



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo transformacional y desempeño profesional en  
enfermería en una clínica de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Aranda Núñez, Johrleny (ORCID: 0000-0001-6552-5922)

**ASESOR:**

Mg. Díaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Consagro esta investigación a mi Madre que desde el reino celestial ilumina mi camino y me da la fuerza y sabiduría, para lograr cada uno de mis objetivos. A mis hermanos por su soporte absoluto durante toda mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi asesor Mg: William Díaz Torres por su apoyo absoluto durante el desarrollo de mi investigación. A las autoridades de la Universidad Cesar Vallejo, por permitirme cumplir mi objetivo y lograr titularme como licenciada en Administración.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatória	i.
Agradecimiento	ii.
Índice de contenidos	iii.
Índice de tablas	iv.
Índice de gráficos y figuras	v.
Resumen	vi.
Abstract	vii.
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población muestra y muestreo, unidad de análisis	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	17
VI. CONCLUSIONES	18
VII. RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	25

## Índice de Tablas

Pág.

<b>Tabla N° 1:</b> Correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño Profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021.	13
<b>Tabla N° 2:</b> Media, Mediana y Moda <i>de</i> liderazgo transformacional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021.	14
<b>Tabla N° 3:</b> Media, Mediana y Moda <i>de</i> Desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021.	15

## Índice de Figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura N° 1:</b> El promedio del nivel del Liderazgo Transformacional en una Clínica de Lima. 2021.	14
<b>Figura N° 2:</b> El promedio del nivel del desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima. 2021.	15

## Resumen.

El presente estudio de investigación titulado: *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021*. El tipo de investigación fue cuantitativa no experimental, la metodología usada en este estudio fue de: Tipo observacional descriptivo, Cuyo objetivo principal fue determinar el liderazgo transformacional y su relación con el desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021. Asimismo, para el logro de este estudio se aplicó una encuesta con 15 ítems, para evaluar los dos cambiantes de estudio así mismo se tuvo una muestra equivalente a 45 enfermeras del área de emergencia en una Clínica de Lima. Con respecto a los resultados obtenidos se encontraron evidencia estadísticamente significativa positiva muy fuerte,  $\rho = 0.848$  con un grado de confiabilidad de 99.9%. Finalmente podemos concluir que se admite la hipótesis: “Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021”

**Palabras clave:** *Liderazgo transformacional, Desempeño profesional, Enfermera*

## **Abstract**

The present research study entitled: Transformational leadership and its relationship with professional performance in nursing in a clinic in Lima, 2021. The type of research was quantitative, not experimental, the methodology used in this study was: Descriptive observational type, Whose The main objective was to determine the transformational leadership and its relationship with the professional performance in nursing in a Clinic in Lima, 2021. Likewise, for the achievement of this study, a survey with 15 items was applied, to evaluate the two study changes, as well as had a sample equivalent to 45 nurses from the emergency area in a Clinic in Lima. Regarding the results obtained, very strong positive statistically significant evidence was found,  $\rho = 0.848$  with a degree of reliability of 99.9%. Finally, we can conclude that the hypothesis is admitted: "There is a significant relationship between transformational leadership and professional performance in nursing in a Clinic in Lima, 2021"

Keywords: Transformational leadership, Professional performance, Nurse

## I. INTRODUCCIÓN

El escenario laboral según los autores Barrios y Paravic (2016), refieren que está llena de inseguridad e inestabilidad, los establecimientos de salud están forzados a crear estrategias con la finalidad de generar flexibilidad en su horario de trabajo, ya que el aumento en la actividad mental y los cambios de tareas han dado lugar a distintas complicaciones en la salud y prosperidad de aquellos profesionales, perturbando elocuentemente la eficacia del entorno del trabajo.

La causa primordial para un desempeño profesional eficaz es la dificultad de aportar un buen liderazgo, dado que las organizaciones crecen de forma complicada, las formas de liderazgo influyen en los procesos definitivos lo cual afecta de manera directa en la eficiencia de las instituciones.

Cuando se hace referencia de liderazgo transformacional nos referimos a aspectos importantes en el progreso de los empleados, y una transformación de ellos dentro de la Organización y para la sociedad, un pilar fundamental es incentivar de tal forma que se pueda generar mejor desarrollo de las competencias de aquel colaborador dentro del equipo de trabajo.

Strauss (2016), refiere que el liderazgo transformacional está encaminado a la colaboración de los discípulos otorgando significado a la labor. Este modelo de liderazgo incita el conocimiento de los colaboradores, para admitir y comprometerse con el cumplimiento de la misión que tiene la institución. Más aún, este tipo de liderazgo motiva y cambia a los trabajadores, incitando a los colaboradores a priorizar los propósitos de la empresa por encima de los propios, generando grandes cambios en toda la institución.

Según Feinberg, Ostroff (2018), aseveran que hoy en día las empresas tienen que adecuarse al mundo competitivo globalizado. De manera que las instituciones están obligadas a realizar una investigación para ver qué tipo de liderazgo es el más idóneo para ella, debido a la gran importancia que tienen los dirigentes internamente en toda la organización.

Morales y Pérez (2014), precisan al desempeño profesional como "Capacidad de una persona para realizar sus labores, obligaciones asignadas propias de su puesto

de laboral". Esto se ve reflejado en el proceder del colaborador con respecto a distintas actividades a desarrollar durante el cumplimiento de su trabajo.

En el plano internacional; en Chile el autor Muñoz (2020), en su disertación "*Liderazgo Transformacional en la administración Hospitalaria*", los principales objetivos de dicha investigación fueron: Establecer el estilo de liderazgo que predomina, además plantea estudiar los valores encontrados en cada tipo de liderazgo y las cambiantes observadas por cada servicio evaluado. Además, analizar la relación en cada estilo de liderazgo, finalmente el autor concluye que en la medida que aumenta la conducta del liderazgo transformacional, las variables estudiadas se benefician significativamente de forma efectiva.

La formulación del problema general quedaría expresada así ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021?

Respecto a los problemas específicos tenemos: (a) ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en una Clínica de Lima, 2021?, (b) ¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de enfermería en una Clínica de Lima, 2021?

En cuanto a la hipótesis general tenemos: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021

Respecto a las hipótesis específicas tenemos: (a) El promedio del liderazgo transformacional en una Clínica de Lima, 2021 se incrementa en un 50%,  $H_i: x > 50$ ,

(b) El promedio del desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021 se incrementa en un 50%,  $H_i: x > 50$

En cuanto al objetivo general se puede enunciar: *Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021.*

Respecto a los objetivos específicos tenemos: (a) medir el liderazgo transformacional en una clínica de Lima, 2021, (b) estimar el desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional; en México, el autor Rojero (2019) en su disertación “El liderazgo transformacional y el dominio en los caracteres de los partidarios en las mí pymes” Este estudio buscó examinar y exponer el poder del liderazgo transformacional en los caracteres de los partidarios de las Mí pymes.

Respecto a las deducciones se encontraron que hay dependencia estadísticamente significativa del predominio del liderazgo transformacional en los caracteres de los partidarios. Finalmente, el investigador concluyo que existe una dependencia positiva del liderazgo transformacional frente a los caracteres de los partidarios.

