



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería del
Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gomez Rojas, Melody Janett (ORCID: 0000-0001-9762-1847)

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (ORCID: 0000-0002-9279-7189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a todas aquellas personas que dudaron y no creyeron en mí, aquellos que esperaban que fracasara en la culminación de mis estudios, aquellos que me subestimaron por no crearme capaz y a todos aquellos que pensaron que me rendiría en esta lucha.

Melody Janett Gomez Rojas

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser el motor principal en mi vida, por acompañarme y permitirme confiarle mis anhelos con la certeza de que estos se materializarán. Agradezco a mi madre porque desde muy pequeña me enseñó el significado de perseverar y luchar por nuestros sueños, a mi hermana porque fue mi primera compañera de vida y quién me enseñó desde el momento que nació lo esencial que es la familia.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación entre liderazgo y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	21
Tabla 2.	Nivel de liderazgo del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	22
Tabla 3.	Nivel de cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	24
Tabla 4.	Relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	26
Tabla 5.	Relación entre liderazgo transaccional y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	27
Tabla 6.	Relación entre liderazgo pasivo/evasivo y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021. En la variable liderazgo se consideraron tres dimensiones: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo/evasivo. En la variable cultura organizacional se consideraron cuatro dimensiones: Cultura de clan, cultura de adhocracia, cultura de mercado y cultura de jerarquía. La investigación utilizó un enfoque transversal, correlacional y no experimental. La muestra fue de 50 enfermeras que laboraban en el área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote. Los resultados se obtuvieron a partir de la aplicación de dos cuestionarios, siendo uno para cada variable. Para obtener los resultados se aplicaron pruebas de Chi Cuadrado, Fisher y Gamma. Como resultado principal se obtuvo un coeficiente Gamma de 0.456, lo que implicó una asociación de intensidad media, directamente proporcional entre liderazgo y cultura organizacional y por medio de Chi Cuadrado una significancia de 0.020, con lo que se verificó que existió una asociación estadísticamente significativa.

Palabras clave: Liderazgo, cultura organizacional, Hospital III EsSalud.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between leadership and the organizational culture of the nursing staff in the COVID-19 area of Hospital III EsSalud Chimbote 2021. In the leadership variable, three dimensions were considered: transformational leadership, transactional leadership and passive/evasive leadership. In the organizational culture variable, four dimensions were considered: clan culture, adhocracy culture, market culture and hierarchy culture. The research used a cross-sectional, correlational and non-experimental approach. The sample consisted of 50 nurses who worked in the COVID-19 area of Hospital III EsSalud Chimbote. The results were obtained from the application of two questionnaires, one for each variable. Chi Square, Fisher and Gamma tests were applied to obtain the results. As the main result, a Gamma coefficient of 0.456 was obtained, which implied an association of medium intensity, directly proportional between leadership and organizational culture and through Chi Square a significance of 0.020, with which it was verified that there was a statistically significant association.

Keywords: Leadership, organizational culture, Hospital III EsSalud.

I. INTRODUCCIÓN

El coronavirus causante de la COVID-19 ha generado cambios en la salud de la población, no sólo se trata de la atención a los pacientes, sino que las secuelas también pueden afectar a las personas para siempre. Los centros de salud han de estar expectantes a las nuevas investigaciones alrededor del virus, atender a la población que sufre por la pandemia y generar una cultura organizacional que satisfaga las exigencias de sus pacientes. Los hospitales y las empresas en general se enfrentan a desafíos cada vez más grandes, donde sus directivos protagonizan el rol preponderante en la adaptación de éstas a los nuevos escenarios laborales y una cultura organizacional cambiante.

A nivel internacional, en Colombia, Rivera (2016), asegura que los líderes hospitalarios no están sujetos a cambios constantes, evitando que ellos tengan una visión más amplia, que facilite las relaciones y el trabajo en equipo en la organización. En Cuba, Moreno y De Armas (2018), encuentran que en los niveles más altos de liderazgo en educación falta visión de futuro, carisma, habilidades suficientes para el trabajo en equipo; lo que conduce a un desequilibrio en la organización. En Ecuador, Galarza et al (2017), encontraron que la falta de estándares de liderazgo en las cooperativas llevó a comportamientos autoritarios amenazantes y punitivos que interrumpieron la atmósfera organizacional y crearon un ambiente de trabajo hostil.

A nivel nacional, Panta (2019), asegura que la poca competitividad y falta de esfuerzo hacia un servicio de calidad, hace que una organización ya no busque la excelencia que los adapte a una sociedad demandante. Calagua et al (2019), indica que la falta de un liderazgo organizacional hace que los 329 099 productores agrícolas de cooperativas en Cajamarca presenten pocas ideas en inversión, gestión y acceso al comercio, restando competitividad a los pequeños productores cuando se compara con las grandes empresas.

En la localidad, Telmo et al (2017), dicen que los estudiantes tienen problemas de aprendizaje debido a la ineficiencia de las organizaciones escolares y a la falta de un buen liderazgo de los administradores escolares. Un liderazgo mal dirigido hace que las consecuencias exitosas de la mejora de la calidad institucional sean imposibles. Valentín (2018), afirma que no solo la atención directa al paciente, sino también los problemas derivados de la gestión y coordinación con los equipos de salud, impiden que los empleados alcancen las metas que persigue la organización.

El Hospital III de EsSalud, se encuentra ubicado en la ciudad de Chimbote, cuenta con alrededor de 300 profesionales de la salud que brinda atención mensual a 40 mil pacientes, con o sin COVID-19, lo que le convierte en el hospital de referencia de la Red Asistencial Ancash de EsSalud. El personal de enfermería muestra su competitividad en su quehacer laboral para los pacientes, sin embargo; existen ciertas falencias. Los problemas en la logística provocan retrasos en el abastecimiento de equipos para los pacientes y el personal médico. Por la pandemia, el oxígeno y las camas UCI son escasos. En el área de enfermería, los horarios de trabajo presencial han sido extendidos, ya que hay personal que hacen trabajo a distancia. A su vez, el área no ha encontrado solución del estrés relacionados a las largas horas de trabajo y el riesgo de contagio del virus durante su función. Hay algo que los responsables del área pueden mejorar para mediar la situación que se está viviendo. Es por ello que la investigación busca identificar la relación entre las variables de estudio. Se considera que un liderazgo más empoderado puede afrontar mejor la coyuntura actual de salud que se está viviendo, asuma riesgos para cambios, tome decisiones administrativas más acertadas y llegue a un nivel de innovación de una cultura organizacional que mantenga el Hospital III de EsSalud como el referente de la región.

Por lo que se formula el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19? y como específicos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia

COVID-19?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y la cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo pasivo/evasivo y la cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19?

Esta investigación se justifica desde 3 perspectivas: Justificación teórica, porque a través de la utilización de conceptos y teorías básicas de liderazgo y cultura organizacional se buscará explicar las situaciones observadas en el establecimiento hospitalario en el que se aplicará la investigación. Justificación metodológica, este trabajo de investigación tiene como finalidad convertirse en un antecedente para futuras investigaciones sobre el liderazgo y la cultura en la organización. Justificación práctica, debido a que ayudará a contribuir con la mejora del sistema de salud a través de los resultados que se logre encontrar sugiriendo un cambio de paradigma en la cultura organizacional basado en un liderazgo innovador.

El objetivo general del estudio se establece así: Determinar la relación entre liderazgo y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021. Los específicos: Identificar el nivel de liderazgo del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021, identificar el nivel de la cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021, determinar la relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021, determinar la relación entre liderazgo transaccional y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021 y determinar la relación entre liderazgo pasivo/evasivo y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

En esta investigación se presenta la hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo y la cultura organizacional del profesional de enfermería del

Hospital III EsSalud Chimbote, durante la pandemia COVID-19; y como específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19; existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19; existe relación significativa entre el liderazgo pasivo/evasivo y la cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Galarza et al (2017), tuvo como propósito establecer qué tipo de liderazgo tienen los gerentes de las Cooperativas de la provincia Pichincha en Ecuador y relacionarlos con sus estructuras organizacionales. El método de investigación fue cualitativo, correlacional, no experimental. En el acopio de información, se aplicó un cuestionario a una muestra de 1 gerente de 60 cooperativas. Como resultado, obtuvo que la variable Laissez Faire se relaciona significativamente con la cultura organizacional ($p= 0.000$). Se concluye que los gerentes, al tener siempre una estructura bien alineada con la misión, estrategias y objetivos, se correlacionan con el liderazgo Laissez Faire, por lo cual las decisiones se encuentran definidas en la misma estructura o son asumidas por los miembros de las cooperativas.

