



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud
de un Hospital Nivel II-E, Cusco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Charca Vilca, Elma Pathi (orcid.org/0000-0002-4961-2919)

ASESORA:

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

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, por darme la fuerza y voluntad para seguir adelante.

A mi papito Francisco y hermano Darwin, por estar siempre a mi lado en todo momento y seguir alentándome.

A mi esposo David e hijo Leonardo quienes siempre me apoyaron me dieron tiempo para continuar cuando parecía que me iba a rendir y nunca me dejaron sola.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Lima, por brindarme la oportunidad de perfeccionar mí perfil profesional.

Quiero agradecer enormemente a mi Asesora Mgt. Miluska Vega, por su orientación, paciencia desde el principio hasta el final de este trabajo.

A todo el personal de salud del hospital II-E, por haber colaborado con la realización de instrumento para poder realizar la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1 <i>Baremación del liderazgo transformacional</i>	19
Tabla 2 <i>Baremación del clima organizacional</i>	20
Tabla 3 <i>Liderazgo transformacional con sus dimensiones</i>	23
Tabla 4 <i>Clima organizacional con sus dimensiones</i>	24
Tabla 5 <i>Determinación del ajuste de datos para el liderazgo transformacional en el clima organizacional</i>	25
Tabla 6 <i>Determinación del ajuste de datos para la motivación inspiracional en el clima organizacional</i>	26
Tabla 7 <i>Determinación del ajuste de datos para la influencia idealizada en el clima organizacional</i>	26
Tabla 8 <i>Determinación del ajuste de datos para la estimulación intelectual en el clima organizacional</i>	27
Tabla 9 <i>Determinación del ajuste de datos para la consideración individual en el clima organizacional</i>	27

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. El tipo de estudio fue de enfoque cuantitativo, básico y diseño no experimental de corte transversal causal, y la población fue de 120 personales de la salud, se emplearon como instrumentos Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) y el ECOS-S (Evaluación del Clima Organizacional en Salud-Segredo). Los resultados evidenciaron que el 36.7% del personal de salud de un hospital de nivel II-E manifiestan que el liderazgo transformacional es malo, un porcentaje considerable equivalente al 33.3% lo ubica como bueno y el 30.0% restante menciona que es regular. El 62% de influencia idealizada el personal de salud presentan un nivel regular, y alrededor de 45% en consideración individualizada presentan un nivel malo, seguido de estimulación intelectual 36.7% y motivación inspiracional consideran también un nivel malo. Con respecto al nivel de clima organizacional el 33.3% del personal de salud lo consideran un nivel bueno, regular y malo. Se concluyó en que existe una influencia de liderazgo transformacional en el clima organizacional en el personal de salud.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, clima organizacional

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of transformational leadership on the organizational climate of health personnel in a level II-E hospital. The type of study was a quantitative, basic approach and a non-experimental causal cross-sectional design, and the population was 120 health personnel. The Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ-5X) and the ECOS-S (Evaluation of the Organizational Climate in Health-Segredo). The results showed that 36.7% of the health personnel of a level II-E hospital state that transformational leadership is bad, a considerable percentage equivalent to 33.3% places it as good and the remaining 30.0% mention that it is regular. 62% of idealized influence on health personnel present a regular level, and around 45% in individualized consideration present a bad level, followed by 36.7% intellectual stimulation and inspirational motivation also consider a bad level. Regarding the level of organizational climate, 33.3% of health personnel consider it a good, regular and bad level. It was concluded that there is an influence of transformational leadership in the organizational climate in health personnel.

Keywords: Transformational leadership, organizational climate

I. INTRODUCCIÓN

Entre los muchos obstáculos y problemas debido a la demanda y los recursos globales, el clima organizacional es un objetivo importante que sigue siendo dominante en la psicología organizacional. La organización juega un papel importante en el desarrollo y el éxito del mismo Atta et al. (2019). Sin embargo, existe una columna vertebral importante de cualquier organización de la que depende el fracaso y el éxito. El liderazgo transformacional es un tema muy relevante entre los diferentes grupos de personas y en especial para enfermería, así como para las organizaciones por su alta trascendencia en la toma de decisiones, es importante la presencia de un líder que guíe y motive a las personas asegurando así ambientes o climas laborales que promuevan el compromiso y éxito .

Avolio y Bass (2001) afirman que el liderazgo transformacional, se define por el comportamiento del líder, que inspira y motiva a los empleados para que trabajen más allá de las expectativas, estando particularmente asociado con el compromiso organizacional, traduciéndose en esfuerzo colectivo, enfatizando el trabajo en equipo como la mejor manera de alcanzar las metas de la organización.

Conforme lo relata Segredo (2017), el clima organizacional es el conjunto de conocimientos que tiene cada integrante de una entidad, que se ven influidos por factores externos e internos, por lo que se considera una pieza fundamental en la utilización del instrumento logrando que la institución tenga alguna mejora en la salud pública y de esta forma llegar a contribuir en el desarrollo de las estrategias.

Vitório (2017) indica que el clima es una de las variables que influyen en el desempeño organizacional en el proceso de consecución de los objetivos propuestos. En las unidades de salud es fundamental un ambiente propicio para la integración de equipos multifuncionales, además de promover la calidad de vida en el trabajo, la motivación, la satisfacción y las posibilidades de desarrollo, sin embargo, muchas veces se evidencia insatisfacción del personal con las condiciones de trabajo y en relación con la seguridad en el trabajo; falta de capacitación y reuniones dentro del sector, así como la falta de reconocimiento cuando el trabajo está bien hecho.

Los hospitales deben centrarse más en las relaciones humanas al enfatizar el bienestar físico, psicológico, emocional y social del personal de atención médica y de los trabajadores de primera línea; seguridad, condiciones de trabajo, apoyo de supervisión/liderazgo, capacitación para hacer frente a las demandas del trabajo y cuidado y preocupación que se les ha brindado durante el período de crisis. Además, los procesos internos deben optimizarse y logró proporcionar un ambiente de trabajo seguro y de apoyo (Subramani et al., 2021).

Como explica Devriady et al. (2022), es necesario crear un clima de trabajo organizacional propicio para que los empleados puedan trabajar de manera efectiva y eficiente. Crear una atmósfera de trabajo que pueda alentar a los empleados a dar lo mejor de sí, por lo tanto, un buen liderazgo tendrá un impacto en el alto desempeño de los empleados.

Tal como lo propone Kaluza et al. (2019) las percepciones de los líderes sobre las normas y prácticas de salud organizacional (es decir, el clima de salud organizacional) sirven como un antecedente importante para su comportamiento de liderazgo que promueve la salud mediante el desarrollo de su mentalidad de salud es decir, su conciencia y sensibilidad hacia los problemas de salud de los empleados.

En el ámbito nacional se ha observado que gran parte de los hospitales presentan climas organizacionales poco saludables, ya que el personal no se encuentra totalmente satisfecho con el comportamiento organizacional, es decir que no todos trabajan en armonía, la estructura organizacional tiene una incidencia regular del 52,1% y el estilo de dirección para el 41,8% no les parece el adecuado (Paredes et al., 2021). Sin embargo, también existen deficiencias en cuanto al liderazgo transformacional utilizado en los hospitales, donde se ve un liderazgo regularmente efectivo en un 63,3% y el 25% para nada efectivo, en consecuencia, manejar un buen liderazgo es actualmente esencial dentro del sector sanitario (De la Cruz, 2018). Por tanto, conocer el grado de liderazgo transformacional que se maneja en el hospital, así como los factores predictores que tienen mayor influencia es importante para determinar el nivel de clima organizacional que existe entre el personal y la organización.

Esta investigación está enfocada en la importancia del liderazgo transformacional en un hospital nivel II-E en Cusco, y su influencia en el clima organizacional en el personal de salud, los estudios revelan que los grupos de trabajo del personal de salud en la institución, ejercen desorganización, desmotivación, poca comunicación, rotación constante de profesional y un bajo compromiso en cumplir las metas establecidas, lo que desencadena cambios en el ambiente de trabajo, así como también una serie de perjuicios en la organización. Es por ello la importancia de un liderazgo adecuado que permita lograr un trabajo más armonioso y lograr los objetivos planteados por la institución.

El problema general de la investigación consiste en lo siguiente: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?; los problemas específicos serán: (a) ¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación inspiracional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?; (b) ¿Cuál es la influencia de la dimensión influencia idealizada en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?; (c) ¿Cuál es la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?; (d) ¿Cuál es la influencia de la dimensión consideración individual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?

En la justificación teórica del estudio se realizó una investigación más exhaustiva , para comprobar las diferentes variables e incrementar el nivel de los conocimientos del personal de salud de un hospital nivel II-E acerca del tema ; asimismo fortalecer las capacidades en atención a los usuarios, en la práctica se utiliza la evidencia en el estudio para llegar a fortalecer a la dirección de recursos humanos de la entidad ya que muchas veces involucra apreciar los conocimientos del estilo de liderazgos en gerencias y algunos reconocimientos de esmero que permitan recuperar el desempeño óptimo, la unión entre el personal de salud y tener una misión compartida. En conclusión, la justificación metodológica del estudio se utilizara instrumentos validados y confiables para lo cual el investigador en un futuro podrá conseguir referencias acerca de la gestión de servicios de salud.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022; los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la influencia de la dimensión motivación inspiracional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022; (b) Determinar la influencia de la dimensión influencia idealizada en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022; (c) Determinar la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022; (d) Determinar la influencia de la dimensión consideración individual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022

Como hipótesis general de la investigación se planteó: Existe influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022; las hipótesis específicas fueron: (a) Existe influencia de la dimensión motivación inspiracional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022; (b) Existe influencia de la dimensión influencia idealizada en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022; (c) Existe influencia de la dimensión estimulación intelectual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022 (d) Existe influencia de la dimensión consideración individual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, este capítulo, muestra investigaciones realizadas en el sector salud, enfocados en el liderazgo transformacional como en el clima organizacional, tal como se presenta en la literatura internacional:

Anggraini et al. (2018) analizó el efecto del liderazgo transformacional y el clima organizacional en el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral como variables mediadoras en 54 profesionales de la salud en Indonesia. Los resultados de esta investigación es que existe una influencia significativa y positiva del 18,71% entre las variables liderazgo transformacional (prueba estadística $t=4.87$) y clima organizacional (prueba estadística $t=8.27$). En efecto, se espera que los gerentes puedan cambiar la forma de trabajar con todo el personal de salud para que sea mejor, estableciendo una buena cooperación y comunicación con sus subordinados y motivándolos para que estén satisfechos con el trabajo realizado.

Khayin et al. (2022) en su artículo analizó el efecto del estilo de liderazgo transformacional y el entorno laboral en el clima organizacional y la moral de 100 empleados en el Hospital Blambangan, Banyuwangi. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo transformacional tiene una influencia positiva y significativa en el clima organizacional, con una influencia del 18% y $p<0.02$. El clima laboral tiene un efecto negativo e insignificante sobre el clima organizacional. El estilo de liderazgo transformacional tiene una influencia positiva y significativa en la moral de los empleados. Por lo tanto, el liderazgo que se ha aplicado al Blambangan Hospital Banyuwangi debe continuar mejorándose para que pueda dar un buen ejemplo a sus subordinados o empleados para que pueda hacer que el clima organizacional sea cómodo.

Devriady et al. (2022) determinó cómo influye el clima organizacional, la compensación y el estilo de liderazgo en el desempeño de 312 empleados en PELNI Hospital Jakarta. El método de investigación utilizado en esta investigación es el método de investigación descriptivo con un enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron que el clima organizacional, la compensación y el estilo de liderazgo, ya sea de forma parcial o simultánea, tuvieron un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados. El coeficiente de ruta es de

0,232, lo que significa que la contribución de la influencia del clima organizacional en el desempeño de los empleados es del 23,2 % y el 76,8 %, esto significa que, entre las formas en que la gerencia del Hospital PELNI puede mejorar aún más el desempeño de sus empleados, es decir, creando y manteniendo un clima organizacional propicio, brindando una mejor compensación e implementando un estilo de liderazgo más maduro.