En el plano internacional; en España, el autor Márquez (2017), en su estudio de investigación “El Liderazgo de los profesionales del personal de enfermería y el rendimiento *laboral*” cuyo propósito fue determinar en qué grado las redes están construidas en las áreas hospitalarias y en qué forma intervienen en la percepción de los trabajadores sobre el rendimiento del trabajo en equipo.

Con respecto a los resultados encontrados demuestran que tanto doctores como Lic. de enfermería no concuerdan en relación al liderazgo y la importancia de las redes. El liderazgo a nivel de los médicos se da en la red de consejo y en las enfermeras se ve reflejado en la red de apoyo y estimulación, además las redes están efectivamente relacionadas con la productividad.

En el plano internacional en Ecuador; Fierro (2016) en su estudio “Predominio *del Liderazgo Organizacional en el ejercicio laboral de los colaboradores de la Universidad Santa Elsa*”, el propósito del estudio fue evaluar el grado de prevalencia del liderazgo organizacional en el ejercicio laboral. En cuanto a los resultados conseguidos se evidenció el bajo nivel de predominio en el liderazgo transformacional en relación a la estimulación, comunicación efectiva Y contribución que asienta el administrador, además esto aqueja a la mayoría de los trabajadores al momento de ejecutar sus labores.

En el plano internacional; en Colombia, Duran y Castañeda (2015), en el estudio “Relación entre el liderazgo transformacional con el comportamiento de impartir entendimiento en 2 organizaciones de servicios”. Cuyo propósito fue detallar la interacción entre el liderazgo transformacional del gerente con la conducta de impartir conocimientos a los trabajadores. Con respecto a los resultados encontrados los autores concluyeron que no hay reciprocidad entre el liderazgo transformacional y la conducta de impartir conocimientos.

En Perú; Blas (2017) en su estudio “Los arquetipos de liderazgo y su correlación con el ejercicio laboral de los clientes internos del departamento de sistemas del municipio de Canta” cuyo propósito fue establecer los arquetipos de liderazgo y su correspondencia con el ejercicio laboral de los clientes internos del departamento de sistemas del municipio de Canta, de ahí que el autor llegó a la conclusión que el liderazgo que prevalece en la dirección del área de sistemas es un estilo intermedio entre dictador y demócrata, moderadamente ajustado en las labores y relaciones de los trabajadores. Posteriormente se estableció que el liderazgo se interrelaciona positivamente con el ejercicio laboral de los trabajadores del departamento de informática.

A nivel regional en Arequipa; Cabrera (2017), en el estudio “predominio del tipo del liderazgo de la jefa de enfermeras en el bienestar laboral de los profesionales de enfermería” el objetivo fue establecer los arquetipos de liderazgo y prevalencia del tipo de liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Finalmente, el investigador concluyó que el tipo de liderazgo que prevalece es el transaccional y que la satisfacción laboral es media con relación al liderazgo de la jefa de enfermeras.

A nivel regional en Chimote; Roca (2017) en la investigación “Liderazgo y ejercicio laboral en el departamento de auditoría de la red de salud 2017”. El principal objetivo fue estipular la correlación del liderazgo y ocupación laboral en el departamento de auditoría. Con respecto a los resultados del estudio se evidenció que hay correspondencia entre el liderazgo y el ejercicio laboral, finalmente el autor concluyó que hay una dependencia efectiva entre ambas variables estudiadas.

En Huánuco; Ortega (2016), en su publicación “El liderazgo y el desempeño profesional del personal de enfermería en el área de emergencia del sanatorio de Huánuco”. Cuyo objetivo fue estipular la correlación del liderazgo y la ocupación profesional del personal de enfermería del departamento de emergencia del hospital ESSALUD. Con respecto a los resultados obtenidos se demostró correspondencia positiva entre el liderazgo y el desempeño profesional. Finalmente, el autor finiquitó que predomina el liderazgo autocrático y el liderazgo ajustado en las tareas.

En Trujillo; Esparza (2016), en su indagación “El liderazgo y su efecto en el ejercicio laboral”, cuyo objetivo principal fue establecer el tipo de liderazgo y su efecto en el ejercicio laboral del departamento de contabilidad en la empresa ROCIOS S.A., los resultados del estudio mostraron que el ejercicio laboral del departamento de contabilidad no obedece del estilo de liderazgo.

En el Callao; Cjhaua (2019), en su estudio “Arquetipos de liderazgo y bienestar laboral del personal de enfermería del Hospital Alberto Sabogal 2019”, esta tesis asumió como propósito central establecer la dependencia que hay entre los arquetipos de liderazgo y el bienestar laboral del personal de enfermería en el nosocomio. Así mismo los resultados revelaron que hay correspondencia positiva fuerte en las cambiantes siendo el liderazgo transformacional el que impera, finalmente el autor concluyo que una correspondencia directa entre los arquetipos de liderazgo y la complacencia laboral en el Hospital.

En Lima; Rosario (2016), en su estudio de indagación “El liderazgo transformacional y el ejercicio profesional en las licenciadas de enfermería del área de hospitalización en la clínica San Borja”. Cuyo propósito central de la disertación fue estipular la correspondencia entre el liderazgo transformacional y La ocupación laboral de las licenciadas de enfermería en el departamento de hospitalización de la clínica San Borja. Los resultados evidenciaron que hay dependencia fuerte y positiva entre el liderazgo transformacional y el ejercicio profesional en las licenciadas de enfermería en la clínica de San Borja.

Respecto a los conceptos de las variables de la presente investigación presentamos:

El liderazgo transformacional: Para Burns (2000), el liderazgo transformacional es aquel que tiene la función de generar cambios importantes en la organización y en sus seguidores. Bass (2000) manifiesta sus propiedades y, entre ellas, ha incluido las próximas: Predominación idealizada (carisma), motivación inspiradora, estimulación intelectual e importancia individualizada.

El liderazgo transformacional está centrado en el papel del jefe como un representante del cambio, que suscita el compromiso e incentiva al equipo; a concentrarse en las cualidades intangibles, intentando encontrar producir interrelaciones y dotar importancia a las ocupaciones llevadas a cabo; además se basa en los valores, opiniones y caracteres individuales tanto del propio jefe como de los admiradores (Varela, 2010, p.30). Asimismo, otros estudios realizados concuerdan que el liderazgo transformacional tiene dimensiones concretas como conducción, motivación al logro y autonomía.

Cabe mencionar que Para cada dimensión se planteó sus indicadores a continuación mencionados: En el caso de conducción se contempló: Claridad, entorno de confianza, reconocimiento de su labor, apoyo en el trabajo y analiza los problemas. De la misma forma para motivación se planteó los indicadores: Examina los problemas, logro de las metas, incentivar a los colaboradores, comunica con el ejemplo, alienta a los trabajadores, e identificación con institución, finalmente para magnitud autonomía se propuso: Coherencia, esfuerzo e integración, administración de recursos, nuevos enfoques, e innovación.

