



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería  
en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020**

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

**AUTORA:**

Ligas Quispe Luz Marina (ORCID: 0000-0002-8494-0571)

**ASESOR:**

Mg. Vásquez Alva Jorge Enrique (ORCID 0000-0002-8185-3333)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a mis tres hijos, esposo y nietos por apoyarme y permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional.

Habiendo sacrificado momentos para con ellos me aboque al estudio y análisis de diversas fuentes para llegar a la meta. ¡Gracias familia!

### **Agradecimiento**

Este aporte ha permitido desarrollarme gracias al desempeño de mis facilitadores que me orientaron, condujeron éticamente con sabiduría y paciencia, lo cual me ha permitido completar con éxito mi tesis de maestría.

A si mismo a los notables docentes de la Universidad Cesar Vallejo que, a través de la Maestría compartieron sus experiencias y conocimientos durante el desarrollo del programa.

## 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.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo de diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Método de análisis de datos .....	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	33

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Tabla cruzada Nivel Variable Clima Organizacional VS Nivel Variable Liderazgo	21
Tabla 2	Tabla cruzada por Dimensión Diseño Operacional vs Nivel Variable Liderazgo	22
Tabla 3	Tabla cruzada por Dimensión Potencial Humano vs Nivel Liderazgo	23
Tabla 4	Tabla cruzada por Dimensión Cultura Organizacional vs Nivel Liderazgo	24
Tabla 5	Prueba r- Spearman para Hipótesis General	25
Tabla 6	Resultado Prueba R - Spearman para 1° Hipótesis Especifica	26
Tabla 7	Resultado Prueba R - Spearman para 2° Hipótesis Especifica	27
Tabla 8	Resultado Prueba R - Spearman para 3° Hipótesis Especifica	28

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020; de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional y transversal, con una muestra de 84 enfermeros, se empleó dos cuestionarios una para medir el Clima Organizacional constituido por 30 preguntas y otro para el liderazgo Enfermería con 20 preguntas, que fueron sometidos a juicio de expertos y una confiabilidad de alfa de Cronbach = 0.752 y 0.717 respectivamente. Los resultados obtenidos mostraron que el 23.8% consideró un nivel Muy saludable – Excelente Liderazgo, seguido de un 22.6 % en el nivel Saludable – Regular Liderazgo y un 8.3% en el nivel No saludable – Regular Liderazgo. Para la prueba de hipótesis; se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, obteniendo un p valor (sig. = 0,000), al menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa; concluyendo que, existe relación significativa entre clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020; con una correlación positiva considerable ( $r_s = 0.506$ ).

**Palabras clave:** Clima organizacional, liderazgo, diseño organizacional, potencial humano, cultura organizacional.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between organizational climate and leadership of the Nursing professional in the Surgery service of the Regional Hospital of Cusco, 2020; It was of a basic type, quantitative approach, non-experimental correlational and cross-sectional design, with a sample of 84 nurses, two questionnaires were used, one to measure the Organizational Climate consisting of 30 questions and another for the Nursing leadership with 20 questions, which were subjected to expert judgment and a reliability of Cronbach's alpha = 0.752 and 0.717 respectively; obtaining as a result that 23.8% considered a Very healthy level - Excellent Leadership, followed by 22.6% in the Healthy level - Regular Leadership and 8.3% in the Unhealthy level - Regular Leadership; Spearman's Rho statistical test was used, obtaining a p value (sig. = 0.000), at less than 0.05 the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis accepted; concluding that there is a significant relationship between the organizational climate and the leadership of the professional nurse in the Surgery service of the Regional Hospital of Cusco, 2020; with a considerable positive correlation ( $r_s = 0.506$ ).

Keywords: Organizational climate, leadership, organizational design, human potential, organizational culture.

## I. INTRODUCCIÓN

A medida que la sociedad avanza, los sistemas de salud experimentan cambios en su organización que influyen en el clima organizacional, donde la inclusión del enfermero como profesional motivador de cambio se hace esencial para el empoderamiento de la disciplina, para ello la OMS establece lineamientos para las acciones que facilite ambientes favorables en el entorno laboral y el liderazgo del enfermero profesional en el cuidado y desarrollo de la salud (Kennedy, 2020). Pese a que el clima laboral es sumamente importante dentro de las instituciones, a su vez es una de las más descuidadas, lo cual desencadena alteraciones en el trabajador y la organización afectando la productividad. Considerando que el clima laboral no solo es el ambiente físico sino es intangible evidenciado por el entorno organizacional, el potencial humano y las relaciones interpersonales, que son poco tratadas por los representantes o líderes de las instituciones, por lo cual un líder no solo debe ser un cargo sino una forma de pensar y el comportamiento causando influencia en otros sujetos.

Siendo el clima laboral una competencia esencial para su desempeño profesional y formadora, asumiendo la responsabilidad en el cuidar de la salud en un mercado laboral contemporáneo competitivo, pretendiendo fomentar un clima laboral adecuado y practicar un liderazgo marcado que guía su proceso de trabajo y gobierna a su equipo para lograr objetivos comunes (André, 2020), asimismo, el consejo Internacional de Enfermeras (CIE) desde su fundación en el año 1899, ejerce el liderazgo en el campo de Enfermería, en conjunto con la Asociación de Naciones de Enfermería (ANE) cuenta con más 130 países miembros y más de 28 millones de enfermeras a nivel mundial, cerca de 8,4 millones (30%) laboran en la Región de las Américas, crucial para el logro del acatamiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Al ser Enfermería la proporción ocupacional más numerosa en el ámbito de la salud con un representatividad del 59% de profesionales sanitarias, en importante que este grupo poblacional labore en un entorno saludable, sin embargo no es proporcional a la demanda existente para lograr los ODS ni mejorar las brechas en cuanto a la cobertura universal de la salud, lo cual interfiere en el clima organizacional del enfermero (Enfermeras, 2020), a ello se suma que la Región de las Américas presenta el mayor porcentaje de



envejecimiento o mayor a 55 años, peligrando la contingencia del enfermero en el sistema sanitario que quiebra la potencia la productividad y el liderazgo en las acciones e intervenciones sanitarias (Bortoli, 2020).