Moreira y Espinoza (2020), indicaron en su estudio como incide el liderazgo en la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital General Babahoyo. Su investigación fue descriptiva y concluyente con un enfoque cuantitativo. A la muestra de 158 trabajadores, se les tomó una encuesta para recoger la información. Los resultados indican que las variables se relacionan significativamente ($p=0.01$). El trabajo concluye que el desempeño integral y competente del servidor público, llegaría a su cima, a través de la motivación, la cual deviene de una cultura organizacional estructurada.

A nivel nacional, Calagua et al (2019), tuvo como finalidad conocer la interrelación entre los estilos de liderazgo con la cultura organizacional de los miembros de una cooperativa de café en Perú. La investigación contó con un enfoque mixto, de corte correlacional, descriptivo y observacional. La muestra fue de 19 delegados o representantes y 41 colaboradores, a quienes se les aplicaron entrevistas y cuestionarios. En los resultados se descubrió la no relación entre las dos variables de estudio (0.069 para los delegados y 0.056 en los colaboradores). El trabajo concluye que los resultados obtenidos son producto de que los delegados son representantes de los trabajadores, pero a la vez, son colaboradores; por lo que no cumplen rigurosamente el papel de líder. Adicionalmente, no ven a la

cooperativa como un motivo de crecimiento, sino de sólo satisfacer el bienestar mínimo de los socios, que se refiere a que no se pierdan sus cosechas.

Melgar (2018), cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en el área administrativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2016; trabajó una investigación básica, descriptiva, hipotética, deductiva, no experimental. A los 105 trabajadores administrativos quienes conformaron la muestra se les aplicó un cuestionario. Como resultado se halló la relación directa y significativa entre las variables (Spearman $r=0.786$. $p=0.000$), por lo que se concluyó que hay relación entre las variables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Panta (2019), en su estudio buscó la relación entre el liderazgo y cultura organizacional del personal docente de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Política de la Universidad Nacional de Barranca, en el año 2018. Para ello, realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, correlacional transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 50 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta para la recopilación de información. Como resultado se encontró una correlación alta entre las variables de trabajo ($r=0,856$ y $p=0.000$), por lo que se concluye en la presencia de una relación significativa entre las variables de la Universidad Nacional de Barranca en el año 2018.

Mallque (2016), realizó su investigación para establecer la correlación del liderazgo transformacional con el clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions. Magdalena del Mar. 2016. Para ello, siguió una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. A la muestra de 50 trabajadores, se les aplicó una encuesta para el recojo de datos. Los resultados arrojaron que existe una significancia directa moderada entre las variables ($Rho: 0.468$ y $p=0.001 \leq 0.05$), por lo que concluye con la existencia de una correlación entre las variables de estudio del Centro Médico Ocupacional Medsolutions.

Toribio (2017), buscó encontrar la influencia del liderazgo transformacional en la cultura organizacional del área de Inspección y Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), Lima 2016, se concluyó que existió evidencia de relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional presente en los trabajadores del área de Inspección y Fiscalización de la ONP, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.587, estableciendo un nivel de correlación moderada entre las variables.

A nivel local, Telmo et al (2017), en su investigación buscó encontrar la correlación entre liderazgo del director y el desempeño docente en institucionales educativas públicas, Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016. Para ello, utilizó el diseño correlacional. A la muestra de 180 docentes se les aplicó un cuestionario y una ficha de monitoreo. Los resultados demostraron la existencia de una relación entre ambas variables del trabajo (Fisher=0,00003). Se concluyó que existe una influencia positiva del estilo de liderazgo del director sobre el desempeño docente en los colegios públicos de Chimbote y Nuevo Chimbote.

Valentín (2018), en su investigación se planteó establecer la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017. Utilizó la investigación aplicada, hipotética deductiva, descriptiva y de diseño correlacional. La encuesta se empleó como instrumento de acopio de datos y fue aplicada a 80 trabajadores del centro de salud. Como resultado, se obtuvo que las variables de estudio tienen una relación directa y significativa (Rho Spearman 0,352), concluyéndose que la hipótesis de estudio sea aceptada.

La variable liderazgo presenta un amplio sustento teórico. De acuerdo con Chiavenato (2017), liderazgo es una influencia interpersonal ejercida en un grupo que busca materializar uno o más objetivos trazados. De acuerdo a Calagua et al (2019), el liderazgo, dentro de la perspectiva humanista, define el impacto que los líderes tienen en sus seguidores para cumplir con las tareas destinadas a lograr resultados compartidos. Con el inicio del nuevo siglo, se prioriza la influencia sobre los demás, bajo los intereses y necesidades de los demás. A juicio de

Melgar (2018), un líder es alguien que construye la confianza de sus seguidores por sus cualidades en las relaciones interpersonales y cómo entabla amistades respetuosas, tratándolos como parte de una familia.

En síntesis, Moreno y De Armas (2018), establecen que las definiciones de liderazgo tienen en común la influencia entre el líder y los seguidores para el cumplimiento de las metas y la diferencia reside en cómo hace para llevar a cabo el proceso. El liderazgo requiere de una contextualización de acuerdo al ámbito político, económico, social, cultural, ambiental, entre otros, ya que el líder requiere estar involucrado en los avances y procesos que emanan del quehacer cotidiano organizacional.

Kouzes y Posner (citado por Melgar, 2018) diseñaron un instrumento para hacer referencia a cinco características de liderazgo: el proceso de cuestionamiento, inspirar una visión compartida, empoderar a otros, actuar como modelo a seguir y proporcionar aliento al corazón. La primera práctica, el proceso de cuestionamiento, es cuando los líderes asumen riesgos en sus procesos operativos y de gestión, así como en sus dinámicas internas y externas; él expande sus conocimientos acerca de los riesgos y dificultades estratégicas del negocio. En esencia, el cuestionamiento es dudar y experimentar. La segunda práctica, inspirar una visión compartida, se refiere a una mirada positiva del líder sobre futuros escenarios, que engrandezcan al grupo laboral. La tercera práctica, empoderar a otros, indica Quijano et al (2020), que es cuando un líder implementa un procedimiento participativo y colaborativo de toma de las decisiones, teniendo un impacto favorable en el aumento de trabajadores proactivos. La cuarta práctica, actuar como modelo a seguir, incluye un marco de ejes y una ética. De acuerdo a Chiavone (2021), se trata de una jerarquía de valores elevados y un alto grado de moralidad. El líder ejemplifica constantemente tanto sus valores profesionales como su inseparable autoestima. La quinta práctica, proporcionar aliento al corazón, explicado por Kelloway y Gilbert (2017), es cuando el líder brinda retroalimentación positiva, reconoce públicamente la contribución del individuo y felicita al equipo por sus logros.

Con respecto a las dimensiones de la variable, Bass (citado por Calagua, 2019), expone la existencia del liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional. Un mismo líder puede tener ambas conductas del líder transformacional y del transaccional, eso dependerá de la capacidad de interpretar apropiadamente lo que necesita la organización, los trabajadores y las tareas encomendadas. Se considera al liderazgo pasivo/evasivo como una dimensión adicional.

El liderazgo transformacional, a lo indicado por Rivera (2016), está íntimamente ligado a la motivación de los líderes para hacer que sus seguidores hagan más de lo que inicialmente se les sugirió. De acuerdo a Paais y Pattiruhu, (2020), estos estilos de liderazgo conducen que los líderes, a través de la dedicación, la paciencia, la voluntad de afrontar riesgos y un fuerte anhelo por alcanzar las metas organizacionales, sean de inspiración para las personas con quienes trabajan. Conforme a Pedraja-Rejas et al (2020), los líderes transformacionales brindan a sus seguidores pasión y compromiso, crean visiones convincentes, se convierten en buenos modelos a seguir y establecen metas ambiciosas en el entorno para ayudar a sus trabajadores a lograr sus objetivos alineados a los de la empresa.

