

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU  
RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE  
EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE  
MAYO LIMA 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

**AUTORA:  
MARÍA ELENA HUAMÁN QUISPE**

**Callao, 2021  
PERÚ**



## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION**

### **MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:**

Dr. Hernán Cortez Gutiérrez	Presidente
Dr. César Ángel Durand Gonzales	Secretario
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía	Miembro
Mg. María Elena Teodosio Ydrogo	Miembro

### **ASESOR: DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA**

Nº de Libro : 01

Nº de Folio : 340

Nº de Actas : 187

### **FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS:**

Bellavista, 11 de Noviembre del 2021

**Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado**

**Nº 112- 2021 – CDUPG - FCS.**

## **DEDICATORIA**

*Dedico esta tesis en primer lugar a Dios por ser quien me da las fuerzas para seguir adelante. A mis padres Timotea Quispe Quispe y Sergio Huamán Basilia por ser quienes formaron en mí una persona de bien y mi familia que me apoyaron para salir adelante.*

*María Elena Huamán Quispe*

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, un agradecimiento especial a la Universidad Nacional del Callao por permitir lograr mis objetivos como profesional al apoyarme en los asesoramientos de los y el grado académico. Finalmente, a todo el personal del área de emergencia por colaborar dando su tiempo para ser evaluado a través de las encuestas y obtener los resultados a favor de la institución y brindar las mejoras en los futuros proyectos que la institución proponga.

## INDICE

	<b>Págs.:</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE GRAFICOS</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>10</b>
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1 Descripción de la realidad problemática	11
1.2 Formulación del problema	13
1.3 Objetivo de la investigación	14
1.4 Limitantes de la investigación	15
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes del estudio	16
2.2 Base teórica	21
2.3 Bases conceptuales	24
2.4 Definiciones de términos	30
<b>III. HIPÓTESIS E VARIABLES</b>	
3.1 Hipótesis	32
3.1.1 Hipótesis General	32
3.1.2 Hipótesis Específicas	32
3.2 Definición conceptual de las variables	32
3.2.1 Operacionalización de Variables	33
<b>IV. DISEÑO METODOLOGICO</b>	
4.1 Tipo y diseño de investigación	36
4.2 Método de la investigación	37
4.3. Población y muestra	38

4.4.	Lugar de estudio	38
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de la información	38
4.6	Análisis y procesamiento de datos	41
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS</b>	
5.1.	Resultados descriptivos	42
5.2	Resultados inferenciales	52
<b>VI.</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	62
6.2	Contrastación de resultados con los otros estudios Similares	68
6.3	Responsabilidad ética	70
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>72</b>
	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>73</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>74</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>77</b>
	Anexo1: Matriz de consistencia	78
	Anexo 2: Instrumento variable 1	80
	Anexo 3: Consentimiento informado	83
	Anexo 4: Base de datos	84

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Págs.:</b>
Tabla 5.1.1	Edad de los trabajadores 42
Tabla 5.1.2	Sexo de los trabajadores 43
Tabla 5.1.3	Condición Laboral 44
Tabla 5.1.4	Tiempo de servicio 45
Tabla 5.1.5	Nivel de percepción del Liderazgo Transformacional 46
Tabla 5.1.6	Nivel de percepción de Influencia Idealizada 47
Tabla 5.1.7	Nivel de percepción de motivación inspiracional 48
Tabla 5.1.8	Nivel de percepción de Clima Organizacional 49
Tabla 5.1.9	Nivel de percepción de Comportamiento Organizacional 50
Tabla 5.1.10	Nivel de percepción de Estructura Organizacional 51
Tabla 5.2.1	Liderazgo Transformacional y clima organizacional 52
Tabla 5.2.2	Liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional 54
Tabla 5.2.3	Liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional 56
Tabla 5.2.4	Liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional 58
Tabla 5.2.5	Liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura 60
Tabla 6.1.1	Liderazgo transformacional y clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia. 62
Tabla 6.1.2	Influencia idealizada y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia. 64



Tabla 6.1.3	Influencia idealizada y su relación con la estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia	65
Tabla 6.1.4	Estimulación intelectual y su relación con el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia.	66
Tabla 6.1.5	Motivación Inspiracional y su relación con el estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia	67

## ÍNDICE DE GRAFICOS

	<b>Págs.:</b>	
Grafico 5.1.1	Edad de los trabajadores	42
Grafico 5.1.2	Sexo de los trabajadores	43
Grafico 5.1.3	Condición Laboral	44
Grafico 5.1.4	Tiempo de servicio	45
Grafico 5.1.5	Nivel de percepción del Liderazgo Transformacional	46
Grafico 5.1.6	Nivel de percepción de Influencia Idealizada	47
Grafico 5.1.7	Nivel de percepción de motivación inspiracional	48
Grafico 5.1.8	Nivel de percepción de Clima Organizacional	49
Grafico 5.1.9	Nivel de percepción de Comportamiento Organizacional	50
Grafico 5.1.10	Nivel de percepción de Estructura Organizacional	51
Grafico 5.2.1	Liderazgo Transformacional y clima organizacional	53
Grafico 5.2.2	Liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional	55
Grafico 5.2.3	Liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional	57
Grafico 5.2.4	Liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional	59
Grafico 5.2.5	Liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura	61

## RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

La metodología del estudio del presente trabajo fue de enfoque tipo cuantitativo de corte transversal y correlacional al tiempo prospectiva.

La población estuvo conformada por 30 enfermeros. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que contiene una serie de preguntas de cada variable con sus dimensiones respectivas. Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 25 y también el programa de Excel. Los datos obtenidos se presentaron en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones de cada uno de las variables.

- Se llegó a la conclusión que existe evidencias se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo transformacional tiene relación positiva muy alta ( $\rho=0,979$ ); y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima organizacional. Es decir, a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional.
- Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que la influencia idealizada tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0,992$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional. Es decir, a mayor influencia idealizada mejor comportamiento organizacional.
- Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que la influencia idealizada tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0.967$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con la estructura

organizacional. Es decir, a mayor motivación inspiracional mejor clima organizacional.

- Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que la motivación inspiracional tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0.952$ ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional. Es decir, a mayor motivación inspiracional mejor comportamiento organizacional.
- Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que la motivación inspiracional tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0.956$ ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la estructura organizacional. Es decir, a mayor motivación inspiracional mejor estructura organizacional.

**Palabra Clave:** Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional

## ABSTRACT

Il lavoro di ricerca mirava a stabilire la relazione che esiste tra la leadership trasformazionale e il clima organizzativo dei lavoratori del servizio di emergenza dell'Ospedale Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

La metodologia di studio del presente lavoro era di tipo quantitativo di approccio trasversale e correlazionale al tempo prospettico.

La popolazione era composta da 30 infermieri. La tecnica utilizzata per raccogliere le informazioni è stata l'indagine e lo strumento di raccolta dati è stato il questionario che contiene una serie di domande per ogni variabile con le rispettive dimensioni. Per l'analisi statistica sono stati utilizzati il programma statistico SPSS versione 25 e anche il programma Excel. I dati ottenuti sono stati presentati in tabelle e grafici secondo le variabili e le dimensioni di ciascuna delle variabili.

- Si è concluso che ci sono prove Sono state trovate prove sufficienti per affermare che la leadership trasformazionale ha una relazione positiva molto alta ( $\rho = 0,979$ ); e significativo (valore  $p = 0,000$  inferiore a  $0,05$ ) con il clima organizzativo. Cioè, maggiore è la leadership trasformazionale, migliore è il clima organizzativo.
- Sono state trovate prove sufficienti per affermare che l'influenza idealizzata ha una relazione positiva molto alta ( $\rho = 0,992$ ) e significativa (valore  $p = 0,000$  meno di  $0,05$ ) con il comportamento organizzativo. Cioè, maggiore è l'influenza idealizzata, migliore è il comportamento organizzativo.
- Sono state trovate prove sufficienti per affermare che l'influenza idealizzata ha una relazione positiva molto alta ( $\rho = 0,967$ ) e significativa (valore  $p = 0,000$  meno di  $0,05$ ) con la struttura organizzativa. Cioè, maggiore è la motivazione ispiratrice, migliore è il clima organizzativo.

- Sono state trovate prove sufficienti per affermare che la motivazione ispiratrice ha una relazione molto positiva ( $\rho = 0,952$ ) e significativa (valore  $p = 0,000$  meno di  $0,05$ ) con il comportamento organizzativo. Cioè, maggiore è la motivazione ispiratrice, migliore è il comportamento organizzativo.
- Sono state trovate prove sufficienti per affermare che la motivazione ispiratrice ha una relazione positiva molto alta ( $\rho = 0,956$ ) e significativa (valore  $p = 0,000$  meno di  $0,05$ ) con la struttura organizzativa. Cioè, maggiore è la motivazione ispiratrice, migliore è la struttura organizzativa.

**Parola chiave:** Leadership trasformazionale e clima organizzativo

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los estudios realizados señalan que el liderazgo transformacional influye de forma positiva, pues brinda bienestar a los trabajadores, genera ambientes de trabajo motivantes y permite a los empleados crecer y desarrollarse, tanto en lo personal como profesional. Lo cual ratifica que el liderazgo transformacional juega un papel importante sobre el clima laboral, debido a la manera como es percibido por los trabajadores.

Los temas de liderazgo y el clima organizacional son fuentes de investigación no solo en las instituciones públicas sino también en el sector privado.

Entre los enfoques de liderazgo investigado y desarrollado existe el denominado el liderazgo transformacional. Este enfoque plantea que el líder del equipo de trabajo pueda, liderar en forma no directiva con los empleados y estos entreguen sus conocimientos, y habilidades para alcanzar sus metas de manera democrática e inclusiva, participar y facilitar el desarrollo de la organización.

En relación con el clima organizacional, permite identificar la realidad cambiante del entorno, así como identificar las necesidades de todos y cada uno de los miembros que conforman la entidad, para de esta forma proponer posibles soluciones para su mejoramiento dentro y fuera de la organización.

Con base en lo anterior, el objetivo fue establecer una relación entre el liderazgo transformador y el clima organizacional en el hospital Dos de Mayo en de Lima.

Relevancia y justificación de la investigación desde una perspectiva teórica y práctica que aborde temas importantes relacionados con el liderazgo y el clima organizacional, y los ubica como parte esencial del proceso de gestión del mundo de las instituciones públicas.

Este trabajo de investigación se presenta teniendo en cuenta las bases y teniendo resultados positivos de las variables en estudio.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

El clima organizacional es un área de conocimiento del dominio organizacional, como sistemas operativos, están sujetas a cambios en cualquier momento dado, haciendo frente a las presiones internas y externas de un mundo desafiante y globalizado en la realización de aspectos de la organización y su coordinación socio-mecánica para orientar y fortalecer su potencial. Necesitamos una adaptación más eficaz proceso para hacerlo con los trabajadores, según Segredo y Reyes (1).

Según Segredo. A nivel internacional, existen diferentes formas de hacer investigación sobre el clima institucional, cada una con su propia dinámica para brindar recomendaciones cada vez más alcanzables para ayudar a las organizaciones a enfrentar el cambio según Segredo (1). Se reconoce que ofrece una variedad de modelos para explicar El cambio se refiere a los cambios que ocurren en el clima laboral y representa un elemento importante de la innovación organizacional porque demuestra la capacidad de una organización para adaptarse a los cambios que ocurren del entorno dentro y fuera de la organización, según García, Gómez y Londoño (2).

Por otro lado, para los cambios que conducen a un proceso de transformación, es imperativo redefinir una valoración común de las identidades compartidas por los empleados dentro de la organización de una manera que reduzca la resistencia al cambio (Montealegre y Calderón, 2007). El liderazgo es importante para hacer frente a estos procesos, sobre todo si se ve limitada por el



cambio y sólo puede ser abordado por los líderes del cambio, según García (3).

A nivel nacional, es aún más importante estudiar el clima organizacional de los organismos estatales porque en la actualidad hay muchos cambios en la modernización de la gestión pública, la Ley Servir y la legislación descentralizada, con el enfoque en resultados específicos. El resultado de la función consigue el crecimiento de la entidad. Estos cambios crean tensión y conflicto entre los diferentes niveles del personal y la gestión pública y requieren un enfoque personalizado. Para ello, además del desempeño ideal de los empleados, es necesario fomentar líderes innovadores con visión de cambio. Este proceso entre los líderes de transformación organizacional.

Con respecto al lugar de estudio el Hospital Nacional Dos de Mayo los trabajadores del área de emergencia, recibe presión de los pacientes para ser atendidos automáticamente en sus necesidades y terapéutica, se requiere de todas las condiciones necesarias para desempeñarse correctamente.

Pero lo que tenemos es que estos líderes probablemente sean indiferentes al cambio, tienden a seguir haciendo las cosas como de costumbre y no están interesados en mejorar su atención. Y cuando se les pide que hagan algo diferente, usan diferentes excusas y piden explicaciones sin sentido, ignorando cualquier tipo de cambio o evento que tenga un impacto significativo en el clima organizacional. Por su parte, los líderes no pudieron encontrar la manera de estabilizar el cambio, quizás porque necesitaban demostrar que un cambio en el estilo de liderazgo sería la solución. Este estudio asume que el liderazgo transformacional y clima organizacional se hallan relacionados, el clima está influenciado por la dificultad para promover el cambio, es decir, la dificultad para

implementar el liderazgo transformacional por parte de los funcionarios públicos, y el liderazgo transformacional y las organizaciones interdependientes de la cultura. Debemos encontrar una estrategia que pueda evolucionar hacia una gestión moderna participativa y enfocada a resultados, donde esta condición fundamental es el ejercicio del liderazgo transformacional para que esto suceda.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre el “liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019”?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión estructurada organizacional?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional?