Ferreira et al. (2018) analizaron el ejercicio del liderazgo transformacional en la práctica de 152 personales de salud en un hospital. Basándose en un estudio cuantitativo, se aplicó un cuestionario sobre actitudes hacia el liderazgo, dando como resultado que la práctica del liderazgo transformacional fue identificada con frecuencia entre los trabajadores del hospital. En cambio, tienen dificultades para ejercer ese modelo de liderazgo, debido a la falta de apoyo de la institución, que en su mayoría adopta el liderazgo vertical, la falta de formación de los trabajadores y las debilidades en la comunicación y discusión de problemas antes de la toma de decisiones. En efecto la práctica del liderazgo transformacional es resistida por los mayores ejercicios de liderazgo vertical por parte de los gerentes, sin embargo, los enfermeros creen que un liderazgo con comportamiento horizontal puede favorecer cambios estructurales y conductuales en la institución.

Ahmed et al. (2019) tuvieron como objetivo explorar la relación entre los comportamientos de liderazgo, el clima organizacional y el comportamiento de trabajo innovador entre 384 enfermeras de los hospitales universitarios de Zagazig, Egipto. Se ha utilizado un diseño de correlación descriptivo para este estudio. Los resultados indicaron que el 83,9 % de los enfermeros tenían una percepción positiva del comportamiento del liderazgo transformacional. Por otro lado, el 81% de las enfermeras tuvo una percepción positiva del clima organizacional. Asimismo, el 49,2% de los enfermeros tuvo un alto nivel de comportamiento innovador en el trabajo. Además, el clima organizacional se correlacionó de manera altamente significativa y positiva con el comportamiento de liderazgo de laissez-faire, donde el valor de $p < 0.001$. Además, hubo correlaciones significativas y positivas entre el comportamiento de trabajo innovador en relación con todos los comportamientos de liderazgo multifactorial y el clima organizacional. Conforme a lo establecido, el liderazgo transformacional

fue el tipo más influyente y predictor del comportamiento innovador en el trabajo. Además, hubo una correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y el comportamiento innovador en el trabajo.

A nivel nacional, Zuta (2020) identificó la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en 130 trabajadores del área de enfermería en un Hospital de Lima, al analizar se encontró que más del 50% presentaron un liderazgo transformacional regular, mientras que el 56,9% percibió un clima organizacional regularmente favorable. Respecto a la correlación, se determinó una rho de Spearman bajo, $\rho = 0,363$, sin embargo, existe relación significativa directa, como también se observó relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional con el clima organizacional.

Castillo et al. (2019) en su artículo de investigación determinaron si existe relación entre el liderazgo y el clima organizacional de 88 trabajadores de una Microred en Huaraz. Los resultados identificaron que el estilo de liderazgo predominante fue transformacional con un 55,7% y el liderazgo transaccional dentro de la Microred fue de 54,5%; mientras que el clima organizacional mejoró en un 68,2%. Estadísticamente se evidenció una correlación de Spearman significativo entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional $\rho = 0,660$, en conclusión, los estilos de liderazgo mientras mejor sean utilizados, se obtendrá un ambiente más favorable dentro de la Microred.

Torres (2019) identificó si existe relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal de un establecimiento de salud de la ciudad de Piura, la muestra se conformó por 109 trabajadores en base a un enfoque cuantitativo, dando como resultado que el liderazgo transformacional en dicho establecimiento es mediano o regular en un 81,7%, como también sus dimensiones fueron identificadas como regular, la estimulación intelectual tuvo un nivel moderado con 67,9%, la motivación inspiracional con un 68,8%, la influencia individual con un 64,2% encontrándose en un nivel regular, mientras que la dimensión consideración individual presentó resultados bajos con un porcentaje de 53,2%. El clima organizacional fue percibido como regular en un 74,3%, en definitiva, existe una relación significativa entre las variables con una rho de Spearman igual a 0,408.

Valdez (2018) estableció el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en 30 profesionales que trabajan en una Red de Salud en Ayacucho, los resultados especificaron que el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel regular con un 66,7%, así como también sus dimensiones fueron percibidas en un nivel regular, sin embargo la motivación y la influencia idealizada se encontraron en un nivel deficiente con 63,3% y 56,7%; mientras que el clima organizacional fue percibido de manera regular con un 26,7%. En la contratación de hipótesis se evidenció una correlación rho de Spearman significativo de 0,853, por consiguiente, mientras mejor sea el liderazgo transformacional, en consecuencia, existirá un clima organizacional favorable.

Pérez (2022) identificó la relación que tiene el liderazgo transformacional y el clima organizacional en 70 profesionales de enfermería en un Hospital de Lima, donde se obtuvo como resultado un nivel regular de liderazgo transformacional en un 41%, y sólo un nivel alto de 29%; en el caso del clima organizacional, este fue saludable solo en un 29% y por mejorar existe una falta de 41%. De acuerdo a los resultados se determinó una correlación positiva entre estas variables, donde la rho de spearman dio un valor $\rho = 0,270$, concluyéndose que mientras exista un liderazgo transformacional dentro del hospital, se tendrá un clima favorable para todos los miembros que integran la entidad.

Se realizó un análisis de la literatura sobre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, definiéndose los conceptos y las teorías que componen este trabajo. Al intentar comprender la teoría del liderazgo transformacional, es necesario considerar el concepto de carisma, atributo considerado esencial para estos líderes, todo líder carismático tiene ciertas características que lo diferencian de los demás, entre ellos, la capacidad de conquistar a sus oyentes a través de un discurso apasionado, lleno de simbolismo y connotaciones emocionales, guiado por una orientación moral hacia sus seguidores (Abelha et al., 2018).

El líder transformacional es el agente responsable de comunicar una visión, impulsar al equipo, ofrecer apoyo, compartir poder y autonomía y practicar la innovación. Una característica intrínseca del liderazgo transformacional es la importancia de comunicar la visión, pues es en ese proceso que el líder transmite los valores encargados de orientar y motivar a sus seguidores a trabajar para lograr un objetivo colectivo,

suscitando el comportamiento individual, pero en intercesión con los valores de la organización (Rodrigues, 2017).

De acuerdo a Martinussen y Davidsen (2021) el liderazgo transformacional puede ser entendido como un enfoque de liderazgo que se centra en los líderes efectivos como aquellos que transforman las actitudes, valores y creencias básicas de sus empleados para aumentar su desempeño. Tales características de gestión y habilidades de liderazgo mejoran la satisfacción laboral, mantienen el compromiso con la organización y mejoran la retención en el personal y son menos propensas a la rotación.

De acuerdo a Khan et al. (2020), afirman que el liderazgo transformacional es el enfoque de liderazgo que contribuye a presentar una visión y misión organizacionales claras y justificadas al motivar a los trabajadores a trabajar hacia la idea mediante el desarrollo de asociaciones con los empleados, considerar los requisitos de los empleados y ayudarlos a ejercer su potencial de manera positiva, participar en resultados positivos para una organización.

El liderazgo transformacional sucede cuando existe una conexión entre uno o más individuos, de esta forma tanto líderes como seguidores se motivan mutuamente a escalas muy altas de motivación y moralidad (Calaca y Vizeu, 2015).

Por otro lado, Avolio y Bass (2001) afirman que el liderazgo transformacional, se define por la conducta del líder, que inspira e incentiva a los empleados para que trabajen más allá de las expectativas, estando particularmente asociado con el compromiso organizacional, traduciéndose en esfuerzo colectivo, enfatizando el trabajo en equipo como la mejor forma de obtener la finalidad de la organización.

Vatankhah et al. (2017) indican que el liderazgo es un papel determinante ya que los puntos de vista y las actitudes de las personas para realizar la transformación y el cambio dependen del estilo y modo de tipo de liderazgo existente en la organización. Se espera que los líderes vean tres comportamientos como necesarios para que los empleados alcancen las metas organizacionales a través de la trascendencia del interés propio: Formular las metas de la organización como un futuro deseable (una visión), compartir este entendimiento con los empleados y mantener la visión a largo plazo.

El primer elemento de comportamiento se refiere al intento del líder de aclarar la visión de la organización. Se caracteriza como un comportamiento transformacional, porque se espera que los líderes vean la existencia de una visión clara como un impulsor importante de la acción desinteresada de los empleados. El segundo elemento de comportamiento son los intentos de compartir la visión con aquellos empleados que en última instancia se supone que deben ejecutarla. Al tratar de compartir la visión, los líderes con una estrategia de liderazgo transformacional intentan establecer una comprensión clara de la relación entre las acciones y las metas reflejadas en la visión. Y el tercer elemento conductual en nuestra conceptualización del liderazgo transformacional son las acciones destinadas a sostener una visión compartida a corto y largo plazo. Se espera que los líderes vean que tales acciones tienen potencial para facilitar la aceptación duradera y la colaboración para lograr la visión (Jensen et al., 2019).

Según una extensa revisión de la literatura, la noción de liderazgo transformacional fue introducida en 1978 por James McGregor Burns, se centró en examinar a los líderes que transforman grupos, organizaciones e incluso empresas. Este tipo de estilo de liderazgo mantiene y desarrolla los comportamientos y acciones de sus seguidores. Este autor reconoció dos tipos de estilos de liderazgo, transformacional y transaccional (Mahmood y Arif, 2017).

El liderazgo transformacional: Es un perfil que integra creatividad, persistencia, energía, intuición y sensibilidad de los demás. Se caracteriza por la capacidad de influir e inspirar al equipo que lidera. Y el liderazgo transaccional: que es un proceso de intercambio social entre seguidores y líderes que involucra principalmente transacciones de recompensa. Supervisa el desempeño de sus subordinados (Provazi et al., 2017).

En otras palabras, el estilo de liderazgo transaccional es similar al tipo de conducta relacionada con las limitaciones, es decir, el gerente logra mantener al subordinado atado a él simplemente por la autoridad formal que ostenta, y eso hace que el subordinado piense que va a obtener ventajas de esta situación. Por lo tanto, el poder ejercido por el superior, como líder transaccional, desaparecerá al dejar de tener la prerrogativa de otorgar beneficios o infligir castigos (Alves et al., 2019).

Los gerentes pueden aprender técnicas para convertirse en líderes transformacionales, y se les reconoce porque presentan algunas características como: modelo de integridad y justicia, define objetivos claros, tiene altas expectativas, incentivo, brinda apoyo y reconocimiento, promueve las emociones de las personas, hace que los empleados miren más allá de sus propios intereses e inspira al equipo a lograr lo improbable (Naiarah y Baggio, 2020).

En el liderazgo transformacional, la confianza, el respeto, la colaboración y el compromiso son las características esenciales en el vínculo entre líder y liderado. Por eso, el líder transformacional motiva constantemente, entiende el perfil de cada colaborador y desarrolla sus estrategias con esta mirada a las relaciones. Este estilo de liderazgo busca obtener el máximo potencial del equipo, manteniendo la sincronía y asegurando el logro de los resultados deseados (Abi et al., 2020).

El modelo de liderazgo de rango completo propuesto por Avolio y Bass (2001) señala que es el modelo de liderazgo que incluye y amplía ideas sobre el nuevo enfoque de liderazgo. Consideran tres estilos de liderazgo: laissez-faire, transaccional y transformacional. Este modelo fue diseñado a partir de estudios realizados entre 1980 y 1985 y dio como resultado la teoría multidimensional de los liderazgos transformacionales y transaccionales, desarrollando un instrumento de verificación del estilo de liderazgo denominado Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MQL). Bass fue un gran teórico que contribuyó al desarrollo del MLQ, cuyo objetivo era medir aspectos que caracterizan la presencia de rasgos transformacionales y transaccionales, permitiendo identificar la presencia de uno u otro. Sin embargo, también fue adaptado por Chu et al. (2021) en China, y a nivel nacional empleado por Cubas (2021) y Evangelista (2018). En este modelo propone 4 dimensiones:

Motivación inspiracional: podemos precisar que es una posición de liderazgo que se enfoca en las cualidades emocionales de los empleados, produce seguridad en los empleados sobre su desempeño, se comunica correctamente y suministra retroalimentación real. Los líderes transformacionales tienen un comportamiento de manera que motivan e inspiran a quienes los rodean al brindar significado y desafío al trabajo de sus seguidores, se despierta el espíritu de equipo, se muestra entusiasmo y optimismo e involucra a los seguidores en la visualización de estados futuros atractivos. (Avolio y Bass, 2001).