A partir la información obtenida en la revisión literaria, se puede ostentar que el liderazgo resulta imprescindible para dirigir a las empresas hacia fines estratégicos ya que posee un gran efecto en los discípulos, debido a que se consigue una perspectiva conllevada, por medio de la contribución y la invención, los cuales favorecen tanto la compañía como a los trabajadores.

Añorga (2000), Enuncia el desempeño profesional como: "Capacidad de un sujeto para realizar actividades, deberes y obligaciones propias de su cargo o funcionalidades expertos que pide un puesto de trabajo". Esta se expresa en la

conducta o el comportamiento real del trabajador relacionadas con las demás labores a llevar a cabo, a lo largo del ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en verdad hace y no lo único que sabe hacer.

En relación a componentes que intervienen en el funcionamiento gremial, varios autores concluyen en los mismos recursos, de esa forma, se señalan las primordiales razones que influyen en el manejo profesional de los colaboradores, independientemente del puesto de trabajo: Para Amorós (2008) muestra: “Las dimensiones que influyen en el desempeño profesional a continuación mencionamos desempeño del trabajo, comprensión del trabajo, y compromiso en el ejercicio de sus funciones laborales.

Cabe señalar que para cada dimensión se proyectó sus indicadores a continuación mencionados: Para Cumplimiento del trabajo se contempló: Demuestra iniciativa, trabajo asignado y metas institucionales , así mismo para Conocimiento del trabajo se planteó :Erudición , planifica , evaluación de avances, aporta ideas ; finalmente para Compromiso en el ejercicio de sus funciones laborales se planteó los indicadores: Ejecuta proyectos , logro de objetivos, cumple con el horario ,compromiso , políticas de la empresa , plazo establecido, resultados esperados ,comprensión .

Respecto a la definición de términos a continuación presentamos:

Liderazgo transformacional: Es aquel que, sobre todas las cosas, tiene la capacidad de influir de forma efectiva en el progreso y mejora de otras personas habitualmente dentro del ambiente laboral.

Desempeño: Es el acto y efecto de realizar: llevar a cabo una obligación, hacer una actividad, dedicarse a una labor. La iniciativa de funcionamiento frecuente emplearse respecto al rendimiento de una persona en su entorno gremial o académico.

Profesional: Es el individuo que lleva a cabo una profesión, o sea, el individuo que labora en un área gremial específica y especializada, cuyo entendimiento ha

adquirido mediante la instrucción universitaria. Además, se utiliza como adjetivo calificativo para manifestar que algo forma parte de la profesión.

Enfermera: Es la persona del área de la salud cuyo trabajo comprende brindar atención personalizada a cada paciente, asimismo realizar la educación y prevención de enfermedades en la comunidad.

Justificación del estudio: En esta tesis me propongo exponer la importancia del liderazgo transformacional y el desempeño profesional, en la clínica donde se realizó dicho estudio, el cual se infiere que servirá para implementar nuevas estrategias de gestión y lograr un mejor desempeño profesional para cumplir con los objetivos institucionales.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación:**

El tipo de indagación fue cuantitativa no experimental, la metodología utilizada en este análisis es de: Tipo observacional, ya que únicamente se observará la conducta de los dos cambiantes para después describirlas. Grado de Indagación: la tesis cumple con la categorización de grado relacional, ya que se mostró la interacción en medio de las cambiantes estudiadas. El diseño de la Investigación es transeccional: Correlacional.

#### **3.2 Variables y operacionalización:**

Conceptual y Operacional de las cambiantes.

Variable (1): Liderazgo Transformacional

Variable (2): Desempeño profesional.

**Escala de medición:** Fue Ordinal tipo Likert, debido a que se nos da la lista y rango sin que se establezcan el nivel de la alteración entre ellos (Matriz de operacionalización en anexo (2)).

#### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.**

Para Serrano (2017), "Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas". Población, cualquier grupo bien determinado de individuos u objetos. Se debería de dar toda aquella información que se conozca y que sea importante en la averiguación, como tamaño las propiedades que determinen equipos, etc. Esta información es elemental para poder decidir después la representatividad de la muestra. (p.2). cabe señalar que la población; estuvo conformada por 45 enfermeras del área de emergencia.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyeron en el estudio: Profesionales de Enfermería:
- De ambos sexos.
- Que laboran en el servicio de emergencias
- Que acepten participar en el estudio a través del consentimiento informado.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyeron del estudio: Personal que se encontró con licencia por salud o capacitación.

López, (2004) "POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO". Asevera que la muestra es un subconjunto, parte del universo o población en que se llevará a cabo la indagación. Teniendo en cuenta el tamaño de la población de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia (45), fue necesario considerar una muestra poblacional, donde se consideró al total de la población; por tanto, la selección de la muestra se realizó a través del método no probabilístico, por conveniencia y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

López, (2004) "POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO". Asevera que el muestreo es el Procedimiento usado para elegir a los elementos de la muestra del total poblacional. Se basa en un grupo de normas, métodos y criterios por medio de los cuales se selecciona un grupo de recursos de una población que representan lo que pasa en toda dicha población. (p.64)

### **3.4 Técnica e Instrumentos de la Recolección de Datos:**

**Técnica de recolección de datos:** en cuanto a la técnica aplicada para el desarrollo del actual estudio fue la encuesta, para la recolección de datos se utilizó el instrumento de búsqueda nombrado cuestionario.

**Instrumento de recolección de datos:** El cuestionario fue planteado con 15 ítems por cada cambiante y la interpretación de sus resultados son cuantitativos. La aplicación del cuestionario tuvo una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente durante la hora del refrigerio en grupos de 10 enfermeras. La escala de medición de tipo Likert son las siguientes: Muy Bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4), Muy Alto (5). (Anexo 2)

**Validez del instrumento:** la validez del instrumento se realizó mediante el juicio de 3 expertos. (Anexo 2)

**Confiabilidad del instrumento:** la confiabilidad del instrumento se realizó mediante la aplicación de la encuesta piloto, los cuales se procesaron mediante el estadístico alfa de Crombach obteniendo los siguientes resultados 0,835 para la cambiante (1) y 0,831 para la cambiante (2) (Anexo 5)

### **3.5 Procedimientos:**

Se encuestó a las 45 enfermeras de emergencia de una Clínica de Lima, fue necesaria la interpretación de cada una de las preguntas con la finalidad de que la encuesta sea de mejor entendimiento para las encuestadas. A continuación, se procedió con la tabulación de las respuestas de las encuestadas.

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

Los datos recopilados fueron procesados a través del Microsoft office Excel, obteniendo una base de datos a partir del cual se inició el análisis de los mismos. De esta forma se presentó a través de gráficos los resultados obtenidos, luego se realizó las respectivas interpretaciones, utilizando un lenguaje sencillo.

### **3.7 Aspectos Éticos:**

Durante el desarrollo de la investigación desde la formulación del problema hasta la presentación del informe final y difusión del mismo, se tuvo en consideración normas éticas que permiten plasmar los resultados recogidos en los instrumentos empleados con objetividad y veracidad.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Respecto al objetivo *general*: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una de Clínica Lima, 2021.