- d) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional?

### **1.3 Objetivo**

#### **1.3.1 Objetivo General:**

Establecer la relación que existe entre el “liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019”.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

- a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional.
- b) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional.
- c) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional.
- d) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional.

## **1.4. Limitantes de la investigación**

### **1.4.1 Limitante teórico**

La inexistencia de bibliografía referente al tema específico, si bien es cierto existe una relativa abundancia de información bibliográfica sobre clima organizacional y liderazgo en general, sin embargo, para el liderazgo transformacional es escaso.

El estudio fue de tipo transeccional, correlacional, causal bivariada, transversal solo establecerá relación

### **1.4.2 Limitante temporal**

El periodo de tiempo que se utilizó 3 meses en primer lugar lidiar con la cita para llevar a cabo con las encuestas con el personal de emergencia, ya que se tuvo que realizar llamadas ir haciendo contactos e indagar quienes se encontraban de turno y encontrar la persona más indicada que pudiera brindar la información que se requería.

### **1.4.3 Limitante espacial**

Departamento Lima Provincia Lima ubicado en el Parque "Historia de la Medicina Peruana", S/N, Av. Miguel Grau 13, Cercado de Lima 15003 se encuentra el Hospital Nacional Dos de Mayo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes del estudio

##### 2.1.1 A nivel Internacional:

**Según Serrano (2016)**, realizó un estudio de investigación “*Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las Exportadoras de Banano del Ecuador*”, el objetivo de la investigación fue estudiar a la influencia del liderazgo acerca del clima organizacional en las empresas exportadoras de banano del Ecuador. El estudio tiene un enfoque cuantitativo no experimental, con alcance descriptivo y correlacional, estuvo formada con una muestra de 500 personas de 20 exportadores Ecuatorianos. Los resultados muestran que es posible comprender el clima organizacional que existe en las organización del empleado y calcular el impacto del Liderazgo en el clima organizacional a través de un análisis de las cuatro vías haciendo  $P= 0,60$ , entre los resultados entre las dimensiones de correlación de Pearson, es posible determinar en qué medida el liderazgo influye en otros aspectos del entorno organizacional. Los autores concluyen que las percepciones de los empleados son en su mayoría positivas sobre la orientación adoptada en la empresa, pero la tasa de desaprobación es alta y los empleados están completamente satisfechos con la orientación que toman en el lugar de trabajo.

(12)

**Contreras y Jiménez (2016)**, realizó el estudio de investigación “*liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos inmpara su intervención*”, en Bogotá -

Colombia. El propósito del estudio es explicar el estilo de liderazgo de los gerentes y el entorno organizacional de la Universidad de Cundinamarca, teniendo en cuenta las perspectivas de los diferentes actores del mundo educativo, y brindar orientaciones de intervenciones basadas en este. Promoviendo el bienestar del mundo educativo. El estudio fue descriptivo y transversal, con la participación de 130 estudiantes, docentes y otros funcionarios. Utilizamos un cuestionario prevalidado para establecer la participación. Los autores concluyen que existe una clara tendencia hacia estilos de liderazgo indeseables que se practican en las escuelas y una clara tendencia hacia la implementación de malas prácticas que se reflejan en la mayoría de los adjetivos perjudiciales para el liderazgo pertinente. (13).

**Rossini Mazón (2016)**, realizó el estudio de investigación “*Estudio descriptivo de la influencia del liderazgo y la Cultura en el Clima organizacional de una empresa familiar. El caso de Transmazón. Araras, SP, Brasil*”. El objetivo general de nuestro trabajo es evaluar y analizar la influencia del estilo y la cultura de liderazgo en el entorno organizacional familiar. Los objetivos específicos son: Identificar el estilo y la cultura del liderazgo familiar. Mide el entorno organizacional. Establecer formas de vinculación de los estilos de liderazgo con diferentes aspectos del entorno organizacional y, a partir de estos vínculos, establecer políticas de comportamiento implementadas para el sector de RR.HH. La metodología de este estudio es descriptiva, transversal, cuantitativa / cualitativa. Las variables utilizadas son para describir y analizar el estilo de liderazgo, la cultura organizacional y el entorno organizacional. La variable dependiente es el entorno organizacional y las variables independientes son el estilo de liderazgo y la cultura organizacional. El cuestionario de clima organizacional se aplicó

del 1 al 20 de septiembre de 2015. Para ser respondido individualmente y en horario laboral. Respondieron 70 empleados. Asimismo, el cuestionario se hizo anónimo para asegurar la confidencialidad de la información proporcionada y no hubo condiciones para la respuesta. (14).

**González Reyes (2016), Ecuador**, realizó estudio de investigación “El Liderazgo y el Clima Organizacional en los trabajadores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua”. El objetivo del estudio es presentar el impacto del liderazgo en el ambiente organizacional de las personas en los departamentos de gestión y tecnología de la empresa MAO UNDERACTION EC del Cantón Ambato, Tungurahua. Toda la población de 50 trabajadores, hombres y mujeres, vínculo importante entre todos los miembros de la organización, respondió a una encuesta estructurada de preguntas cerradas. Hay tres opciones. Sí, en parte, no. Un buen resultado es la falta de liderazgo que incide en la comunicación personal entre autoridades y subordinados, una iniciativa para mejorar el clima laboral de la empresa para que el comportamiento de los empleados también sea positivo y solidario. Motivación y desarrollo de nuevos proyectos propuestos por el gobierno y los empleados para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, por lo que la gestión de la organización debe responder de manera innovadora a las necesidades de la organización. En conclusión, todos los recursos deben concentrarse en el entorno organizacional. Acciones creativas que agilizan la organización y, por lo tanto, conducen a un mejor clima organizacional. (15).

### **2.1.2 A Nivel Nacional:**

**Santiago (2016)**, realizó el trabajo de estudio *“Liderazgo transformacional del director y clima organizacional del Hospital II Alberto Hurtado Abadía – La Oroya, 2014”*, en Perú.

El propósito del estudio fue aclarar la relación entre la capacidad de liderazgo transformacional del director y el entorno organizacional del Hospital II "Alberto hurtado Abadia"- La oroya 2014. La investigación es la correlación básica, el grado de correlación y el diseño descriptivo correlacional. Se utilizó como método las encuestas, y como instrumentos los cuestionarios de liderazgo y cultura organizacional transformacional se utilizan como un medio para determinar el grado de relación entre las variables de la encuesta. Por este motivo, muestreamos a 168 personas, entre administradores, profesionales sanitarios y terceros. Los autores concluyen que la relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la cultura organizacional en el Hospital II "Alberto Hurtado Abadia"- La oroya en 2014 es significativa y directa, afirmación que se hace para un nivel de significación  $\alpha=0,05$  y para 166 grados de libertad Grado de libertad. (11)

**Según Espinoza (2016)**, realizó el estudio de investigación *“Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los colegios iniciales de la unión peruana del norte”*.

Objetivo de estudio: Determinar si el ambiente organizacional y el liderazgo son predictores del desempeño educativo en un centro de educación inicial de la Unión peruana en el norte 2016. Excelente sustento teórico para la investigación, teoría y otras investigaciones sobre las tres variables de investigación: ambiente organizacional, liderazgo transformador y desempeño docente.



Un enfoque cuantitativo es utilizado y apoyado por el modelo de aprendizaje: descriptivo, correlacional y analítico. La muestra estuvo conformada por 60 maestros de preescolar y maestros de la Unión del Norte del Perú, y los datos se recolectaron mediante las siguientes pruebas: test de liderazgo Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ 5X Corta; test de clima organizacional, creado por MoosInsel y Humphrey; y pruebas de desempeño docente según las dimensiones recomendadas por el Marco de Buen Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú (16).

**León (2015)**, realizó el estudio de investigación *“El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013”*, en Perú. El objetivo del estudio fue esclarecer la relación entre ambiente organizacional y estilo de liderazgo del director de la institución educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013. El estudio fue de tipo transeccional, correlacional, causal. bivariada, transversal, con un total Población 27 personas, entre personal administrativo y docentes. Para establecer el nivel de participación se aplicaron como medida dos cuestionarios estructurados, que abarcan dos aspectos: relaciones interpersonales, estilo de gestión e inteligencia emocional, mientras que gestión del liderazgo, transformación del liderazgo, gestión de la formación de directores, comunicación y trabajo. Los autores concluyen que el ambiente organizacional está íntimamente relacionado con el estilo de liderazgo del director de la institución educativa peruano 5170. (10).

**Ordoñez y Chávez (2015)**, es su tesis Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer

y Poblaciones Vulnerables, 2014, Como resultado de la encuesta, se confirmó que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, y que se obtiene un coeficiente. Rho de Spearman de 0.656

Se concluye que el liderazgo transformacional y clima organizacional según los empleados es mayoritariamente positiva grande y perfecta.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 La teoría Liderazgo transformacional de Bass y Avolio**

El líder transformacional provoca fuertes impactos en sus partidarios, esto se verá iluminado en los marcados cambios, en otras palabras el seguidor toma mayor valor el acatamiento de sus deberes y de esa manera presentarse la meta trazada por la organismo; los delegados de los equipos logran un desempeño profesional y productividad mayor de lo esperado; dejando que se tomen en cuenta para el estudio las cuatro dimensiones planteadas visto que son las únicas existentes que permite el estudio de la permanente mencionada ya que mediante diversos formación realizados en las organizaciones se determinó los diagnósticos fiables sobre el grado de liderazgo del dirigente(2).

### **2.2.2 La teoría Hellriegel y Slocum,**

El liderazgo transformacional implica “anteponerse a lo que pueda suceder en el ilusión, inspirando a los seguidores 20 para que entiendan y asuman una novedad irrealidad en cuanto a sus posibilidades, desarrollando comunidades de adiestramiento, que afrontan diversos desafíos y reciben recompensas por ello” (p.301) (3).

### **2.2.3 La teoría Lussier y Achua**

El liderazgo transformacional desde la ofuscación del líder más que en las capacidades de los partidarios: El líder transformacional es conocido por su validez de alegrar a las personas cuando enfrentan el cambio visto que comunican un sueño inusual de lo que sucederá, usando los ideales y motivos naturales de sus seguidores, buscan cambiar el diseño existente vendaje e influenciar en las personas para componer la noción de una deslumbramiento y posibilidades nuevas (p.350) (4).

### **2.2.4 Teoría Ganga y Navarrete**

El líder transformacional es juiciosa, proactivo, vivo y contundente, siendo experto de difundir consciencia en sus seguidores, motivarlos para el interés de las metas colectivas y resultados notables” (p, 462) (5).

### **2.2.5 Teoría Warren**

La disertación del liderazgo carismático como ciertas capacidades en adonde a ciertas personas se les observa actitudes y comportamientos carismáticos. Define 7 características: tranquilidad en sí mismo, irrealidad, aptitud de pertrechar la visión, acto que va más allá de lo corriente, estreno como un infiltrado de proceso y inspiración ambiental (8).

### **2.2.6 Teorías Clima organizacional de Likert**

Señalo que el proceder organizacional es consecuencia de las condiciones organizacionales que los trabajadores perciben y la información, atención, capacidades y utilidad con que cuentan. La animosidad de un individuo alce cualquier ámbito siempre y en todo instante está dependiendo de la noción que tiene de esta. De esa forma el clima está en función a cómo ve las cosas y no

necesariamente de la sinceridad objetiva. Si el contexto incide en la generalización del tenaz, es esta meditación lo que cronometrará su acto en la corporación. De acuerdo a estas ideas, es posible identificar cuatro componentes que adjetivarían la natura del espacio organizacional: los parámetros vinculados al contexto (contemplación de la tecnología, vendaje y sistema); el posicionamiento jerárquico con el que cuenta el activo internamente del organismo; los factores personales (distinción, actitudes y placer por el compromiso); la generalización que tiene los diversos trabajadores acerca del clima de la organización (17).

### **2.2.7 Teoría Chiavenato**

Definió clima organizacional como atributo de la situación profesional que los integrantes de una compañía perciben y experimentan y que a su vez influyen en su actuación. Según el autor, “el término hace cifra específica a la cualidad motivacional de la situación organizacional ya que diversas nociones organizacionales causan distintos niveles de motivación en sus trabajadores” (p, 20) (6).

### **2.2.8 Teoría Méndez citado por García**

El clima organizacional como la forma en que las personas establecen procesos para desahogarse unos con los otros en su circunstancia social, y en el que dichos procesos se basan en un sistema de valores, creencias y actitudes, de la misma manera que la atmósfera que comparten. Esta connotación pertenece a la esfera de la sociología, en la memoria del compromiso humanas; en el que el hombre alcanza prestigio a separar de su funcionalidad en la responsabilidad y por participar en un sistema social (18).

### **2.2.9 Teoría Segredo, Pérez y López**

Son percepciones del emprendedor acerca de las estructuras y los procesos que son elemento de la atmósfera profesional, lo cual se forma porque la influencia de circunstancias como liderazgo y prácticas de conducción y las consecuencias del proceder en el ámbito profesional. (p. 605) (7).