Influencia idealizada: se muestra cuando un líder facilita de forma eficiente un conocimiento exacto de la tarea y lo visibiliza adecuadamente. Los líderes transformacionales tienen una conducta de manera que los convierte en un ejemplo a seguir para sus seguidores. Tales líderes son alabados, respetados y confiables. Los seguidores se sienten identificados con estos líderes y quieren emularlos. Entre las cosas que hace el líder para ganar este crédito es considerar las necesidades de los demás por encima de sus propias necesidades personales (Avolio y Bass, 2001).

Estimulación intelectual: explica el empeño que pone el líder para guiar, incentivar y alentar a sus trabajadores a que sean más adaptables y continuar con nuevas perspectivas, enfoques técnicos de acuerdo con las distintas situaciones. Puede ser beneficioso vencer las barreras y los obstáculos que se dan en varias etapas. Los líderes transformacionales logran adelantar que los empleados requerirán un liderazgo transformacional cuando la tarea sea más agobiante y cuando el trabajo sea más relevante o significativo (Avolio y Bass, 2001).

Consideración individual: quiere decir la ayuda del líder para cada seguidor, esto incluye preparación, asignación de tareas conforme a la especialidad de cada persona y supervisión de actuaciones. Los líderes transformacionales tienen diferente atención a las obligaciones de logro y crecimiento de cada individuo al actuar como entrenadores o mentores. La consideración individualizada se practica de la siguiente manera: Se originan nuevas oportunidades de aprendizaje a la par con el clima de ayuda y llegan a reconocer las diferencias individuales en términos de necesidades y deseos (Avolio y Bass, 2001).

Por otra parte, el clima organizacional ha sido un tema discutido durante décadas y actualmente representa un destaque importante en el centro de las organizaciones como un factor relevante a investigar. El clima organizacional es el espacio donde se habita entre los trabajadores de dicha la entidad, para ello se ve relacionado con la motivación de los trabajadores mostrando un desarrollo personal mediante la satisfacción de sus necesidades (Regiani, 2017).

En la comprensión de Dos Santos (2018), el clima organizacional se refiere a la percepción grupal que tienen los trabajadores respecto al ambiente corporativo, a través de la experiencia práctica, respecto a las políticas, estructura, cultura, normas y valores de la empresa, y luego su interpretación y reacción, positiva o negativa, frente

a la imagen de la empresa, bajo el análisis de las condiciones financieras, políticas, administrativas y de la estructura organizacional, comprendiendo diferencias en la percepción y visión de los trabajadores.

El clima organizacional consiste en las relaciones entre los empleados y una combinación de valores y objetivos empleados por la empresa, este autor ve el clima organizacional como una sinergia entre la relación existente entre los empleados y las políticas de la empresa (Suyono et al., 2022)

El clima organizacional puede verse como la percepción de los empleados sobre el entorno laboral y, por lo tanto, puede definirse como la cognición compartida de la organización y el entorno laboral por parte de los miembros de la organización (Ko y Kang, 2019)

El clima organizacional se define como “aquello que es compartido con los miembros de la organización para contribuir con los acontecimientos, políticas, prácticas y métodos que experimentan y las conductas que ven recompensados, apoyados y esperado” (Powell et al., 2021).

Segredo (2017), manifiesta que el clima organizacional es el conjunto de conocimientos que tiene cada integrante de una entidad, que se ven influidos por elementos externos e internos, considerándose una pieza fundamental en la utilización del instrumento logrando que la institución tenga alguna mejora en la salud pública y de esta forma llegar a contribuir en el desarrollo de las estrategias.

Regiani (2017) examina el clima organizacional en base a cinco dimensiones: Estructura organizacional: puede imponer libertad o límites de acción a las personas a través de reglas, regulaciones, autoridad, experiencia, etc., el clima será agradable si se obtiene la libertad. Recompensas: la organización puede criticar o alentar a los empleados por los resultados obtenidos, cuanto más estímulo e incentivo, mejor será el clima organizacional. Calidez y apoyo: la organización puede mantener un clima de cooperación o negativismo, cuanto mejor sea el compañerismo, mejor será el clima. Rendición de cuentas: puede reprimir o alentar el comportamiento de las personas negando la iniciativa, restringiendo la decisión personal, etc. Riesgo - la situación de trabajo puede estimular a asumir nuevos desafíos como protector para evitar riesgos, cuanto mayor el estímulo, mejor el clima. Conflictos: con el fin de evitar enfrentamientos o fomentar diferentes puntos de vista, la organización puede

establecer reglas y procedimientos, gestionando los conflictos a través de la confrontación.

El clima organizacional afecta la productividad, la motivación y la conducta de los empleados y, por lo tanto, afecta sus habilidades para crear innovación o facilitar la creación y el desarrollo de la innovación, por el cual presenta diferentes tipos: clima orientado a las personas, orientado a las reglas, orientado a la innovación y orientado a los resultados. Cuando las culturas organizacionales se caracterizan por el respeto al personal independientemente de su rango o posición en la organización, los empleados sienten que la organización muestra igualdad. Bajo tal clima organizacional, los empleados sienten satisfacción emocional y se enfocan internamente en el proyecto basado en la innovación. Cuando el clima organizacional está orientado a las reglas, la creación de innovación depende del cumplimiento de las reglas establecidas por parte de los empleados. Bajo el clima orientado a la innovación, la organización proporciona los recursos innovadores de los empleados según sea necesario, les permite pensar por sí mismos para resolver cualquier problema, inventar nuevas ideas o cosas nuevas y adopta métodos o procedimientos de innovación (Pulphon et al., 2021).

Existen varios factores que pueden afectar el clima en las organizaciones y pueden variar según la empresa y los equipos de trabajo que la conforman. Estos incluyen: cultura organizacional, trabajo en equipo, gestión del liderazgo, percepción de los empleados sobre la empresa, motivación, entre otros. La cultura organizacional se refiere al conjunto de principios y valores que guían a la empresa, se refiere a un sistema de valores compartidos por los miembros que diferencia a la organización de las demás. El trabajo en equipo también proporciona un clima organizacional favorable, ya que las personas se sienten comprometidas y responsables del resultado del trabajo. Un equipo que se centra en el alto desempeño de las tareas sin duda producirá resultados mucho más allá de los que serían alcanzados por las personas en condiciones de trabajo individual (Santos et al., 2017).

La forma de gestión del liderazgo es algo que genera impactos positivos o negativos en la organización y consecuentemente en el clima de la empresa. La percepción que tiene el empleado de la organización también es un factor que incide en el clima organizacional, ya que se verá reflejado en sus acciones, tanto

dentro como fuera de la empresa. En ese contexto, elementos como: oportunidad de crecimiento profesional, beneficios recibidos, relación entre pares y superiores, influyen en la percepción del trabajador. Finalmente, la motivación como un conjunto de factores psicológicos, conscientes o no, que interactúan entre sí, determinando la conducta del individuo. En definitiva, se puede decir que la motivación es, como dice la propia palabra, la razón de la acción (Santos et al., 2017).

Por otra parte, Segredo et al. (2015) indica tres dimensiones para evaluar el clima organizacional basándose en un enfoque sistémico, La teoría de sistemas de la organización es una teoría según la cual las organizaciones se componen de muchos subsistemas que no están necesariamente relacionados entre sí y, sin embargo, trabajan juntos para formar un todo. Esta teoría es útil para comprender cosas como el comportamiento organizacional, el cambio organizacional y el desarrollo organizacional. Esta teoría fue utilizada por Mestre et al. (2020) en el ámbito internacional, mientras que en el ámbito nacional fue utilizada por diversos autores, entre ellos Semper et al. (2019) y Jurado (2018).

La dimensión comportamiento organizacional: Analizan hechos y la actitud sobre el personal que trabaja, mostrando motivaciones, dialogo y relaciones interpersonales. La dimensión estructura organizacional: Se utilizan roles y método que intervienen en el desarrollo de sus actividades, para ello se ve el funcionamiento, el estímulo al desarrollo organizacional y las condiciones de trabajo. La dimensión estilo de dirección: La entidad está guiada y orientada con los objetivos para lograr alcanzar las metas trazadas. Entre ellos encontramos liderazgos, las participaciones, soluciones de conflictos y trabajo en equipo (Segredo, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Para llevar a cabo este estudio, así como dar respuesta a las preguntas planteadas, se utilizó el enfoque de investigación cuantitativa, la investigación de carácter cuantitativo se considera una vía posible para contrastar teorías objetivas y permitir el examen de variables, que pueden ser medidas por instrumentos, de tal manera que la base de datos sea analizada mediante procedimientos estadísticos (Hernández & Mendoza, 2018).

En cuanto a la forma que se abordó el problema se ha empleado un estudio de tipo básica, que pretende producir conocimientos nuevos, necesarios para el desarrollo de la ciencia, sin aplicación práctica prevista. Involucra intereses universales (Ríos, 2017). Cabe mencionar que los elementos observados en el hospital de nivel II-E, son útiles para demostrar nuevos hallazgos apoyados en las teorías que sustentan el clima organizacional y el liderazgo transformacional.

Diseño de investigación

El actual estudio fue de diseño no experimental, en este tipo de estudios, solo se actúa de espectador sobre los fenómenos o hechos, sin realizar ninguna intervención que pueda interferir en su curso natural y en su desenlace, sin embargo, puede realizarse mediciones, análisis y otros procedimientos para la recopilación de datos (Arispe et al., 2020).

El diseño ha sido transversal causal, porque la investigación se realizó en un período corto de tiempo, en un momento dado, es decir, en un punto en el tiempo y fue causal porque pretende expresar la relación causa - efecto que originan las variables de estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Es por ello que dicha información será recogida en un solo momento, con el propósito de identificar la relación causa - efecto del liderazgo transformacional en el clima organizacional.

3.2 Variables y operacionalización

V1: liderazgo transformacional

Definición conceptual

Avolio y Bass (2001) afirman que el liderazgo transformacional, se define por la conducta del líder, que inspira e impulsa a los empleados para que trabajen más allá de las expectativas, estando particularmente asociado con el compromiso organizacional, traduciéndose en esfuerzo colectivo, enfatizando el trabajo en equipo como la mejor manera de alcanzar las metas de la organización.

Definición operacional

Para tener un líder se debe tener la capacidad de motivación e inspiración hacia profesional de enfermería con intención de generar un compromiso consigo mismo, asimismo se empleó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire MLQ 5X es un instrumento elaborado por Avolio y Bass (2001) adaptada por Evangelista (2018), este instrumento está compuesta por 40 ítems, dividido en 4 dimensiones: dimensión motivación inspiracional con 2 indicadores, dimensión influencia idealizada con 2 indicadores; estimulación intelectual con 2 indicadores y la dimensión consideración individual con 2 indicadores, todo los indicadores del cuestionario cuentan con sus 10 ítems tal como se muestra en el (anexo 3). El instrumento recurrió a una escala de Likert que va de 1 a 3 donde Nunca = 1; A veces = 2; Siempre = 3, con un nivel de medición ordinal.

V2: clima organizacional

Definición conceptual

Segredo (2017), manifiesta que es el conjunto de conocimientos que tiene cada integrante de una entidad, que se ven influidos por factores externos e internos, por lo que se considera una pieza fundamental en la utilización del instrumento logrando que la institución tenga alguna mejora en la salud pública y de esta forma llegar a contribuir en el desarrollo de las estrategias. Hoy en día se mantiene vigente sus estudios a nivel nacional e internacional.

Definición operacional

Para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario denominado ECOS-S (Evaluación del Clima Organizacional en Salud- Segredo) de Segredo (2017) adaptado por Jurado (2018), este cuestionario consta de 50 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: comportamiento organizacional con 3 indicadores, estructura organizacional con 3 indicadores y estilo de dirección con 4 indicadores, todo los indicadores del cuestionario cuentan con sus ítems como se muestra en el (anexo 3). Se desarrolló utilizando un nivel de medición ordinal, con respuestas múltiples y usando la escala de Likert asignando puntajes como: Nunca= 1, A veces = 2 y Siempre = 3.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En el estudio se contó con la participación de 145 personales de la salud concentrado en un hospital nivel II-E ubicada en el distrito de San Sebastián - Cusco, en el periodo del 2022. La población es el conjunto de personas u objetos que tienen en común ciertas características definidas para el estudio. (Hernández et al, 2018).