El Perú no es ajeno a esta deficiencia del personal de enfermería respecto al total poblacional, de acuerdo al Colegio de Enfermeros del Perú solo se cuenta con 12 enfermeros por cada 10 mil habitantes, lo cual repercute en el sistema de salud y en el temperamento organizacional, situación palpable y observable en el Hospital Regional del Cusco que cuenta con 22 enfermeras para 1 ambiente de cirugía en la cual rotan 2 enfermeras por turno para el cuidado de 40 pacientes, conllevando a un cuidado no individualizado y sobrecarga laboral que limita el desarrollo de gestión y liderazgo del personal de Enfermería, sumándose a ello la elección de las jefaturas de servicio son por afinidad mas no por competencias gerenciales del personal, generando ello un clima organizacional no optimo o inadecuado para el desarrollo de las funciones del personal, a consecuencia de la escasez de liderazgo y la limitación de ejercer cargos gerenciales por personal competente en el área, se manifiestan conflictos profesionales, de organización e interpersonales en el actuar diario del profesional de la institución, generando un ambiente poco hostil para brindar los mejores cuidados al paciente por la influencia del entorno laboral, careciendo de estudios previos en el área laboral, ejecutare el estudio para documentar y reconocer el ambiente organizacional y el liderazgo del enfermero que labora en las áreas de Cirugía en el Hospital Regional del Cusco, relacionando ambas variables del estudio con el fin de comprobar la asociación entre clima organizacional con el liderazgo del enfermero profesional del servicio de Cirugía en el Hospital Regional del Cusco, 2020, con los hallazgos obtenidos aportaría a una reestructuración en la elección de líderes con capacidad de gestión, que fortalezca el sistema sanitario institucional y garantice los cuidados de calidad a los pacientes.

Frente a la problemática descrita se plantea el problema general ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020?, y como problemas específicos siendo el primero: ¿Cuál es la relación entre la dimensión

diseño organizacional y el liderazgo del profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020?; el segundo: ¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano y el liderazgo del profesional de Enfermeros en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020?; el tercero ¿Cuál es la relación entre la dimensión cultura de la organización y el liderazgo del profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020?

Este estudio se justifica desde el enfoque teórico porque la investigación realizada sobre el clima organizacional con sus dimensiones asociados al liderazgo de Enfermería y los hallazgos se analizaron en el contexto local, para personalizar un Programa de Afrontamiento a la realidad que permita fomentar un mejor clima organizacional; de manera práctica el estudio evidencia la necesidad de disponer de cursos sobre motivación, manejo de nuevos equipos tecnológicos, socialización de guías y protocolos de atención, organización por procesos, considerando una programación anual y presupuestar capacitaciones para manejar el clima organizacional originado por gestión de líderes con deficiencias competitivas, en base a los resultados obtenidos en el estudio como son los problemas interpersonales, cansancio físico, estrés, frustración, celos profesionales como consecuencia de la ausencia de liderazgo en el profesional de enfermería y desde la perspectiva metodológica porque se emplearan instrumentos elaborados y validados para la población de estudio. Asimismo, la evaluación e interpretación de la asociación entre el clima organizacional y el liderazgo de enfermería constituye información relevante para conformar una línea de base para formular un Programa de Afrontamiento.

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020, adicionalmente se formularon tres objetivos específicos: determinar la relación entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020; el segundo: determinar la relación entre la dimensión potencial humano y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020 y el tercero:

determinar la relación la dimensión cultura de la organización y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020.

Asimismo, la hipótesis general del estudio planteada fue existe una relación significativa entre clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020. Además, se plantearon las hipótesis específicas; primera: existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020; segunda: existe relación significativa entre la dimensión potencial humano con el liderazgo de enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020; tercera: existe relación significativa la dimensión cultura organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Con respecto a estudios previos a nivel nacional, se consideró el estudio de Velásquez (2018) para hallar la asociación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017. El diseño fue descriptivo correlacional, realizado en una muestra de 50 profesionales de enfermería, encontrando que el 88% de los profesionales de enfermería refieren deficiencias en cuanto al liderazgo transformacional, el restante 12% manifiesta como regular; con respecto al ambiente organizacional el 54% califica como regular, frente a un 40% que califica como deficiente, en un porcentaje del 6% califico como bueno. El autor concluye que la asociación significativa moderada en cuanto al liderazgo transformacional y el ambiente organizacional; es significativa baja con la estimulación intelectual y el ambiente organizacional; asimismo hay asociación directa moderada con el ambiente organizacional y la motivación inspiracional; asociación directa moderada con la consideración individual y el ambiente organizacional, también existe asociación directa moderada con la influencia enaltecida y el ambiente organizacional.

Pérez (2018) investigó la asociación entre clima organizacional y la satisfacción laboral enfermero del servicio Central de Esterilización del Hospital Santa Rosa, mediante un diseño descriptivo no experimental, correlacional, de enfoque cuantitativo, con una población de 29 enfermeros, con respecto al ambiente organizacional un valor promedio de 2.75, el 62.1% calificó un nivel medio, y un 34.5% un bajo nivel, por último, el 3.4% un nivel alto. Respecto a la variable "satisfacción laboral" se encontró una apreciación promedio de 128.7 de un rango que oscila entre 0-180, obteniendo que un nivel elevado de satisfacción regular con un 96,6%. El análisis estadístico empleado fue la correlación bivariada de Spearman, obtuvo una correlación de +0,572 ( $p = 0,001$ ) entre las variables, concluyó que entre las dimensiones "reciprocidad" y "participación" del clima organizacional hay asociación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral y directamente proporcional fuerte.