## **2.3 Bases conceptuales**

### **2.3.1 Liderazgo transformacional**

Para Stodgill (1), esta definición tiene cuatro implicaciones importantes.

En primera definición, el liderazgo involucra a otras personas: los empleados o simpatizantes, quienes por interés propia aceptan las órdenes del jefe, ayudan a determinar la situación de éste y permiten que trascienda en el contexto gremial. Esto hace ver que, si no hubiera a quien ordenar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.

En segundo término, el liderazgo sustancia unas estructuraciones diversas del poder entre los líderes y los cuerpos del conjunto. Esto implica que, si perfectamente los grupos de la caterva carecen del poder que tiene el jefazo, es el atajo el que la da forma a este poder del jefe, a través de las diferentes actividades y de distintas modales al interno de la empresa. sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.

En tercer término, el liderazgo es la competencia para explotar las distintas formas que tiene el poder para contribuir en el proceder de los simpatizantes, de distintos modales. De realizado algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios en lucro de la corporación.

Y el cuarto término, es una unificación de los tres primeros, adonde reconoce que el liderazgo es cuestión de utilidad. Esto implica que el líder que pasa por alto los componentes morales del liderazgo, tendrá una gestión incompetente. El liderazgo honesto, se refiere a los de utilidad y requiere que se ofrezca a los simpatizantes suficiente documentación al respecto, a fin de que, al momento de responder a la propuesta del dirigente, puedan seleccionar con juicio.

### **2.3.2 Dimensiones de liderazgo transformacional**

- **Influencia idealizada**

Influencia idealizada o carisma, es el factor más importante en la construcción de un liderazgo transformacional y se refiere al desarrollo de conductas de riesgo compartido que sirven como modelos a seguir para quienes lo siguen, prestando atención a las necesidades de otros que están por encima de ellos, comparten riesgos, es equilibrado y exhibido un alto nivel de comportamiento ético. Este tipo de líder es un modelo para ganarse, reconocer e imitar el respeto, la admiración y la confianza de los seguidores. Bass y Avolio (1).

- **Motivación inspiracional**

Según Bass y Avolio (1) definieron a la motivación Inspiracional describiendo la actividad donde el líder transformacional da motivos y retos a simpatizantes, a fin de animar en ellos la fuerza de conjunto, entusiasmo y optimismo, creando y diciendo expectativas, lo cual llega a motivar e inspirar a aquellos que nos rodean, consiguiendo involucrar a los simpatizantes y con enorme compromiso para comprometer a una visión en conjunto (1).

- **Estimulación intelectual**

Los estímulos intelectuales se pueden observar como un líder transformacional estimula a un seguidor a adoptar una actitud innovadora y creativa. Se hace cuestionando los cambios en el ángulo de dificultad que enfrenta con las hipótesis que maneja. Por nuevas ideas y soluciones sin evaluar sus aportes ni criticar sus errores. según Bass y Avolio (1).

- **Consideración individualizada**

Por consideración individualizada, el líder transformacional se hace evidente cuando trata a cada trabajador de manera diferente, dependiendo de las necesidades y capacidades que tenga. De esta manera, los líderes de transformación individual demuestran comprensión, orientan a los seguidores, prestan mucha atención a sus necesidades y expectativas para maximizar el potencial de sus seguidores y tienen sus propios beneficios. según Bass y Avolio (1).

### **2.3.3 Características de Liderazgo transformacional**

- Carisma, los líderes son carismáticos y poseen atributos que hacen que los seguidores se sientan elogiados y confiables.
- Creatividad, los líderes pueden aceptar desafíos y riesgos y alentar a los seguidores a que presenten ideas creativas. Esto permite a los suscriptores trabajar de forma independiente.
- Interactividad, el líder transformacional es el individuo más comunicativo, la comunicación es muy importante ya que reproduce una 22 concordancia entre simpatizantes y líderes y el desarrollo de la formación laboral y personal de cada simpatizante.

- Visión, la visión presentada por el líder debe de ser atraída y tentador para los simpatizantes, el líder promueve una visión hacia el futuro atrayendo al individuo a creer en sus competencias y en conseguir las metas propuestas, inclusive objetivos no propuestas al empezar el día.
- Ética, esta característica nos ayudara que el líder sea modelo del individuo que le sigue ya que se caracteriza por ser un individuo con valores morales y éticos, de los cuales se responsabiliza con voluntad y no por la fuerza.
- Orientación a los individuos, el líder considerara las necesidades, problemas de cada individuo de forma personalizada, exponiendo mayor atención por cada de uno de ellos y apoyando a solucionar las diferentes necesidades que puedan dañar una distracción al momento de realizar su trabajo.
- Coherencia, el líder transformacional debe de ser el individuo más coherente, ya que debe demostrar que sus ideas y sus actitudes van acorde con su comportamiento (1).

#### **2.3.4 Clima organizacional**

Según Denison (1) refiere que la expresión de clima organizacional además está en las diversas indagaciones llevadas a cabo por diferentes estudios diciendo que no es un criterio actual, sino fue fundamento de diversas indagaciones, sin embargo, pese a ello sigue teniendo un espacio para la disputa y la averiguación de nuevos conocimientos. Cabe resaltar que los estudios de clima organizacional nacieron en el marco de las empresas diversas al entorno educativo, no obstante, hay recursos usuales en los dos ambientes, como por ejemplo construcciones y procesos organizacionales, por lo cual se recuperan recursos teóricos y metodológicos para producir conocimientos en el ambiente



educativo.

Según Segredo, Pérez y López (2), proponen las siguientes dimensiones para valorar el clima organizacional: a) Comportamiento organizacional b) Estructura organizacional, c) Estilo de dirección.

- **Comportamiento organizacional**

Posibilita la evaluación sistemática de las ocupaciones y las reacciones que las personas manifiestan en la organización (Segredo, Pérez y López, 2015). Los aspectos que forman parte de esta dimensión son:

**Motivación**, que es el grupo de fines y perspectivas de los trabajadores poseen con en relación a su ámbito gremial, es un grupo de actitudes y reacciones que se manifiestan de manera natural al instante que ciertos estímulos del ambiente circundante se muestran.

**Comunicación**, que hace referencia al proceso destinado a promover y apresurar el flujo de mensajes que fluyen entre los diferentes niveles comunicaciones de la organización, entre la organización y que llevan consigo opiniones, capacidades y conductas al interior y exterior de la organización. **Relaciones interpersonales**, se refiere a la percepción que poseen los trabajadores sobre la existencia de un ámbito gremial agradable entre compañeros, directivos y directivos-trabajadores. (7).

- **Estructura organizacional**

Se refiere a los sistemas formales (directivas y procesos) que norman el desarrollo de la acción gremial. Es una normalización dinámica, variable, que tiene ocupaciones de relación y coordinación entre los recursos, los procesos y la fuerza gremial de la organización, que comentan que se puedan los fines sociales

Los aspectos que forman parte de esta dimensión son:

**Funcionamiento**, Es el grupo de procesos que brindan vitalidad y fuerza a la organización, es la forma en que se ordena para conseguir el cumplimiento de su tarea y fines estratégicos.

**Condiciones de trabajo**, son condiciones medioambientales tanto físicos como psicosociales en caracterizan el ámbito gremial, así como la calidad y proporción de los recursos proporcionados para consumir con las labores que se asignan.

**Estimulo de desarrollo organizacional**, que significa enfatizar los procesos de mejoramiento constante a fin de lograr cambios planeados según las necesidades que se hayan reconocido (7).

- **Estilo de dirección**

Implica las maneras adoptadas para hacer ejercicio de dirección en la organización con el objeto de ordenar u orientar las ocupaciones, hacia el cumplimiento de las metas presupuestadas en la organización (Segredo, Pérez y López, 2015). Los aspectos que forman parte de esta dimensión son:

**Liderazgo**, que tiene relación con la acción ejercida por determinadas personas en particular los jefes sobre la conducta de otros para lograr resultados.

**Participación**, se refiere a los aportes que hace los individuos y los equipos formales para conseguir las metas organizacionales.

**Solución de conflictos**, que hace referencia al estado en que los miembros de la organización, tanto par como mejor, aceptan creencias opuestas con el fin de no afrontar más bien solucionar los problemas en relato se originan.

**Trabajo en equipo**, que se apoya en el trabajo para conseguir fines usuales con una colaboración estructurada y en un ámbito de apoyo recíproco de los miembros del equipo (7).

## 2.4 Definiciones de términos básicos

**Liderazgo:** La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

**Clima:** El clima hace referencia al estado de las condiciones de la atmósfera que influyen sobre una determinada zona. El uso cotidiano del término, por lo general, se vincula a la temperatura y al registro o no de precipitaciones (lluvia, nieve, etc).

**Organizacional:** Lo organizacional se refiere a innumerables circunstancias o ámbitos, como la empresa, las instituciones públicas, la sociedad, etc. Refiere a todas aquellas consideraciones que deben tenerse en cuenta a la hora de tener una determinada estructura que garantice la consecución de metas específicas.

**Desafío:** Se entiende al cumplimiento de las expectativas que el trabajador percibe con el logro de sus objetivos por el bienestar de la institución.

**Conflictos:** Son situaciones que suceden dentro de la institución para buscar una solución pertinente y sea parte de la cultura organizacional; ya que los conflictos permiten poder conocer las debilidades de la institución y evitar que puedan volver a repetirse.

**Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

**Apatía:** Estado de desinterés y falta de motivación o entusiasmo en que se encuentra una persona y que comporta indiferencia ante cualquier estímulo externo.

**Incentivo:** Que impulsa a hacer o desear una cosa, especialmente a obrar o hacer determinada cosa mejor o más deprisa.

**Remuneración:** Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis General**

Existiría relación entre el “liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019”.

##### **3.1.2 Hipótesis Específica**

- a) Existiría relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional.
- b) Existiría relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional.
- c) Existiría relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional.
- d) Existiría relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional.

#### **3.2 Definición de variables**

##### **Liderazgo transformacional:**

El liderazgo transformacional es un estilo de liderar y en donde un individuo consigue motivar a las otras a hacer bastante más de lo cual ellos creen poder hacer y como resultado, se crean cambios

en el mismo individuo, en el conjunto y en la organización (Bass, 1985, p.20)

**Clima Organizacional:**

Son las percepciones de los trabajadores sobre las estructuras y procesos que forman parte del ambiente laboral, formadas por los efectos de factores como las prácticas y comportamientos de liderazgo y las consecuencias de los procesos en el lugar de trabajo. Ambiente de trabajo. Según Segredo, Pérez y López (2).

Definió al clima organizacional, como la forma en que las personas establecen procesos interrelacionados en el entorno social y si estos procesos se basan en valores, creencias, actitudes y entornos compartidos según Méndez citado por García (2).

**3.2.1 Operacionalización de variables**

A continuación, se muestra el siguiente cuadro de las variables analizadas, sus definiciones, dimensiones, indicadores y escala de dimensión.

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	MÉTODO	TÉCNICA
<b>V : 1</b> Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia idealizada</li>   <li>• Motivación inspiracional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentido del humor</li> <li>• Modelo de identificación</li> <li>• Asume riesgos compartidos</li> <li>• Conducta ética y moral.</li>   <li>• Optimismo</li> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Acumulación de expectativa.</li> <li>Visión compartida</li> </ul>	Débil (20 a 46 puntos) Regular (47 a 73 puntos) Fuerte (74 – 100 puntos)	Hipotético Deductivo	Encuesta  Cuestionario

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	MÉTODO	TÉCNICA
V : 2 Clima organizacional	Comportamiento organizacional  Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Funcionamiento</li>   <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Estímulo al desarrollo organizacional</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Desfavorable (18 – 42 puntos) Regular (43 a 67 puntos) Favorable (68 a 90 puntos)</p>	<p>Hipotético Deductivo</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>



## **CAPÍTULO IV**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **4.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **4.1.1 Tipo**

El tipo de investigación fue aplicada porque mantiene conocimientos y práctica además de apoyar la investigación científica con el fin de encontrar respuesta a aspectos que podrían mejorarse en la vida diaria. Según Laura Gerena.

Según su enfoque, "se trata de un estudio cuantitativo destinado a probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos utilizando la recopilación de datos para establecer modelos teóricos y de comportamiento". (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

##### **4.1.2 Nivel**

En esta medida, la investigación fue correlacional porque "su objetivo es conocer la relación o grado de asociación que existe entre otras dos variables en un contexto particular". según Valderrama, 2013, p. 169).

##### **4.1.3 Tiempo**

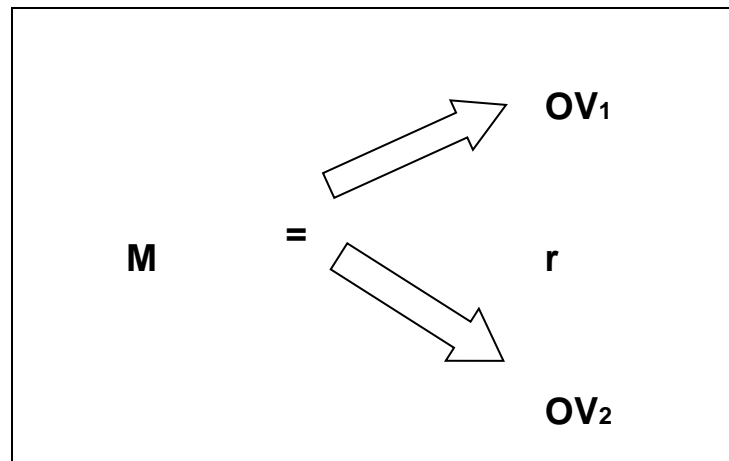
Fue prospectiva de orientación transversal debido a que los resultados obtenidos dados por la misma serán interpretados de forma numérica.

