jefe inmediato apoya mis esfuerzos			
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades			
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función			
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.			
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas			
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente			
52	M institución es flexible y se adapta bien a los cambios			
53	M salario y beneficios son razonables.			
54	M remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.			
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.			

Fuente: MINSA

# Anexo 4 validación de instrumento

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Motivación inspiracional</b>							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
<b>Dimensión 2: influencia idealizada o carisma</b>							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							

40 Elogia a las enfermeras y técnicos cuando realizan un buen trabajo

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  Aplicable

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

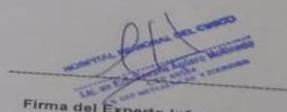
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Bazona Davila Mellinora      DNI: 10292031

Especialidad del validador: Unidad Polivalente Geriátrica de Servicios de Salud

22 de JUNIO del 2022

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

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

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

		Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	/	/	/	/	/	/	
2	Los trámites que se utiliza en mi organización son simples	/	/	/	/	/	/	
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse	/	/	/	/	/	/	
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno	/	/	/	/	/	/	
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	/	/	/	/	/	/	
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	/	/	/	/	/	/	
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	/	/	/	/	/	/	
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	/	/	/	/	/	/	
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud	/	/	/	/	/	/	
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	/	/	/	/	/	/	
11	Estoy comprometido con mi organización	/	/	/	/	/	/	
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	/	/	/	/	/	/	
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud	/	/	/	/	/	/	
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo	/	/	/	/	/	/	
15	Existe sana competencia entre mis compañeros	/	/	/	/	/	/	
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados	/	/	/	/	/	/	
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses	/	/	/	/	/	/	
18	Recibo mi pago a tiempo	/	/	/	/	/	/	
19	La limpieza de los ambientes es adecuada	/	/	/	/	/	/	
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	/	/	/	/	/	/	
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	/	/	/	/	/	/	
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	/	/	/	/	/	/	
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización	/	/	/	/	/	/	

24	Mi organización de salud se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presentan	/	/	/	/	/	/	
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal	/	/	/	/	/	/	
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización	/	/	/	/	/	/	
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	/	/	/	/	/	/	
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	/	/	/	/	/	/	
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	/	/	/	/	/	/	
30	En mi organización participo en la toma de decisiones	/	/	/	/	/	/	
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	/	/	/	/	/	/	
32	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	/	/	/	/	/	/	
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	/	/	/	/	/	/	
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	/	/	/	/	/	/	
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	/	/	/	/	/	/	
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada	/	/	/	/	/	/	
37	Existe equidad en las remuneraciones	/	/	/	/	/	/	
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud	/	/	/	/	/	/	
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	/	/	/	/	/	/	
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita	/	/	/	/	/	/	
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	/	/	/	/	/	/	
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	/	/	/	/	/	/	
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	/	/	/	/	/	/	
44	La innovación es característica de nuestra organizacional	/	/	/	/	/	/	
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	/	/	/	/	/	/	
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos	/	/	/	/	/	/	

47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades	/	/	/	/	/	/	
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	/	/	/	/	/	/	
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	/	/	/	/	/	/	
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	/	/	/	/	/	/	
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente	/	/	/	/	/	/	
52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	/	/	/	/	/	/	
53	Mi salario y beneficios son razonables	/	/	/	/	/	/	
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	/	/	/	/	/	/	
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... Aprobada .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Rosario Dignia Mallorda      DNI: 10952221

Especialidad del validador: Salud Pública - Gerencia de Servicios de Salud

2022

... 26 de enero del

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

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

Gerencia de Servicios de Salud

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Motivación Inspiracional</b>							
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud	X		X		X	
2	Se involucra en los valores de la institución de salud	X		X		X	
3	Se involucra en los objetivos de la institución de salud	X		X		X	
4	Se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud	X		X		X	
5	Atención a las prioridades en la institución de salud	X		X		X	
6	Sentido de identidad con la institución de salud	X		X		X	
7	Confianza de enfermeras para promover el cumplimiento de objetivos en la institución	X		X		X	
8	Favorece la crítica constructiva	X		X		X	
9	Proporciona estimulación	X		X		X	
10	Habla optimistamente sobre el futuro	X		X		X	
<b>Dimensión 2: influencia idealizada o carisma</b>							
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	X		X		X	
12	Suele ser una persona cercana al paciente	X		X		X	
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	X		X		X	
14	Su comportamiento es honesto	X		X		X	
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	X		X		X	
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	X		X		X	
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	X		X		X	
18	Escucha a sus colaboradores	X		X		X	
19	Desarrolla el trabajo en equipo	X		X		X	
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	X		X		X	