Así también Morales (2019) estableció la asociación del liderazgo interpersonal y el clima organizacional que profesionales de enfermería perciben del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Huánuco 2018, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, relacional descriptivo y transversal, con una muestra poblacional de 43 profesionales en enfermería. Determinó que 24 (55.8%) enfermeros refirieron un liderazgo interpersonal de rango moderado, 15 (34,9%) alto y 4 (9,3%) bajo, un total de 22 (51,2%) manifestaron un ambiente organizacional por mejorar, 15 (34,9%) saludable y 6 (14%) no saludable, obteniendo asociación positiva y significativa [ $r_s = 0,817$  y  $r_s = 0,654$ , con  $p < 0,05$ ] respectivamente para el trabajo en equipo, las destrezas gerenciales de liderazgo interpersonal y ambiente organizacional respectivamente. El autor concluye que existe asociación significativa entre el liderazgo interpersonal y ambiente organizacional de acuerdo con la percepción del enfermero.

El estudio realizado por Mamani (2019) para identificar la asociación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral del profesional asistencial de la Microred de salud Quellouno, 2017. El diseño fue correlacional, de corte transversal, con una población de 60 profesionales asistenciales. Los resultados obtenidos mostraron un ambiente organizacional por mejorar de acuerdo al 55% de la población, en cuanto al nivel del desempeño laboral el 41,7% lo calificó

como bueno, Para determinar la asociación de las variables empleó la prueba chi-cuadrado al 95% de confianza, llegando a concluir que existe asociación entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral del enfermero asistencial de la Microred de salud Quellouno ( $p$  valor=0,04<0,05).

A la revisión de los estudios previos a la investigación a nivel internacional se consideró a Riveros (2017) quien estudió el estilo de liderazgo ejercido por el personal de enfermería asistencial, supervisor y docente. El trabajo fue cuantitativo, de diseño descriptivo y transversal, su universo poblacional fue de 165 profesionales de servicios adulto-pediátrica, demostró que los enfermeros asistenciales muestran en grado menor las cualidades transformacional y transaccional, frente a los que desempeñan el rol docente y de supervisión muestran con más intensidad la cualidad de un liderazgo transaccional, destacando la distinción causal en docentes y la diferenciación particularizada en supervisores, de acuerdo al género, la población femenina emplea a menudo las conductas motivación inspiracional, carisma inspiracional, liderazgo transaccional seguido de la apreciación particularizada, llegó a concluir que la preponderancia del liderazgo transaccional del profesional de enfermería en el rubro supervisor y docente influye el fortalecimiento y desarrollo del liderazgo transformador básico en la gestión para el cuidado de calidad.

Díaz (2016) realizó una investigación para establecer la percepción de las enfermeras en un nivel primario de atención sobre el clima organizacional, siendo un estudio de corte transversal y descriptivo, tuvo una población de 68 profesionales de enfermería, obteniendo mayor impacto en la dimensión motivación por mostrar valores inaceptables para la categoría de responsabilidad con valores que oscilaron en el rango de 1,3 y 2,8; respecto a la dimensión de reconocimiento a la aportación también presento valores inaceptables con valores que oscilan en 2,0 y 2,5, en los servicios de Carlos J Finlay y Julián Grimau, respecto a la dimensión reciprocidad halló dos clases con valores menor al límite inferior, siendo en la retribución (2,8) y en la aplicación al trabajo (2,4), autores concluyen que el ambiente organizacional percibido por el enfermero de J. Finlay no es apropiado.

Las teorías que sustentan a las variables del estudio; se explican a continuación. Respecto al Clima Organizacional, Chiavenato (2015) refiere que es el medio que se encuentra entre los trabajadores y la institución. En el cual se tiene que tener muy en cuenta las teorías de la motivación para describir las características favorables de una organización. De tal manera que, cuando se favorece el crecimiento personal cubriendo todas sus necesidades obtendremos un ambiente muy positivo, siendo el medio de mejora para las correctas habilidades para la toma de decisiones en una función en particular y el colaborar de las decisiones de otros, siendo un componente indispensable para la complacencia laboral y la salud mental, por ende, destrezas encaminadas a permutaciones institucionales acarrearán resultados favorables para la salud del trabajador y la entidad, en cambio cuando el trabajador labora con carencias y encima no cubriendo ningún tipo de necesidad personal con esto solo provocará un ambiente muy negativo, asimismo, menciona que “cuando hay interacción permanente entre las personas (trabajadores) y la organización; se logra la cooperación entre sí, con el único propósito de cumplir con las metas de la institución. Se logra iniciativa de trabajo de parte del trabajador ante el crecimiento empresarial, haciendo como propia los objetivos (si mi empresa crece yo crezco).

De acuerdo a Salazar (2009) el clima organizacional implica para tener en cuenta un contiguo de factores y determinantes, lo que genera tener una perspectiva amplia de dicha institución. De la misma manera, el clima organizacional es el medio de progreso en las adecuadas capacidades para tomar decisiones en la labor particular y el colaborar en las decisiones de las demás personas, siendo además un componente esencial en la salud mental y la satisfacción laboral, desarrolla destrezas con interposición encaminadas a cambios institucionales pueden acarrear resultados positivos para la salud de los empleados y en la institución. En ese mismo sentido, el modelo de Kenneth y Wexley señala: tiene mayor aprobación el que piensa que los empleados tienen particularidades únicas que acceden la interrelación entre ellos y la entidad. (Kenneth, 2009).