##### **4.1.4 El diseño**

El estudio fue No experimental transversal – correlacional. Se confirma que este un estudio No experimental ya que se limita a detallar a las variables a través de una descripción de la variable

independiente y la variable dependiente, sin realizar manejos, ni alteración en las características esenciales en cada una de ellas.

El siguiente trabajo de investigación presentara el siguiente diseño



Donde:

M= Es la muestra conformada por trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Dos de Mayo.

O= Es la observación de las dos variables en estudio

V1= Es la variable 1: Liderazgo Transformacional

V2= Es la variable 2: Clima Organizacional

r= Es la posible relación entre las variables (V1 y V2)

#### **4.2 Método de la investigación**

El método utilizado fue hipotético- deductivo, según Bernal, indicó que este método “Se parte de algunos enunciados que son hipótesis e incluye pasos para tratar de refutar y falsear esas hipótesis, de las cuales sacamos conclusiones que deben enfrentarse a la realidad”. (p. 56) Se somete a prueba una de las posibles afirmaciones, lo que indica una de las variables e intenta objetar o mentir tales afirmaciones obteniendo de estas aseveraciones que deben validarse con los acontecimientos.

#### **4.3. Población y muestra**

##### **4.3.1 Población**

El estudio de investigación fue conformado por de 30 trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Dos de Mayo.

##### **4.3.2 Muestra**

En relación a la muestra no se aplicó formula debido a que la población es pequeña.

#### **4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo**

Este trabajo de investigación se realizó en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo. Periodo mes de Mayo 2019, que se encuentra ubicado en Parque "Historia de la Medicina Peruana", S/N, Av. Miguel Grau 13, Cercado de Lima 15003

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario, el cual constato de las siguientes secciones:

- A. Datos generales: En los que se especificó información sobre la edad, sexo, tiempo de servicio, condición laboral.
- B. Carga de trabajo: Esta variable fue valorada un conjunto de ítems mediante el cuestionario de contenido de trabajo, donde 1 ="Nunca", 2 ="Casi nunca", 3 ="A veces", 4 ="Casi siempre" y 5="Siempre". Asimismo, está conformado para la variable 1 un total de 4 dimensiones: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individualizada. Y para la variable 2: Comportamiento organizacional, Estructura organizacional y Estilos de dirección tomando como referencia el autor.

**Tabla 4.5.1. Variable liderazgo transformacional**

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Clasificación</b>
Influencia idealizada	(1,2,3,4,5)	Débil (5 a 11 puntos) Regular (12 a 18 puntos) Fuerte (19 – 25 puntos)
Motivación inspiracional	(6,7,8,9,10)	Débil (5 a 11 puntos) Regular (12 a 18 puntos) Fuerte (19 – 25 puntos)
Estimulación intelectual	(11,12,13,14,15)	Débil (5 a 11 puntos) Regular (12 a 18 puntos) Fuerte (19 – 25 puntos)
Consideración individualizada	(16,17,18,19,20)	Débil (5 a 11 puntos) Regular (12 a 18 puntos) Fuerte (19 – 25 puntos)
Liderazgo transformacional	(1-20)	Débil (20 a 46 puntos) Regular (47 a 73 puntos) Fuerte (74 – 100 puntos)

**Tabla 4.5.2. Variable Clima organizacional**

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Clasificación</b>
Comportamiento organizacional	(1,2,3,4,5,6)	Desfavorable (6 – 14 puntos) Regular (15a 23 puntos) Favorable (24 a 30 puntos)
Estructura organizacional	(7,8,9,10,11,12)	Desfavorable (6 – 14 puntos) Regular (15a 23 puntos) Favorable (24 a 30 puntos)
Estilo de dirección	(13,14,15,16,17,18)	Desfavorable (6 – 14 puntos) Regular (15a 23 puntos) Favorable (24 a 30 puntos)
Clima organizacional	(1-18)	Desfavorable (18 – 42 puntos) Regular (43 a 67 puntos) Favorable (68 a 90 puntos)

#### **4.6 Análisis y procesamiento de datos**

Al tener los instrumentos llenados de forma correcta se verificó que no faltan datos. Se ingresó la información al programa SPSS versión 25, para que el análisis de la información sea más completo y conciso.

Los datos obtenidos se presentaron en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.

Los datos de los cuestionarios fueron ingresados en una hoja Excel para el análisis de la información.

Se procedió a efectuar la prueba Kolmogorov Smirnov, con la que se determinó que los datos eran no paramétricos, posteriormente se trabajó con el Rho de Spearman, para determinar la relación entre las dos variables del estudio.

Para la recolección de datos se tuvo que coordinar con cada personal por vía telefónica para los turnos en que les tocaba trabajar y poder llevar los instrumentos para ser aplicados.

## CAPÍTULOS V

### RESULTADOS

#### 5.1 Resultados Descriptivos

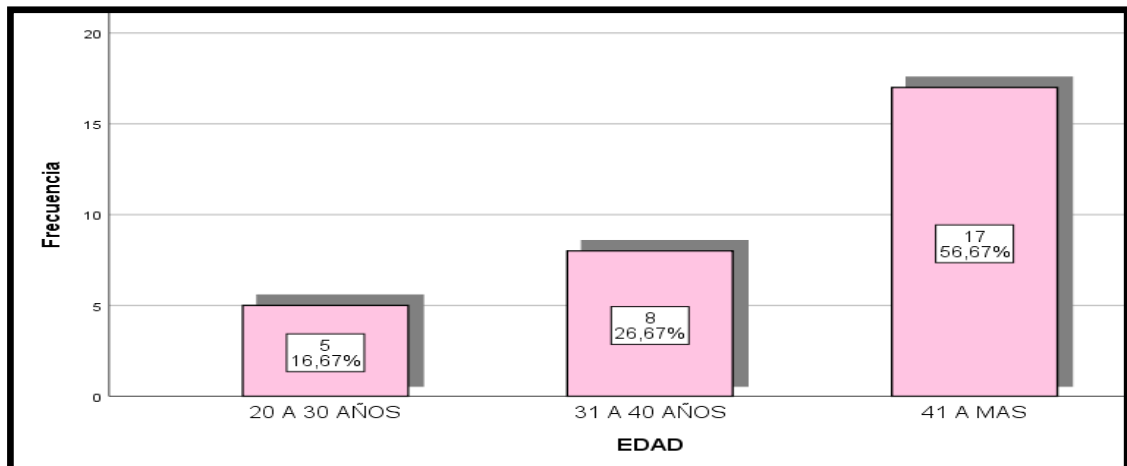
Tabla 5.1.1

Edad de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital nacional Dos de Mayo Lima -2019.

EDAD	N	%
20 A 30 AÑOS	5	16,7
31 A 40 AÑOS	8	26,7
41 A MAS AÑOS	17	56,7
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Gráfico 5.1.1

Edad de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.

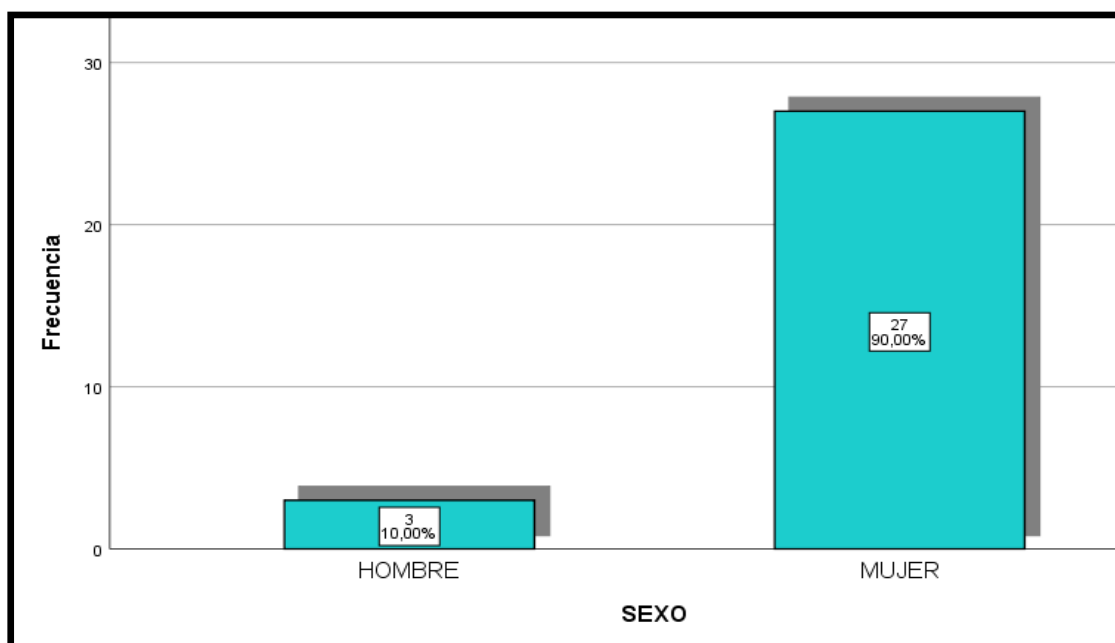


Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a la edad el 56.67% (17) tienen una edad de 41 a más años, el 26.67% (8) tienen una edad de 31 a 40 años y el 16.67% (5) tienen una edad de 20 a 30 años.

**Tabla 5.1.2**  
**Sexo de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital**  
**Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**

SEXO		N	%
Válido	HOMBRE	3	10,0
	MUJER	27	90,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.2**  
**Sexo de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital**  
**Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a la variable de sexo se observa que el 90.00% (27) son del sexo femenino y el 10% (3) son de sexo masculino.



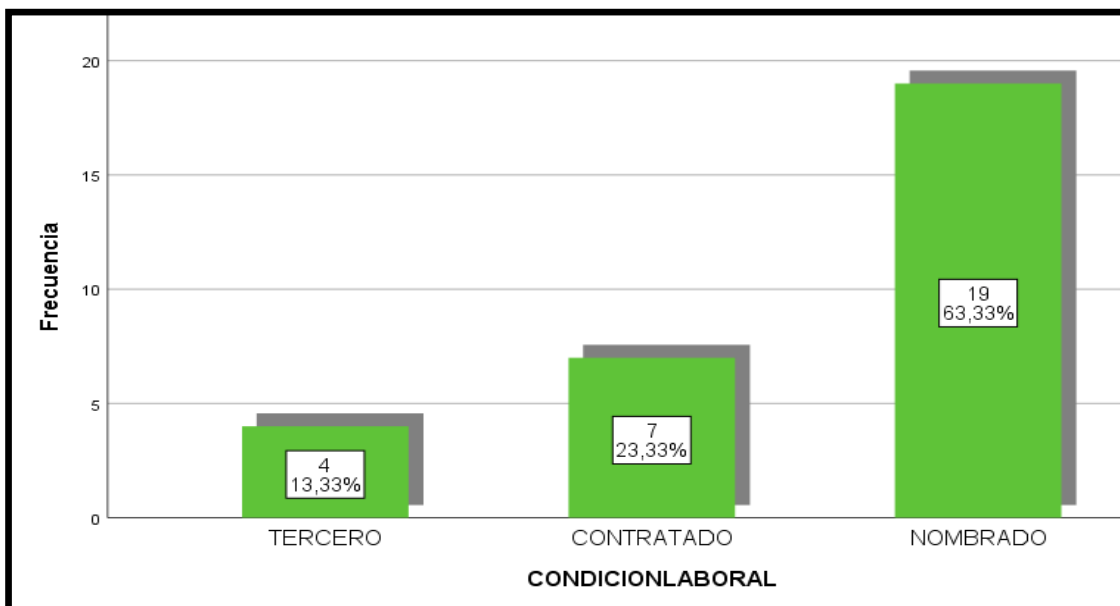
**Tabla 5.1.3**

**Condición Laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**

CONDICION LABORAL		N	%
Válido	TERCERO	4	13,3
	CONTRATADO	7	23,3
	NOMBRADO	19	63,3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.3**

**Condición laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a la condición laboral el 63.3% (19) tienen la condición laboral nombrado; el 23.3% (7) tienen de condición laboral contratado; 13.3%(4) es de condición laboral tercero.