Se propone 5 indicadores para la dimensión: El primero, influencia idealizada de atributos, donde los seguidores transforman a sus líderes en referencia de admiración y respeto al sostener que las características mostradas son importantes, refiere Araneda-Guirriman et al (2016). El segundo, influencia idealizada de comportamientos, son las conductas reales de los líderes. Según Bernasconi y Rodríguez-Ponce (2018), son los valores, creencias más fundamentales de los líderes y sentido común de la misión de la organización, que son percibidos por los trabajadores. El tercero, motivación inspiracional, desde el punto de vista de Rodríguez-Ponce y Pedraja-Rejas (2017), se refiere a la motivación e inspiración influenciada por el líder hacia sus seguidores, encaminándose hacia una visión universal, en un ambiente de comprensión y confianza. El cuarto, estimulación intelectual, se refiere a la estimulación que puede lograr los líderes en sus trabajadores para que ellos mismo sean capaces de buscar soluciones ante cualquier eventualidad. Para Banks (2016), es a través

de esta conducta, que los líderes alientan a sus trabajadores a pensar en soluciones más creativas a los problemas existentes. El líder propone polemizar las creencias, valores y asunciones, refiere Alonderiene y Majauskaite (2016) y Dey y Sood (2018). El quinto, consideración individualizada, es explicado por Tierney y Lanford (2017), quien indica que el líder atiende las necesidades individuales de sus trabajadores, brindando un ambiente empático y con oportunidades de crecimiento.

El liderazgo transaccional se enfoca más en las funciones y tareas requeridas. Como plantea Avolio y Bass (Citado por Calagua, 2019), los líderes transaccionales buscan lo necesario para cumplir los objetivos y cómo serán logrados por parte del trabajador. Estos líderes presentan estilos constructivos y correctivos. Valbuena-Durán (2021), señala que el estilo constructivo se refiere cuando el líder aclara las expectativas que se necesitan cumplir a cada trabajador y cuando proporciona un premio o reconocimiento al alcanzar los objetivos esperados en su productividad. Por su parte, Rivera (2016), indica que el estilo correctivo se refiere al líder que especifica las normas ante cualquier sospecha de incumplimiento, y que señala castigos al presentarse un rendimiento ineficaz. Tal y como lo sostiene Ríos et al (2014), este estilo transaccional implica, necesariamente, el monitoreo y toma de decisiones correctivas para el cumplimiento de los lineamientos institucionales. Con base en Torlak y Kuzey (2019), este tipo de liderazgo está más orientado al cumplimiento de tareas u objetivos que a las personas. Esta dimensión presenta dos indicadores: El primer indicador, recompensa contingente, según Asrar-ul-Haq y Kuchinke (2016), es el premio al cumplimiento de objetivos de los empleados. Se norman los reconocimientos o recompensas a obtener por seguir las especificaciones del líder. El segundo indicador, gestión por excepción activa, es concerniente a la corrección de fallos en los trabajadores. De acuerdo a Farrell (2018), se especifican los lineamientos a cumplir y las sanciones ante el incumplimiento de ellas. Para Niessen et a (2017), ésto involucra el monitoreo de actitudes inapropiadas y la toma de acciones correctivas.

El liderazgo pasivo/evasivo se puede describir como no directivo y neutral. En la opinión de Yahaya, y Ebrahim (2016), el líder es visto como indiferente, por lo que los empleados desconocen cómo es su desempeño laboral o cuánto son apreciados por su líder. Con base a Amtu et al (2021), al no involucrarse en el desarrollo de los trabajadores, no brindar premios o soporte afectivo inspirador, el ambiente de trabajo se vuelve estresante. Se identifica dos indicadores para esta dimensión: El primero, gestión por excepción pasiva, referido al accionar de los líderes solamente cuando los problemas son realmente crónicos, según Prooijen y Vries (2015). El segundo, Laissez-faire, es referente a conductas evasivas al momento de decidir, donde el líder evita entrometerse, incluso esperando que el problema sea resuelto por los mismos trabajadores u otro líder de área.

Referente a la variable cultura organizacional, Pedraja-Rejas (2020), define a la variable como los supuestos básicos compartidos y aprendidos a la hora de abordar problemas externos de adaptación e integración. Se puede decir que son los valores, actitudes, expectativas, filosofía, normas y procesos compartidos de cada organización. Estos componentes sientan las bases para el entendimiento recíproco que determina el comportamiento y la integración de los empleados y el proceso general de coordinación. Para Rivera (2016), la cultura organizacional es un patrón de consideraciones básicas, creadas o desarrolladas en el proceso de adecuación externa e interna, las cuales son de gran influencia que se consideran válidas. Por lo tanto, como argumenta Bhaduri (2019), enseña a los recientes integrantes la forma adecuada de ver, pensar y sentir estos problemas en la organización.

Existen siete características que engloban la cultura dentro de cada organización, las cuales son: La innovación y toma de riesgo, es el grado en el que se anima a los empleados a asumir riesgos e innovar, según Robbins y Judge (Citado por Toribio, 2017). La atención al detalle, que es la segunda característica, con base a Setyaningsih (2021), es el nivel que presta atención al detalle y al análisis de los empleados. La orientación a los resultados, es el enfoque de la administración por pedir a los empleados que logren las metas propuestas, como es planteado por Vizano et al (2021). La orientación a las personas, es referido por Figueras-Ferrer

(2021), como la atención que se le tiene al trabajador como persona que busca la satisfacción económica, familiar, personal y laboral. La orientación al equipo, se refiere, de acuerdo a Milano y Silveira (2021), a cómo las actividades se programan para hacerlos en conjunto, enfocándose más en el trabajo colectivo que individual. La energía, se refiere al impulso competitivo de los trabajadores y las ganas en la resolución de conflictos, en lugar de una actitud calmada, a juicio de Ramos y Tejera (2017). La estabilidad, explicada por Arboleda-Posada y López-Ríos (2017), refiere a la serie de procedimientos bases que se suelen tomar para solucionar diversas situaciones en la organización, sin dejar a lado la innovación. Toribio (2017), enfatiza que por estas características existen diversas culturas organizacionales que diferencia a cada institución. Son estos propios valores y creencias las que después se comparten a los empleados.

Con respecto a la importancia la cultura organizacional, Gálvez-Ruiz et al (2017), creen que la cultura organizacional puede tener un impacto directo no solo en los resultados económicos, sino también en la satisfacción del cliente. Por su parte Moreira y Espinoza (2020), coinciden en que la cultura organizacional actúa como guía organizacional y brinda lineamientos para las acciones que han de realizarse. En algunas organizaciones, de acuerdo con Clouet et al (2021), se evidencia una cultura fuerte, debido a la influencia de las acciones ejercidas por sus trabajadores en el desempeño de sus funciones. En este sentido, Muñoz et al (2019), indican que la cultura puede dar facilidades u obstaculizar la adaptación al entorno y la integración interna, es decir cómo logra adoptarse con efectividad en sus labores y garantizar un desempeño externo adecuada. López-Santamaría et al (2021), añaden que la cultura organizacional ha de ser trabajada como un activo intangible y valioso para el crecimiento institucional. En este sentido, Torrijos et al (2021), acotan que, si una institución no está organizada, o no hay una cultura de premio o castigo por el desempeño, entonces será escaso la contribución de la empresa al crecimiento social. Según Pacheco-Mangas et al (2020), la cultura organizacional determina la orientación de los sectores públicos y privados y su atención al cliente, se verá afectada por cómo los empleados son tratados.

Son 4 dimensiones consideradas en la variable cultura organizacional para esta investigación. La cultura de clan, de acuerdo a Calagua et al (2019), esta cultura pretende que los integrantes de la organización sean una gran familia. En base a Fakhri et al (2021), esta cultura prioriza la visión y valores compartidos. Se asume que, a lo afirmado por Rejas-Phowell y Napán-Yactayo (2021), la mejor gestión es mediante el accionar colaborativo y el empoderamiento de los colaboradores. Los jefes son los guías y, algunas veces, padres, mencionan Giler-Vera y Valdés-Pérez (2021). Esta cultura se trabaja en un ambiente agradable, donde se forma a los colaboradores para propiciar su compromiso, participación y lealtad. Asimismo, Barquero et al (2021), aseguran que el éxito de esta dimensión se debe al clima agradable y la preocupación por los trabajadores. Pedraja-Rejas et al (2020), sugiere los siguientes indicadores: Flexibilidad, cooperación y trabajo en equipo.

La cultura de adhocracia, a lo que afirma Calagua et al (2019), esta cultura se desarrolla en un ambiente dinámico y especializado. Según Pacheco-Mangas et al (2020), las personas trabajan en un equipo para el logro de un resultado y luego adoptan otros equipos para otras tareas. Esta cultura prioriza la adaptación, flexibilidad e ingenio. Respecto a quien maneja la autoridad, Silva et al (2021), enfatizan que es cambiante dependiendo al equipo y el tipo de problema a resolverse. Pedraja-Rejas et al (2020), recomienda los siguientes indicadores: Adaptabilidad e innovación.