Así también Martín (2000) refiere que, el clima organizacional es un componente facilitador y además la consecuencia de las varias interrelaciones y planes organizativos entre los que inciden básicamente la planificación con todos sus componentes, herramientas e inclinaciones, sin dejar de lado el potencial humano, por lo tanto, la comunicación, confianza, participación, respeto entre otros valores. Brunet (1999) manifestó que el clima organizacional puede cambiar la organización institucional, la solidez de la institución, la manera de comunicación y las diversas maneras de liderazgo. Estos componentes se reúnen para instituir un clima distinto con sus ajustadas particularidades que de cierto modo determinan la personalidad de la institución e influyen en la conducta de los trabajadores a todo nivel.

Considerando las normativas nacionales para el ambiente organizacional bajo la percepción del profesional de Enfermería en el contexto actual de las interrelaciones en el Hospital, así como las expectativas futuras, para desarrollar esquemas de Intervención y desplegar un proceso de búsqueda y valoración, se sostienen en los planteamientos del Ministerio de Salud [MINSA] en la Resolución Ministerial N° 468- 2011/MINSA el cual pone en conocimiento el “Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011” y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” a través de las investigaciones del ambiente organizacional se podría brindar las herramientas metodológicas necesarias para su progreso (MINSA, 2011). La estructura del clima organizacional; contiene reglas, tramites, procedimientos entre otras consecuencias enfrentadas a que se eleve el desarrollo de las funciones del trabajador; siendo la impresión de los miembros de equipo quienes deciden esto. Esta estructura se ha colocado en un entorno laboral libre, estructurado e informal; a diferencia de una organización donde la burocracia tiene mucho énfasis. El MINSA clasifica al entorno organizacional como adecuado o inadecuado ambiente dentro de una organización, presentará discrepancias en la institución de carácter positivo o negativo, marcados por la apreciación que los trabajadores tienen de la institución, respecto a los aspectos positivos se incluyen al logro, poder, afiliación, satisfacción, productividad, poca rotación, adaptación, creatividad, frente a los aspectos negativos como la inadaptación,

ausentismo, alta rotación, ausencia de innovación, baja productividad, desmotivación, etc. (MINSa, 2009).

En tal sentido la variable Clima Organizacional de acuerdo a MINSa (2009) se define como la estructura o “diseño organizacional”, el potencial jerárquico humano (miembros de grupo) y la cultura de la institución (bienes materiales e espirituales). Siendo la primera dimensión para la variable clima organizacional el Diseño Organizacional, que comprende la distribución o estructura de una organización (diseño organizacional); generalmente se debe a la coordinación adecuada en esfuerzo de trabajo, tiene las mismas metas a alcanzar, la forma de distribución del trabajo de acuerdo al punto de jerarquía de mando. Las comparaciones que nos muestran este tipo de dimensión son: estructura, toma de decisión y la comunicación de la organización. El diseño de una organización, considera al grupo de personas en la conformación de identidades culturales de acuerdo a sus componentes peculiares de las personas presentes en una institución.

Asimismo, la dimensión Diseño Organizacional se subdivide en: diseño estructural, toma de decisiones, remuneración y comunicado. Se utiliza la toma de decisión, de acuerdo a la información obtenida y se utiliza para llevar a cabo muchos proyectos con el fin, de tener objetivos cumplidos, después de diversos debates (Newstrom, 2015). La comunicación social dentro de una organización se basa la manera en que cada miembro de trabajo es escuchado en sus quejas ante el gerente o guía de la institución (Parra, 2019) y la remuneración; es la parte económica, donde se incentiva a cada miembro de la institución” (Barrios, 2018).

Como la segunda dimensión para la variable clima organizacional se consideró el Potencial humano, según MINSa (2009) sería los datos que nos señalan que una organización tiene potencial humano, tenemos: el confort, la innovación, la recompensa y el liderazgo. Llamamos potencial humano; a la composición de personas o individuos en grupos (grandes o pequeños), como parte importante de la institución. Dichas personas, son seres vivientes con poder de razonar, pensar, de tomar conciencia de situaciones inesperadas, presentan sentimientos hacia la misma organización donde trabajan, para



alcanzar sus metas, así también manifiesta que el potencial humano: busca la coexistencia armoniosa y pacífica entre las personas, sin importar el tipo de género (hombres y mujeres) dentro de una institución de salud. El potencial humano se divide en: liderazgo, en el descubrimiento de nuevas estrategias (innovación), recompensa para el personal y la comodidad de las personas dentro de la institución. Las subdimensiones en las que se estructura se encuentran el liderazgo definido como el conjunto de cualidades que tienen los jefes de servicio o las personas que tienen a liderar un grupo de personas para la realización de una tarea designada dentro de una organización, empresa o institución. Esto se lleva a cabo para ejercer influencia en los comportamientos de sus colaboradores para alcanzar objetivos trazados, en la misma organización (Chiavenato, 2015). La innovación dentro del clima organizacional, se reformará según los nuevos retos presentados; la respuesta que los trabajadores van descubriendo nuevas formas para el desarrollo de sus actividades a fin de sumar hacia el logro de los objetivos institucionales (Duran, 2017). El premio o recompensa dentro del lugar de trabajo, es la señal de sacrificio y la medida de esfuerzo que realizan los trabajadores para sobresalir profesional y personalmente dentro de su lugar de trabajo. Esta medida es la retribución del tipo de trabajo bueno o malo que el trabajador está realizando, en sus actividades diarias; creando un ambiente apropiado en la organización, esto mejora el trabajo en un plazo mediano (García, 2017) y el bienestar físico o llamado también confort; es el accionar de una persona en forma física o moral para una determinada tarea encomendada, con el fin de obtener un entorno agradable y sano.