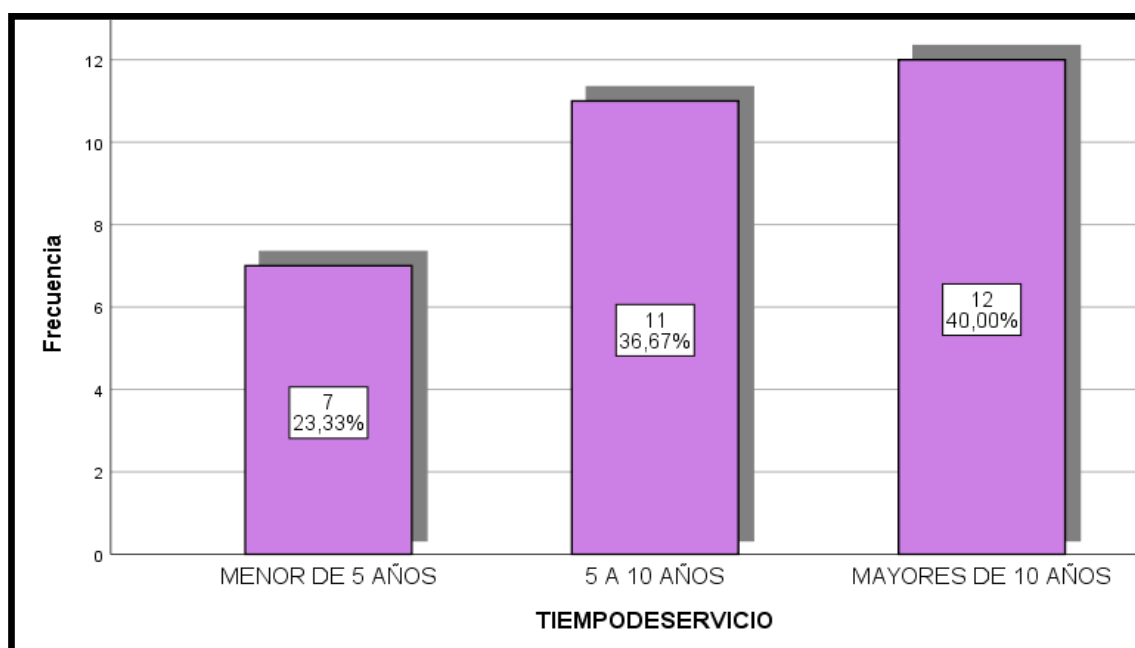
**Tabla 5.1.4**

**Tiempo de servicio de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**

TIEMPO DE SERVICIO		N	%
Válido	MENOR DE 5 AÑOS	7	23,3
	5 A 10 AÑOS	11	36,7
	MAYORES DE 10 AÑOS	12	40,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.4**

**Tiempo de Servicio de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto al tiempo de servicio el 40.0% (12) tienen un tiempo de servicio de 10 años a más; el 36.7% (11) tienen un tiempo de servicio de 5 a 10 años y el 23.3% (7) son menores de 5 años.

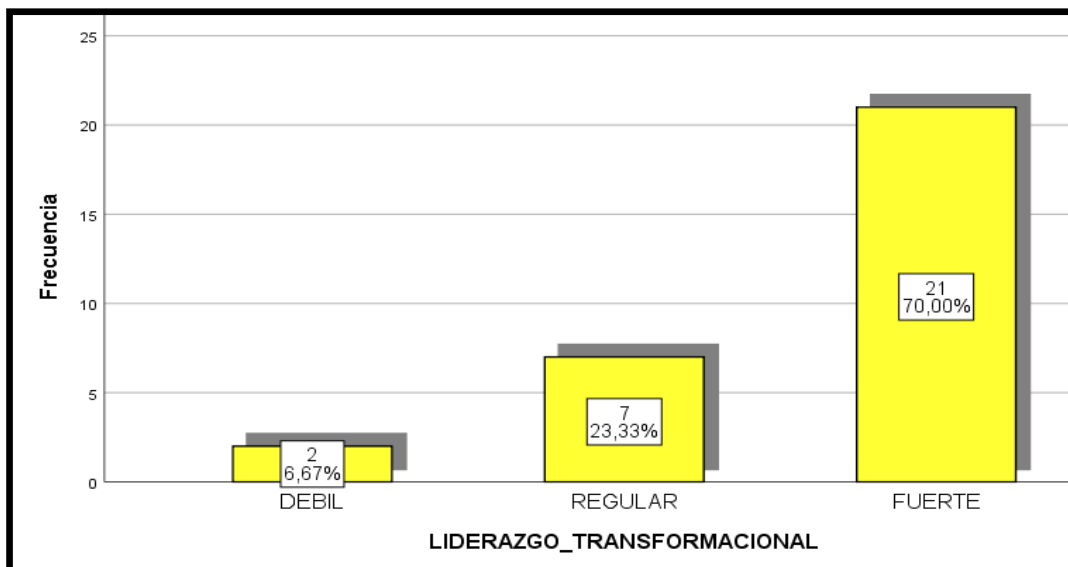
**Tabla 5.1.5**

**Nivel de percepción del Liderazgo Transformacional en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		N	%
Válido	DEBIL	2	6,7
	REGULAR	7	23,3
	FUERTE	21	70,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.5**

**Nivel de percepción del Liderazgo Transformacional en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Dos de Mayo Lima -2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto al nivel de Liderazgo transformacional el 70 % (21), tiene un nivel de liderazgo fuerte, el 23.3% (7) tienen un nivel regular y el 6.7% (2) tienen un nivel débil.

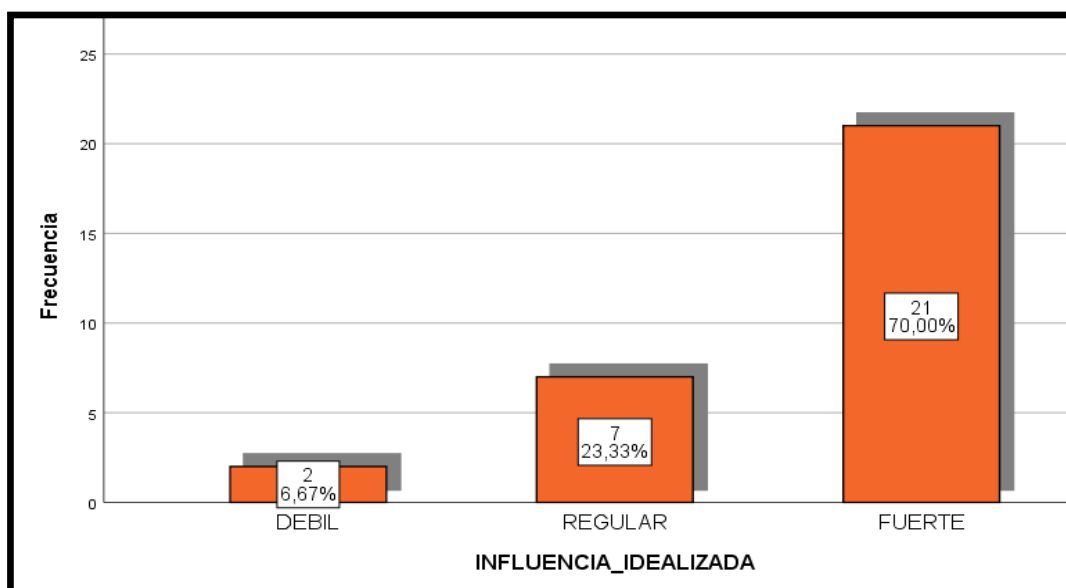
**Tabla 5.1.6**

**Nivel de percepción de Influencia Idealizada en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**

INFLUENCIA_ IDEALIZADA		N	%
Válido	DEBIL	2	6,7
	REGULAR	7	23,3
	FUERTE	21	70,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.6**

**Nivel de percepción de Influencia Idealizada en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto al nivel de Influencia Idealizada el 70% (21); el personal de emergencia percibe una influencia idealizada fuerte, el 23.3% (7) tienen un nivel regular y el 6.7%(2) tienen nivel débil .

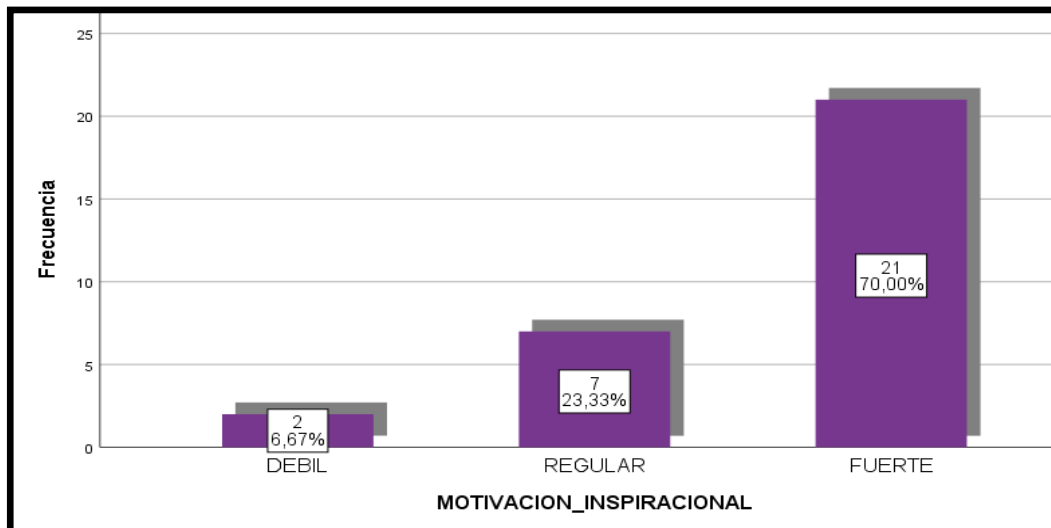
**Tabla 5.1.7**

**Nivel de percepción de Motivación Inspiracional en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**

MOTIVACION_INSPIRACIONAL		N	%
Válido	DEBIL	2	6,7
	REGULAR	7	23,3
	FUERTE	21	70,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.7**

**Nivel de percepción de Motivación Inspiracional en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto al nivel de Motivación Inspiracional el 70 % (21) el personal de emergencia una motivación inspiracional fuerte, 23.3% (7) presento nivel regular y el 6.7%(2) presento nivel débil.

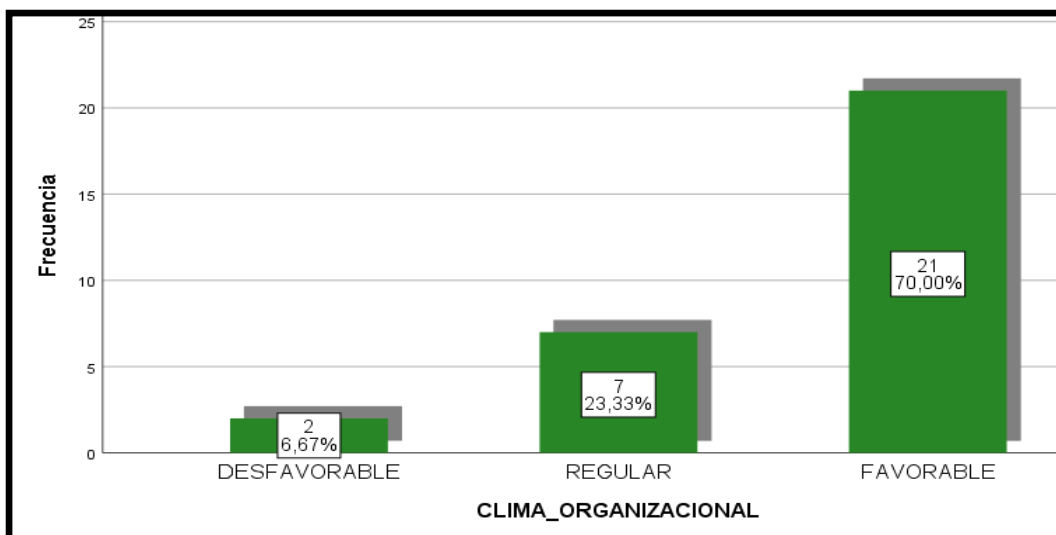
**Tabla 5.1.8**

**Nivel de percepción de Clima Organizacional en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**

CLIMA_ORGANIZACIONAL		N	%
Válido	DESFAVORABLE	2	6,7
	REGULAR	7	23,3
	FAVORABLE	21	70,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.8**

**Nivel de percepción Clima Organizacional en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a los niveles de Clima Organizacional el 70% (21); el personal de emergencia percibe un Clima Organizacional favorable, el 23.3% (7) presento nivel regular y el 6.7% (2) presento nivel desfavorable .

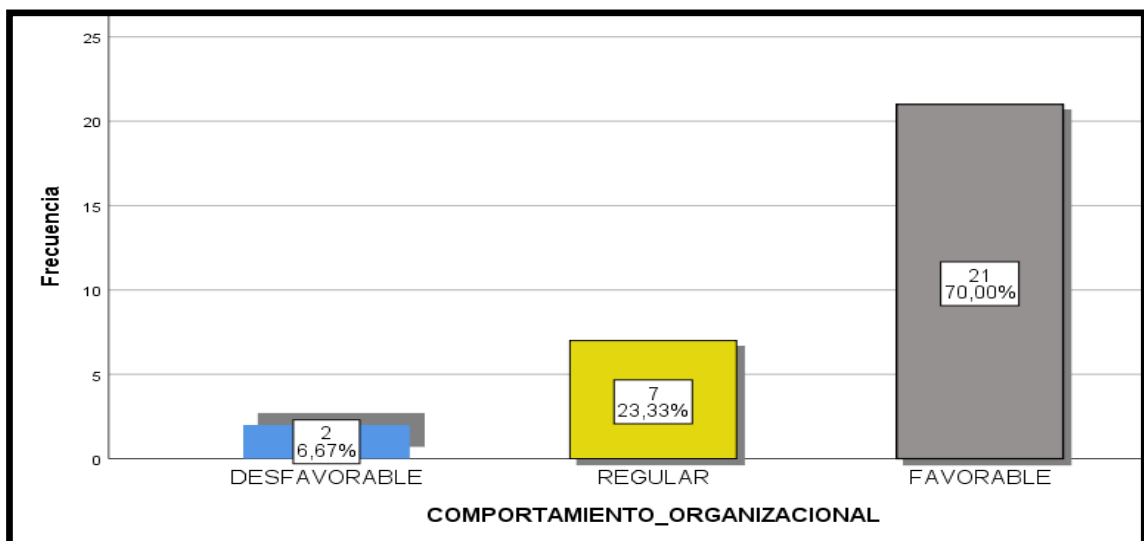
**Tabla 5.1.9**

**Nivel de percepción de Comportamiento Organizacional en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**

COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL		N	%
Válido	DESFAVORABLE	2	6,7
	REGULAR	7	23,3
	FAVORABLE	21	70,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.9**

**Nivel de percepción Comportamiento Organizacional del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto al nivel de Comportamiento Organizacional el 70 % (21); percibe un Comportamiento Organizacional favorable, el 23.3% (7) en nivel regular y el 6.7% (2) tienen un nivel desfavorable.