**Tabla N°1.**

*Correlación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021*

Correlaciones				
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación:** *Correlación de Spearman de las variables liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021.*

*En la tabla 3, se observa la correlación entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño profesional, según la prueba de coeficiente de correlación de Spearman se observa que rho= ,848. Existe una correlación positiva muy fuerte con un nivel de significancia de 99.9% y un error estimado de 1% (bilateral).*

*Podríamos indicar que a medida que varía en forma positiva el liderazgo transformacional; también varía en el mismo sentido el desempeño profesional; y viceversa.*

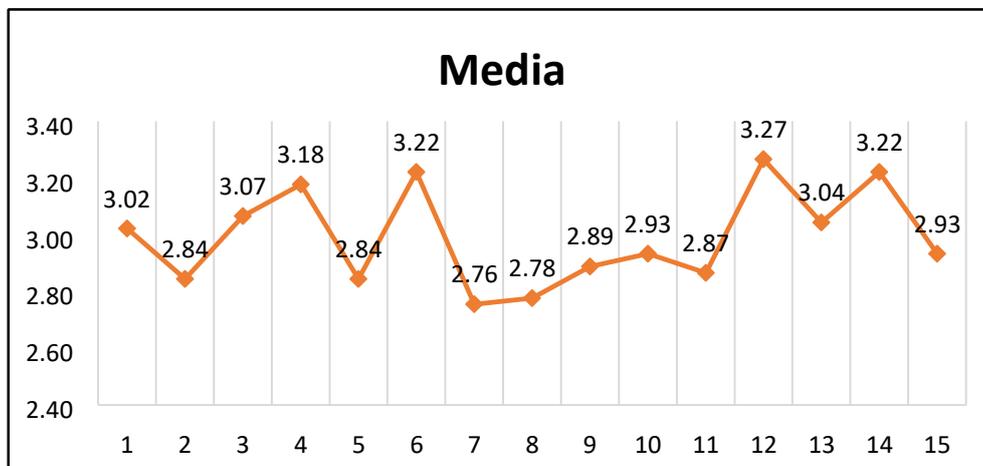
**4.2. Respecto al objetivo (a) medir el liderazgo transformacional en una clínica de Lima, 2021**

**Tabla N°2**

*Media, Mediana y Moda de liderazgo transformacional en una clínica de Lima, 2021*

MEDIA, MEDIANA, MODA	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
N° encuestados	45
N° Ítems	15
Media	3,00
Mediana	3,00
Moda	3

**Interpretación:** Respecto a la media de los elementos = 3.00 nivel “regular”, La mediana es = 3.00 nivel “regular” y la moda es = 3 nivel “regular”.



**Figura N° 1:** El promedio del nivel del Liderazgo transformacional en una Clínica de Lima, 2021 es 3.00. El nivel mínimo es 2.76 y el máximo 3,27 esto indica una Escala promedio “regular”, mínima “regular”, máximo “regular”. Fuente: cuestionario de la investigación.

Respecto a la mediana, el nivel del Liderazgo transformacional indica que el 50% de los encuestados dan cuenta que el nivel es mayor o igual a 3 y el otro 50% de los encuestados dan cuenta que el nivel es menor o igual a 3.

Respecto a la moda, podemos decir la mayoría de los encuestados indicaron que el nivel del Liderazgo transformacional se categoriza en la escala “regular” (3).

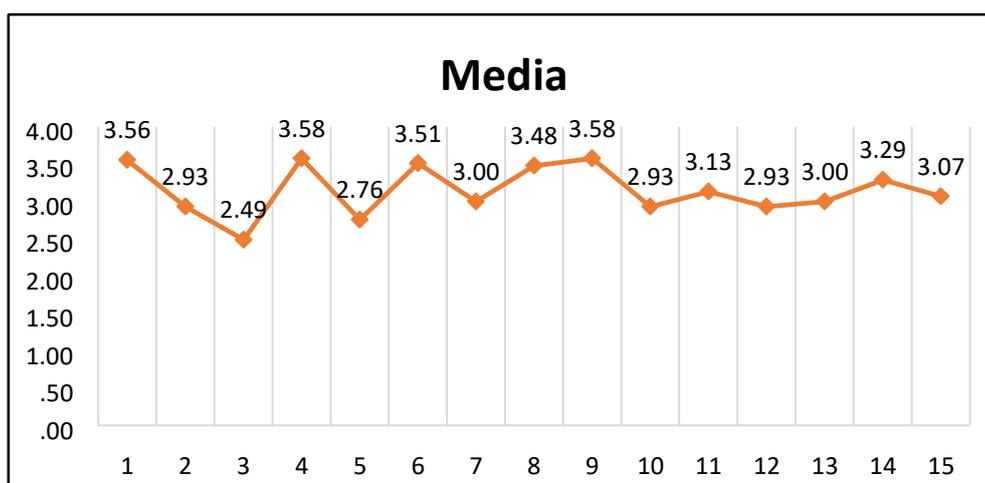
**4.3. Respecto al objetivo (b) estimar el desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021.**

**Tabla N° 3**

*Media, Mediana y Moda de Desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021.*

Media, Mediana y Moda	
Desempeño profesional	
N° encuestados.	45
N° Ítems	15
Media	3,13
Mediana	3,00
Moda	3

**Interpretación:** La media de los elementos = 3,13, nivel “regular” La mediana es = 3.00 nivel “regular” y la moda es =3 nivel “regular”



**Figura 2:** El promedio del nivel del desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021 es 3.13.

*El nivel mínimo es 2.49 y el máximo 3,58. Esto indica una escala promedio “regular”, mínima “regular”, máxima “regular”. Fuente: cuestionario de la investigación.*

*Respecto a la mediana, el nivel de desempeño profesional en enfermería indica que el 50% de los encuestados dan cuenta que el nivel es mayor o igual a 3 y el otro 50% de los encuestados dan cuenta que el nivel es menor o igual a 3.*

*Respecto a la moda, podemos decir la mayoría de los encuestados indicaron que el nivel del desempeño profesional se categoriza en la escala “regular” (3).*

## **V. DISCUSIÓN.**

### **5.1. Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021.**

A nivel regional en Chimbote; Roca (2017) en la investigación “Liderazgo y ejercicio laboral en el departamento de auditoría de la red de salud 2017”. El principal objetivo fue estipular la correlación del liderazgo y ocupación laboral en el departamento de auditoría. Con respecto a los resultados del estudio se evidencio que hay correlación entre el liderazgo y el ejercicio laboral, finalmente el autor concluyo que hay una dependencia efectiva entre ambas variables estudiadas.

### **5.2. Respecto al objetivo específico: 1) Medir el liderazgo transformacional en una clínica de Lima, 2021.**

En México, el autor Rojero (2019) en su estudio “El liderazgo transformacional y su dominio en los caracteres de los partidarios en las Mis pymes”. Este estudio buscó examinar y exponer el poder del liderazgo transformacional en los caracteres de los partidarios de las Mis pymes. Respecto a las deducciones se encontraron que hay dependencia estadísticamente significativa del predominio del liderazgo transformacional en los caracteres de los partidarios. Finalmente, el autor concluyo que existe una dependencia positiva del liderazgo transformacional frente a los caracteres de los partidarios.