	SI		NO		SI		NO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>								
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	X		X		X		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	X		X		X		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	X		X		X		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	X		X		X		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	X		X		X		
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	X		X		X		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	X		X		X		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	X		X		X		
29	Anima a ser crítico.	X		X		X		
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>								
31	Presta atención personalizada	X		X		X		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	X		X		X		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	X		X		X		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	X		X		X		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	X		X		X		
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas	X		X		X		
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X		X		X		
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	X		X		X		
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras y técnicos	X		X		X		

40	Elogia a las enfermeras y técnicos cuando realizan un buen trabajo	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ... *LA SUSTITUCION DE LA APLICACION* ...

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg: *MERY LOAYZA CUARACA* DNI: *23902838*

Especialidad del validador: *Magister en Gestión de los Servicios de la Salud*

... *15* de *Junio* del 2022

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

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

HOSPITAL REGIONAL CUSCO  
  
 Lic. Mery Loayza Cuaraca  
 CEP. N° 8807

Firma del Experto Informante.

	SI	NO				
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
17	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
20	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
21	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
22	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
23	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

24	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
25	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
26	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
27	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
28	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
29	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
30	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
31	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
32	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
33	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
34	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
35	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
36	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
37	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
38	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
39	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
40	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
41	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
42	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
43	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
44	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
45	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
46	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

47	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
48	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
49	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
50	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
51	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
52	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
53	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
54	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
55	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... ES APLICABLE EL INSTRUMENTO .....

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg: ..... NIERY LARAÑA WARCASA ..... DNI: 82922222 .....

Especialidad del validador: ..... Medicina en servicios de la salud .....

2022

.....15..... de JUNIO..... del

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

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

RESOLUCIÓN REGIONAL N.º 0000000000  
 HARE  
 J. J. LARAÑA WARCASA  
 MEDICINA EN SERVICIOS DE LA SALUD

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIA
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Motivación Inspiracional</b>							
1	✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: influencia idealizada o carisma</b>							
11	✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		
17	✓		✓		✓		
18	✓		✓		✓		
19	✓		✓		✓		
20	✓		✓		✓		

	SI		NO		SI		NO	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>								
21	✓		✓		✓		✓	
22	✓		✓		✓		✓	
23	✓		✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓		✓	
25	✓		✓		✓		✓	
26	✓		✓		✓		✓	
27	✓		✓		✓		✓	
28	✓		✓		✓		✓	
29	✓		✓		✓		✓	
30	✓		✓		✓		✓	
<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>								
31	✓		✓		✓		✓	
32	✓		✓		✓		✓	
33	✓		✓		✓		✓	
34	✓		✓		✓		✓	
35	✓		✓		✓		✓	
36	✓		✓		✓		✓	
37	✓		✓		✓		✓	
38	✓		✓		✓		✓	
39	✓		✓		✓		✓	

40 Elogia a las enfermeras y técnicos cuando realizan un buen trabajo

✓	✓	✓	✓	✓	✓
---	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

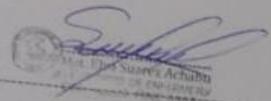
Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg: Flora Gomez Achutu      DNI: 24003922

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

12 de Junio del 2022

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

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

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	✓		✓		✓		
2	Las tareas que se utiliza en mi organización son simples	✓		✓		✓		
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse	✓		✓		✓		
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno	✓		✓		✓		
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Los esfuerzos de los jefes se enfocan en el logro de objetivos de mi organización de salud	✓		✓		✓		
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	✓		✓		✓		
11	Estoy comprometido con mi organización	✓		✓		✓		
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización	✓		✓		✓		
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo	✓		✓		✓		
15	Existe sana competencia entre mis compañeros	✓		✓		✓		
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados	✓		✓		✓		
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses	✓		✓		✓		
18	Recibo mi pago a tiempo	✓		✓		✓		
19	La limpieza de los ambientes es adecuada	✓		✓		✓		
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓		
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	✓		✓		✓		
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	✓		✓		✓		
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización	✓		✓		✓		