Criterios de inclusión: Personal de salud nombrado y contratado, que laboran en los diferentes servicios asistenciales, preventivos promocionales y en la parte administrativa.

Criterios de exclusión: Personal de salud que se encuentre con algún tipo de licencia, permisos y vacaciones.

3.3.2 Muestra

La muestra se conformó por 120 personales de la salud que trabajan como equipo multidisciplinario en este conjunto de profesionales de la salud se aplicó el instrumento y se recogió la información requerida. El muestreo para este estudio fue no probabilístico por conveniencia, en el cual solo se consideró a los que conforman el criterio de inclusión.

3.3.3 Unidad de análisis

Se consideró al personal de salud que realiza sus funciones en dicha institución.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se utilizó la encuesta dirigida al personal asistencial y administrativo de un hospital nivel II-E. La encuesta es un método que permite recopilar datos de una muestra, estos datos generalmente son subjetivos u opiniones, el cual son analizados para obtener información necesaria de acuerdo a los objetivos (Lau y Kuziemy, 2016).

3.4.2 Instrumentos

Se empleó el cuestionario, porque es el instrumento más común utilizado para la recopilación de datos. Los participantes completan sus respuestas ellos mismos en un instrumento de lápiz de papel o en la computadora directamente. En los cuestionarios estructurados, se proporcionan tanto las preguntas como las respuestas y los participantes del estudio deben responder en base a su criterio (Sadan, 2022)

Ficha técnica de instrumento 1: Liderazgo transformacional

Nombre: Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) 5 x from Autor:

Bass y Avolio (2001)

Adaptado: Evangelista (2018)

Dimensiones: Motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada

Baremos:

Tabla 1

Baremación del liderazgo transformacional

Nivel	General	Motivación inspiracional	Influencia idealizada	Estimulación intelectual	Consideración individual
Bueno	95-120	25 - 30	25 - 30	25 - 30	25 - 30
Regular	68-94	18 - 24	18 - 24	18 - 24	18 - 24
Malo	40-67	10 - 17	10 - 17	10 - 17	10 - 17

Ficha técnica de instrumento 2: Clima organizacional

Nombre: ECOS-S (Evaluación del Clima Organizacional en Salud-Segredo).

Autor: Segredo, Pérez y López (2017)

Adaptado: Jurado (2018)

Dimensiones: Comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.

Baremos:

Tabla 2

Baremación del clima organizacional

Nivel	General	Compromiso organizacional	Estructura organizacional	Estilo de dirección
Malo	50 - 83	15 - 25	15 - 25	20 - 33
Regular	84 - 116	26 - 35	26 - 35	34 - 46
Bueno	117 - 150	36 - 45	36 - 45	47 - 60

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validación y confiabilidad del liderazgo transformacional

Para la variable de liderazgo transformacional se utilizó el instrumento Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) adaptado por Evangelista (2018) quien determinó la validez del instrumento considerando pertinente, relevante, claro y suficiente para ser aplicado en la muestra. La confiabilidad del instrumento se halló utilizando el Alfa de Cronbach, siendo un valor igual a 0,929.

Validación y confiabilidad del instrumento clima organizacional

Segredo (2017) al diseñar el instrumento, garantizó una medición objetiva y válida y confiable para su aplicación, porque responde a las propiedades o características de cada entidad. El mismo que fue adaptado por Jurado (2018), quien utilizó la validez de contenido, compuesto por 15 expertos del sector salud,

empleando cinco criterios como la comprensión, justificación, sensible, definición clara y facilidad de obtener datos. Para determinar la consistencia interna se empleó el Alfa de Cronbach, con un resultado de 0,939. De esta forma se afirma que la consistencia interna de los instrumentos es elevada y son susceptibles de ser aplicados.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos para que se lleven adecuadamente el trabajo de investigación se realizaron las coordinaciones respectivas con el director a cargo del hospital con la finalidad de obtener dicha información sobre cuán importante es la colaboración de cada uno de los profesionales de enfermería para la realización de este estudio.

Posteriormente se solicitó el permiso de las jefas de enfermería de los diferentes servicios que brinda el hospital para la aplicación de los instrumentos, una vez realizado este proceso, se procedió a comunicar a los participantes sobre la encuesta y la finalidad de la misma, los instrumentos fueron aplicados en un plazo de 20 días, para posteriormente realizar el análisis de los datos y presentar los resultados en base a ello se realizó la discusión contrastando con los antecedentes de estudio lo que conllevara asimismo a realizar las conclusiones y finalmente las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

En el método de análisis se utilizó el hipotético deductivo y mediante la estadística de los datos se han analizados de lo general a lo específico, mediante las tablas de frecuencia se han conseguido resultados descriptivos de las variables y sus componentes. Mientras que para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de regresión logística ordinal para determinar la influencia de la variable predictora con respuesta de efecto. Para realizar el análisis de las cualidades métricas de los instrumentos utilizados en esta investigación se utilizó el software SPSS versión 25.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se aplicaron los principios éticos establecidos por la Escuela de posgrado de la (UCV), los principios son beneficencia, no maleficencia,

autonomía y justicia por los derechos de autor, debido a que el estudio se realiza bajo la citación de párrafos haciéndose uso de la norma establecida. Además, para la aplicación del instrumento se solicitará la autorización del ente de la dirección máxima del hospital, para aplicar el cuestionario de liderazgo transformacional en el clima organizacional. Cabe recalcar, que el profesional de enfermería realizara la encuesta en forma voluntaria y haya recibido las instrucciones previas.

IV. RESULTADOS

Los resultados están orientados al logro de los objetivos planteados a determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal salud de un hospital nivel II-E, las mismas que están presentadas en tablas:

4.1 Resultados descriptivos

La tabla 3 indica que el 36.7% del personal de salud de un hospital de nivel II-E manifiestan que el liderazgo transformacional es malo, un porcentaje considerable equivalente al 33.3% lo ubica como bueno y el 30.0% restante menciona que es regular. Se visualiza, además, que las dimensiones consideración individualizada y estimulación intelectual tienen una tendencia a la categoría malo, siendo la consideración individualizada la que presenta niveles inferiores, pues fue considerada por el 45.0% del personal de salud como mala, seguida de la dimensión estimulación intelectual que fue también catalogado como malo por un 36.7% del personal de salud. La dimensión influencia idealizada fue considerada por poco más del 62% como regular y solo la motivación inspiracional fue percibida como buena por un 30% del personal de salud.

Tabla 3

Liderazgo transformacional con sus dimensiones

	Liderazgo transformacional		Motivación inspiracional		Influencia idealizada		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	44	36.7%	40	33.3%	44	36.7%	44	36.7%	54	45.0%
Regular	36	30.0%	44	36.7%	76	63.3%	40	33.3%	35	29.2%
Bueno	40	33.3%	36	30.0%	0	00.0%	36	30.0%	31	25.8%
Total	120	100.00%	120	100.00%	120	100.00%	120	100.00%	120	100.00%

La tabla 4 indica que el 33.3% del personal de salud de un hospital de nivel II-E manifiestan que el clima organizacional en estos centros de salud es mala, regular y bueno, por otro lado, se observa en cuanto a la dimensión comportamiento organizacional que el 40.8% del personal indican que es mala, mientras que el

30.0% lo ubica en la categoría regular y solo el 29.2% del personal se encuentran en un nivel alto de comportamiento organizacional. La dimensión estructura organizacional es la que presenta el mayor porcentaje con un 44.2% que se entiende que el nivel de estructura organizacional es malo, de otro lado el 23.3% presenta niveles de estructura organizacional regular y el 32.5% del personal de salud tiene un nivel bueno. Por último, se observa que la dimensión estilo de dirección no se cumple en un 35.8% por ende es mala, mientras que un 32.5% si presentan un nivel regular de estilo de dirección y solo 31.7% fue percibida como buena por el personal.

Tabla 4

Clima organizacional con sus dimensiones

	Clima organizacional		Comportamiento organizacional		Estructura organizacional		Estilo de dirección	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Malo	40	33.3%	49	40.8%	53	44.2%	43	35.8%
Regular	40	33.3%	36	30.0%	28	23.3%	39	32.5%
Bueno	40	33.3%	35	29.2%	39	32.5%	38	31.7%
Total	120	100.00%	120	100.00%	120	100.00%	120	100.00%

4.2 Contratación de hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó utilizando el coeficiente: Regresión logística ordinal, dado que la muestra presentó una distribución no normal, como se observa en los anexos. Este coeficiente se ha utilizado para determinar el valor de la dependencia entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, ambos de carácter ordinal.

4.2.1 Prueba de hipótesis general

De acuerdo con los valores alcanzados en la tabla 5, dado el reporte de verosimilitud indica que el nivel de clima organizacional depende del liderazgo transformacional en el personal de salud; Se observó el cálculo de una estadística Chi-cuadrado = 61.358 y $p < 0.0$, secuencialmente los resultados del Pseudo R cuadrado, evidencia el Nagelkerke = .401, determinando que el liderazgo transformacional predice e influye en el clima organizacional en un 40.1%.

Tabla 5

Informa del ajuste de datos

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Liderazgo transformacional y el clima organizacional	61.358	34	.003	.400
				.401
				.069

4.2.2 Contrastación de hipótesis específicas

La tabla 6 permite analizar que el nivel de clima organizacional depende de la motivación inspiracional del personal de salud de un hospital de nivel II-E; en base al Chi cuadrado = 35.119 y $p < 0.05$, se observó el cálculo estadístico del Pseudo R cuadrado, donde el valor de Nagelkerke = .254, se determinó que la motivación inspiracional influye en un 25.4% en el clima organizacional del personal de salud de un hospital de nivel II-E.

Tabla 6

Informa del ajuste de datos

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Motivación inspiracional en el clima organizacional	35.119	12	<.001	.254
				.254
				.040

En la tabla 7 se observa que el nivel de clima organizacional no depende de la influencia idealizada del personal de salud de un hospital de nivel II-E; en base al Chi cuadrado = 11.667 y $p = 0.308 > \alpha = 0.05$ se observó el cálculo estadístico del Pseudo R cuadrado, con un valor de Nagelkerke = .093, determinando que el factor predictor influencia idealizada influye sólo en un 9.3% en el clima organizacional del personal de salud de un hospital de nivel II-E.

Tabla 7

Informe del ajuste de datos.

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Influencia idealizada en el clima organizacional	11.667	10	.308	.093
				.093
				.013

En la tabla 8 se observa que el nivel de clima organizacional no depende de la estimulación intelectual del personal de salud de un hospital de nivel II-E; en base al Chi cuadrado = 18.996 y $p > 0.05$, se observó el cálculo estadístico del Pseudo R cuadrado, con un valor de Nagelkerke = .146, indicando que el factor predictor estimulación intelectual influye mínimamente en un 14.6% en el clima organizacional del personal de salud.

Tabla 8

Informa del ajuste de datos

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Estimulación intelectual	18.996	13	.123	.146
en el clima				.146
organizacional				.021

Se observa en la tabla 9 que el nivel de clima organizacional depende de la consideración individualizada del personal de salud de un hospital de nivel II-E; en base al Chi cuadrado = 92.296 y $p < 0.05$, se determinó el Pseudo R cuadrado, con un valor de Nagelkerke = .537, indicando que la consideración individualizada influye en un 53.7% en el clima organizacional del personal de salud.

Tabla 9

Informa del ajuste de datos

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Consideración individual	92.296	12	<.001	.537
en el clima				.537
organizacional.				.104

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se identificó como hallazgo relevante que el liderazgo transformacional influye en un 40.1% sobre el clima organizacional. Segredo (2017), manifiesta que el clima organizacional es el conjunto de conocimientos que tiene cada integrante que conforma una organización, y se ven influidos por elementos externos e internos, que en consecuencia, dependen mucho de la conducta del líder, que para Avolio y Bass (2001) es el que inspira e incentiva a los empleados para que trabajen más allá de las expectativas, estando particularmente asociado con el compromiso organizacional, traducándose en esfuerzo colectivo, enfatizando el trabajo en equipo como la mejor forma de obtener la finalidad de la organización.