La cultura de mercado, citando a Calagua et al (2019), este tipo de cultura se enfoca en los resultados. Los líderes buscan la manera de superar a una competencia que es fuerte y exigente. Moreno-Ponce y Ferrín-Morales (2021), aluden que la organización prioriza el énfasis de ganar. Según Nguyen (2020), se trabaja en base a estrategias competitivas para el dominio de un determinado mercado en un mediano o largo plazo. Andrade-Zambrano y Ureta-Alvear (2021), agregan que es de importancia primaria sobrepasar a los competidores y apuntar hacia la mayor cuota de mercado. Los siguientes indicadores son propuestos por Pedraja-Rejas et al (2020): Responsabilidad, proceso y reglas definidas.

La cultura de jerarquía, como plantea Calagua et al (2019), esta cultura se caracteriza por las reglas y una política formal. Verenzuela (2020), manifiesta que se busca la eficiencia y la generación de resultados verificables y predecibles. Guerrero-Aguilar et al (2020), destacan que esta cultura prioriza los estándares, la toma de decisiones, las normas, los procedimientos, y la rendición de cuentas para el logro del éxito. Como plantea Cordero et al (2021), se caracteriza por tener procedimientos establecidos que determinan el accionar de los trabajadores. Pedraja-Rejas et al (2020), considera estos indicadores: Competitividad y enfoque en los resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

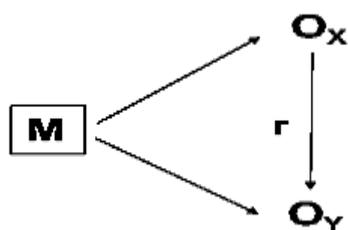
Es básica puesto que tomó las teorías para ser aplicadas en un problema real (Hernández et al., 2018). Por su naturaleza fue cuantitativa, debido a se hizo uso de la estadística para generar información a partir de datos recolectados (Hernández et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Fue correlacional puesto que buscó la relación entre las variables de estudio según objetivos planteados, también fue no experimental ya que se evitó alterar de alguna manera las variables evaluadas. Finalmente tuvo corte transversal ya que se levantó los datos de los sujetos evaluados en un momento específico (Hernández et al., 2018).

Figura 1

Diseño de investigación



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

Ox: Liderazgo

Oy: Cultura organizacional

M: Población en estudio

r: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo: De acuerdo con Chiavenato (2017), liderazgo es una influencia interpersonal ejercida en un grupo que busca materializar uno o más objetivos trazados. De acuerdo a Calagua et al (2019), el liderazgo, dentro de la perspectiva humanista, define el impacto que los líderes tienen en sus seguidores para cumplir con las tareas destinadas a lograr resultados compartidos. Se midió mediante el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo pasivo/evasivo.

Cultura organizacional: De acuerdo a Rivera (2016), es un patrón de consideraciones básicas, creadas en el proceso de adecuación externa e interna, las cuales son de gran influencia que se consideran válidas. Por lo tanto, como argumenta Bhaduri (2019), enseña a los nuevos trabajadores la manera adecuada de ver, pensar y sentir estos problemas en la organización. Se midió mediante la cultura de clan, cultura de adhocracia, cultura de mercado y cultura de jerarquía.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Es el conjunto de elementos que poseen características homogéneas, lo que les permite ser observadas y medidas (Hernández et al., 2018). La población estuvo comprendida por las 50 enfermeras que trabajan en el área COVID-19 del Hospital III EsSalud de Chimbote.

Criterios de inclusión: Enfermeras que trabajaron específicamente en el área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, además que no presentaron problemas psicológicos y/o molestias de salud al momento de responder los cuestionarios de la investigación.

Criterios de exclusión: Enfermeras que estuvieron en cuarentena por padecer COVID-19, no haber sido encontrado para la aplicación de la encuesta o no haber aceptado colaborar con la investigación o que presentaron problemas psicológicos y/o molestias de salud al momento de responder las encuestas.

3.3.2. Muestra

Es una parte representativa de la población. En ciertos casos, cuando la población es pequeña, la muestra se considera a la misma población (Hernández et al., 2018). En esta investigación se consideró como muestra a toda la población (50 enfermeras).

3.3.3. Muestreo

Consistió en el procedimiento para seleccionar las unidades de estudio que conformaron la muestra (Hernández et al., 2018). Al tomar en cuenta a toda la población como muestra (muestra censal), se consideró la selección no probabilística.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo conformada por las 50 enfermeras asistenciales del Hospital III EsSalud Chimbote que laboran durante la pandemia COVID-19.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se cumplió con el propósito de obtener información válida en un periodo determinado (Hernández et al., 2018). En este caso se consideró a la encuesta debido a su practicidad.

3.4.2. Instrumento

Se utilizaron 2 encuestas con preguntas escritas conforme a las dimensiones de las variables, las cuales fueron hechas a los participantes por vía virtual, con la finalidad de que las contesten igualmente online, para evitar el contagio manteniendo las medidas de distanciamiento social (Puente, 2020).

Para la variable liderazgo se aplicaron 20 ítems y para cultura organizacional se utilizaron 20 ítems. Asimismo, cada ítem fue presentado en escala tipo Likert, siendo respondidas a partir de 5 alternativas distribuidas con valores numéricos equivalentes a 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Para medir la variable liderazgo se aplicó el modelo MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) diseñado por Bass y Avolio en el año 2000 (citado por Pedraja-Rejas, 2020) y adaptado a nuestra realidad por la autora. Dicho instrumento fue diseñado con la técnica de Likert y permitió clasificar el nivel de liderazgo en pésimo, regular o excelente. Además, el cuestionario tenía 3 dimensiones tales como liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo/evasivo; a la vez, constaba de 20 ítems y su resolución se realizó sin límite de tiempo.

Para medir la variable cultura organizacional se aplicó el modelo OCAI (Instrumento de Valoración de Cultura Organizacional) diseñado por Cameron y Quinn en el año 2011 (citado por Pedraja-Rejas, 2020) y adaptado a nuestra realidad por la autora. Dicho instrumento fue diseñado con la escala de Likert y permitió clasificar la cultura organizacional en mala, regular o buena. Además, el cuestionario tenía 4 dimensiones distribuidas en clan, adhocracia, mercado y jerarquía, a la vez constaba de 20 ítems y su resolución se realizó libremente.

3.4.3. Validez

Los instrumentos se evaluaron por el juicio de tres expertos, quienes emplearon una matriz para anotar las valoraciones de congruencia entre variables, dimensiones e indicadores, etc., buscando determinar la correcta confección de los instrumentos (Hernández et al., 2018). Los puntajes obtenidos por los instrumentos fueron de 1.

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad se alcanzó a partir de los resultados de una prueba piloto que se aplicó a 10 enfermeras que laboran en el área COVID-19 del Hospital III EsSalud de Chimbote. Los coeficientes de Cronbach encontrados fueron de 0.970 y 0.879, para los instrumentos de liderazgo y cultura organizacional, lo que implicó un nivel bueno y adecuado que garantizó la consistencia interna de los instrumentos (Hernández et al., 2018).

3.5. Procedimientos

Se elaboraron las encuestas en el programa Google Forms y se aplicaron ambos instrumentos de recolección de datos por vía virtual previa autorización de la Gerencia de la Red Asistencial Ancash de EsSalud y la Coordinadora de Enfermería del Servicio COVID-19. Es importante resaltar que las encuestas fueron aplicadas fuera del horario de trabajo de las enfermeras que laboran en el área COVID-19 y se les contactó por vía WhatsApp de manera individualizada. Asimismo, a las participantes del estudio se les solicitó la aceptación del consentimiento informado. Luego, se les envió el formulario virtual a través de un link al WhatsApp conteniendo las 2 encuestas sobre liderazgo y cultura organizacional, siendo respondidos con honestidad y sinceridad cada uno de los ítems y se finalizó haciendo click en enviar las respuestas. A continuación, dichos datos obtenidos fueron almacenados automáticamente en el Google Drive

creado para tal fin, para su posterior procesamiento estadístico en el programa SPSS 24. Finalmente, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para obtener resultados y brindar conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de haber establecido tanto la validez como la confiabilidad de los instrumentos, se recolectaron los datos. Asimismo, la data obtenida fue analizada mediante estadística descriptiva e inferencial mediante SPSS 24. Finalmente, los resultados obtenidos se presentaron mediante tablas estadísticas para generar conclusiones.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó los derechos de autor haciendo uso del APA séptima edición. Además, los datos se recogieron valiéndose de la veracidad (datos reales). Se respetó el derecho a anonimato y se mantuvo la reserva de datos e información del sujeto de estudio. Los datos de los participantes sólo fueron usados con fines académicos y nada más, siendo el investigador el directo responsable de cautelar la información. La investigación busco de alguna forma brindar información y recalcar la problemática existente esperando que se puedan ver soluciones a futuro. Por último, se consideró la aceptación de las enfermeras a partir del estudio habiendo sido informadas debidamente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre liderazgo y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	GI	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Probabilidad en el punto
	11,681	4	0,020	0,019	
Razón de verosimilitud	11,756	4	0,019	0,027	
Prueba exacta de Fisher	10,907			0,026	
Asociación lineal por lineal	6,466	1	0,011	0,013	0,003
Gamma	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	Significación exacta
	0,456	0,154	2,790	0,005	0,012

0 casillas (00,0%), han esperado un recuento menor que 5

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Siendo el porcentaje de casillas menor al 20%, se usó la significancia de Chi Cuadrado que arrojó un valor de 0.020, siendo este menor a 0.05, implicando que existe una asociación entre las variables liderazgo y cultura organizacional. Además, la prueba de simetría Gamma muestra un valor de 0.456 lo que implica una asociación de intensidad media directamente proporcional entre liderazgo y cultura organizacional.