24	Mi organización de salud se encuentra organizada para prevenir los problemas que se presentan	✓		✓		✓		
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal	✓		✓		✓		
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización	✓		✓		✓		
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	✓		✓		✓		
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	✓		✓		✓		
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	✓		✓		✓		
30	En mi organización participo en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	✓		✓		✓		
32	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	✓		✓		✓		
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	✓		✓		✓		
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	✓		✓		✓		
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	✓		✓		✓		
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada	✓		✓		✓		
37	Existe equidad en las remuneraciones	✓		✓		✓		
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud	✓		✓		✓		
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	✓		✓		✓		
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	✓		✓		✓		
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	✓		✓		✓		
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	✓		✓		✓		
44	La innovación es característica de nuestra organización	✓		✓		✓		
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	✓		✓		✓		
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos	✓		✓		✓		

47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades	✓		✓		✓		
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	✓		✓		✓		
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	✓		✓		✓		
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	✓		✓		✓		
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente	✓		✓		✓		
52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	✓		✓		✓		
53	Mi salario y beneficios son razonables	✓		✓		✓		
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *... en el contexto de la salud ... aplicable ...*

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./ Mg: *... Sandoval ...*      DNI: *... 8.100.000.000 ...*

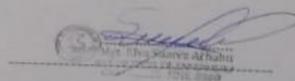
Especialidad del validador: *... Médico en Medicina de la Salud ...*

2022

... de ... del

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

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

  
 Firma del Experto Informante.

Validez

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION 1	0.96666667	0.96666667	0.96666667	0.96666667
DIMENSION 2	1	1	1	1
DIMENSION 3	1	0.96969697	1	0.98989899
DIMENSION 4	1	0.95959596	1	0.98653199
0.99166667				<b>0.9858</b>

CLIMA ORGANIZACIONAL				
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	TOTAL
DIMENSION 1	0.95555556	1	1	0.9762963
DIMENSION 2	0.97777778	0.95555556	0.97777778	0.97037037
DIMENSION 3	0.97333333	0.97333333	0.97333333	0.97481481
<b>TOTAL</b>	<b>0.96888889</b>	<b>0.976296296</b>	<b>0.983703704</b>	<b>0.9762963</b>

Anexo 5 Confiabilidad

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	101,9545	96,807	,308	,920
VAR00002	101,7273	94,303	,561	,917
VAR00003	101,7273	93,160	,500	,918
VAR00004	101,9091	92,277	,653	,915
VAR00005	101,7273	94,017	,591	,916
VAR00006	101,5000	96,452	,442	,918
VAR00007	101,8636	95,552	,355	,919
VAR00008	101,8636	95,933	,321	,920
VAR00009	102,2273	97,136	,253	,920
VAR00010	101,6818	96,227	,369	,919
VAR00011	101,4545	95,212	,686	,916
VAR00012	101,6818	96,608	,329	,919
VAR00013	101,7273	92,113	,669	,915
VAR00014	101,3182	100,037	,000	,921
VAR00015	101,6818	97,084	,279	,920
VAR00016	101,5000	96,167	,480	,918
VAR00017	101,4545	95,493	,643	,917
VAR00018	101,5455	96,926	,346	,919
VAR00019	101,4545	96,260	,530	,918
VAR00020	101,5455	92,260	,555	,917
VAR00021	101,5909	95,687	,476	,918
VAR00022	101,6364	92,528	,794	,914
VAR00023	101,7727	93,803	,605	,916
VAR00024	101,7273	94,017	,591	,916
VAR00025	101,7727	93,422	,544	,917
VAR00026	101,9545	96,331	,253	,921
VAR00027	101,6818	97,656	,220	,920
VAR00028	101,8636	94,219	,562	,917
VAR00029	101,9091	96,277	,355	,919
VAR00030	101,9091	93,325	,664	,916
VAR00031	101,5455	96,165	,438	,918
VAR00032	101,6818	95,561	,440	,918



## Anexo 6 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
liderazgo transformacional	0.158	91	0.000
clima organizacional	0.148	91	0.000

Fuente: cuestionario aplicado al personal de enfermería de un Hospital de Cusco, 2022

Anexo 7 constancia de autorización para aplicación de instrumento

MINISTERIO DE SALUD  
REGIÓN CUSCO  
HOSPITAL REGIONAL  
Av. de la Cultura s/n - Telefax: 227661  
CUSCO - PERU

**FORMATO ÚNICO DE TRÁMITE**  
**S/ 3.00**      **Nº 000512**

Nº Expediente: \_\_\_\_\_

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO DEPARTAMENTAL CUSCO

S.D.