### **5.3. Respecto al objetivo específico: 2) Estimar el desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021.**

En Ecuador; Fierro (2016) en su estudio “Predominio *del Liderazgo Organizacional en el ejercicio laboral de los colaboradores de la Universidad Santa Elsa*”, el propósito del estudio fue evaluar el grado de prevalencia del liderazgo organizacional en el ejercicio laboral. En cuanto a los resultados conseguidos se evidenció el bajo nivel de predominio en el liderazgo transformacional en relación a la estimulación, comunicación efectiva

Y contribución que asienta el administrador, además esto aqueja a la mayoría de los trabajadores al momento de ejecutar sus labores.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

La relación entre las variables estudiadas fue positiva muy fuerte,  $\rho = 0.848$  con un grado de confiabilidad de 99,9%. Se cumple la hipótesis general.

### **Segunda:**

La media es 3.00, categoría: nivel “*regular*”. La mediana es 3.00, categoría: nivel “*regular*”. La moda: 3, categoría nivel “*regular*”.

### **Tercera:**

La media es 3.13, nivel “*regular*” la mediana es 3.00, nivel “*regular*”. La moda: categoría nivel “*regular*”.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

### **Primera:**

Recomendaciones con relación al objetivo de la investigación podríamos plantear un nuevo objetivo, por ejemplo, determinar la relación de la calidad del servicio en la atención de pacientes con enfermedades crónicas en una clínica Lima, 2021.

### **Segunda:**

Recomendaciones en relación de la metodología podríamos cambiar el diseño de estudio cuantitativo a uno cualitativo, donde se enfoca el problema de estudio, los acontecimientos, haciendo que sean analizados desde la perspectiva de los individuos.

### **Tercera**

Recomendaciones con relación al diseño de la investigación podríamos cambiar el diseño de estudio no experimental a uno experimental, donde las variables de estudio pueden ser, calidad de servicio en la atención de los pacientes.

## REFERENCIAS

- Arteaga, A. (2017, 13 enero). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas. Aula Magna 2.0. <https://cuedespyd.hypotheses.org/2353>.
- Barrios, P. Promoción de la salud y un ambiente de trabajo saludable. *Revista Latinoamericana de Enfermería*. 2016; 14 (1): 104 -169.
- Bances L, & Jhony A. (2021). Desempeño profesional del personal de los establecimientos de salud con funciones obstétricas-neonatales de Lima y Provincia del 2015. *Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal*, 10(3). <https://doi.org/10.33421/inmp.2021245>
- Castillo V. Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2017. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación). Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Educación. Lima. 2017.
- Camarena, M. Liderazgo del profesional de enfermería y su influencia en el desempeño laboral en los servicios de emergencia de hospitales públicos de Lima. (Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Lima- Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Enfermería; 2018.
- Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Uribe A. Efectos del liderazgo y del Clima Organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad Social en empresas colombianas del sector salud. *Revista Argent de Clínc Psicológica*. 2016; p.160-172.
- Cortez R, García, A. Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. 2017; p.81-100
- Casales J. (2020). Patrones de liderazgo, estrés y desempeño profesional en Instituciones de Salud. *Revista Cubana de Psicología*, 17(2), 131+.  
<https://link.gale.com/apps/doc/A146893199/IFME?u=univcv&sid=bookmarkIFME&xid=ed42766e>

- Durán & Castañeda (2016). Relación Entre Liderazgo Transformacional y Transaccional Con La Conducta De Compartir Conocimiento en Dos Empresas De Servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135–147.
- Espinosa A., & Oria M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1), 87-97.
- Evkall, Ryhammar. Estilo de Liderazgo, clima social y los resultados organizativos: Un estudio de la Universidad Sueca. *Creatividad y gestión e Innovación*. 2017 P.126-130.
- Figueras Oliver I, Arriazu López I, Capdevila Olivas M. Análisis de las competencias de la Enfermería en emergencias extra hospitalaria. Trabajo de grado para obtener el máster en Administración y Gestión en Cuidados de Enfermería. Barcelona. Universidad de Barcelona; 2019.
- Fischer Mengual V. Relación entre la calidad del intercambio Líder Miembro y el desempeño laboral en una muestra de empresas venezolanas. (Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello; 2019.
- Gregory, S. (2019, September-October). Transformational Leadership: It's Not What You Think: Don't be fooled by the name; transformational leadership is charismatic leadership with fancy title. *Workforce*, 98(5), 30+. <https://link.gale.com/apps/doc/A601436938/PPPM?u=univcv&sid=bo-okmark-PPPM&xid=cd97a20f>
- González, L. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y Enfermería*. 2016; 19(1): 56-70.
- Huber, D. Liderazgo y Administración en enfermería. McGraw- HILL. México. 2016.
- Hernández, R & Seán N. (2020). Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4), 1–10.
- Lankshear S, Kerry M, Laschinger H, Wong C. Leadership roles of the practice Professional: the role of organizational power and personal influence in

- creating a professional practice environment for nurses. *Health Care Manage Rev.* 2013; 38 (4): 349-60.
- Leddy S, Pepper M. *Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional*. Lippincott Company. New York; 1989.
- Leddy S, Pepper M. *Conceptual Base of Professional Nursing*. Lippincott Company. New York; 1989.
- López, Pedro Luis. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 08 de agosto de 2021, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&tlng=es).
- Medina I., & Valcárcel N. (2016). Superación profesional del Licenciado en Enfermería para la solución de problemas en su desempeño profesional pedagógico. *Educación Médica Superior*, 30(1), 0-0.
- Mejías Y, & Borges L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*, 21(1), 224–238.
- Ministerio de salud. Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y conducta laboral. Lima. 11 de septiembre del 2018.
- Muñoz (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio Empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile (Universidad de Lleida, 2019).
- Niquén Salazar M, Zapata Guerrero C. Percepciones de enfermeras Asistenciales sobre: rol gerencial de enfermeras jefes de servicio-Hospital Nacional – ESSALUD. Chiclayo – Perú, 2013. (Tesis para optar el título de Licenciado en enfermería). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Facultad de enfermería. 2016.
- Organ D, Podsakoff P, Mackenzie S. Comportamientos de ciudadanía

Organizacionales: una revisión crítica de la literatura teórica y empírica y Sugerencias de investigación futura. *Journal of Management*. 2016; 26 (3): 513-563.

Pajuelo Chavez F, Catillejo Espinoza R. Relación del liderazgo del director con El desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Andrés de Los Reyes de Huaral en el año 2019. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación). Huaral-Perú. Universidad Cesar Vallejo. Facultad De Educación; 2019.