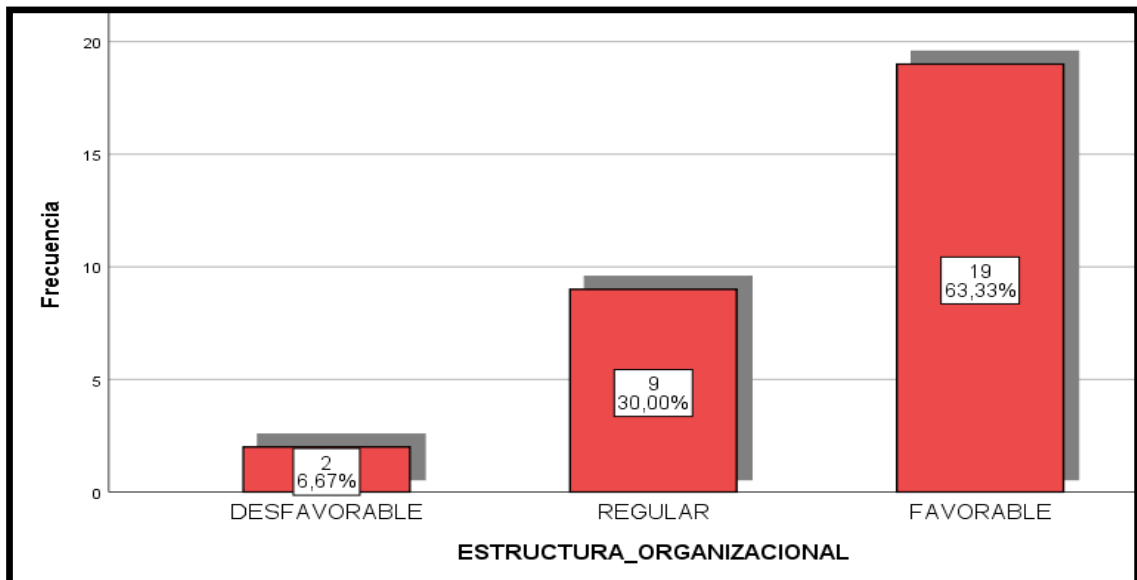
**Tabla 5.1.10**

**Nivel de percepción de Estructura Organizacional en trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**

ESTRUCTURA_ORGANIZACIONAL		N	%
Válido	DESFAVORABLE	2	6,7
	REGULAR	9	30,0
	FAVORABLE	19	63,3
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 5.1.10**

**Nivel de percepción Estructura Organizacional del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto al nivel de Estructura Organizacional el 63.3% (19) percibe un Estructura Organizacional favorable, el 30% (9) presento un nivel regular, el 6.7% (2) presento un nivel desfavorable.



## 5.2 Resultados Inferenciales

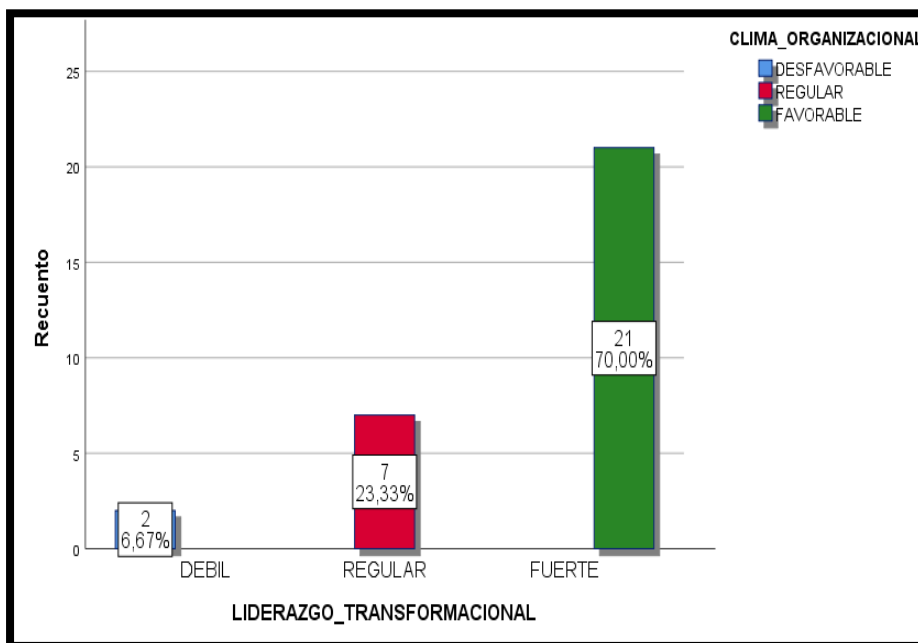
Tabla 5.2.1.

Liderazgo Transformacional y clima organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL			CLIMA ORGANIZACIONAL			TOTAL
			DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DEBIL	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de clima organizacional	100,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	REGULAR	Recuento	0	7	0	7
		% dentro de Clima organizacional	0,0%	100,0%	0,0%	23,3%
	FUERTE	Recuento	0	0	21	21
		% dentro de clima organizacional	0,0%	0,0%	100,0%	70,0%
TOTAL		Recuento	2	7	21	30
		% dentro de clima organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Gráfica 5.2.1.**

**Liderazgo Transformacional y clima organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a la tabulación cruzada de las dos variables, que se realizó el 70% (21); contesto liderazgo es fuerte y presenta un clima favorable; el 23.3% (7) liderazgo y el clima es regular; el 6.7% (2) presento un liderazgo transformacional débil con un clima organizacional desfavorable.

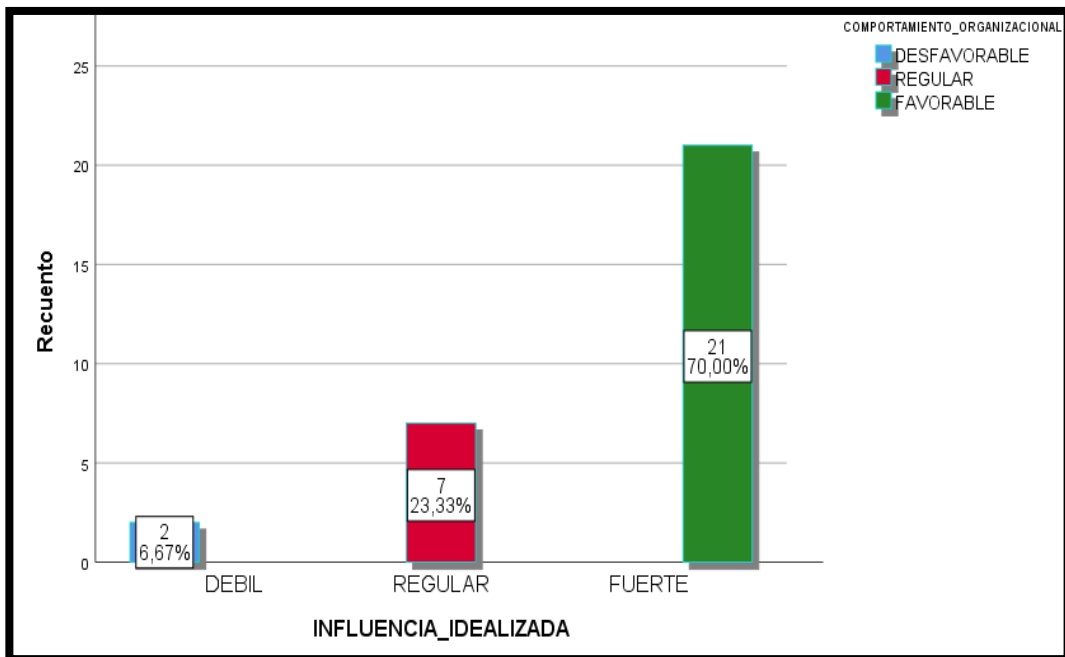
**Tabla 5.2.2**

**Liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**

INFLUENCIA IDEALIZADA*COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			Total
			DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
INFLUENCIA IDEALIZADA	DEBIL	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de comportamiento organizacional	100,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	REGULAR	Recuento	0	7	0	7
		% dentro de comportamiento organizacional	0,0%	100,0%	0,0%	23,3%
	FUERTE	Recuento	0	0	21	21
		% dentro de comportamiento organizacional	0,0%	0,0%	100,0%	70,0%
Total		Recuento	2	7	21	30
		% dentro de comportamiento organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Gráfica 5.2.2**

**Liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a la tabulación cruzada de la variable 1 según su dimensión 1 con la variable 2 según su dimensión 1 que se realizó el 70 %(21); contesto influencia idealizada es fuerte y presenta un comportamiento organizacional favorable; el 23.3 %(7) influencia presenta de forma regular y el comportamiento organizacional se presenta de forma regular y el 6.7 %(2) presento una influencia idealizada débil y un comportamiento organizacional desfavorable.

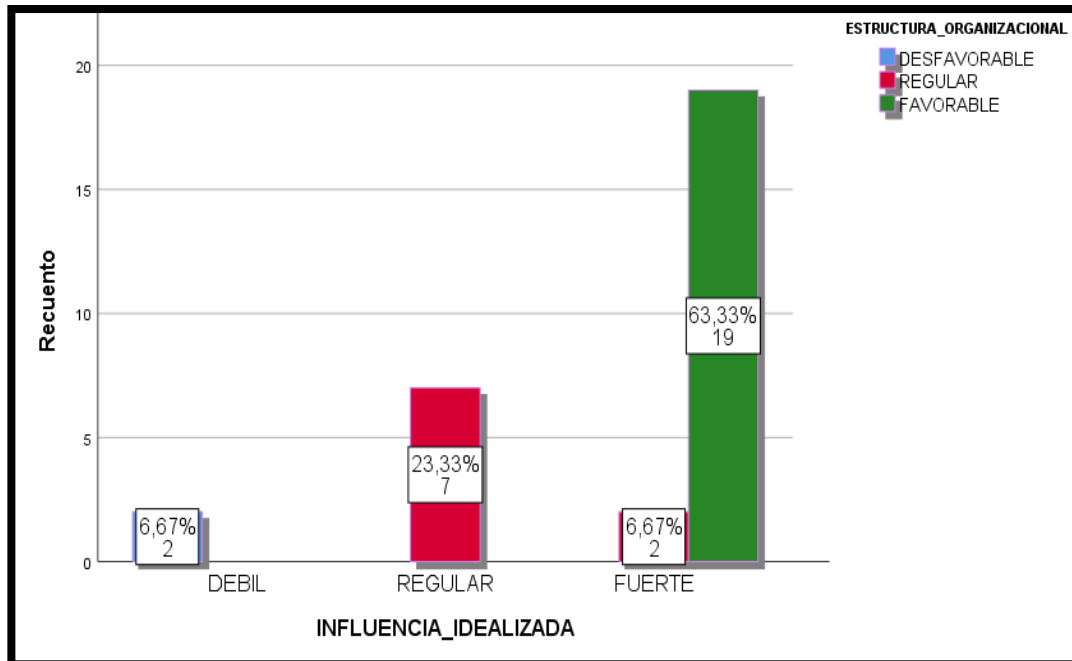
**Tabla 5.2.3**

**Liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo  
Lima - 2019.**

INFLUENCIA IDEALIZADA*ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			Total
			DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
INFLUENCIA IDEALIZADA	DEBIL	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de estructura organizacional	100,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	REGULAR	Recuento	0	7	0	7
		% dentro de estructura organizacional	0,0%	77,8%	0,0%	23,3%
	FUERTE	Recuento	0	2	19	21
		% dentro de estructura organizacional	0,0%	22,2%	100,0%	70,0%
Total		Recuento	2	9	19	30
		% dentro de estructura organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Grafica 5.2.3**

**Liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a la tabulación cruzada de la variable 1 según su dimensión 1 con la variable 2 según su dimensión 2 que se realizó el 63.33 %(19); contesto influencia idealizada es fuerte con una estructura organizacional favorable; el 23.3 %(7) influencia se presentó de forma regular con una estructura organizacional de forma regular y el 6.67 %(2) presento una influencia idealizada débil y un estructura organizacional desfavorable y el 6.67%(2) presento una influencia fuerte con una estructura organizacional regular.