Tabla 2

Nivel de liderazgo del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Liderazgo	Enfermeras del área COVID-19	
	N	%
Liderazgo transformacional		
Pésimo	17	34
Regular	20	40
Excelente	13	26
Total	50	100
Liderazgo transaccional		
Pésimo	20	40
Regular	15	30
Excelente	15	30
Total	50	100
Liderazgo pasivo evasivo		
Pésimo	20	40
Regular	18	36
Excelente	12	24
Total	50	100
Liderazgo		
Pésimo	17	34
Regular	17	34
Excelente	16	32
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Respecto a la dimensión liderazgo transformacional percibido por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 34% lo percibe como pésimo, 40% lo percibe como regular y 26% lo percibe como excelente.

Respecto a la dimensión liderazgo transaccional percibido por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 40% lo percibe como pésimo, 30% lo percibe como regular y 30% lo percibe como excelente.

Respecto a la dimensión liderazgo pasivo evasivo percibido por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 40% lo percibe como pésimo, 36% lo percibe como regular y 24% lo percibe como excelente.

Finalmente, respecto a la variable liderazgo percibido por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 34% lo percibe como pésimo, 34% lo percibe como regular y 32% lo percibe como excelente.

Tabla 3

Nivel de cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

cultura organizacional	Enfermeras del área COVID-19	
	N	%
Cultura de clan		
Mala	17	34
Regular	17	34
Buena	16	32
Total	50	100
Cultura de adhocracia		
Mala	21	42
Regular	19	38
Buena	10	20
Total	50	100
Cultura de mercado		
Mala	17	34
Regular	20	40
Buena	13	26
Total	50	100
Cultura de jerarquía		
Mala	25	50
Regular	9	18
Buena	16	32
Total	50	100
Cultura laboral		
Mala	17	34
Regular	17	34
Buena	16	32
Total	50	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Respecto a la dimensión cultura de clan percibida por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 34% lo percibe como mala, 34% lo percibe como regular y 32% lo percibe como buena. Respecto a la cultura de adhocracia percibida por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 42% lo percibe como mala, 38% lo percibe como regular y 20% lo percibe como buena. Respecto a la dimensión cultura de mercado percibida por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 34% lo percibe como mala, 40% lo percibe como regular y 26% lo percibe como buena. Respecto a la dimensión cultura de jerarquía percibida por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 34% lo percibe como mala, 34% lo percibe como regular y 32% lo percibe como buena. Finalmente, respecto a la variable cultura organizacional percibida por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, 34% lo percibe como mala, 34% lo percibe como regular y 32% lo percibe como buena.

Tabla 4

Relación entre liderazgo transformacional y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Probabilidad en el punto
	7,955	4	0,093	0,094	
Razón de verosimilitud	7,774	4	0,100	0,122	
Prueba exacta de Fisher	7,341			0,114	
Asociación lineal por lineal	4,926	1	0,026	0,032	0,008
		Error estándar			
Gamma	Valor	asintótico^a	Aprox. S^b	Aprox. Sig.	Significación exacta
	0,425	0,172	2,337	0,019	0,020

3 casillas (33,3%), han esperado un recuento menor que 5

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Siendo el porcentaje de casillas mayor al 20%, se usó la significancia de Fisher, que arrojó un valor de 0.114, siendo este mayor a 0.05, implicando que no existe asociación entre las variables liderazgo transformacional y cultura organizacional.

Tabla 5

Relación entre liderazgo transaccional y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	GI	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Probabilidad en el punto
	16,066	4	0,003	0,002	
Razón de verosimilitud	16,719	4	0,002	0,004	
Prueba exacta de Fisher	15,397			0,003	
Asociación lineal por lineal	9,561	1	0,002	0,002	0,001
Gamma	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	Significación exacta
	0,552	0,136	3,771	0,000	0,002

2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Siendo el porcentaje de casillas mayor al 20%, se usó la significancia de Fisher, que arrojó un valor de 0.003, siendo este menor a 0.05, implicando que existe asociación entre las variables liderazgo transaccional y cultura organizacional. Además, la prueba de simetría Gamma muestra un valor de 0.552 lo que implica una asociación de intensidad media directamente proporcional entre liderazgo transaccional y cultura organizacional.

Tabla 6

Relación entre liderazgo pasivo/evasivo y cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

Chi-cuadrado de Pearson	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Probabilidad en el punto
	12,508	4	0,014	0,013	
Razón de verosimilitud	12,820	4	0,012	0,020	
Prueba exacta de Fisher	11,743			0,017	
Asociación lineal por lineal	10,651	1	0,001	0,001	0,000
Gamma	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	Significación exacta
	0,606	0,136	3,901	0,000	0,001

3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Siendo el porcentaje de casillas mayor al 20%, se usó la significancia de Fisher, que arrojó un valor de 0.017, siendo este menor a 0.05, implicando que existe asociación entre las variables liderazgo pasivo/evasivo y cultura organizacional. Además, la prueba de simetría Gamma muestra un valor de 0.606 lo que implica una asociación de intensidad alta directamente proporcional entre liderazgo pasivo evasivo y cultura organizacional.

V. DISCUSIÓN

Al analizar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional del personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021, se obtuvo una significancia de 0.020, por lo que se pudo verificar la existencia de asociación entre variables y con un coeficiente Gamma de 0.456 implicó una intensidad media, directamente proporcional.

Similar a esta investigación, Melgar (2018), al investigar la relación entre las variables liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obtuvo una relación alta y positiva, con un coeficiente de 0.79, siendo este coeficiente mayor al obtenido en esta investigación con la prueba Gamma, debido probablemente a que la prueba Gamma es algo más ajustada y precisa, por otro lado dicha diferencia puede deberse al hecho de que si bien es cierto ambas investigaciones se realizaron en entidades públicas de diferente rubro y en diferentes contextos, aun así se evidencian similitudes al apreciarse una relación positiva directamente proporcional.

También encontramos la investigación de Panta (2019), quien al analizar la relación entre el liderazgo con la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Barranca en el año 2018, obtuvo un coeficiente de correlación de 0,856, altamente significativa, con lo cual demostró existió relación fuerte, lo que al igual que esta investigación, a pesar de ser una investigación que tuvo como sujetos de estudio a profesores se logró demostrar una relación significativa directamente proporcional.

Contrario a esta investigación, Calagua (2019), buscó analizar la relación entre los estilos de liderazgo y los tipos de cultura organizacional de los delegados y colaboradores, donde evidencio que la inexistencia de conexiones entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0.069. Estas diferencias encontradas pueden deberse a que el estudio de Calagua

(2019), fue realizado en una empresa privada y esta investigación se realizó en una institución pública, con otro tipo de personal y en una situación de factores de tiempo, motivación, carga laboral, etc., diferentes.

Con respecto a la variable liderazgo percibido por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, se encontró que el 34% lo percibe como pésimo, otro 34% lo percibe como regular y un 32% lo percibe como excelente.

En manera similar, Melgar (2018), quien analizo al personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obtuvo que el 54.29% del manifestó la motivación era alta, mientras que el 41.90% del personal expresó que el liderazgo era regular y el 3.81% indicó que es bajo. En este caso las medidas son similares a las encontradas en esta investigación, donde el único punto de diferencia a tomar atención es en el 3.81% que considero al liderazgo como bajo a diferencia del 34% que lo considera pésimo. Cabe decir que a pesar de esa diferencia los otros puntos no evidencian muchas diferencias.