Estos resultados concuerdan con la investigación internacional de Anggraini et al. (2018) quién en sus hallazgos encontró una influencia significativa y positiva del 18, 71% entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional. En efecto, se espera que los gerentes puedan cambiar la forma de trabajar con todo el personal de salud para que sea mejor, estableciendo una buena cooperación y comunicación con sus subordinados y motivándolos para que estén satisfechos con el trabajo realizado. En un hospital de Hakarta también se halló resultados similares, donde el estilo de liderazgo transformacional tiene una influencia positiva y significativa en el clima organizacional, con una influencia del 18% y $p < 0.02$ (Khayin et al., 2022). Por lo tanto, el liderazgo es una variable que debe continuar mejorándose para que los líderes puedan dar un buen ejemplo a sus subordinados o empleados para que pueda hacer que el clima organizacional sea cómodo.

Lo que se necesita en una organización es paz y comodidad y seguridad en el desempeño de las tareas dentro de la organización. Una organización podrá funcionar bien si las personas que se reúnen pueden llevar a cabo sus deberes y funciones correctamente. Cuando el clima organizacional está orientado a las reglas, la creación de innovación depende del cumplimiento de las reglas establecidas por parte de los empleados. Bajo el clima orientado a la innovación, la organización proporciona los recursos innovadores de los empleados según sea necesario, les permite pensar por

sí mismos para resolver cualquier problema, inventar nuevas ideas o cosas nuevas y adopta métodos o procedimientos de innovación (Pulphon et al., 2021). En ese contexto, elementos como: oportunidad de crecimiento profesional, beneficios recibidos, relación entre pares y superiores, influyen en la percepción del trabajador (Santos et al., 2017).

Investigaciones nacionales como, Zuta (2020) identificó una correlación directa pero baja, con un valor igual a 0,363, como también se observó relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional con el clima organizacional. Mientras que en un estudio realizado en una Microred de Huaraz se halló estadísticamente una correlación de Spearman significativo entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional $\rho = 0,660$, en conclusión, los estilos de liderazgo mientras mejor sean utilizados, se obtendrá un ambiente más favorable dentro de la Microred (Castillo et al., 2019). Para Torres (2019), también resultó en definitiva una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional con una rho de Spearman igual a 0,408.

Estudios como el de Ferreira et al. (2018) muestran la importancia de incentivar a las instituciones de salud a formar enfermeros líderes para mejorar la satisfacción en el trabajo y la eficacia de las acciones. Por lo tanto, estos profesionales deben ser estimulados a adoptar un estilo de liderazgo y motivados para mejorar los atributos conductuales, organizacionales y relacionales considerados esenciales para enfrentar las diferentes situaciones. Implementar el Liderazgo Transformacional en las instituciones favorece las relaciones con el equipo y, por tanto, la consecución de objetivos comunes. Como lo afirma Provazi et al. (2017) un líder transformacional es capaz de transformar el ambiente de trabajo en sus diversos escenarios y situaciones, debido a que su perfil integra creatividad, persistencia, energía, intuición y sensibilidad por los demás.

De acuerdo a los hallazgos de las hipótesis específicas, se logró determinar que la motivación inspiracional y la consideración individualizada influyen en un 25.4% y 53,7% en el clima organizacional del personal de salud. De acuerdo a los teóricos como Avolio y Bass (2001) la motivación inspiracional es una posición de liderazgo que se enfoca en las cualidades emocionales de los empleados, produce seguridad en los empleados sobre su desempeño, se comunica correctamente y

suministra retroalimentación real. A la par, los líderes transformacionales tienen diferente atención a las obligaciones de logro y crecimiento de cada individuo al actuar como entrenadores o mentores, originando nuevas oportunidades de aprendizaje y como consecuencia un clima organizacional más favorable. En la comprensión de Dos Santos (2018), el personal percibirá respecto al ambiente corporativo, a través de la experiencia práctica, respecto a las políticas, estructura, cultura, normas y valores de la empresa, y luego su interpretación y reacción, positiva o negativa, frente a la imagen de la empresa, bajo el análisis de las condiciones financieras, políticas, administrativas y de la estructura organizacional, comprendiendo diferencias en la percepción y visión de los trabajadores.

Mientras que la influencia idealizada y la estimulación intelectual no depende significativamente en el clima organizacional del personal de salud. Posiblemente estos dos componentes no se estén manejando adecuadamente dentro de los establecimientos de salud, ya que un líder debe facilitar de forma eficiente un conocimiento exacto de la tarea y visibilizarlo adecuadamente. Como lo mencionaron Avolio y Bass (2001), los líderes transformacionales tienen una conducta de manera que los convierte en un ejemplo a seguir para sus seguidores y tienen el empeño de guiar, incentivar responsablemente y alentar a sus trabajadores a que sean más adaptables y continuar con nuevas perspectivas, enfoques técnicos de acuerdo con las distintas situaciones. Las responsabilidades asignadas a los empleados pueden mejorar el clima organizacional y afectar el desempeño de los empleados positivamente. El clima organizacional consiste en las relaciones entre los empleados y una combinación de valores y objetivos empleados por la empresa, creando sinergia entre la relación existente entre los empleados y las políticas de la empresa (Suyono et al., 2022)

Los hallazgos descriptivos de las variables precisan que el 36.7% del personal de salud de un hospital de nivel II-E manifiestan que el liderazgo transformacional es malo, se visualiza, además, que la dimensión consideración individualizada fue considerada por el 45.0% como mala, seguida de la estimulación intelectual que fue percibido como malo por un 36.7%. Sin embargo, la influencia idealizada y la motivación inspiracional fueron consideradas en un nivel regular con 62% y 30%.

Estos resultados son congruentes con Torres (2019) quien visualizó que las dimensiones del liderazgo transformacional fueron identificadas como regular, la estimulación intelectual tuvo un nivel moderado con 67,9%, la motivación inspiracional con un 68,8%, la influencia individual con un 64,2% encontrándose en un nivel regular, mientras que la dimensión consideración individual presentó resultados bajos con un porcentaje de 53,2%. Así también Castillo et al. (2019) en su artículo que existe una predominancia del estilo de liderazgo transformacional con un 55,7% y un clima organizacional bueno del 68,2%. Mientras que Valdez (2018) también evidenció un liderazgo transformacional regular con un 66,7%, así como también sus dimensiones fueron percibidas en un nivel regular, sin embargo la motivación y la influencia idealizada se encontraron en un nivel deficiente con 63,3% y 56,7%; mientras que el clima organizacional fue percibido de manera regular con un 26,7%.

Como lo fundamentó Avolio y Bass (2001), la motivación inspiracional del líder se enfoca en las cualidades emocionales de los empleados, produciendo seguridad en los empleados sobre su desempeño, comunicándose correctamente y suministrando retroalimentación real. Los líderes transformacionales tienen un comportamiento de manera que motivan e inspiran a quienes los rodean al brindar significado y desafío al trabajo de sus seguidores, se despierta el espíritu de equipo, se muestra entusiasmo y optimismo e involucra a los seguidores en la visualización de estados futuros atractivos.

En esa dinámica, el diálogo es una herramienta indispensable para el ejercicio del liderazgo, ya que amplía el espacio de explicación y recepción de ideas, momento en que el líder puede posicionarse, abordar problemas, escuchar, evaluar e implementar acciones creativas y soluciones, escuchar las dificultades y facilidades de los empleados y ayudar en el enfrentamiento y superación de los desafíos

Por su parte, Ferreira et al. (2018) preciso que la práctica del liderazgo transformacional fue identificada con frecuencia entre los trabajadores de un hospital. Sin embargo, tienen dificultades para ejercer ese modelo de liderazgo, debido a la falta de apoyo de la institución, que en su mayoría adopta el liderazgo vertical, la falta de formación de los trabajadores y las debilidades en la comunicación y discusión de problemas antes de la toma de decisiones. En efecto la práctica del liderazgo transformacional es resistida por los mayores ejercicios

de liderazgo vertical por parte de los gerentes, sin embargo, los enfermeros creen que un liderazgo con comportamiento horizontal puede favorecer cambios estructurales y conductuales en la institución.

Los resultados del clima organizacional presentaron evidencias de que el 33.3% del personal de salud es mala, regular y bueno, por otro lado, se observó en cuanto a la dimensión comportamiento organizacional, estructura y estilo de dirección se encuentran en un nivel malo. Estos hallazgos podrían afectar la productividad dentro de los establecimientos, así como la motivación y la conducta de los empleados y, por lo tanto, afecta sus habilidades para crear innovación o facilitar la creación y el desarrollo de la innovación (Pulphon et al., 2021). En función a lo mencionado por este autor, el clima organizacional depende del liderazgo transformacional, debido a que la confianza, el respeto, la colaboración y el compromiso son las características esenciales en el vínculo entre líder y liderado. Por eso, el líder transformacional motiva constantemente, entiende el perfil de cada colaborador y desarrolla sus estrategias con esta mirada a las relaciones. Este estilo de liderazgo busca obtener el máximo potencial del equipo, manteniendo la sincronía y asegurando el logro de los resultados deseados (Abi et al., 2020).

Resultados similares al estudio, se tiene a Pérez (2022) ya que obtuvo como resultado un nivel regular de liderazgo transformacional en un 41%, y en el caso del clima organizacional, este fue saludable solo en un 29% y por mejorar existe una falta de 41%. De acuerdo a los resultados se determinó una correlación positiva entre estas variables, donde la rho de spearman dio un valor igual a 0,270, concluyéndose que mientras exista un liderazgo transformacional dentro del hospital, se tendrá un clima favorable para todos los miembros que integran la entidad. Una diferencia que existe de acuerdo a los hallazgos descriptivos de esta investigación es el de Ahmed et al. (2019) quienes indicaron que el 83,9 % de los enfermeros tenían una percepción positiva del comportamiento del liderazgo transformacional, así como el 81% de las tuvo una percepción positiva del clima organizacional, obteniendo correlaciones significativas y positivas entre las variables de estudio. Como lo dice Devriady et al. (2022) niveles altos de clima organizacional genera un elevado desempeño de los empleados, esto significa que, para mejorar aún más el

desempeño de sus empleados, se debe, crear y mantener un clima organizacional propicio, brindando una mejor compensación e implementando un estilo de liderazgo más maduro.

Por esta razón, es fundamental que las organizaciones consideren la trascendencia del factor humano en el logro de metas e implementen prácticas organizacionales que generen un clima organizacional positivo. Esta es una responsabilidad y compromiso de los gerentes porque, al generar las condiciones adecuadas de ambiente de trabajo, contarán con un personal satisfecho que considerará positivamente su trabajo y se sentirá complacido con él.

El presente estudio contribuyó a la reflexión sobre la relevancia del Liderazgo Transformacional ejercido en la práctica hospitalaria y su influencia en el clima organizacional. Cabe mencionar que este estudio fue realizado en un hospital con una población conformada por 120 profesionales de la salud. Por lo tanto, se espera que los gerentes procuren a mejorar los recursos tanto físicos como humanos de la organización para garantizar que los colaboradores trabajen en ambientes adecuados para el correcto desempeño de sus funciones. El buen liderazgo de los jefes y gerentes es clave para la organización; de ellos depende en gran medida el desarrollo del factor humano y de la organización. Por lo tanto, es importante brindar información y capacitación para desarrollar habilidades y competencias en el liderazgo transformacional. Despertando una mirada más crítica que fortalezca el trabajo en equipo y, al mismo tiempo, atienda las expectativas de las instituciones de salud, así, puede ser posible alcanzar objetivos comunes que permitan efectivamente transformaciones en la realidad.