La tercera dimensión: cultura organizacional, responde al lugar de trabajo donde las personas realizan sus actividades diarias según su competencia profesional, de acuerdo al compromiso transmitido de la institución a los trabajadores. Para ello, sus colaboradores ponen en práctica sus estrategias, comportamientos, identidad de la empresa, etc., para incrementar el compromiso de trabajador con la organización no solamente por el interés personal; sino, también social. Esto convierte a la institución en eficiente, de calidad, productivo o; tal vez lo contrario. Dependerá de todos los elementos o normas de la institución ante sus trabajadores, desde que inician sus actividades. La cultura

de una institución de salud, se debe a la serie de elementos morales, materias de entendimientos y diversas creencias, más sobresalientes de cada miembro del grupo de trabajo de una institución, es decir; es un sistema de diversos comportamientos compartidos para un fin común de los miembros de una organización, abarca la cultura organizacional entre las cuales tenemos: la identidad, la motivación, el conflicto y cooperación, comprendida de una serie de aptitudes, interacciones y actitudes del grupo de individuos que laboran ante diversos problemas que ayudan en el logro de metas institucionales (MINSA, 2009).

La Cultura organizacional engloba la característica o rasgo de sentimiento presente en el individuo o un grupo de individuos comprometidos de ser parte de una organización al que pertenece, se llama identidad laboral. Los trabajadores comparten objetivos y metas personales, profesionales e institucionales, mostrando su pertenencia o integración al grupo de trabajo. Se vuelve valioso dentro del grupo de trabajo (Hernández, 2017), la ayuda mutua sea material, física o técnica que se brindan entre el personal trabajador y los empleadores para ejercer las actividades laborales de la organización, se llama cooperación. Lo contrario a ello; produce conflicto (Piteres, 2017) y el interés que incentiva a que los trabajadores realicen sus actividades con entusiasmo y placer en una organización; se llama motivación. Esto permite que el trabajador esté interesado en el progreso de la organización.

Los enfoques conceptuales que fundamentan el Liderazgo sostienen que refleja un proceso influido en un individuo o grupo de individuos respecto a otros, a fin de conseguir el logro de metas, así como el motivar y fomentar que sus compañeros laboren con entusiasmo hacia el logro de los objetivos en común, todo ello es generado dentro de la organización (Castillo, 2019). El Líder despliega la destreza de conducir e influir en un grupo de individuos, causando entusiasmo y motivación hacia el logro de las metas institucionales, así también, que el dominio interpersonal desplegada en una situación, guiada mediante el proceso de comunicación humana para la consecución los objetivos específicos (Chiavenato, 2015).

Por otra parte, mediante el liderazgo se aprende a moldear el futuro, viendo la existencia del liderazgo cuando un individuo se visualiza sin ser víctima del entorno, interviniendo en la creación de nuevos entornos, en tal sentido implica la creación de entornos en el que elevan su comprensión de la realidad convirtiéndose más hábiles frente al acontecer mundial, entonces el liderazgo se relaciona con la formación de nuevas realidades (Senge, 2010). De acuerdo con Agüera (2004) el liderazgo es la propiedad, habilidad de una persona que dirige una institución, para aceptar la determinación ante una solución problemática, ante toda gestión, convocación, promoción, e incentiva, va a motivar e influir en las personas; en alcanzar logros institucionales. Y también es un proceso para conducir las acciones de un grupo humano influyendo en las conductas que desarrollaran (Stogdill, 1999).

La importancia del liderazgo se centra en que toda organización o empresa tiene una persona que lidera, a fin de guiar a sus colaboradores en el bienestar común de objetivos. Esta habilidad; que el líder tiene, llevará a cumplirse las metas de forma rápida, regular. La buena planificación de una empresa o grupo puede derrumbarse ante la falta y ausencia de un liderazgo. Pero cuando hay liderazgo y no hay una planificación en el grupo o empresa; esta institución puede sobrevivir por las acciones del líder (Tony, 2009).

De acuerdo a la OMS, el liderazgo en la enfermería es esencial para el empoderamiento de la profesión en la sociedad, refiere que los coordinadores de enfermería en las instituciones públicas influyen en las decisiones políticas respecto al sector salud, siendo las jefaturas de enfermería las responsables de fomentar iniciativas para dirigir una comunicación normativa permitiendo la adopción de decisiones con base científica ejercidas en las intervenciones del enfermero, fomentando cada vez más la formación de líderes jóvenes en el campo de la enfermería, impulsando la construcción de cimientos sólidos para la gobernanza y gestión eficaz del profesional de enfermería (Salud, 2020).

Existen tres rutas elementales de influencia, las cuales son: ser elegida como guía de rol por parte de la subalterna, conversaciones, por último, de forma indirecta, es decir mediante la influencia en un conjunto de enfermeras, las que a la vez influyen en cada enfermero (Pecheu, 2020). La influencia que ejerce el

líder sobre otros, hace cambiar el progreso en las producciones de trabajo de sus colaboradores, encaminándolos a la meta trazada. En enfermería; se vuelve imprescindible el liderazgo ejercido en todas las áreas hospitalarias; siendo necesarias en las interrelaciones interpersonales. En un ambiente hospitalario es necesario que sea liderado y guiado por un jefe de servicio de enfermería de forma permanente en sus supervisiones, realizadas a los enfermeros asistenciales en el rendimiento de sus labores. Los resultados de cada meta obtenida en forma aceptable o rechazable; serán de acuerdo al plan de trabajo del líder de enfermería (Lopez, 1998).