Por otro lado, Panta (2019), al analizar los docentes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Barranca, encontró que un 56,0% evidenciaron un nivel medio de liderazgo, un 36,0% consideraron en un nivel alto y un solo un 8,0% evidenciaron un nivel bajo. Los resultados de Panta (2019), son muy similares a los hallados por Melgar (2018), pero diferentes a los encontrados en esta investigación. Esto puede deberse a, que si bien es cierto la investigación de Melgar (2018) y esta investigación se realizaron en entidades públicas, pues el desarrollo y desempeño de la carrera de un profesional en educación tiene grandes diferencias a la de un profesional de enfermería que se somete a otro tipo de situaciones y complicaciones, motivo por el cual es lógico que lo hallado en panta sea algo más similar a lo hallado por Melgar (2018).

Por otro lado, respecto a la dimensión cultura de clan percibida por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, el 34% lo percibe como mala, otro 34% lo percibe como regular y un 32% lo percibe como buena.

Se menciona a Melgar (2018), que busco determinar el nivel de cultura organizacional, en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde logro concluir que el 36.19% manifestó que es que la cultura organizacional se encontraba en un nivel alto, mientras que el 56.19% del personal expresó que la cultura organizacional era regular y un 7.62% indicó que era bajo. Lo encontrado en Melgar (2018), difiere en el nivel bajo de 7.62%, ya que en esta investigación se encontró que el 34% lo considera mala.

También se tiene a Panta (2019), quien, al analizar a los docentes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Barranca, encontró que el 38,0% percibían un alto nivel de cultura organizacional, un 34,0% lo percibieron en un nivel medio y un 28,0% un nivel bajo. En este aspecto Panta (2019), asemeja muchos sus resultados a los obtenidos en esta investigación a pesar de las diferencias obvias de entornos y condiciones de trabajo.

Esta investigación se encontró que por medio de la prueba de Fisher una significancia entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable cultura organizacional de 0.114, la cual, siendo mayor a 0.05, evidenció que no existía asociación entre ellas.

A diferencia de esta investigación, Toribio (2017), encontró mediante la prueba de Spearman un resultado de 0.587 y una significancia de 0.000 lo que implicó la existencia de una relación positiva moderada entre ambas variables. En este caso los resultados son diferentes, ya que la significancia hallada por Toribio (2017), es de 0.000 la cual le da la seguridad y la hace significativa a diferencia de lo hallado en esta investigación donde la

significancia es de 0.114. Cabe decir que la investigación de Toribio (2017), se realizó con personal de una institución de fiscalización lo puede generar esa diferencia de resultados siendo dos entidades que difieren enormemente en las actividades y público al que sirven.

También se tiene a Fernández (2016), quien encontró que el liderazgo transformacional evidenciaba una relación con cultura mediante un coeficiente de 0,383, lo que implicaba una correlación positiva débil y nivel de significancia menor al 0.05 limite por lo cual la relación era significativa y directamente proporcional. Es importante observar que el liderazgo transformacional en esta investigación no se relaciona con la cultura organizacional a diferencia de lo hallado por Fernández (2016), y Toribio (2017), pudiendo deberse tal diferencia de resultados al contexto de pandemia y los diferentes tipos de estrategias utilizados debido al tipo de organización.

Esta investigación se encontró que por medio de la prueba de Fisher una significancia entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable cultura organizacional de 0.003, la cual, siendo menor a 0.05, evidencio que existía asociación entre ellas, también la prueba de simetría Gamma muestra un valor de 0.552 lo que implica una asociación de intensidad media, directamente proporcional entre liderazgo transaccional y cultura organizacional.

La investigación de Calagua (2019), evidencio la relación entre los estilos de liderazgo (Transformacional, transaccional pasivo/evasivo) y los estilos de cultura existentes en la organización, donde obtuvo como resultado que no existía evidencia para determinar una relación entre el liderazgo transaccional y la cultura ya que la relación entre los trabajadores y su supervisor a cargo (o líder), era adecuada y productiva obteniendo un coeficiente de correlación de 0.069 y un $p > 0.05$ con lo que no puede probarse estadísticamente. El mismo Calagua (2019), menciona que dichos resultados pudieron deberse al tamaño de la muestra con la que se trabajó

la investigación y que los delegados eran a la vez socios y productores por lo que estaban influenciados bajo un tipo especial de condiciones. Este resultado contradice a lo hallado en esta investigación, cabe decir que esta investigación se llevó a cabo en un contexto COVID-19, mientras la investigación de Calagua (2019), se llevó a cabo en un escenario diferente, por otro lado, esta investigación fue orientada a personal de servicios de salud que cumplía funciones diferentes a las de un socio de cooperativa cafetera siendo obviamente una gran diferencia en labores, sueldo, presión, horarios, estrés, etc., y que la cantidad de muestra de este estudio se realizó bajo una población muestral de 50 enfermeras.

Esta investigación se encontró que por medio de la prueba de Fisher una significancia entre la dimensión liderazgo pasivo/evasivo y la variable cultura organizacional de 0.017, la cual, siendo menor a 0.05, evidencio que existía asociación entre ellas, también la prueba de simetría Gamma muestra un valor de 0.606 lo que implica una asociación de intensidad media, directamente proporcional entre liderazgo pasivo/evasivo y cultura organizacional.

Finalmente, se tiene a la investigación de Fernández (2016), encontró que, a los indicadores de dirección por excepción activa, liderazgo pasivo evitador, dirección por excepción pasiva y laissez-faire, obtuvieron una correlación de 0,708 y significancia inferior al 5%, con lo que se pudo aseverar una correlación positiva media. En este punto, Fernández (2016), evidencio resultados similares a esta investigación, pero sería necesario encontrar investigaciones más cercanas tanto en tiempo como en espacio geográfico para tener más seguridad en apoyar esta investigación, pero existe la limitación de que pocos autores utilizan esta dimensión en sus estudio, aun así se puede concluir que Fernández (2016) refuerza lo encontrado en este trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- Existe asociación significativa entre las variables liderazgo y cultura organizacional en el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.
- La variable liderazgo es percibida por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, con un 34% que lo percibe como pésimo, otro 34% lo percibe como regular y finalmente un 32% lo percibe como excelente.
- La variable cultura organizacional es percibida por el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote, con un 34% que lo percibe como mala, otro 34% lo percibe como regular y un 32% lo percibe como buena.
- No existe asociación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y variable cultura organizacional en el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.
- Existe asociación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable cultura organizacional en el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.
- Existe asociación significativa entre la dimensión liderazgo pasivo/evasivo y la variable cultura organizacional en el personal de enfermería del área COVID-19 del Hospital III EsSalud Chimbote 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Ministerio de Salud, no descuidar las campañas de vacunación, al contrario, volverlas masivas y reconsiderar aumentar hasta cierto punto el presupuesto que permita contratar más personal para cubrir de una mejor manera el área COVID-19.
- Se recomienda a la Red de Salud Pacífico Norte, no descuidar y priorizar el abastecimiento oportuno de materiales e instrumentos médicos necesarios para atender el área COVID-19 de la manera adecuada.
- Se recomienda a la administración del Hospital III EsSalud de Chimbote, difundir e informar de manera paulatina al personal de enfermería, acerca de los valores de la institución de manera llamativa y ligera a manera de que no sea algo pesado y fomentar la absorción de los conceptos y generar que dichos valores de la institución formen parte de los valores del personal de enfermería.
- Se recomienda a la administración del Hospital III EsSalud de Chimbote, realizar observaciones periódicas del desenvolvimiento del personal de enfermería, generando estrategias de recompensas para el personal con mayor iniciativa.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., Serrano, B. y Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027&lng=es&tlng=es.
- Alonderiene, R. y Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*. 30(1). 140-164. DOI:10.1108/IJEM-08-2014-0106
- Amtu, O., Souisa, S., Joseph, L., y Lumamuly, C. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of higher education. *International Journal of Innovation - IJI*, 9(1), 131-157. <https://doi.org/10.5585/iji.v9i1.18582>.
- Andrade Zambrano, A., y Ureta Alvear, M., (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 34-50. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594>
- Araneda Guirriman, C., Neumann-González, N., Pedraja Rejas, L. y Rodríguez-Ponce, E. (2016). Exploratory Analysis about the Perceived Leadership Styles of University Directors in Northern Chile. *Formación universitaria*, 9(6), 139-152. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000600013>
- Arboleda Posada, G. y López Ríos, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Rev Cienc Salud*. 15(2), 247-258. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>