Este estudio no está exento de limitaciones, una de ellas está relacionada con el diseño transversal, sería valioso realizar investigaciones longitudinales en un futuro, con las mismas variables para comprender la evolución dinámica de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Sin embargo, esta investigación ha producido resultados importantes que pueden dar paso a contrastaciones con futuros estudios.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : El liderazgo transformacional influye en un 40.1% sobre el clima organizacional del personal de salud de un Hospital nivel II-E.
- Segunda** : El liderazgo transformacional influye en un 25.4% sobre la dimensión motivación inspiracional percibido por el personal de salud de un hospital de nivel II-E.
- Tercera** : El liderazgo transformacional no influye sobre la dimensión influencia idealizada percibida por el personal de salud de un hospital de nivel II-E ya que solo predicen en un 9.3%.
- Cuarta** : El liderazgo transformacional no influye sobre la dimensión estimulación intelectual percibido por el personal de salud de un hospital de nivel II-E ya que solo predicen en un 14.6%.
- Quinto** : El liderazgo transformacional influye en un 53.7% sobre la dimensión consideración individualizada percibido por el personal de salud de un hospital de nivel II-E.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Según los hallazgos encontrados, para asegurar y mantener el clima organizacional del personal de la salud, se recomienda al Director del Hospital nivel II-E, coordinar con las diferentes áreas de servicios para elaborar un proyecto de capacitación en el mejoramiento del liderazgo transformacional y el clima organizacional con la intención de mejorar ambos aspectos.
- Segunda** : Los jefes (as) de los diferentes servicios del hospital nivel II-E, deben motivar mucho más a su personal en crear un entorno saludable donde se enfatice la capacidad de expresar sus necesidades u opiniones ya que debe ser el eje principal y asertivo en dicha institución.
- Tercera** : Los jefes (as) de los diferentes servicios del hospital nivel II-E, deben de mantener las relaciones interpersonales con la influencia idealizada en el personal de salud de dicha institución.
- Cuarto** : Coordinar con los jefes (as) de los diferentes servicios del hospital nivel II-E, para incentivarlos a buscar estrategias para que el personal a su cargo se sienta identificado con la misión, visión, y objetivos, asimismo generar sentimientos de pertinencia y estimular en la innovación con la participación e involucramiento de todo el personal.
- Quinto** : Los jefes (as) de los diferentes servicios del hospital nivel II-E, deben de fomentar el apoyo individualizado al personal de salud ya sean nuevos brindándoles la asistencia técnica y psicológica en el personal que labora en dicha institución.

REFERENCIAS

- Abelha, D., Costa, P., y Neves, F. (2018). Liderança transformacional e satisfação no trabalho: avaliando a influência de fatores do contexto organizacional e características individuais. *Revista Brasileira de gestão de negócios*, 20(4), 516-532. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>
- Abi, C., Santos, J., y Gomes, V. (2020). Bases Teórica dos Estilos de Liderança: Uma breve revisão. *International Journal of Health Management Review*, 6(2), 1-9. <https://www.ijhmreview.org/ijhmreview/article/view/229>
- Ahmed, A., Abdeldayem, A., y Abd, Z. (2019). Relationship between the Leadership Behaviors, Organizational Climate, and Innovative Work Behavior among Nurses. *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 870- 878. <https://doi.org/10.12691/ajnr-7-5-20>
- Alves, S., Souza, M., Moura, C., y Lopes, F. (2019). Estilos de Liderança de Professores Universitários: Um Estudo de Caso em uma Instituição de Ensino Pública. *Revista Gestão & Conexões*, 8(2), 84-104. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2019.8.2.23242.84-104>
- Anggraini, S., Fahmy, R., Murni, D., y Fatmadona, R. (2018). The effect of transformational leadership and organizational climate with satisfaction partnership at hospital RSUD Pariaman Indonesia in 2017. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 9(11), 447. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.01496>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera edición ed.). Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Atta, H., Hussain, R., Hussain, A., Atta, S., y Hasnain, S. (2019). The Role of Organizational Climate on Employee Performance: An Empirical Study of Government Hospitals of Lahore, Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8(4), 56-63. https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/5955
- Avolio, B., y Bass, B. (2001). *Developing Potential Across a Full Range of Leadership TM Cases on Transactional and Transformational Leadership* (1 st Edition ed.). <https://doi.org/10.4324/9781410603975>
- Calaca, P., y Vizeu, F. (2015). Revisitando a perspectiva de James MacGregor Burns: qual é a ideia por trás do conceito de liderança transformacional? *Cad. EBAP.BR*, 13(1), 121-135. <https://doi.org/10.1590/1679-395111016>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una

- microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2019/csp192d.pdf>
- Chu, H., Qiang, B., Zhou, J., Qiu, X., Yang, X., Qiao, Z.,Yang, Y. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Physicians' Performance in China: A Cross-Level Mediation Model. *Frontiers Psychology*, 12, 1-9.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586475>
- Cubas, L. (2021). *Liderazgo Transformacional y su influencia en el Clima Organizacional durante la Pandemia Covid19 en un Hospital de Lima, 2021*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70252>
- De la Cruz, M. (2018). *Estilos de liderazgo relacionado con el clima organizacional en el hospital de apoyo Jesús de Nazareno Ayacucho, 2018*. [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3491>
- Devriady, A., Pradipta, S., Prasetyo, T., y Fajri, C. (2022). An Analysis of The Effect of Organizational Climate, Compensation, and Leadership Style on Employee Performance at Pelni Hospital Jakarta. *International Journal of Education, Information Technology and Others(IJEIT)*, 5(2), 25-34.
<https://jurnal.peneliti.net/index.php/IJEIT/article/view/1490/1153>
- Dos Santos, T. (2018). *Dimensoes do clima organizacional: Caso em uma Clínica de Radiologia em Chapecó - SC*. [Tese do Título, Universidade Federal da Fronteira Sul]. Repositorio institucional. <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/2826>
- Evangelista, S. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima2018*. [Tesis de maestría, Unviersidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22801>
- Ferreira, V., Coelho, S., Reis, G., Martins, R., Santana, N., Lima, L.,Galhardo, P. (2018). Transformational leadership in nurses' practice in a university hospital Liderazgo transformacional en la práctica de enfermería en un hospital universitario. *Acta Paul Enferm.*, 31(6), 644-650.
<https://doi.org/10.1590/1982-0194201800088>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Jensen, U., Andersen, L., Bro, L., Bollingtoft, A., Mundbjerg, T., Holten, A., Wurtz, A. (2019). Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. *Administration & Society*, 51(1),.....3-33.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0095399716667157>

- Jurado, L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé, Lima – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14392>
- Kaluza, A., Schuh, S., Kern, M., Xin, K., y Dick, R. (2019). How do leaders' perceptions of organizational health climate shape employee exhaustion and engagement? Toward a cascading-effects model. *Human Resource Management*, 59(4), 359-377. <https://doi.org/10.1002/hrm.22000>
- Khan, H., Rehmat, M., Hassan, T., Farooqi, S., y Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social oafng: a mediation model. *Future Business Journal* , 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Khayin, N., Herlambang, T., y Qomariah, N. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style, And Work Environment on Organizational Climate and Spirit of Work in Hospital Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 6(2), 198- 205. Obtenido de <http://repository.unmuhjember.ac.id/4968/>
- Ko, W., y Kang, H. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science & Nutrition*, 7(6), 2131-2143. <https://doi.org/10.1002/fsn3.1056>
- Lau, F., y Kuziemsky, C. (2016). *Handbook of eHealth Evaluation: An Evidence-based Approach*. University of Victoria. https://www.researchgate.net/publication/314236806_Handbook_of_eHealth_Evaluation_An_Evidence-based_Approach
- Mahmood, S., y Arif, M. (2017). The Role of Transformational Leader in Developing Knowledge Culture in Public Sector Hospitals . *International Journal of Organizational Leadership*, 6(4), 511-524. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60362>
- Martinussen, P., y Davidsen, T. (2021). Professional-supportive” versus „economic-operational” management: the relationship between leadership style and hospital physicians” organisational climate. *BMC Health Services Research*, 21(825), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06760-2>
- Mestre, V., Sierra, J., Casanova, A., Soler, S., Salabert, I., y Semper, A. (2020). Clima organizacional en el Policlínico “José Luis Dubrocq”. *Información para directivos de la Salud*, 1-18. <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/708/1194>
- Naiarah, M., y Baggio, L. (2020). O processo evolutivo da liderança. *Revista, Ponta Grossa*, 4(2), 225-236. <https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/fsr/article/view/1733>

- Paredes, E., Lavanda, F., y Martínez, R. (2021). Clima organizacional y gestión de servicios en hospitales públicos de la Provincia de Ica, 2018. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 973-989. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i3.2034>
- Pérez, M. (2022). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85976>
- Powell, B., Mettert, K., y Dorsey, C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2, 1-29. <https://doi.org/10.1177%2F26334895211018862>
- Provazi, S., Salgado, A., y Junior, J. (2017). Escassez de estudos de liderança transformacional no setor automotivo. *XXXVII Encontro Nacional de Engenharia de produção*. Brasil: ABEPRO. https://abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_241_396_32047.pdf
- Pulphon, S., Pranee, S., Kortana, T., y Pungnirund, B. (2021). Influences of Transformational leadership, Organizational climate, Human resource management, Organizational structure, and Job satisfaction on the Innovative creation of employees for the Faculty of Medicine Ramathibodi hospital, Mahidol University. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 336-347. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/7322>
- Regiani, J. (2017). *Comportamento, clima e cultura organizacional*. UNIASSELVI. <https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=25049>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rodrigues, M. (2017). *Impacto da Liderança Transformacional e do Clima Organizacional no Desempenho: Análise dos Servidores da Reitoria*. [Tese de Mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10400.22/11273>
- Sadan, V. (2022). Data collection methods in quantitative research. *Data Collection Methods in Quantitative Research*, 18(2), 58-63. https://www.ijcne.org/temp/IndianJContNsgEdn18258-6477678_175936.pdf
- Santos, L., Leuch, V., y Buss, B. (2017). The importance of organizational climate survey to inspect the level of employee satisfaction and. *Espacios*, 38(28), 1-13. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n28/a17v38n28p13.pdf>

- Segredo, A. (2017). Instrument for the evaluation of the organizational climate in health care. *Revista Cubana Salud Pública*, 43(1), 57-67. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P., y Perdomo, I. (2015). Systemic organizational climate approach and its implementation in the public health care. *Rev Cubana Salud Pública*, 41(1). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/300/307>
- Sempre, A., Sánchez, Z., Segredo, A., Hernández, A., Álvarez, M., y Mestre, V. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(1). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/988/1197>
- Subramani, A., Jan, N., Binuraj, A., y Kumar, S. (2021). Understanding Organizational Climate in Hospitals during Covid-19 Pandemic: An Analytical Hierarchy Process Approach. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(3), 1-16. <http://www.ashwinanokha.com/resources/v20-3-1-%20%20Subramani.pdf>
- Suyono, T., Nasution, A., y Amansyah, A. (2022). The Effect Of Motivation And Organizational Climate On Specialist Doctors"s Loyalty In Prima Medan Royal Hospital. *International Journal of Health and Pharmaceutical*, 76-90. <http://www.ijhp.net/index.php/IJHP/article/view/16/18>
- Torres, S. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43750>
- Valdez, R. (2018). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la Red Salud CentroAyacucho. 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29240>
- Vatankhah, S., Alirezaei, S., Khosravizadeh, m., Elmira, S., Alikhami, M., y Alipanah, M. (2017). Role of transformational leadership on employee productivity of teaching hospitals: using structural equation modeling. *Electronic Physician*, 9(8), 4978-4984. <https://doi.org/10.19082/4978>
- Vitório, M. (2017). Equipe De Enfermagem: Análise Do Clima Organizacional No Centro Cirúrgico Deum Hospital Público. *Global Journal of Management and Business research: A administration and management*, 16(11), 63-70. https://globaljournals.org/GJMBr_Volume16/7-Equipe-De-Enfermagem.pdf
- Zuta, N. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3329>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Liderazgo transformacional				
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Existe influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Motivación inspiracional	-Contribuye en el logro de objetivos -Genera un clima crítico y constructivo	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,	Escala tipo Likert Ordinal Nunca = 1 A veces= 2 Siempre =3	General Malo (40 - 66) Regular (67 - 93) Bueno (94 - 120) Dimensiones Malo (10 - 16) Regular (17 - 23) Bueno (24 - 30)
			Influencia idealizada	-Entusiasmo -Credibilidad	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20		
			Estimulación intelectual	-Animación al cambio -Potenciación de esfuerzo mayor	21,22,23,24,25 26,27,28,29,30		
			Consideración individualizada	-Trato personal -Apoyo	31,32,33,34,35 36,37,38,39,40		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Clima organizacional				
¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación inspiracional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?	Determinar la influencia de la dimensión motivación inspiracional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Existe influencia de la dimensión motivación inspiracional en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