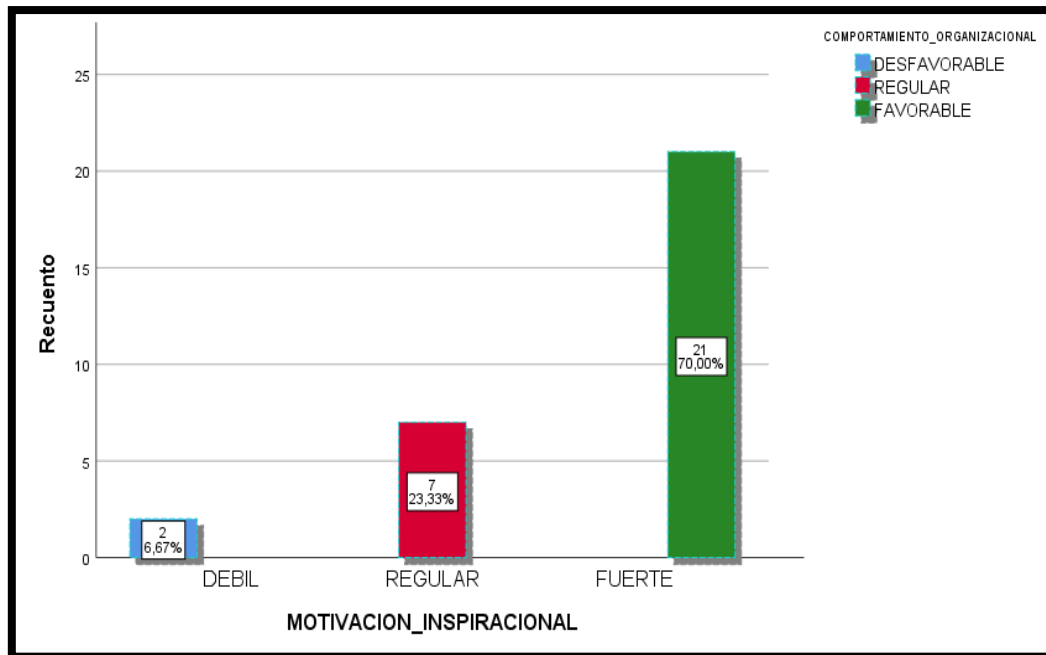
**Tabla 5.2.4**

**Liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019**

MOTIVACION INSPIRACIONAL*COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			TOTAL
			DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
MOTIVACION INSPIRACIONAL	DEBIL	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de comportamiento organizacional	100,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	REGULAR	Recuento	0	7	0	7
		% dentro de comportamiento organizacional	0,0%	100,0%	0,0%	23,3%
	FUERTE	Recuento	0	0	21	21
		% dentro de comportamiento organizacional	0,0%	0,0%	100,0%	70,0%
TOTAL		Recuento	2	7	21	30
		% dentro de comportamiento organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Gráfica 5.2.4**

**Liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a la tabulación cruzada de la variable 1 según su dimensión 2 con la variable 2 según su dimensión 1 que se realizó el 70 %(21); contesto motivación inspiracional es fuerte y presenta un comportamiento organizacional favorable; el 23.3 %(7) motivación presento de forma regular y el comportamiento organizacional se presentó de forma regular y el 6.67 %(2) presento una motivación inspiracional débil y un comportamiento organizacional desfavorable.



**Tabla 5.2.5**

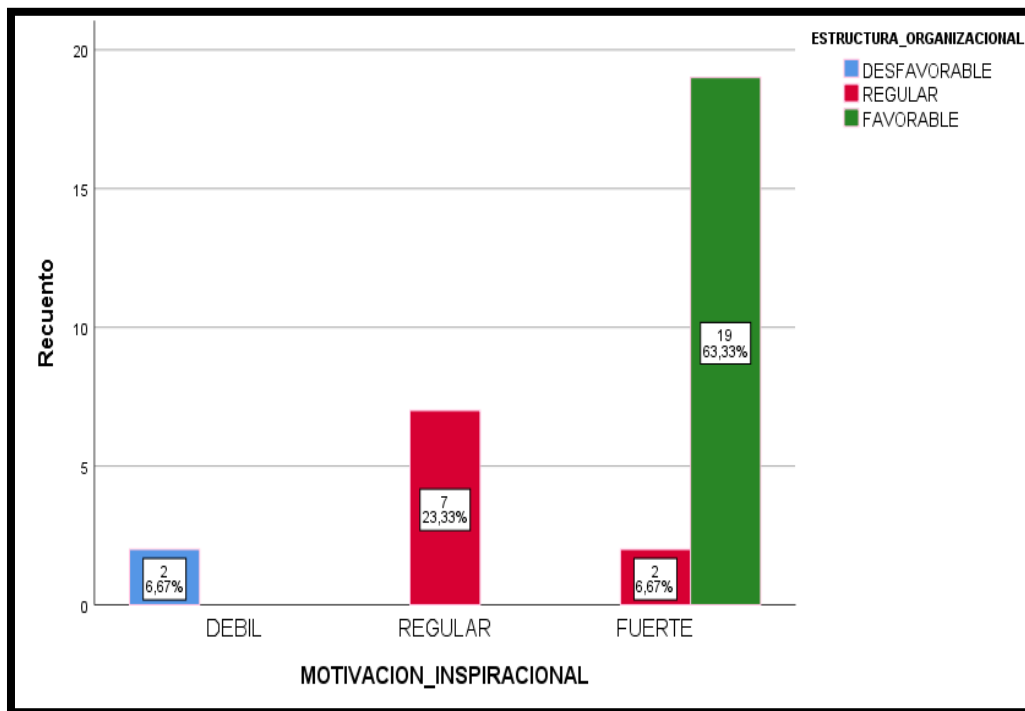
**Liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo**

**Lima -2019**

MOTIVACION INSPIRACIONAL*ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			TOTAL
			DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
MOTIVACION INSPIRACIONAL	DEBIL	Recuento	2	0	0	2
		% dentro de estructura organizacional	100,0%	0,0%	0,0%	6,7%
	REGULAR	Recuento	0	7	0	7
		% dentro de estructura organizacional	0,0%	77,8%	0,0%	23,3%
	FUERTE	Recuento	0	2	19	21
		% dentro de estructura organizacional	0,0%	22,2%	100,0%	70,0%
TOTAL		Recuento	2	9	19	30
		% dentro de estructura organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Gráfica 5.2.5**

**Liderazgo transformacional en su dimensión Motivación Inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima -2019.**



Del 100% (30) de trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, con respecto a la tabulación cruzada de la variable 1 según su dimensión 2 con la variable 2 según su dimensión 2 que se realizó el 63.33 %(19); contesto motivación inspiracional es fuerte con una estructura organizacional favorable; el 23.3 %(7) motivación se presentó de forma regular con una estructura organizacional de forma regular y el 6.67 %(2) presento una motivación inspiracional débil y un estructura organizacional desfavorable y el 6.67%(2) presento una motivación fuerte con una estructura organizacional regular.

**CAPÍTULO VI.**  
**DISCUSION DE RESULTADOS**

**6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados**

**6.1.1 Descripción de la hipótesis general**

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

H0: No Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional “Dos de Mayo”-Lima- 2019.

**Tabla N° 6.1.1**

**Liderazgo transformacional y clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia.**

CORRELACIONES			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	0.979**
		Sig. (bilateral)	.	,000.
		N	30	30
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0.979**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000.	.
		N	30	30
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Regla de decisión:**

Si  $P\text{-valor} < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Si  $P\text{-valor} > 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Nivel de confianza 95%(0.95).

Error estadístico ( $P\text{-valor} - 0.05$ ).

Error estadístico ( $P\text{-valor} - 0.005$ )

**Decisión**

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0.979$ ) indica que existe correlación positiva significativa muy alta entre la variable liderazgo transformacional y clima organizacional, además el valor de significación calculado ( $P=0.000$ )  $< 0.05$  evidencia que se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo transformacional tiene relación positiva significativa muy alta con el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo.

**6.1.2 Descripción de la hipótesis específica.**

H2: Existe relación directa entre la influencia idealizada y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

H0: No Existe relación directa entre la influencia idealizada y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

**Tabla N° 6.1.2**

**Influencia idealizada y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia.**

CORRELACIONES			INFLUENCIA IDEALIZADA	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coefficiente de correlación	1,000	0.992**
		Sig. (bilateral)	.	,000.
		N	30	30
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0.992**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	30	30

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

**Decisión**

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0.992$ ) indica que existe correlación positiva significativa muy alta entre la dimensión influencia idealizada y dimensión comportamiento organizacional, además el valor de significación calculado ( $P=0.000$ )  $<0.05$  evidencia que se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la influencia idealizada tiene relación positiva significativa muy alta con el comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo.

H3: Existe relación directa entre influencia idealizada y su relación con la estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019

H0: No Existe relación directa entre la influencia idealizada y su relación con el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

**Tabla N° 6.1.3**

**Influencia idealizada y su relación con la estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia**

CORRELACIONES			INFLUENCIA IDEALIZADA	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coefficiente de correlación	1,000	0,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

**Decisión**

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,967$ ) indica que existe correlación positiva significativa muy alta entre la dimensión influencia idealizada y estructura organizacional, además el valor de significación calculado ( $P=0.000$ )  $<0.05$  evidencia que se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la influencia idealizada tiene relación positiva significativa muy alta con la estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo.

H4: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

H0: No Existe relación directa entre la motivación inspiracional y su relación con el comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

**Tabla N° 6.1.4**

**Estimulación intelectual y su relación con el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia.**

CORRELACIONES			MOTIVACION INSPIRACIONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACION INSPIRACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,952**
		Sig. (bilateral)	.	,000.
		N	30	30
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0,952**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000.	.
		N	30	30

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

**Decisión**

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0.952$ ) indica que existe correlación positiva significativa muy alta entre la motivación inspiracional y el comportamiento organizacional, además el valor de significación calculado ( $P=0.000$ )  $<0.05$  evidencia que se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la motivación inspiracional tiene relación positiva significativa muy alta con el comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo.

H5: Existe relación directa entre la motivación inspiracional y su relación con la estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019

H0: No Existe relación directa entre la motivación inspiracional y su relación con la estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019.

**Tabla N° 6.1.5**

**Motivación Inspiracional y su relación con el estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia**

CORRELACIONES			MOTIVACION INSPIRACIONAL	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACION INSPIRACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,956**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	0,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

**Decisión**

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0.956$ ) indica que existe correlación positiva significativa muy alta entre la dimensión motivación inspiracional y estructura organizacional, además el valor de significación calculado ( $P=0.000$ )  $<0.05$  evidencia que se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión**

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la motivación inspiracional tiene relación positiva significativa muy alta con la estructura organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo.



## 6.2 Contrastación de resultados con los otros estudios similares

- Los resultados han evidenciado una correlación positiva muy alta ( $\rho = 0,979$ ); así como significativa ( $p < 0.05$ ), entre liderazgo transformacional y clima organizacional. Estos resultados indican que aquel liderazgo donde se motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos y la organización.

Ordoñez y Chávez (2015), es su tesis Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, Como resultado de la encuesta, se confirmó que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional, y que se obtiene un coeficiente. Rho de Spearman de 0.656

Se concluye que el liderazgo transformacional y clima organizacional según los empleados es mayoritariamente positiva grande y perfecta.

- Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,992$ ) indica que existe correlación positiva significativa muy alta entre la dimensión influencia idealizada y comportamiento organizacional, además el valor de significación calculado ( $P = 0.000$ )  $< 0.05$  evidencia que se rechaza la hipótesis nula.

Serrano (2016), realizó el trabajo de investigación “Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las Exportadoras de Banano del Ecuador”, en Ecuador,

Los resultados permiten conocer la percepción que tienen los empleados sobre el clima organizacional que existe en las organizaciones a la que pertenecen, y la influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional mediante el análisis de las cuatro

dimensiones que la conforman  $P= 0,60$  se calculan correlaciones de Pearson entre los resultados entre las dimensiones, permitiéndonos determinar el grado de influencia del liderazgo sobre el resto de dimensiones del clima organizacional.

- Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,967$ ) indica que existe correlación positiva significativa muy alta entre la dimensión influencia idealizada y estructura organizacional. En función a estos resultados se puede decir que la competencia del líder para recordar el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas e inspirando a quienes les rodean (Bass y Avolio, 1994), se relaciona con el logro de un clima organización favorable. Los mismos resultados son informados por García (2014), quien señaló que el liderazgo transformacional da un gran valor para entender los mecanismos psicosociales que puedan favorecer el desarrollo de la cohesión en los equipos de trabajo potenciando su desarrollo.
- También se ha encontrado una correlación positiva significativa muy alta ( $\rho = 0,952$ ); así como significativa ( $p < 0,05$ ), entre motivación inspiracional y comportamiento organizacional. Con estos resultados es posible señalar que las capacidades del líder para estimular en sus seguidores la innovación y la creatividad, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público (Bass y Avolio, 1994), se relaciona con la obtención de mejor clima organizacional. Si se toma en cuenta que el liderazgo transformacional promueve el desarrollo de las potencialidades del trabajador es de suponer que permitirá mayor compromiso organizacional por parte del trabajador debido a un tema de lealtad (Minaya, 2014), o a la vez de satisfacción laboral (Pérez y Rivera, 2015); después de todo compromiso y satisfacción

favorecen el desarrollo de un clima organizacional positivo en la organización.

- Igualmente se ha hallado una correlación positiva significativa muy alta ( $\rho = 0.956$ ); así como significativa ( $p < 0,05$ ), entre motivación inspiracional y estructura organizacional. Con estos resultados es posible señalar que la capacidad del líder para tratar a cada trabajador de acuerdo con sus necesidades y capacidades promoviendo su desarrollo y haciendo que cada individuo sienta una valoración única (Bass y Avolio, 1994) se relaciona con el logro de logro de un clima favorable en la institución. Como señala Pérez (2015), es importante que los líderes establezcan diálogos constructivos y dar a conocer su punto de vista sobre las necesidades del grupo, con un enfoque apreciativo, logrando de esa manera un adecuado ambiente laboral.