Las dimensiones de la variable Liderazgo consideradas en el presente estudio son los estilos de liderazgo: aquello que distingue al liderazgo para obtener las características peculiares de la persona que lidera un grupo o varios grupos de personas; es la capacidad de influir dentro de un ambiente laboral y político de una organización, mediante la manera u forma del liderazgo (Bager, 2001). El estilo de Liderazgo Autoritario: es aquel líder que ordena y espera ser obedecido, habitualmente dirige por el sistema de recompensa y castigos y hace cierto aquello de que “el jefe siempre tiene la razón, el Liderazgo Democrático: donde aquel que consulta siempre a sus subordinados y toma las decisiones de forma consensuada con su grupo. Fomenta la actuación conjunta del equipo de trabajo y explica el “porque” de las instrucciones. El sistema de recompensa lo fija en función de la participación y la consecución de las metas y provoca más solidaridad y cohesión en el grupo. Liderazgo Permisivo o Laissez- Faire (dejar hacer): Es aquel que supervisa muy poco y deja a sus subordinados que trabajen a su manera y se fijen sus propias metas. Cree que su misión es la de proporcionar medios e información a sus subordinados y se considera a sí mismo como un intermediario entre el grupo y la empresa. Lo llaman liberal, evita el poder y la responsabilidad. Por último el liderazgo Participativo: este liderazgo distribuye las funciones de mando, las determinaciones surgen de consultar y tener absoluta participación del personal en general, interactuando de manera uniforme en una sociedad. Este tipo de liderazgo anima a los individuos que laboran en la organización (personal que dirige), a expresar ideas, mediante sugerencias de las funciones, actividades laborales del servicio (Postigo, 2009).

En cuanto a la segunda dimensión para la Variable Liderazgo: el estilo toma de decisiones, es un sistema, donde cada miembro de grupo laboral va a participar; mediante opiniones de forma consciente y adecuada, eligiendo y ayudando con cuidado, en la selección de la alternativa elegida más o menos racional al comportamiento (Chiavenato, 2015).

Para la tercera dimensión para la Variable Liderazgo: el estilo comunicación, comprende varios son los elementos: como, los estados de ánimo, la cultura, los interlocutores, etc.; para ser marcado el proceso de comunicación adecuada, a pesar de las diferencias entre las personas de la institución, teniendo varios elementos o factores sencillos que nos permitan este momento de comunicación eficiente entre el líder y sus colaboradores. La transmisión de pensamientos, sentimientos, ideas, etc. Serán utilizadas en una comunicación oral (palabras habladas), dentro de una organización. A diferencia de los signos lingüísticos expresados de forma gestual (comunicación no verbal), teniendo como ejemplo: las posturas, los movimientos gestuales, las miradas, etc. Cuando hay diferencias entre estos tipos de comunicación, normalmente la comunicación no verbal es la mejor opción de elección (De la Cruz, 2014).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de diseño de investigación**

El estudio realizado fue de tipo básico dado que se pretende estudiar la variable en sus aspectos teóricos, con el propósito de corroborarlos y contribuir en incrementar el cuerpo teórico en estudio (Hernández, 2019).

El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional, de corte transversal; observando la muestra en un momento preciso y con un nivel descriptivo, porque tuvo como fin el describir los sucesos, sin la manipulación de las variables que intervienen en el estudio (Hernández, 2019).

El método de investigación fue hipotético deductivo, partiendo de lo general a lo particular, indagó regularidades causales de las variables estudiadas, partió de un enfoque cuantitativo con paradigma positivista vinculando conteos numéricos que fueron definidos para ser medidos y las variables se expresaron de manera numérica, mostrando relaciones causales (Hernández, 2019).

### **3.2. Variables y operacionalización**

La operacionalización de variables: es el conjunto de procedimientos, técnicas y métodos para medir una variable en la investigación. (Hernández, 2019)

#### **3.2.1. Variable Clima Organizacional**

**Definición Conceptual:** responde a la percepción del trabajador sobre el entorno donde trabaja, es considerada como un régimen que posee la cualidad para integrar al trabajador, los equipos y la institución. (Silva, 1996)

**Definición Operacional:** Está conformado por tres dimensiones: diseño de la organización, potencial humano y cultura de la organización.

**Indicadores:** Estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional, remuneración, liderazgo, innovación recompensa, confort, identidad, conflicto motivación.

**Escala de medición:** nominal, con respuestas múltiples, usando la escala de Likert, asignando puntajes de Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre = 3

#### **3.2.2. Variable Liderazgo de la enfermera**

**Definición Conceptual:** La propiedad, habilidad de una persona que dirige una institución, para aceptar la determinación ante una solución problemática, ante toda gestión, convocación, promoción, e incentiva, va a motivar e influir en las personas; en alcanzar logros institucionales. (Agüera, 2004)

**Definición Operacional:** Está conformado por tres dimensiones: como rasgos peculiares manifestando los diversos estilos de liderar, la forma de decidir resolver los problemas y el tipo de comunicación que el líder desea emplear ante sus colaboradores.

**Indicadores:** Autocrático, democrático, permisivo participativo, autonomía, libertad, responsabilidad, verbal, escrita, asertiva

**Escala de medición:** nominal, con respuestas múltiples, usando la escala de Likert, asignando puntajes de Nunca = 1, A veces = 2 y Siempre = 3.

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

**Población:** Es el conjunto de individuos que presentan características comunes, en un mismo espacio y en una misma línea del tiempo (Vara, 2012). En tal

sentido el estudio tendrá una población de 84 enfermeros de las áreas de cirugía del Hospital Regional del Cusco.

**Muestra:** Estuvo conformada por el total de la población: 84 enfermeros del servicio de cirugía del Hospital Regional de Cusco.

**Muestreo:** El muestro empleado fue no probabilístico, por conveniencia

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

La técnica que empleada fue la encuesta que el sujeto de estudio realizará mediante dos cuestionarios, compuestos en dos partes una primera parte de 30 preguntas de los datos obtenidos se analizó la variable de Clima Organizacional, una segunda parte de 20 preguntas donde se analizó la variable de liderazgo del personal de Enfermería, distribuidos en 3 dimensiones, cada respuesta tuvo un valor asignado para poder ser procesado en un base de datos, como se muestra en los anexos.