¿Cuál es la influencia de la dimensión influencia idealizada en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?	Determinar la influencia de la dimensión influencia idealizada en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Existe influencia de la dimensión influencia idealizada en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Comportamiento organizacional	-Motivación	10,15,29,35,45	Escala tipo Likert	Adecuado (60 a más)		
				-Comunicación	2,17,22,37,48				
			Estructura organizacional	-Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46			Ordinal N (nunca)= 0 puntos	En riesgo (40 a 49)
				Funcionamiento	6, 11, 25, 30,43				
¿Cuál es la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?	Determinar la influencia de la dimensión estimulación intelectual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Existe influencia de la dimensión estimulación intelectual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022		Condiciones de trabajo	1, 16, 21, 36, 47	A (a veces)= 1 punto	Inadecuado (40)		
				Estímulo al desarrollo organizacional	5, 20, 31, 40 ,50				
				Liderazgo	7, 12, 26, 32, 41			S(siempre)=2 puntos	
¿Cuál es la influencia de la dimensión consideración individual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022?	Determinar la influencia de la dimensión consideración individual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Existe influencia de la dimensión consideración individual en el clima organizacional del personal de salud de un hospital nivel II-E. Cusco, 2022	Estilo de dirección	Participación	4, 19, 24, 39, 49				
				Solución de conflictos	9, 14, 28, 34, 44				
				Trabajo en equipo	8, 13, 27, 33, 42				
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico- causal Método: Hipotético Diseño: No experimental		Población: 145 personales de salud del hospital nivel II-E Muestra: 120 personales de LA salud	Técnicas: -Encuesta: sobre Liderazgo transformacional, Bass y Avolio -Encuesta : sobre Clima Organizacional, Segredo Instrumentos: Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) 5 x from ECOS-S (Evaluación del Clima Organizacional en Salud-Segredo).			Descriptiva: Alfa de Cronbach			

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Variable 1 (INDEPENDIENTE) Liderazgo Transformacional	Avolio y Bass (2001) afirman que el liderazgo transformacional, se define por el comportamiento del líder, que inspira y motiva a los empleados para que trabajen más allá de las expectativas, estando particularmente asociado con el compromiso organizacional, traducándose en esfuerzo colectivo, enfatizando el trabajo en equipo como la mejor manera de alcanzar las metas de la organización.	Para medir la variable de liderazgo transformacional se aplicó el instrumento de Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) 5x from de Bass y Riggio (2006) adaptada por, Evangelista Leiva (2018) en 40 ítems de escala ordinal polinómica, para su desarrollo de la investigación	Motivación inspiracional	Contribuye en el logro de objetivos	1 Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud 2 Se involucra en los valores de la institución de salud 3 Se involucra en los objetivos de la institución de salud 4 Se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud 5 Atención a las prioridades en la institución de salud	Escala de Likert Ordinal Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	General Bajo 40-60 Moderado 61-93 Alto 94-120
				Genera un clima crítico y constructivo	6 Sentido de identidad con la institución de salud 7 Confianza del personal de salud para promover el cumplimiento de objetivos en la institución 8 Favorece la crítica constructiva 9 Provee continua estimulación 10 Habla optimistamente sobre el futuro		
			Entusiasmo	11 Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente 12 Suele ser una persona cercana al paciente 13 Hace sentirse orgullo por trabajar con el 14 Su comportamiento es honesto 15 Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	Credibilidad		

			<p>Estimulación intelectual:</p>	<p>Animación al cambio</p> <p>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</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Malo (10 - 16)</p> <p>Regular (17 - 23)</p> <p>Bueno (24 - 30)</p>
			<p>Potenciación de esfuerzo mayor</p> <p>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</p>		
			<p>Consideración individualizada:</p>	<p>Trato personal</p> <p>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 al personal de salud recién llegadas</p>	
			<p>Apoyo</p> <p>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 del personal de salud 40 Elogia a las enfermeras y técnicos cuando realizan un buen trabajo</p>		

<p align="center">Variable 2 (INDEPENDIENTE)</p> <p align="center">Clima Organizacional</p>	<p>Según Segredo (2011) indica que el clima organizacional es el conjunto de percepciones de los integrantes de una organización, por la cual el clima organizacional resulta ciertos comportamientos.</p>	<p>El clima organizacional será evaluado a través de un cuestionario denominado ECOS-S (Evaluación del Clima Organizacional en Salud- Segredo) de Segredo (2017), este cuestionario consta de 50 ítems,</p>	<p align="center">Comportamiento organizacional</p>	<p>Motivación</p> <p>10 El trabajo que realizo me gusta 15 Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal. 29 Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran 35 Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución 45 En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.</p>	<p align="center">Escala de Likert</p> <p align="center">Ordinal</p> <p>N (nunca) = 0 puntos</p> <p align="center">AV (a veces) = 1 punto</p> <p align="center">S (siempre) = 2 puntos</p>	<p align="center">Adecuado (60 a más)</p> <p align="center">En riesgo (40 a 49)</p> <p align="center">Inadecuado (40)</p>
				<p>Comunicación</p> <p>2 La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio. 17 Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución. 22 La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores 37 La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida. 48 Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.</p>		
				<p>Relaciones interpersonales y de trabajo</p> <p>3 Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales. 18 Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo. 23 El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución. 38 La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización. 46 En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.</p>		
				<p>Funcionamiento</p> <p>6 Los trabajadores conocen la misión de la institución. 11 El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores. 25 Las acciones de control se realizan de forma</p>		

					<p>planificada.</p> <p>30 Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización</p> <p>43 Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.</p>		
			Estructura organizacional	Condiciones de trabajo	<p>1 El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.</p> <p>16 Las condiciones físicas de trabajo son buenas.</p> <p>21 Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.</p> <p>36 Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas</p> <p>47 Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.</p>		
				Estímulo al desarrollo organizacional	<p>5 Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.</p> <p>20 En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.</p> <p>31 En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.</p> <p>40 Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.</p> <p>50 Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.</p>		
				Liderazgo	<p>7 Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.</p> <p>12 Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.</p> <p>26 Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo</p> <p>32 Cuando se inicia una tarea se explica el por</p>		

					<p>qué. 41 A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.</p>		
			Estilo de dirección	Participación	<p>4 Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente. 19 Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos. 24 Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución. 39 En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores. 49 Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.</p>		
				Solución de conflictos	<p>9 Todos los problemas se discuten de una manera constructiva. 14 En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios. 28 Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo. 34 Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas. 44 Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.</p>		
				Trabajo en equipo	<p>8 Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo. 13 Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo. 27 La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida. 33 Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos. 42 Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.</p>		

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado compañero a continuación leerá el cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que mide de un hospital nivel II-E en forma anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y según su apreciación. Agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Se le presenta una serie de preguntas que se debe contesta con (x) la respuesta 1-Nunca 2- A veces 3- Siempre

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		1 (N)	2 (A)	3 (S)
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud			
2	Se involucra en los valores de la institución de salud			
3	Se involucra en los objetivos de la institución de salud			
4	Se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud			
5	Atención a las prioridades en la institución de salud			
6	Sentido de identidad con la institución de salud			
7	Confianza del personal para promover el cumplimiento de objetivos en la institución			
8	Favorece la crítica constructiva			
9	Provee continua estimulación			
10	Habla optimistamente sobre el futuro			
DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA		1 (N)	2 (A)	3 (S)
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente			
12	Suele ser una persona cercana al paciente			
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el			
14	Su comportamiento es honesto			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18	Escucha a sus colaboradores			
19	Desarrolla el trabajo en equipo			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL		1 (N)	2 (A)	3 (S)
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			
DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL		1 (N)	2 (A)	3 (S)
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 afecten			
36	Ayuda mucho al personal recién llegados			
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 del personal			
40	Elogia al personal de salud cuando realizan un buen trabajo			

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera que se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

	Incisos	N	AV	S
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10	El trabajo que realizo me gusta			
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			

30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

Anexo 4. Validación de instrumentos

Certificado de validez

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Multifactorial de liderazgo (MLQ-5X). Adaptado por Evangelista (2018)

El instrumento fue validado por 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y especialistas. El resultado de validación fue:

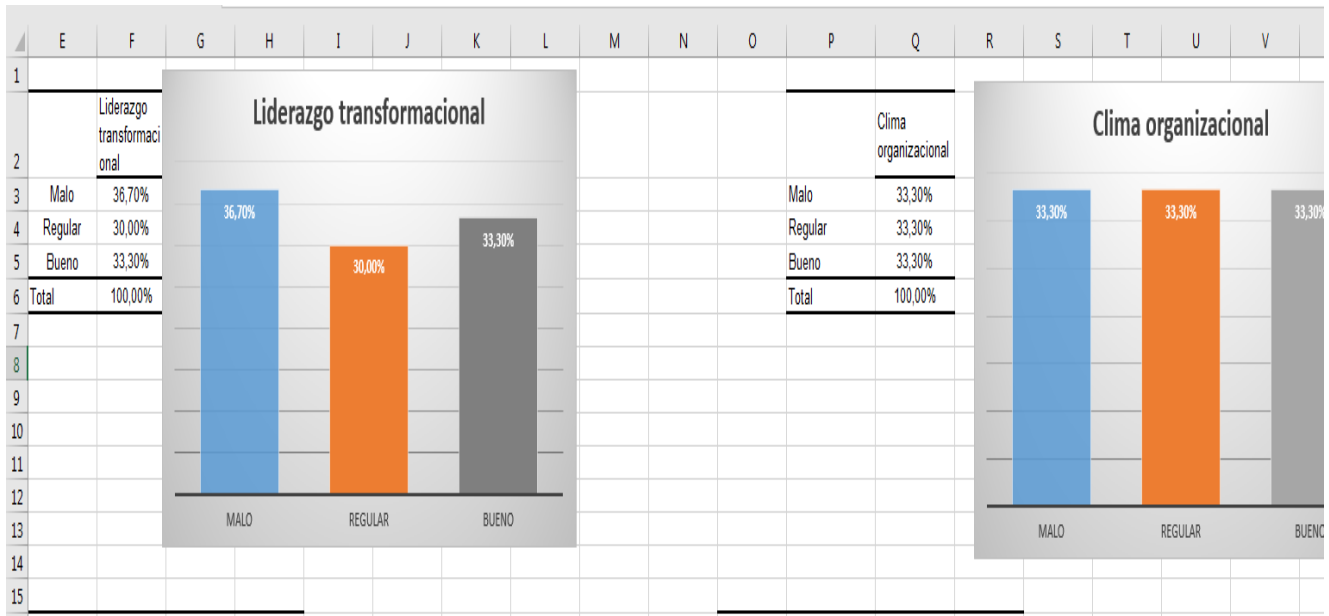
Tabla 5.

Validez del instrumento de liderazgo transformacional por juicio de expertos.