SOLICITANTE: MIRIAM ROJAS MACHACA Lic

DOMICILIO LEGAL: Ahuacanchillo - A-12 - Dist. San Jerónimo - Dte. Cusco

DOC DE IDENTIDAD (D.N.I. y/o RUC): 24006339 - Col 96817327

*Lic Enfermería Seminario de Neofreología CAS Regular.*

<input type="checkbox"/> 1. ADMINISTRACIÓN	<input type="checkbox"/> 2.3. Convenios
<input type="checkbox"/> 1.1. Autorizaciones	<input type="checkbox"/> 2.4. Otros
<input type="checkbox"/> 1.2. Otros	
<input type="checkbox"/> 2. ECONOMÍA:	<input type="checkbox"/> 3.5. Constancia de Atención de Salud
<input type="checkbox"/> 2.1. Constancia de Haberes	<input type="checkbox"/> 3.6. Uso de Historias Clínicas
<input type="checkbox"/> 2.2. Refacturaciones	<input type="checkbox"/> 3.7. Otros
<input type="checkbox"/> 3. ESTADÍSTICA:	<input type="checkbox"/> 4.3. Venta de Bases para Concurso Público
<input type="checkbox"/> 3.1. Informe Médico	<input type="checkbox"/> 4.4. Constancias
<input type="checkbox"/> 3.2. Informe de Fallecimiento	<input type="checkbox"/> 4.5. Otros
<input type="checkbox"/> 3.3. Duplicado de P. de Nacimiento	
<input type="checkbox"/> 3.4. Constancia de Atención	
<input type="checkbox"/> 4. LOGÍSTICA:	<input type="checkbox"/> 5.7. Licencia por Enfermedad
<input type="checkbox"/> 4.1. Inscripción de Proveedores	<input type="checkbox"/> 5.8. Licencia por motivos Particulares
<input type="checkbox"/> 4.2. Reinscripción de Proveedores	<input type="checkbox"/> 5.9. Subsidio sepelio
	<input type="checkbox"/> 5.10. Informe Escalafonario
	<input type="checkbox"/> 5.11. Otros
<input type="checkbox"/> 5. PERSONAL:	
<input type="checkbox"/> 5.1. Constancia de Asistencia	
<input type="checkbox"/> 5.2. Destaque	
<input type="checkbox"/> 5.3. Permuta	
<input type="checkbox"/> 5.4. Certificado de Trabajo	
<input type="checkbox"/> 5.5. Prácticas	
<input type="checkbox"/> 5.6. Descuento de Terceros	
<input type="checkbox"/> 6. SANEAMIENTO AMBIENTAL:	<input type="checkbox"/> 6.3 - Otros
<input type="checkbox"/> 6.1. Inspección sanitaria	
<input type="checkbox"/> 6.2. Fumigación	
Hotel ( ) Comercio ( )	
Mercado ( ) Otros ( )	

007500

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO

HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO

TRÁMITE DOCUMENTARIO

24 MAYO 2022

10528

ESPECIFICACIONES: Solicito permiso para realizar la aplicación del Instrumento de un proyecto de investigación en las profesoras de Enfermería del Hospital Regional Cusco

**POR LO EXPUESTO:**  
Solicito a Ud dar Trámite a mi solicitud

SELLO

Firma del Solicitante

DNI: 24006339

**CDI** Oficina de Coordinación Dirección de Investigación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, **01 JUL 2022**

**PROVEIDO Nº 089 2022-GORE CUSCO/DIRESA/HRC/DE**

Visto, el Expediente Nº 7500 seguido por la Br. **MIRIAM ROJAS MACHACA**, estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de Servicios en Salud de la Universidad Cesar Vallejo, solicita autorización para aplicación de Instrumento de Investigación, para lo cual la investigadora brindará el link a las encuestadas el Cuestionario de 40 ítems para la primera variable y de 55 ítems para la segunda variable, con Encuesta recolectará datos en el proyecto *"Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de Enfermería en el Hospital Regional de Cusco, 2022"*.

La presente petición es **ACEPTADO** por la Jefa del Departamento de Enfermería de Investigación y se pronuncia que no requiere de Comité de Ética.

En ese sentido esta Dirección **AUTORIZA** el inicio del estudio de investigación con aplicación del cuestionario mediante link a 97 Enfermeras se adjunta Recibo Nº 0904227

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO

Med. Jefe Finorel Valencia  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN  
CNI 44219 588 2368

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO  
Cusco - Perú  
01.07.22