Pazetto A, Kowal I. Liderazgo en enfermería en las Unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* ene-feb. 2017; 23 (1):106-13. 140

Paramonov V, (2019). First results of oceanographic works on Ukrainian longline vessels in Antarctica (CCAMLR zone) in 2017/2018 season. *Ukrainian Antarctic Journal*, 1(18), 75–83. [https://doi.org/10.33275/1727-7485.1\(18\).2019.132](https://doi.org/10.33275/1727-7485.1(18).2019.132)

Paramonov V, (2019b). First results of oceanographic works on Ukrainian longline vessels in Antarctica (CCAMLR zone) in 2017/2018 season. *Ukrainian Antarctic Journal*, 1(18), 75–83. [https://doi.org/10.33275/1727-7485.1\(18\).2019.132](https://doi.org/10.33275/1727-7485.1(18).2019.132)

Paramonov, V. V. (2019c). First results of oceanographic works on Ukrainian longline vessels in Antarctica (CCAMLR zone) in 2017/2018 season. *Ukrainian Antarctic Journal*, 1(18), 75–83. [https://doi.org/10.33275/1727-7485.1\(18\).2019.132](https://doi.org/10.33275/1727-7485.1(18).2019.132)

Kluczka, K. (2018). Patent trolling w Wielkiej Brytanii. *Problemy Prawa Prywatnego Międzynarodowego*, <https://doi.org/10.31261/pppm.2018.23.09>

- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I., & Quintero-Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189.
- Sánchez C, Anguita A. *Occupational Health. Self-efficacy, anxiety and Satisfaction*. Salamanca: Amarú Ediciones; 2018.
- Sánchez I. *Los Estilos de Dirección y Liderazgo en el Área de Gestión Humana: Caracterización y análisis en dos organizaciones a través de un 142 modelo Propuesto (Tesis de Maestría en Organizaciones no Publicada)*. Santiago de Cali: Universidad del Valle; 2017.
- Urbina Lasa O, Soler Cárdenas S, Otero Ceballos M. *Evaluation of the Performance of the Nursing Professional of the Neonatology Service, Cuba, February; 2018*.
- Weberg D. Retention of personnel and transformational leadership. *Nurse Adm Q* 2018 July; 34 (3): 246-58.
- Wong C, Laschinger H. Authentic leadership, performance and satisfaction labor: the mediating role of empowerment. *J Adv Nurs* 2016; 69 (4): 947- 59.
- Zúñiga Alanya, R. M. (2021). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Concepción*.

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
Liderazgo Transformacional	Para Burns (2000), el liderazgo transformacional es aquel que tiene la función de generar cambios importantes en la organización y en sus seguidores.	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores respecto al liderazgo al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala: ordinal.	Conducción	Claridad	1. ¿Cuál es el nivel de claridad en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	Ordinal tipo Likert.  a. Muy bajo b. Bajo c. Regular d. Alto e. Muy alto	
				Ambiente de confianza	2. ¿Cuál es el nivel del ambiente de confianza en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
				Reconocimiento de su labor	3. ¿Cuál es el nivel de reconocimiento de su labor en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
				Apoyo en el trabajo	4. ¿Cuál es el nivel de apoyo en el trabajo en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
				Analiza los problemas	5. ¿Cuál es el nivel al analizar los problemas en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
			Motivación al logro	Logro de objetivos	6. ¿Cuál es el nivel del logro de objetivos en la motivación para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
				Estímulo a los trabajadores	7. ¿Cuál es el nivel del estímulo a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
				Comunica con el ejemplo	8. ¿Cuál es el nivel de comunicar con el ejemplo en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
				Anima a los trabajadores	9. ¿Cuál es el nivel de animar a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
				Identidad en la institución	10. ¿Cuál es el nivel de Identidad en la institución en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?		
				Autonomía	Coherencia		11. ¿Cuál es el nivel de coherencia para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?
					Esfuerzo e integración		12. ¿Cuál es el nivel de esfuerzo e integración para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?
					Manejo de recursos		13. ¿Cuál es el nivel del manejo de recursos para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?
					Nuevos enfoques		14. ¿Cuál es el nivel de nuevos enfoques para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?

			Innovación	15. ¿Cuál es el nivel de innovación para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?
--	--	--	------------	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Profesional.	Capacidad de un sujeto para realizar actividades, deberes y obligaciones propias de su cargo o funcionalidad es esperados que pide un puesto de trabajo". Añorga (2000)	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores respecto al desempeño laboral al interior de su centro de labores, el cual será medido en la escala: cualitativa Ordinal.	Cumplimiento del trabajo	Demuestra iniciativa	1. ¿Cuál es el nivel que demostraría iniciativa en el cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	Ordinal tipo Likert.  (1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alto (5) Muy alto
				Trabajo asignado	2. ¿Cuál es el nivel del trabajo asignado en el cumplimiento para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
				Metas institucionales	3. ¿Cuál es el nivel de las metas institucionales en el cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
			Conocimiento del trabajo	Erudición	4. ¿Cuál es el nivel de erudición en el trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
				Planifica	5. ¿Cuál es el nivel de la planificación en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
				Evaluación de avances	6. ¿Cuál es el nivel de evaluación de los avances en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
				Aporta ideas	7. ¿Cuál es el nivel de aportación de ideas en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
				Realiza proyectos	8. ¿Cuál es el nivel de realización de los proyectos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
			Responsabilidad en el ejercicio de sus funciones laborales	Logro de objetivos	9. ¿Cuál es el nivel del logro de los objetivos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
				Cumple con el horario	10. ¿Cuál es el nivel del cumplimiento con el horario en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
				Compromiso	11. ¿Cuál es el nivel de Compromiso en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	
				Normas de la institución	12. ¿Cuál es el nivel de normas en la institución para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	

			Plazo establecido	¿Cuál es el nivel del plazo establecido para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional? 13.
			Resultados esperados	¿Cuál es el nivel de resultados esperados para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional? 14.
			Comprensión	¿Cuál es el nivel de comprensión para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional? 15.

## Anexo 2

### CARTA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Lima ,13 de junio del 2021

Estimado: Mg. Díaz Torres, William Ricardo

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedora de su trayectoria académica y profesional, solicito su atención al elegirlo Juez Experto para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, por la Escuela de Profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo. El instrumento tiene como objetivo Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica Lima. 2021. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación.

Con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo con su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento, la matriz de operacionalización de las variables y matriz de consistencia.

Agradezco anticipadamente su colaboración y segura que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuesto

Atentamente.



---



---

## **Liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021**

### **1. Problema general**

¿Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021?

### **2. problemas específicos**

### **3. Objetivo general**

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021.

### **4. Objetivos específicos**

4. 1. Medir el liderazgo transformacional en una clínica de Lima, 2021

4.2. Estimar el desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021

### **5. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021

(a) El promedio del liderazgo transformacional en una Clínica de Lima, 2021 se incrementa en un 50%,  $H_i: x > 50$ ,

(b) El promedio del desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021 se incrementa en un 50%,  $H_i: x > 50$

## CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Fecha:

Lugar

Estimado colaborador la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca del desempeño laboral por lo que solicito tu apoyo. Dicha información es completamente anónima, por lo que se exhorta que responda las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

La escala de medición son las siguientes.: Muy Bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4), Muy Alto (5).