Los cuestionarios fueron sometidos a prueba para determinar su validez y confiabilidad. La validez fue probada por juicio de expertos quienes evaluaron los criterios de claridad, relevancia y pertinencia. En el Anexo 6 se muestran los certificados de validez emitidos por tres especialistas. La confiabilidad se comprobó mediante una prueba piloto aplicada en 10 enfermeras. La estadística mostró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,752 para el cuestionario de Clima Organizacional y un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,717 para el cuestionario de liderazgo del profesional de Enfermería. En el Anexo 7 se detallan los cálculos realizados.

### **3.5 Procedimientos**

La recolección de datos se llevó a cabo mediante el uso de una plataforma virtual que permitió de manera rápida, concisa, de forma individual y en línea, la resolución de los instrumentos por parte de los licenciados que laboran en el servicio de cirugía del Hospital Regional de Cusco previa coordinación con la Dirección del Hospital y la jefatura del Departamento,

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

Los datos obtenidos mediante la ejecución de ambos cuestionarios, fueron procesadas con el programa estadístico SPSS 25, para los resultados

descriptivos se muestran en cuadros estadísticos las cuales reflejaron los porcentajes y/o frecuencias halladas por cada variable, respecto a los resultados inferenciales se empleó la comprobación de la hipótesis planteada mediante la prueba estadística correspondiente al tipo de estudio.

### 3.7 Aspectos éticos

A lo largo de la investigación empleé los principios bioéticos, antes, durante y después, al conservar el principio de autonomía de los enfermeros, pues se les informó a todos el fin del estudio y el anonimato de los cuestionarios; el principio de beneficencia, porque se otorgó los hallazgos a la institución sugiriendo considerar las recomendaciones y puedan ser consideradas en el plan de gestión institucional; el principio de no maleficencia porque en toda etapa se garantizó el bienestar de la población, por último se consideró el principio de justicia al tener en cuenta los criterios de inclusión y exclusión de la población a fin de no poner en riesgo a la unidad de análisis.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos:

Tabla 1

*Tabla cruzada Nivel Variable Clima Organizacional \* Nivel Variable Liderazgo*

			Nivel Variable Liderazgo			Total	
			Regular	Alto	Excelente		
Variable Clima Organizacional	No saludable	% Variable Clima Organizacional	77.8%	22.2%	0%	100%	
		% Variable Liderazgo	25.0%	10.5%	0%	10.7%	
		% del total	8.3%	2.4%	0%	10.7%	
	Saludable	% Variable Clima Organizacional	39.6%	25.0%	35.4%	100%	
		% Variable Liderazgo	67.9%	63.2%	45.9%	57.1%	
		% del total	22.6%	14.3%	20.2%	57.1%	
	Muy saludable	% Variable Clima Organizacional	7.4%	18.5%	74.1%	100%	
		% Variable Liderazgo	7.1%	26.3%	54.1%	32.1%	
		% del total	2.4%	6.0%	23.8%	32.1%	
	Recuento			28	19	37	84
	Total	% Variable Clima Organizacional	33.3%	22.6%	44.0%	100%	
		% Variable Liderazgo	100%	100%	100%	100%	
% del total		33.3%	22.6%	44.0%	100%		

Fuente: Elaboración propia



Se puede apreciar que en la tabla 1 el cruce de información Nivel de la Variable Clima Organizacional vs Nivel de la Variable Liderazgo, que el mayor porcentaje de relación entre los niveles de las variables estudiadas es 23.8% considerado un nivel Muy saludable – Excelente Liderazgo, representado por 20 enfermeros seguido por un 22.6 % en el nivel Saludable – Regular Liderazgo equivalente a 19 enfermeros y un 8.3% en el nivel No saludable – Regular Liderazgo, simbolizado por 7 enfermeros.

Tabla 2

*Tabla cruzada por Dimensión Diseño Operacional vs Nivel Variable Liderazgo*

		Nivel Variable Liderazgo			Total	
		Regular	Alto	Excelente		
Dimensión Diseño Organizacional	No saludable	Recuento	2	0	0	2
		% Diseño Organizacional	100%	0%	0%	100%
		% Variable Liderazgo	7.1%	0%	0%	2.4%
		% del total	2.4%	0%	0%	2.4%
	Saludable	Recuento	14	7	10	31
		% Diseño Organizacional	45.2%	22.6%	32.3%	100%
		% Variable Liderazgo	50.0%	36.8%	27.0%	36.9%
		% del total	16.7%	8.3%	11.9%	36.9%
	Muy saludable	Recuento	12	12	27	51
		% Diseño Organizacional	23.5%	23.5%	52.9%	100%
		% Variable Liderazgo	42.9%	63.2%	73.0%	60.7%
		% del total	14.3%	14.3%	32.1%	60.7%
	Total	Recuento	28	19	37	84
		% Organizacional	33.3%	22.6%	44.0%	100%
		% Variable Liderazgo	100%	100%	100%	100%
		% del total	33.3%	22.6%	44.0%	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se evidencia los siguientes resultados, el mayor porcentaje de relación entre el nivel de dimensión diseño organizacional sobre la variable es 32.1% considerado un nivel Muy Saludable – Excelente Liderazgo, representado

por 27 enfermeros seguido por un 14.3 % en el nivel Muy Saludable – Regular y Alto Liderazgo equivalente a 12 enfermeros cada uno.