Experto	El instrumento presenta				condición
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	Final
Dr. Joaquín Vértiz Osos	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Roxana Purizaca Curo	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Oscar Saravia Galindo	Si	Si	Si	Si	Aplicable

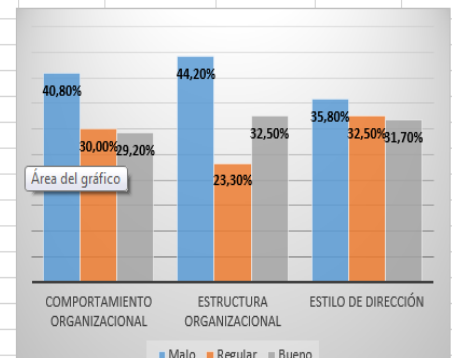
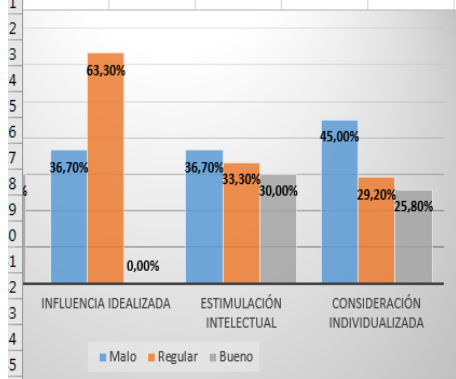
	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA	DB	DC	DD																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
4	CLIMA ORGANIZACIONAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
5	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL															ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL										ESTILO DE DIRECCION										TOTAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
6	Nu.	C01	C015	C02	C03	C04	C02	C017	C022	C037	C04	C03	C019	C023	C03	C04	C04	C06	C011	C025	C03	C04	C01	C016	C021	C03	C04	C07	C05	C02	C03	C04	C05	C012	C02	C03	C04	C04	C019	C024	C03	C04	C09	C014	C028	C03	C04	C06	C013	C027	C03	C04	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39	C40	C41	C42	C43	C44	C45	C46	C47	C48	C49	C50	C51	C52	C53	C54	C55	C56	C57	C58	C59	C60	C61	C62	C63	C64	C65	C66	C67	C68	C69	C70	C71	C72	C73	C74	C75	C76	C77	C78	C79	C80	C81	C82	C83	C84	C85	C86	C87	C88	C89	C90	C91	C92	C93	C94	C95	C96	C97	C98	C99	C100	C101	C102	C103	C104	C105	C106	C107	C108	C109	C110	C111	C112	C113	C114	C115	C116	C117	C118	C119	C120	C121	C122	C123	C124	C125	C126	C127	C128	C129	C130	C131	C132	C133	C134	C135	C136	C137	C138	C139	C140	C141	C142	C143	C144	C145	C146	C147	C148	C149	C150	C151	C152	C153	C154	C155	C156	C157	C158	C159	C160	C161	C162	C163	C164	C165	C166	C167	C168	C169	C170	C171	C172	C173	C174	C175	C176	C177	C178	C179	C180	C181	C182	C183	C184	C185	C186	C187	C188	C189	C190	C191	C192	C193	C194	C195	C196	C197	C198	C199	C200	C201	C202	C203	C204	C205	C206	C207	C208	C209	C210	C211	C212	C213	C214	C215	C216	C217	C218	C219	C220	C221	C222	C223	C224	C225	C226	C227	C228	C229	C230	C231	C232	C233	C234	C235	C236	C237	C238	C239	C240	C241	C242	C243	C244	C245	C246	C247	C248	C249	C250	C251	C252	C253	C254	C255	C256	C257	C258	C259	C260	C261	C262	C263	C264	C265	C266	C267	C268	C269	C270	C271	C272	C273	C274	C275	C276	C277	C278	C279	C280	C281	C282	C283	C284	C285	C286	C287	C288	C289	C290	C291	C292	C293	C294	C295	C296	C297	C298	C299	C300	C301	C302	C303	C304	C305	C306	C307	C308	C309	C310	C311	C312	C313	C314	C315	C316	C317	C318	C319	C320	C321	C322	C323	C324	C325	C326	C327	C328	C329	C330	C331	C332	C333	C334	C335	C336	C337	C338	C339	C340	C341	C342	C343	C344	C345	C346	C347	C348	C349	C350	C351	C352	C353	C354	C355	C356	C357	C358	C359	C360	C361	C362	C363	C364	C365	C366	C367	C368	C369	C370	C371	C372	C373	C374	C375	C376	C377	C378	C379	C380	C381	C382	C383	C384	C385	C386	C387	C388	C389	C390	C391	C392	C393	C394	C395	C396	C397	C398	C399	C400	C401	C402	C403	C404	C405	C406	C407	C408	C409	C410	C411	C412	C413	C414	C415	C416	C417	C418	C419	C420	C421	C422	C423	C424	C425	C426	C427	C428	C429	C430	C431	C432	C433	C434	C435	C436	C437	C438	C439	C440	C441	C442	C443	C444	C445	C446	C447	C448	C449	C450	C451	C452	C453	C454	C455	C456	C457	C458	C459	C460	C461	C462	C463	C464	C465	C466	C467	C468	C469	C470	C471	C472	C473	C474	C475	C476	C477	C478	C479	C480	C481	C482	C483	C484	C485	C486	C487	C488	C489	C490	C491	C492	C493	C494	C495	C496	C497	C498	C499	C500	C501	C502	C503	C504	C505	C506	C507	C508	C509	C510	C511	C512	C513	C514	C515	C516	C517	C518	C519	C520	C521	C522	C523	C524	C525	C526	C527	C528	C529	C530	C531	C532	C533	C534	C535	C536	C537	C538	C539	C540	C541	C542	C543	C544	C545	C546	C547	C548	C549	C550	C551	C552	C553	C554	C555	C556	C557	C558	C559	C560	C561	C562	C563	C564	C565	C566	C567	C568	C569	C570	C571	C572	C573	C574	C575	C576	C577	C578	C579	C580	C581	C582	C583	C584	C585	C586	C587	C588	C589	C590	C591	C592	C593	C594	C595	C596	C597	C598	C599	C600	C601	C602	C603	C604	C605	C606	C607	C608	C609	C610	C611	C612	C613	C614	C615	C616	C617	C618	C619	C620	C621	C622	C623	C624	C625	C626	C627	C628	C629	C630	C631	C632	C633	C634	C635	C636	C637	C638	C639	C640	C641	C642	C643	C644	C645	C646	C647	C648	C649	C650	C651	C652	C653	C654	C655	C656	C657	C658	C659	C660	C661	C662	C663	C664	C665	C666	C667	C668	C669	C670	C671	C672	C673	C674	C675	C676	C677	C678	C679	C680	C681	C682	C683	C684	C685	C686	C687	C688	C689	C690	C691	C692	C693	C694	C695	C696	C697	C698	C699	C700	C701	C702	C703	C704	C705	C706	C707	C708	C709	C710	C711	C712	C713	C714	C715	C716	C717	C718	C719	C720	C721	C722	C723	C724	C725	C726	C727	C728	C729	C730	C731	C732	C733	C734	C735	C736	C737	C738	C739	C740	C741	C742	C743	C744	C745	C746	C747	C748	C749	C750	C751	C752	C753	C754	C755	C756	C757	C758	C759	C760	C761	C762	C763	C764	C765	C766	C767	C768	C769	C770	C771	C772	C773	C774	C775	C776	C777	C778	C779	C780	C781	C782	C783	C784	C785	C786	C787	C788	C789	C790	C791	C792	C793	C794	C795	C796	C797	C798	C799	C800	C801	C802	C803	C804	C805	C806	C807	C808	C809	C810	C811	C812	C813	C814	C815	C816	C817	C818	C819	C820	C821	C822	C823	C824	C825	C826	C827	C828	C829	C830	C831	C832	C833	C834	C835	C836	C837	C838	C839	C840	C841	C842	C843	C844	C845	C846	C847	C848	C849	C850	C851	C852	C853	C854	C855	C856	C857	C858	C859	C860	C861	C862	C863	C864	C865	C866	C867	C868	C869	C870	C871	C872	C873	C874	C875	C876	C877	C878	C879	C880	C881	C882	C883	C884	C885	C886	C887	C888	C889	C890	C891	C892	C893	C894	C895	C896	C897	C898	C899	C900	C901	C902	C903	C904	C905	C906	C907	C908	C909	C910	C911	C912	C913	C914	C915	C916	C917	C918	C919	C920	C921	C922	C923	C924	C925	C926	C927	C928	C929	C930	C931	C932	C933	C934	C935	C936	C937	C938	C939	C940	C941	C942	C943	C944	C945	C946	C947	C948	C949	C950	C951	C952	C953	C954	C955	C956	C957	C958	C959	C960	C961	C962	C963	C964	C965	C966	C967	C968	C969	C970	C971	C972	C973	C974	C975	C976	C977	C978	C979	C980	C981	C982	C983	C984	C985	C986	C987	C988	C989	C990	C991	C992	C993	C994	C995	C996	C997	C998	C999	C1000

Anexo 6. Análisis de fiabilidad del instrumento para medir el liderazgo transformacional en el clima organizacional



	Motivación inspiracional	Influencia idealizada	Estimulación intelectual	Consideración individualizada
7	33,30%	36,70%	36,70%	45,00%
8	36,70%	63,30%	33,30%	29,20%
9	30,00%	0,00%	30,00%	25,80%
10	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

	Comportamiento organizacional	Estructura organizacional	Estilo de dirección
Malo	40,80%	44,20%	35,80%
Regular	30,00%	23,30%	32,50%
Bueno	29,20%	32,50%	31,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Cusco, 09 de Junio 2022

DR. JOSE LUIS ARROYO ARROYO.

DIRECTOR DEL HOSPITAL TUPAC AMARU II-E

Estimado y distinguido Doctor:

Yo, Elma Pathi Charca Vilca, identificado con DNI N° 43175441, domiciliado en Avp. San Antonio Mz. J-7-9 del distrito de San Sebastián, Provincia de Cusco y Departamento de Cusco. Le saludo cordialmente y a la vez solicitarle el debido permiso para realizar la investigación en su prestigiosa institución que dirige y acceso a la misma con fines de obtener informaciones que me permita desarrollar el estudio titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL NIVEL II-E. CUSCO, 2022.** Esperando se me brinde las facilidades correspondientes, ya que el resultado de la investigación será un beneficio a la población estudiada y enriquecerá nuestras bases científicas en nuestro ámbito de trabajo. Sin otro particular quedo de usted.



ELMA PATHI CHARCA VILCA
LIC. EN ENFERMERIA



Katty Yanyari Charca Flores
MÉDICO ANESTESIOLOGO
C.M.P. 64121 R.N.E. 036741



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL NIVEL II-E. CUSCO, 2022**

DATOS GENERALES: Marque la respuesta correcta

Edad:35 años..... Sexo: F(✓) M()

Profesión:Enfermera.....

Grupo ocupacional: (1) Administrativo (2) Asistencial

Condición Laboral: (1) Nombrado (2) Contratado

Tiempo trabajando en la institución:.....3 años.....

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado compañero a continuación leerá el cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que mide de un hospital nivel II-E en forma anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y según su apreciación. Agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Se le presenta una serie de preguntas que se debe contesta con (x) la respuesta 1-Nunca 2- A veces 3- Siempre

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		1 (N)	2 (A)	3 (S)
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud		X	
2	Se involucra en los valores de la institución de salud			X
3	Se involucra en los objetivos de la institución de salud			X
4	Se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud		X	
5	Atención a las prioridades en la institución de salud		X	
6	Sentido de identidad con la institución de salud		X	
7	Confianza del personal para promover el cumplimiento de objetivos en la institución		X	
8	Favorece la crítica constructiva		X	
9	Provee continua estimulación		X	
10	Habla optimistamente sobre el futuro		X	
DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA		1 (N)	2 (A)	3 (S)
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente			X
12	Suele ser una persona cercana al paciente			X
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el			X
14	Su comportamiento es honesto			X
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			X
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			X
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			X
18	Escucha a sus colaboradores			X
19	Desarrolla el trabajo en equipo			X
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			X
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL		1 (N)	2 (A)	3 (S)
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas			X
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente		X	
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas		X	
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo		X	
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento		X	

26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras		X	
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			X
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas		X	
29	Anima a ser crítico.		X	
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer		X	
DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL		1 (N)	2 (A)	3 (S)
31	Presta atención personalizada			X
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas		X	
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales		X	
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas		X	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afecten		X	
36	Ayuda mucho al personal recién llegados			X
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			X
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás			X
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles del personal			X
40	Elogia al personal de salud cuando realizan un buen trabajo			X

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera que se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

	Incisos	N	AV	S
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			X
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			X
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			X
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			X
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			X
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución.		X	
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.		X	
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.		X	
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.		X	
10	El trabajo que realizo me gusta			X
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			X
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			X
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			X
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			X
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.		X	
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.		X	
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.		X	
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.		X	
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.		X	
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.		X	
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.		X	

22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.		X	
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.		X	
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.		X	
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada.		X	
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			X
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			X
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			X
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	X		
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.		X	
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.		X	
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.		X	
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.		X	
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	X		
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.		X	
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.		X	
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.		X	
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.		X	
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.		X	
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.		X	
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.		X	
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.		X	
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.		X	
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.		X	
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			X
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.		X	
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.		X	
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.		X	
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.		X	
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.		X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL NIVEL II-E. CUSCO, 2022", cuyo autor es CHARCA VILCA ELMA PATHI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID 0000-0002-0268-3250	Firmado digitalmente por: MROSARIOVG el 01-08- 2022 13:07:01

Código documento Trilce: TRI - 0384411