Nº	ITEMS	Escala de Medición				
		Muy Bajo	Muy Regular	(4) Alto	(1) (5) (2) (3)	
<b>Conducción</b>						
1	¿Cuál es el nivel de claridad en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
2	¿Cuál es el nivel del ambiente de confianza en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
3	¿Cuál es el nivel de reconocimiento de su labor en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
4	¿Cuál es el nivel de apoyo en el trabajo en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
5	¿Cuál es el nivel al analizar los problemas en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
<b>Motivación</b>						
6	¿Cuál es el nivel del Logro de objetivos en la motivación para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
7	¿Cuál es el nivel del estímulo a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
8	¿Cuál es el nivel de comunicar con el ejemplo en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
9	¿Cuál es el nivel de animar a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
10	¿Cuál es el nivel de Identidad en la institución en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
<b>Autonomía</b>						
11	¿Cuál es el nivel de coherencia para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
12	¿Cuál es el nivel de esfuerzo e integración para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
13	¿Cuál es el nivel del manejo de recursos para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					

14	¿Cuál es el nivel de nuevos enfoques para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					
15	¿Cuál es el nivel de Innovación para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?					



## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Fecha:

Lugar

Estimado colaborador la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca del desempeño laboral por lo que solicito tu apoyo. Dicha información es completamente anónima, por lo que se exhorta que responda las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

La escala de medición son las siguientes.: Muy Bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4), Muy Alto (5).

Nº	ÍTEMS	Escala de Medición				
		(1) Muy Bajo	(2) Bajo	(3) Regular	(4) Alto	(5) Muy Alto
<b>Cumplimiento del trabajo</b>						
1	¿Cuál es el nivel que demuestra iniciativa en el Cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
2	¿Cuál es el nivel del Trabajo asignado en el Cumplimiento para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
3	¿Cuál es el nivel de las Metas institucionales en el Cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
<b>Conocimiento del trabajo</b>						
4	¿Cuál es el nivel de Erudición en el trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
5	¿Cuál es el nivel de la planificación en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
6	¿Cuál es el nivel de evaluación de los avances en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
7	¿Cuál es el nivel de aportación de ideas en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</b>						
8	¿Cuál es el nivel de realización de los proyectos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
9	¿Cuál es el nivel del logro de los objetivos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
10	¿Cuál es el nivel del cumplimiento con el horario en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
11	¿Cuál es el nivel de Compromiso en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
12	¿Cuál es el nivel de normas en la institución para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
13	¿Cuál es el nivel del plazo establecido para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					

14	¿Cuál es el nivel de resultados esperados para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					
15	¿Cuál es el nivel de comprensión para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?					

# Anexo 3

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE LIMA, 2021

**Autora: Aranda Núñez, Johrleny**

Dimensiones / ítems		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Conducción		Si	No	Si	No	Si	No	Ninguna
1	¿Cuál es el nivel de claridad en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
2	¿Cuál es el nivel del ambiente de confianza en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
3	¿Cuál es el nivel de reconocimiento de su labor en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
4	¿Cuál es el nivel de apoyo en el trabajo en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
5	¿Cuál es el nivel al analizar los problemas en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	Ninguna
6	¿Cuál es el nivel del Logro de objetivos en la motivación para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
7	¿Cuál es el nivel del estímulo a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
8	¿Cuál es el nivel de comunicar con el ejemplo en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
9	¿Cuál es el nivel de animar a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
10	¿Cuál es el nivel de Identidad en la institución en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
Autonomía		Si	No	Si	No	Si	No	Ninguna
11	¿Cuál es el nivel de coherencia para la transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
12	¿Cuál es el nivel de esfuerzo e transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?integración para la autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del manejo de recursos para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de nuevos enfoques para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
15	¿Cuál es el nivel de Innovación para la transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna

12	¿Cuál es el nivel de esfuerzo e transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?integración para la autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del manejo de recursos para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de nuevos enfoques para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
15	¿Cuál es el nivel de Innovación para la transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna

**Fecha: 6 de agosto 2021**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Díaz Torres, William Ricardo      DNI: 18140172

**Especialidad del validador:** Magister en Administración Estratégica de Empresas



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

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

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

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

-----

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO PROFESIONAL.  
TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE LIMA, 2021**

**Autora: Aranda Núñez, Johrleny**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Cumplimiento del trabajo</b>							Ninguna
1	¿Cuál es el nivel que demuestra iniciativa en el Cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
2	¿Cuál es el nivel del Trabajo asignado en el Cumplimiento para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
3	¿Cuál es el nivel de las Metas institucionales en el Cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Conocimiento del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Ninguna</b>
4	¿Cuál es el nivel de Erudición en el trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
5	¿Cuál es el nivel de la planificación en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
6	¿Cuál es el nivel de evaluación de los avances en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
7	¿Cuál es el nivel de aportación de ideas en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Ninguna</b>
8	¿Cuál es el nivel de realización de los proyectos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
9	¿Cuál es el nivel del logro de los objetivos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
10	¿Cuál es el nivel del cumplimiento con el horario en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
11	¿Cuál es el nivel de Compromiso en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna

12	¿Cuál es el nivel de normas en la institución para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del plazo establecido para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de resultados esperados para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
15	¿Cuál es el nivel de comprensión para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna

**Fecha: 6 de agosto 2021**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Díaz Torres, William Ricardo      **DNI:** 18140172

**Especialidad del validador:** Magister en Administración Estratégica de Empresas

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

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

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



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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**DNI: 18140172**

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.  
 TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE LIMA, 2021**

**Autora: Aranda Núñez, Johrleny**

	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Conducción</b>							Ninguna
1	¿Cuál es el nivel de claridad en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
2	¿Cuál es el nivel del ambiente de confianza en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
3	¿Cuál es el nivel de reconocimiento de su labor en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
4	¿Cuál es el nivel de apoyo en el trabajo en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
5	¿Cuál es el nivel al analizar los problemas en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Motivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Ninguna
6	¿Cuál es el nivel del Logro de objetivos en la motivación para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
7	¿Cuál es el nivel del estímulo a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
8	¿Cuál es el nivel de comunicar con el ejemplo en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
9	¿Cuál es el nivel de animar a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
10	¿Cuál es el nivel de Identidad en la institución en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Autonomía</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Ninguna
11	¿Cuál es el nivel de coherencia para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
12	¿Cuál es el nivel de esfuerzo e transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?integración para la autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del manejo de recursos para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de nuevos enfoques para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
15	¿Cuál es el nivel de Innovación para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna

12	¿Cuál es el nivel de esfuerzo e transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?integración para la autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del manejo de recursos para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de nuevos enfoques para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
15	¿Cuál es el nivel de Innovación para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna

**Fecha: 6 de agosto 2021**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Miranda Portella, Franco Jhordy

DNI: 73044452

**Especialidad del validador:** Magister en Docencia Superior e Investigación Universitaria

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

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

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

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

ica



del

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO PROFESIONAL.**  
**TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE LIMA, 2021**