- Asrar ul Haq, M. y Kuchinke, K. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business*, 2(1). 54-64. 10.1016/j.fbj.2016.05.002.
- Banks, G., McCauley, K., Gardner, W. y Guler, C. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *Leadership Quarterly*, 27(4), 634-652. DOI:10.1016/J.LEAQUA.2016.02.006
- Barquero, J., Cancelo, M. y Rodríguez, L. (2021). Digital skills as a vehicle for university organizational culture. *Revista Latina de Comunicación Social*, 79(1),17-33. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2021-1495>
- Bernasconi, A. y Rodríguez-Ponce, E. (2018). Exploratory Analysis about the Perceived Leadership Styles, Academic Climate and Quality of Undergraduates Programs. *Formación universitaria*, 11(3), 29-40. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000300029>
- Bhaduri, R. (2019). Leveraging culture and leadership in crisis management. *European Journal of Training and Development*, 43(5), 554-569. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2018-0109>
- Calagua, C., Copaja, S, y López, M. (2019). *El estilo de liderazgo y la cultura organizacional en una empresa asociativa: Estudio de caso sobre la Cooperativa de servicios múltiples SOL&CAFÉ*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15633>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Educación.
- Chiavone, F., Filgueira, C., De Lima, L., Candido, P., Dos Santos, M. y Pereira, V. (2021). Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos:

- Percepción del equipo de Enfermería. *Enfermería Global*, 20(2), 390–425.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.427861>.
- Clouet, M. Recalde, M. Alfaro-Tanco, J. (2021). La cultura como motor de la innovación social corporativa. *Revista empresa y humanismo*, 24(2). 9-35.
<https://doi.org/10.15581/015.XXIV.2.9-35>
- Cordero, I., González, M. y Gómez, F. (2021). Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 12(1), 201-2013.
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1159/1134>
- Fakhri, M., Syarifuddin, S., Winarno, A., Nurnida, I., y Hanum, S. (2021). Democratic Leadership Practice to Construct Clan Organizational Culture in Family Companies. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 803–811.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.803>
- Farrell, M. (2018). Leadership Reflections: Organizational Culture, *Journal of Library Administration*, 58(8), 861-872, DOI: 10.1080/01930826.2018.1516949
- Fernández, B. (2016). *Análisis del estilo de liderazgo y cultura organizacional como factor influyente de éxito en las redes de mercadeo de AMWAY de Venezuela LLC*. [Tesis de Maestría, Instituto Superior de Educação e Ciências].
https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21889/1/Tesis%20de%20Maestri%CC%81a_%20Liderazgo%20y%20Cultura%20Organizacional%20en%20Amway%20de%20Vzla.%20LLC.%20Versio%CC%81n%20final%207_6_2017.pdf

- Figueras-Ferrer, E. (2021). Reflexiones en torno a la cultura digital contemporánea. Retos futuros en Educación Superior. *Arte, Individuo y Sociedad*, 33(2). 449-466. <https://dx.doi.org/10.5209/aris.68505>
- Galarza, S., García, J., Ballesteros, L., Cuenca, V. y Fernández, A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Revista de Cooperativismo y Desarrollo*, 5(1), 19-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6044786>
- Gálvez Ruiz, P., Grimaldi Puyana, M., Sánchez Oliver, A., Fernández-Gavira, J. y García-Fernández, J. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(4), 104-109. <http://hdl.handle.net/11441/67311>
- Giler Vera, G y Valdés Pérez, D (2021). Inteligencia estratégica basada en la cultura organizacional apreciaciones desde el contexto local empresarial. *Polo del Conocimiento*, 6(23), 1329-1346. DOI: 10.23857/pc.v6i3.2439
- Guerrero Aguiar, M., Medina León, A. y Nogueira Rivera, D. (2020). Procedimiento de gestión de riesgos como apoyo a la toma de decisiones. *Ingeniería Industrial*, 41(1). 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7293394>
- Kelloway, K. y Gilbert, S. (2017). Does It Matter Who Leads Us?: The Study of Organizational Leadership: An International Perspective. En *An Introduction to Work and Organizational Psychology*. (pp.192-211). DOI:10.1002/9781119168058.ch11
- López Santamaría, M., Bucheli, M., Grueso, M. y Duque, E. (2021) Antecedentes de la reputación empresarial interna: el caso de una Cooperativa de Ahorro y Crédito colombiana. *REVECO. Revista de Estudios Cooperativos*, 137(1), 40-56. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.71865>.

- Mallque, D. (2016). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions. Magdalena del Mar. 2016.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7233>
- Melgar, E. (2018). *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2016.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14828>
- Milano, P y Silveira, A. (2021). Promoción de la diversidad en las organizaciones. *Revista Inclusiones*, 8(4), 69-96. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1099>
- Moreira, R. y Espinoza, R. (2020). *Estudio del Liderazgo y Cultura Organizacional de los Servidores Públicos en los Hospitales.* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5230>
- Moreno Ponce, M. y Ferrín Morales, K. (2021). Las competencias gerenciales del personal directivo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y su incidencia en la cultura organizacional. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(4). 132-152. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2544>
- Muñoz, D. y Sebastián, A. y Núñez, M. (2019). La cultura corporativa: claves de la palanca para la verdadera transformación digital. *Revista Prisma Social*, 25(1), 439–463. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6972158>
- Niessen, C., Mäder, I., Stride, C., y Jimmieson, N. (2017). Thriving When Exhausted: The Role of Perceived Transformational Leadership. *Journal of Vocational Behavior*, 103(1), 41-51. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.012>

- Nguyen, P., Yandi, A., y Mahaputra, M. (2020). Factors that influence employee performance: Motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *DIJDBM*, 1(4), 645-662. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i4.389>
- Pacheco Mangas, J., Palma García, M. y Hombrados Mendieta, I. (2020). Resiliencia y cultura organizacional de los servicios sociales en la era de la digitalización. *Revista Prisma Social*, 29(1), 123–137. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3603>
- Paais, M., y Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Panta, M. (2019). *Liderazgo y cultura organizacional de los docentes de la escuela profesional de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Barranca en el año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3082>
- Pedraja-Rejas, L., Marchioni-Choque, Í., Espinoza-Marchant, C., y Muñoz-Fritis, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Prooijen, J. y Vries, R. (2016). Organizational Conspiracy Beliefs: Implications for Leadership Styles and Employee Outcomes. *Journal of Business Psychology*, 31(1), 479–491. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9428-3>
- Puente, W. (2020). *Técnicas e instrumentos aplicables*. Caracas: 4º edición. Editorial Edansa.

- Quijano, R., Patrón, R. y Medina, F. (2020). Estructura organizacional en las prácticas de liderazgo. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 43–56.
<http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/209>
- Ramos, V. y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225-240.
DOI:10.5944/ap.14.1.17046
- Rejas Phowell, D. y Napán Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su relación con la satisfacción del cliente en la empresa Ozonomedica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 101-123.
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1215>
- Ríos, C., Rubiano, V. y Chinchilla, D. (2014). *Liderazgo y cultura organizacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Rosario].
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8678>
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuvar, I. y Roza, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22), 27-51.
https://www.researchgate.net/publication/330260371_Cultura_organizacion_al_retos_y_desafios_para_las_organizaciones_saludables
- Rivera, L. (2016). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Rosario].
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12141>
- Rodríguez Ponce, E. y Pedraja Rejas, L. (2017), Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 42(10), 633-640.
<https://www.redalyc.org/journal/339/33953313002/html/>

- Setyaningsih, S., Mulyani, S., Akbar, B. y Farida, I. (2021). Implementation and Performance of Accounting Information Systems, Internal Control and Organizational Culture in the Quality of Financial Information. *Revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, 26(1), 222-236. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4556206>
- Silva, L., Caldas, C., Fassarella, C. y Souza, P. (2021). Effect of the organizational culture for patient safety in the hospital setting: A systematic review. *Aquichan*, 21(2), 1-16. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.3>
- Telmo, M., Chávez, M., Nemecio, G. y Macedo, C. (2017). *Liderazgo del director y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016*. [Trabajo de Investigación, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/316>
- Tierney, W. y Lanford, M. (2018) Institutional Culture in Higher Education. En *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Springer, Dordrecht. (pp. 1-9) https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_544-1
- Toribio, K. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7240>
- Torlak, N. y Kuzey, C. (2019). Leadership, Job Satisfaction and Performance Links in Private Education Institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276-295. <https://doi.org/10.1108/ijppm-05-2018-0182>

- Torrijos, R., Rosado, M. y Lacasa, P. (2021). Las prácticas de digitalización implementadas en las empresas desde los departamentos de Recursos Humanos: análisis crítico del discurso. *Revista Prisma Social*, 32(1), 498–525. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3993>
- Valbuena Durán, L., Ruiz, M., Páez, A. (2021). Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators. *Aquichan*, 21(2), 1-15. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Valentín, M. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12551>
- Verenzuela, D. (2020). *Cultura organizacional: una mirada desde los gerentes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo*. [Tesis de Doctorado, Universidad Yacambú]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283820>
- Vizano, N., Utami, W., Johanes, S. y Herawati, A. (2021). Influence of Compensation and Career on Organizational Culture. *Utopía Y Praxis Latinoamericana*, 26(1), 368-380. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4556301>
- Yahaya, R. y Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35 (2), 190-216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>