### **6.3 Responsabilidad ética**

Para asegurar que se mantengan los aspectos éticos de los responsables de la investigación, se mantenga el anonimato de las enfermeras, se explique el propósito de la investigación y se respete el derecho de desistimiento. Del mismo modo, el principio de anonimato se aplica para garantizar la confidencialidad de la información proporcionada como parte de una investigación y para asegurar que no se revele el resultado de las medidas evaluadas y las identidades de los participantes. Dignidad, porque este principio incluye la autodeterminación, que incluye a los participantes respondiendo a sus respectivas preguntas sin ningún tipo de coerción y asegurando un ambiente tranquilo y relajado.

Evitar la malicia de todas las formas posibles significa que el participante no es parcial, discriminado o tiene intención dañina en este sentido. Los participantes también tienen garantizados todos los beneficios cuando participan en el estudio.

Me responsabilizo de toda información que contiene la tesis, los datos son inéditos y propios.

## CONCLUSIONES

1. Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo transformacional tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0,979$ ); y significativa (p valor=0.000 menor que 0.05) con el clima organizacional. Es decir, a mayor liderazgo transformacional mejor clima organizacional.
2. Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que la influencia idealizada tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0,992$ ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional. Es decir, a mayor influencia idealizada mejor comportamiento organizacional.
3. Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que la influencia idealizada tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0.967$ ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la estructura organizacional. Es decir, a mayor motivación Inspiracional mejor clima organizacional.
4. Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que la motivación inspiracional tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0.952$ ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el comportamiento organizacional. Es decir, a mayor motivación inspiracional mejor comportamiento organizacional.
5. Se han encontrado evidencias suficientes para afirmar que la motivación inspiracional tiene relación positiva muy alta ( $\rho = 0.956$ ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la estructura organizacional. Es decir, a mayor motivación inspiracional mejor estructura organizacional.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la dirección del Hospital Dos de Mayo, ordenar a quien corresponda ser relevante para el desarrollo de un entorno que permita la transformación organizacional, abordando así el diseño de programas de mejora del liderazgo transformador para los gerentes y facilitando la gestión del cambio institucional
2. Se recomienda al personal de emergencia del Hospital Dos de Mayo, mostrar siempre personalidad y ética en el proceso de realización de las tareas, comparta los riesgos con los empleados y anímelos activamente a dar el ejemplo a sus empleados.
3. Se recomienda al personal de emergencia del Hospital Dos de Mayo, promover una visión compartida de los objetivos regionales o de liderazgo y generar expectativas, entusiasmo y optimismo entre el personal. Esto facilita el desarrollo de un entorno organizacional de apoyo.
4. Se recomienda al personal de emergencia del Hospital Dos de Mayo, proporcionar lugares participativos a los trabajadores a fin de acoger nuevas ideas y creativas por parte de los trabajadores y con las funciones que ellos realicen para mejora en los procesos y los resultados organizacionales.
5. Se recomienda al personal de emergencia del Hospital Dos de Mayo, pretender ofrecer responsabilidades y tareas en función de las capacidades de los trabajadores, apreciando el esfuerzo de cada uno de ellos para llegar a los propósitos organizacionales ya que ello está asociado a una mejora del clima organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Ordoñez, K. y Chávez, A. Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, [Tesis de Maestría]. Lima- Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2014 [Internet]. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13637/Retuerto\\_CMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13637/Retuerto_CMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (2) Bass, BM y Avolio, BJ (Eds.) (1994). Mejorar la efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional. Thousand Oaks, CA: Publicaciones Sage.  
Disponible en:  
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=895080](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=895080)
- (3) Hellriegel, D. y Slocum, J. Comportamiento organizacional (12ª Edición). México: International Thomson Editores. (2009).
- (4) Lussier, R. y Achua, C. Liderazgo. Teoría y aplicación y desarrollo de habilidades (4ª Edición). México: Cengage Learning Editores S.A (2011)
- (5) Ganga, F. y Navarrete, E: Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. Revista Gaceta Laboral [Revista en internet] 2013 [Citado el 1 enero del 2013]; 19(1) : 1315-8597.  
Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33626721007.pdf>
- (6) Idalberto Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos (8ª Edición). Colombia: Colonia Desarrollo Santa Fe, 2000

- (7) Segredo, A., Pérez, J. y López, P. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*. [Revista en internet] 2015; 41(4), 603-619.
- (8) Warren, J. (2006). *Liderazgo*. México: Fondo de Cultura Económica. [Tesis de Maestría]. Lima- Perú: Universidad San Ignacio de Loyola; 2010 [Internet]. Disponible en:  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1242/1/2010\\_Morochcho\\_Liderazgo%20transformacional%20y%20clima%20organizacion%20de%20las%20intituciones%20educativas%20de%20la%20Ciudad%20Sat%20A9lite%20Santa%20Rosa-Regi%20B3n%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1242/1/2010_Morochcho_Liderazgo%20transformacional%20y%20clima%20organizacion%20de%20las%20intituciones%20educativas%20de%20la%20Ciudad%20Sat%20A9lite%20Santa%20Rosa-Regi%20B3n%20Callao.pdf)
- (9) Quezada Torres, Illesca Pretty, & Cabezas González, M. Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. *Revista Ciencia Y Enfermería* [Revista en internet] 2014, 20(2), 41–51. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532014000200005>
- (10) León, A. El clima organizacional y su relacional con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima. (Tesis de Licenciatura). Perú–Lima :  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%C3%B3n\\_ba.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%C3%B3n_ba.pdf)
- (11) *Liderazgo transformacional del Director y clima organizacional del Hospital II Alberto Hurtado Abadía - la Oroya*, 2014. , [Tesis de Maestría]. Lima- Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2014 [Internet]. Disponible en:  
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/1075>



- (12) Carmen Pardo Estrada y Ernesto Felipe Novillo Maldonado: Proceso de control de calidad para el banano de exportación en finca bananera, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana [Revista en internet], Ecuador, (diciembre 2016).  
Disponible en:  
<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/banano.html>
- (13) Doris Contreras Ríos, Liderazgo y Clima organizacional en un colegio de cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención (Tesis de Licenciatura). Bogotá abril 2016  
Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>
- (14) Valentina Elizabeth Rossini Mazón, Estudio descriptivo de la influencia del liderazgo y la cultura en el clima organizacional de una empresa familiar. El caso de Transmazon. Araras, SP, Brasil” (Tesis de Licenciatura), Buenos Aires, Argentina 2016  
Disponible en:  
<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/3736>
- (15) Méndez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia. Bogotá: Centro editorial Universidad del rosario (1ª Edición). Colombia. Bogotá: 2006
- (2) Brunet, L. El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.2011 Castillo, M. y Pedraza, N. El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México. Recuperado en:  
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>

# **ANEXOS**

## ANEXO N°1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TITULO: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”-LIMA- 2019”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima- 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre el "liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2019".</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>a) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión estructurada</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existiría relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima- 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>a) Existiría relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional.</p> <p>b) Existiría relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión influencia idealizada y el clima organizacional en su dimensión</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>D1. Influencia Idealizada</p> <p>D2. Motivación Inspiracional</p> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>D1. Comportamiento organizacional</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>-Método: hipotético –deductivo</p> <p>-Enfoque: cuantitativa</p> <p>-Nivel correlacional</p> <p>-Tiempo prospectivo</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</b></p> <p>Encuesta de recolección de datos</p> <p>-Encuesta</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Estuvo conformada por 30 trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo</p>

<p>y el clima organizacional en su dimensión estructurada organizacional?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional?</p>	<p>organizacional.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional.</p> <p>d) Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional.</p>	<p>estructura organizacional.</p> <p>c) Existiría relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión comportamiento organizacional.</p> <p>d) Existiría relación entre el liderazgo transformacional en su dimensión motivación inspiracional y el clima organizacional en su dimensión estructura organizacional.</p>	<p>D2.Estructura organizacional</p>		
---	--	---	-------------------------------------	--	--

## ANEXO Nº2

### CUESTIONARIO

#### ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS GENERALES: Marque con una X

EDAD		
20-30 Años	31-40 años	41-mas años

Sexo		Condición Laboral S			Tiempo de servicio		
Masculin o	Nombrad o	Tercero s (99)	Contratad o (CAS)	Femenin o	< 5 año s	5- 10 año s	>10 año s

#### INSTRUCCIONES:

A continuación usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con el Liderazgo Transformacional y El Clima Organizacional; marque con una X sólo una alternativa según crea conveniente, no existe respuestas correctas ni incorrectas, lo que queremos conocer es su apreciación personal para ello utilice la codificación siguiente:

<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
----------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------	------------------------

## PARTE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	ITEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>						
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
2	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
3	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
4	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
5	Demuestra un sentido de autoridad y confianza					
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>						
6	Centra mi atención sobre lo que hay que hacer para ser exitoso					
7	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.					
8	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer					
9	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.					
10	Estimula el darse cuenta de lo que es esencial considerar					
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>						
11	Me estimula para expresar mis ideas y opiniones					
12	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar problemas					
13	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
14	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
15	Nos estimula para repensar ideas que nunca han sido cuestionadas antes					
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>						
16	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajo					
17	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
18	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.					
19	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
20	Me enseña cómo identificar las necesidades y capacidades de otros					

## PARTE II: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>						
1	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y los trabajadores y los trabajadores entre sí.					
2	Las personas que trabajan aquí se preocupan en desempeñarse bien.					
3	Los trabajadores se sienten satisfechos con lo que aportan a la institución					
4	La institución se interesa en mantener las buenas relaciones interpersonales					
5	Los trabajadores están complacidos con el trabajo que se realizó.					
6	En esta institución la información fluye con la rapidez necesaria.					
<b>DIMENSIÓN 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>						
7	En esta institución, se asigna con equidad las tareas según el contenido de trabajo.					
8	Los trabajadores se sienten satisfechos con el ambiente físico en el que trabajan					
9	El ambiente de trabajo es agradable.					
10	Los trabajadores son creativos para solucionar problemas y conflictos dentro de la institución					
11	En esta institución, las acciones de control se realizan de forma planificada.					
12	Los trabajadores se preocupan en conocer la misión de la institución.					
<b>DIMENSIÓN 3: ESTILO DE DIRECCION</b>						
13	Los directivos se preocupan porque se entienda bien el trabajo a realizar.					
14	Se realizan planes de mejoras institucionales a partir de las necesidades e ideas planteadas por los equipos de trabajo					
15	En esta institución existe colaboración entre los diferentes niveles jerárquicos					
16	En esta institución los trabajadores participan en la toma de decisiones.					
17	En esta institución se discuten los problemas de manera constructiva.					
18	Los directivos explican e involucran al personal antes de iniciar cualquier tarea					

Fuente: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13637/Retuerto\\_CMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13637/Retuerto_CMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXO N°3**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo \_\_\_\_\_  
identificado con DNI \_\_\_\_\_ he sido informado del proyecto de  
investigación:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE  
EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”-LIMA-  
2019**

En el que sido invitado a participar de él.

Se me ha informado de los riesgos y beneficios que ello implica y los he  
aceptado. Reconozco que tengo el derecho de retirarme del proyecto en  
el momento en que se considere pertinente, sin que esto represente  
agravio para los responsables del proyecto de investigación o exista  
represaría alguna a mi persona.

Se me ha notificado que tengo derecho a ser informado de los resultados  
de las pruebas que se lleguen a realizar.

He sido notificado que toda información obtenga se utilizara para fines  
académicos, manteniendo siempre la confidencialidad de la fuente.

.....de.....del 20...



**ANEXO Nº 4**

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Fic ha	ED AD	SE XO	C L	T S	P 0	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0
1	1	1	1	1	3	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
11	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
19	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
23	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**Codificación**

**CL: Condición Laboral**

**TS: Tiempo de servicio**

**1: Nunca    2: Casi nunca    3: A veces    4: Casi Siempre    5: Siempre**

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Fic ha	P0 01	P0 02	P0 03	P0 04	P0 05	P0 06	P0 07	P0 08	P0 09	P0 10	P0 11	P0 12	P0 13	P0 14	P0 15	P0 16	P0 17	P0 18
1	3	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### Codificación

**1: Nunca    2: Casi nunca    3: A veces    4: Casi Siempre    5: Siempre**



**ANEXO 5**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EL JUICIO EXPERTOS**

**I. INFORMACION GENERAL**

**1.1 Nombres y Apellidos:**

.....

**1.2 Lugar de Centro**

**laboral:**.....

**1.3 Cargo que desempeña:**

.....

**1.4 Instrumento a validar: Cuestionario de Liderazgo transformacional en relación con el clima organizacional**

**1.5 Autores: Lic. Maria Elena Huaman Quispe**

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?			
2	¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?			
3	¿El instrumento de recolección de datos facilita el logro de los objetivos de la investigación?			
4	¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?			
5	¿Los instrumentos de recolección de datos presenta la cantidad de ítems correctos?			

6	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?			
7	¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilita el análisis y procesamiento de datos?			
8	¿Del diseño del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?			
9	¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?			
10	¿El diseño del instrumento de recolección de datos es accesible a la población sujeto de estudio?			
11	¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?			

II. Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

---



---



---



---

Procede su ejecución:

Si ( )                      No ( )

Fecha: ...../...../...

---

.....

Firma y sello  
N° D.N.I