**Autora: Aranda Núñez, Johrleny**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Cumplimiento del trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Ninguna
1	¿Cuál es el nivel que demuestra iniciativa en el Cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
2	¿Cuál es el nivel del Trabajo asignado en el Cumplimiento para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
3	¿Cuál es el nivel de las Metas institucionales en el Cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Conocimiento del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Ninguna</b>
4	¿Cuál es el nivel de Erudición en el trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
5	¿Cuál es el nivel de la planificación en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
6	¿Cuál es el nivel de evaluación de los avances en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
7	¿Cuál es el nivel de aportación de ideas en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Ninguna</b>
8	¿Cuál es el nivel de realización de los proyectos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
9	¿Cuál es el nivel del logro de los objetivos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
10	¿Cuál es el nivel del cumplimiento con el horario en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
11	¿Cuál es el nivel de Compromiso en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna

12	¿Cuál es el nivel de normas en la institución para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del plazo establecido para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de resultados esperados para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
15	¿Cuál es el nivel de comprensión para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna

**Fecha: 6 de agosto 2021**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Miranda Portella, Franco Jhordy

DNI: 73044452

**Especialidad del validador:** Magister en Docencia Superior e Investigación Universitaria

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

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

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

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

ica

del

-----

Firma del Experto Informante.

DNI. 73044452

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.**  
**TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE LIMA, 2021**

**Autora: Aranda Núñez, Johrleny**

	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Conducción</b>							Ninguna
1	¿Cuál es el nivel de claridad en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
2	¿Cuál es el nivel del ambiente de confianza en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
3	¿Cuál es el nivel de reconocimiento de su labor en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
4	¿Cuál es el nivel de apoyo en el trabajo en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
5	¿Cuál es el nivel al analizar los problemas en la conducción para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Motivación</b>							Ninguna
6	¿Cuál es el nivel del Logro de objetivos en la motivación para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
7	¿Cuál es el nivel del estímulo a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
8	¿Cuál es el nivel de comunicar con el ejemplo en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
9	¿Cuál es el nivel de animar a los trabajadores en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
10	¿Cuál es el nivel de Identidad en la institución en la motivación al logro para el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Autonomía</b>							Ninguna
11	¿Cuál es el nivel de coherencia para la transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
12	¿Cuál es el nivel de esfuerzo e transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?integración para la autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del manejo de recursos para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de nuevos enfoques para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna

15	¿Cuál es el nivel de Innovación para la transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
12	¿Cuál es el nivel de esfuerzo e transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?integración para la autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del manejo de recursos para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de nuevos enfoques para la autonomía en el liderazgo transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?	x		x		x		Ninguna
15	¿Cuál es el nivel de Innovación para la transformacional que se relacionaría con el desempeño profesional?autonomía en el liderazgo	x		x		x		Ninguna

**Fecha: 6 de agosto 2021**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Díaz Ronceros, Ernesto

DNI: 46943961

**Especialidad del validador:** Magister en Docencia Superior e Investigación Universitaria

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

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

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

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



Firma del Experto Informante

Firma del Experto Informante.

DNI. 46943961

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE EXPERTO INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO PROFESIONAL.

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE LIMA, 2021

**Autora: Aranda Núñez, Johrleny**

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Cumplimiento del trabajo</b>							Ninguna
1	¿Cuál es el nivel que demuestra iniciativa en el Cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
2	¿Cuál es el nivel del Trabajo asignado en el Cumplimiento para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
3	¿Cuál es el nivel de las Metas institucionales en el Cumplimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Conocimiento del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Ninguna</b>
4	¿Cuál es el nivel de Erudición en el trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
5	¿Cuál es el nivel de la planificación en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
6	¿Cuál es el nivel de evaluación de los avances en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
7	¿Cuál es el nivel de aportación de ideas en el conocimiento del trabajo para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
	<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Ninguna</b>
8	¿Cuál es el nivel de realización de los proyectos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna

9	¿Cuál es el nivel del logro de los objetivos en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
10	¿Cuál es el nivel del cumplimiento con el horario en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
11	¿Cuál es el nivel de Compromiso en la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
12	¿Cuál es el nivel de normas en la institución para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
13	¿Cuál es el nivel del plazo establecido para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
14	¿Cuál es el nivel de resultados esperados para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna
15	¿Cuál es el nivel de comprensión para la responsabilidad del ejercicio de sus funciones laborales para el desempeño profesional que se relacionaría con el liderazgo transformacional?	x		x		x		Ninguna

**Fecha: 6 de agosto 2021**

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

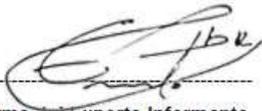
**Apellidos y nombres del juez validador:** Díaz Ronceros, Ernesto      DNI: 73044452

**Especialidad del validador:** Magister en Docencia Superior e Investigación Universitaria

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

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

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



Firma del Experto Informante

-----  
**Firma del Experto Informante. DNI. 73044452**

## ANEXO 4

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS

#### Expertos para la validación del instrumento

<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR</b>	<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>
<b>Magister</b>	Díaz Torres, William Ricardo	<b>Aplicable</b>
<b>Magister</b>	Díaz Ronceros, Ernesto	<b>Aplicable</b>
<b>Magister</b>	Miranda Portella, Franco Jhordy	<b>Aplicable</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

## ANEXO 5

### • Tabla 2

**Cálculo de la confiabilidad del instrumento mediante el método de alfa de Crombach**

#### **Variable (X): Liderazgo Transformacional**

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válidos	45	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	45	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
44,87	123,982	11,135	15

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	Alfa de Crombach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,836	,835	15

- **Tabla N°3**
- **Cálculo de la confiabilidad del instrumento mediante el método de alfa de Crombach**

### Variable (y): Desempeño Profesional

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	45	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	45	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
47,22	98,586	9,929	15

## ANEXO 6

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021?	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021	Existe relación entre liderazgo transformacional y desempeño profesional de enfermería en una Clínica de Lima, 2021?	Liderazgo Transformacional	El diseño de la investigación fue de nivel cuantitativo de diseño descriptivo de corte transversal.	La población estuvo conformada por 45 profesionales de enfermería y la muestra de 45 profesionales	Se utilizó un cuestionario que consta de: Introducción, alcance de la investigación, instrucciones para el llenado del cuestionario, está estructurado de 15 preguntas donde el cuestionario está basado en dos variables (Liderazgo transformacional y Desempeño
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	ENFOQUE	NIVEL	

<p>1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en una Clínica de Lima, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de enfermería en una Clínica de Lima, 2021?</p>	<p>1. Medir el liderazgo transformacional en una clínica de Lima, 2021</p> <p>2. Estimar el desempeño profesional en enfermería en una Clínica de Lima, 2021</p>	<p>1. El promedio del liderazgo transformacional en una Clínica de Lima, 2021 se incrementa en un 50%</p> <p><math>H_i: x &gt; 50</math></p> <p>2. El promedio del desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021 se incrementa en un 50%</p> <p><math>H_i: x &gt; 50</math></p>	<p>Desempeño Profesional</p>	<p>Cuantitativo no experimental</p>	<p>Descriptivo correlacional.</p>	<p>profesional) y cada variable con sus respectivas dimensiones.</p>
--	--	--	------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------	--