ANEXOS

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo	De acuerdo con Chiavenato (2017), liderazgo es una influencia interpersonal ejercida en un grupo que busca materializar uno o más objetivos trazados. De acuerdo a Calagua et al (2019), el liderazgo, dentro de la perspectiva humanista, define el impacto que los líderes tienen en sus seguidores para cumplir con las tareas destinadas a lograr resultados compartidos.	Es la forma o facilidad para conducir e influenciar al grupo de trabajo. Se medirá mediante las dimensiones: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo pasivo/evasivo.	Liderazgo transformacional	Respeto al líder	1	Escala ordinal Pésimo: [20-46] Regular: [47-74] Excelente: [75-100]
					2	
				Comportamientos	3	
					4	
				Motivación inspiracional	5	
					6	
					7	
				Estimulación intelectual	8	
					9	
				Consideración individualizada	10	
			Liderazgo transaccional		Recompensa contingente	11
						12
						13
				14		
			Gestión por excepción activa	15		
				16		
			Liderazgo pasivo/evasivo	Gestión por excepción pasiva	17	
					18	
				Laissez-faire	19	
					20	

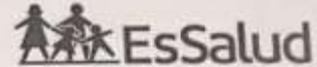
Cultura organizacional	Para Rivera (2016), la cultura organizacional es un patrón de consideraciones básicas, creadas o desarrolladas en el proceso de adecuación externa e interna, las cuales son de gran influencia que se consideran válidas. Por lo tanto, como argumenta Bhaduri (2019), enseña a los nuevos miembros la forma correcta de ver, pensar y sentir estos problemas en la organización.	Es la forma de ser y actuar de la organización. Esto es aceptado e influencia en los trabajadores del hospital. Se medirá mediante las dimensiones: Cultura de clan, cultura de adhocracia, cultura de mercado y cultura de jerarquía.	Cultura de clan	Flexibilidad	1	Escala ordinal Mala [20-46] Regular: [47-74] Buena: [75-100]
					2	
				Cooperación	3	
					4	
					5	
					6	
				Trabajo en equipo	7	
			Cultura de adhocracia	Adaptabilidad	8	
					9	
				Innovación	10	
			11			
			Cultura de mercado	Responsabilidad	12	
					13	
				Proceso	14	
				Reglas definidas	15	
					16	
			Cultura de jerarquía	Competitividad	17	
					18	
				Enfoque en resultados	19	
					20	



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud EsSalud



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 211 -GRAAN-ESSALUD-2021

Chimbote, 23 de Julio del 2021

Señorita.

GOMEZ ROJAS, MELODY JANETT
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez en respuesta a su solicitud **AUTORIZAR** el desarrollo del Proyecto de Investigación titulado: "LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL III ESSALUD CHIMBOTE DURANTE LA PANDEMIA COVID-19"; a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio; a su vez, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que se estime pertinente.

Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad y seguridad de nuestros usuarios y respetando las normas institucionales.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Dr. Ramón De la Cruz Castillo
GERENTE
RED ASISTENCIAL ANCASH
EsSalud

RDC/RCA
CC: Archivo.

ESPE	Área	Año	Correlativo
NIT	1316	2021	322

www.essalud.gob.pe

Av. Circunvalación N° 119
Urb. Laderas del Norte
Chimbote - Perú
Tel.: 043-483830

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ enfermera del Hospital III EsSalud Chimbote, con DNI _____, domiciliada en _____, del Distrito de _____, Provincia de _____, Región _____, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre los fines y objetivos de la investigación titulada **“Liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19”**, realizada por la Bach. Melody Janett Gomez Rojas. Asimismo, dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como sujeto de estudio. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, solamente se empleará en las áreas académicas profesionales en las que se llevará a cabo la investigación mencionada respetándose lo estipulado por Ley.

_____, ____ de _____ del año 2021.

Firma

Cuestionario de liderazgo

MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) diseñado por Bass y Avolio

El presente cuestionario busca medir el liderazgo percibido por las enfermeras del Hospital III EsSalud Chimbote. Lea cada pregunta y marque con una X o check en el recuadro que usted considere el adecuado. Toda la información recopilada es anónima y será tratada con cuidado.

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

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional						
1	Mi supervisor es una persona preparada y capaz, siempre tiene una solución para todo.					
2	Considero que mi supervisor es una persona ejemplar.					
3	Si trabajamos juntos (todo el equipo), llegaremos más rápido a cumplir las metas grupales					
4	Existe un ambiente de camarería a pesar de lo complicado del trabajo.					
5	Mi supervisor es una persona enérgica, eso me contagia a mi y mis compañeros.					
6	Las capacitaciones/charlas/reuniones laborales nos permiten enfocarnos en lo importante de nuestra labor					
7	En esta institución, el supervisor motiva y propicia el trabajo en equipo.					
8	Tengo libertad de buscar soluciones prácticas para					

	solucionar problemas (Siempre basada en el marco de los protocolos)					
9	En esta institución un problema es una enseñanza y una oportunidad de mejorar.					
10	Esta institución brinda posibilidades de capacitación, siempre se nos motiva a aprender y crecer mas					
Liderazgo transaccional						
11	En esta institución las metas y objetivos están claramente establecidos, no quedan dudas.					
12	Siempre se tiene en claro los protocolos, esto facilita las labores					
13	Cuando cumpla con los objetivos soy reconocido por ello.					
14	Mi supervisor es un modelo a seguir					
15	Las amonestaciones están claramente establecidas en caso ocurra una eventualidad.					
16	Siempre se debe trabajar en cumplimiento a los protocolos establecidos, esto evita problemas y protege nuestra vida.					
Liderazgo pasivo/evasivo						
17	Mi supervisor se antepone siempre está activo, se antepone a los problemas					
18	Cuando tengo un problema grande recibo el apoyo adecuado para solucionarlo del mejor problema					
19	La supervisión constante evita que ocurran incidencias criticas					
20	La supervisión funciona tan bien que cada uno de nosotros se convierte también en un supervisor, así se evitan problemas críticos.					

Cuestionario de cultura organizacional

OCAI (Instrumento de Valoración de Cultura Organizacional) diseñado por Cameron y Quinn

El presente cuestionario busca medir la cultura organizacional liderazgo percibido por las enfermeras del Hospital III EsSalud Chimbote. Lea cada pregunta y marque con una X o check en el recuadro que usted considere el adecuado. Toda la información recopilada es anónima y será tratada con cuidado.

OPCION	CODIGO
Nunca	1
Casi nunca	2
Regularmente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ITEMS		1	2	3	4	5
Cultura de clan						
1	En esta institución existe cierto grado de flexibilidad que facilita mis labores.					
2	Si tengo un problema puedo transmitirlo y me darán las facilidades del caso.					
3	Pertenezco a mas que un grupo de trabajo, somos una familia.					
4	Si alguien de mi equipo de trabajo tiene un problema, todos intentamos ayudarlo a solucionarlo.					
5	Este equipo de trabajo es muy unido, siempre se transmite empatía entre todos.					
6	Lo mas importante es ayudar al grupo a lograr las metas, así todos ganamos.					
7	Prefiero trabajar en equipo, el trabajo es más llevadero.					

Cultura de adhocracia					
8	Se me hace fácil integrarme a un nuevo equipo de trabajo.				
9	Los cambios son buenos, te permite crecer y aprender.				
10	Esta institución siempre está en constante innovación				
11	Las capacitaciones y talleres ofrecidos por la institución facilitan mi crecimiento y aprendizaje.				
Cultura de mercado					
12	Me siento responsable de ayudar a lograr cumplir las metas de esta institución.				
13	Si realizo bien mi trabajo todos se benefician (incluido yo).				
14	Es importante seguir el proceso lógico de la institución, esto permite un orden.				
15	En esta institución, las reglas están correctamente definidas.				
16	Siempre se debe de actuar en marco a los protocolos y manuales de atención.				
Cultura de jerarquía					
17	En esta institución la competitividad es muy valorada				
18	Esta institución siempre valora a un personal capacitado y en constante aprendizaje.				
19	Las reglas y protocolos facilitan lograr resultados				
20	Las políticas y reglamentos enmarcan el actuar del personal y los guían a los resultados.				

Liderazgo

**Estadísticas de
confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	20

Cultura organizacional

**Estadísticas de
confiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	20