Tabla 3

*Tabla cruzada por Dimensión Potencial Humano vs Nivel Liderazgo*

		Nivel Variable Liderazgo			Total	
		Regular	Alto	Excelente		
Potencial Humano	No saludable	Recuento	6	2	3	11
		% Dimensión Potencial Humano	54.5%	18.2%	27.3%	100%
		% Variable Liderazgo	21.4%	10.5%	8.1%	13.1%
		% del total	7.1%	2.4%	3.6%	13.1%
	Saludable	Recuento	18	14	28	60
		% Dimensión Potencial Humano	30.0%	23.3%	46.7%	100%
		% Variable Liderazgo	64.3%	73.7%	75.7%	71.4%
		% del total	21.4%	16.7%	33.3%	71.4%
	Muy saludable	Recuento	4	3	6	13
		% Dimensión Potencial Humano	30.8%	23.1%	46.2%	100%
		% Variable Liderazgo	14.3%	15.8%	16.2%	15.5%
		% del total	4.8%	3.6%	7.1%	15.5%
Total	Recuento	28	19	37	84	
	% Dimensión Potencial Humano	33.3%	22.6%	44.0%	100%	
	% Variable Liderazgo	100%	100%	100%	100%	
		% del total	33.3%	22.6%	44.0%	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se muestra la dimensión de Potencial Humano se obtuvo que el mayor porcentaje de relación sobre la variable es 33.3% considerado un nivel Saludable – Excelente Liderazgo, representado por 28 enfermeros seguido por un 21.47 % en el nivel Saludable – Regular Liderazgo equivalente a 18 enfermeros.

Tabla 4

*Tabla cruzada por Dimensión Cultura Organizacional vs Nivel Liderazgo*

		Nivel Variable Liderazgo			Total	
		Regular	Alto	Excelente		
Cultura Organizacional	Saludable	Recuento	10	4	11	25
		% Dimensión Cultura Organizacional	40.0%	16.0%	44.0%	100%
		% Variable Liderazgo	35.7%	21.1%	29.7%	29.8%
		% del total	11.9%	4.8%	13.1%	29.8%
	Muy saludable	Recuento	18	15	26	59
		% Dimensión Cultura Organizacional	30.5%	25.4%	44.1%	100%
		% Variable Liderazgo	64.3%	78.9%	70.3%	70.2%
		% del total	21.4%	17.9%	31.0%	70.2%
	Total	Recuento	28	19	37	84
		% Dimensión Cultura Organizacional	33.3%	22.6%	44.0%	100%
		% Variable Liderazgo	100%	100%	100%	100%
		% del total	33.3%	22.6%	44.0%	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se muestra la dimensión de Cultura Organizacional se obtuvo que el mayor porcentaje de relación sobre la variable es 31% considerado un nivel Muy saludable – Excelente Liderazgo, representado por 26 enfermeros seguido por un 21.4 % en el nivel Muy Saludable – Regular Liderazgo equivalente a 18 enfermeros.

## Resultados inferenciales

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

**Hi=** Existe relación significativa entre clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020

**Ho=** No existe relación significativa entre clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020

Tabla 5

*Prueba r- Spearman para Hipótesis General*

			Nivel Clima Organizacional
Rho de Spearman	Nivel Liderazgo	Coeficiente de correlación	0.506**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	84

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

En la tabla 5 se muestra que, el p valor (sig. = 0,000) es inferior a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tanto se concluyó que existe relación significativa entre clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020, mostrando una correlación positiva media, con un valor de coeficiente de correlación de (rs = 0.506).

**Primera hipótesis específica**

Hi = Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020

Ho= No existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020

Tabla 6

*Resultado Prueba R - Spearman para 1° Hipótesis Especifica*

			Variable Liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión Organizacional	Coeficiente de correlación	0.511**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	84

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

En la tabla 6 se muestra que, el p valor (sig. = 0,000) es inferior a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tanto se concluyó que existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y el

liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020, mostrando una correlación positiva considerable, con un valor de coeficiente de correlación de ( $r_s = 0.511$ )

### Segunda hipótesis específica

Hi = Existe relación entre la dimensión potencial humano con el liderazgo de enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020.

Ho = No existe relación entre la dimensión potencial humano con el liderazgo del enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020.

Tabla 7

#### *Resultado Prueba R - Spearman para 2° Hipótesis Especifica*

			Variable Liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión Potencial Humano	Coeficiente de correlación	0.119
		Sig. (bilateral)	0.280
		N	84

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se muestra que, el p valor (sig. = 0,280) es mayor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula por tanto se concluyó que no existe relación entre la dimensión potencial humano con el liderazgo de enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020, mostrando un valor de coeficiente de correlación de ( $r_s = 0.119$ ).

### Tercera hipótesis específica

Hi= Existe relación entre la dimensión cultura organizacional con el liderazgo del enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020.

Ho=No existe relación entre la dimensión cultura organizacional con el liderazgo del enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020.

Tabla 8

*Resultado Prueba R - Spearman para 3° Hipótesis Especifica*

			Variable
			Liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	0.503**
	Cultura	Sig. (bilateral)	0.000
	Organizacional	N	84

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

En la tabla 8 se muestra que, el p valor (sig. = 0,000) es inferior a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por tanto se concluyó que existe relación entre la dimensión cultura organizacional con el liderazgo del enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020, mostrando una correlación positiva media, con un valor de coeficiente de correlación de (rs = 0.503).

## V. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos en el estudio se evidencia que se acepta la hipótesis alterna demostrando que, existe relación significativa entre clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020. Encontrando que, el mayor porcentaje de relación entre los niveles de las variables estudiadas es 23.8% considerado un nivel Muy saludable – Excelente Liderazgo, representado por 20 enfermeros seguido por un 22.6 % en el nivel Saludable – Regular Liderazgo equivalente a 19 enfermeros y un 8.3% en el nivel No saludable – Regular Liderazgo, simbolizado por 7 enfermeros, así mismo Velásquez (2017) halló la asociación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017; encontrando que el 88% de los profesionales de enfermería refieren deficiencias en cuanto al liderazgo transformacional, el restante 12% manifiesta que es regular; con respecto al ambiente organizacional el 54% califica como regular, frente a un 40% que califica como deficiente, en un porcentaje del 6% califico como bueno. Se coincide con el autor quien concluye que la asociación significativa moderada en cuanto al liderazgo transformacional y el ambiente organizacional; es significativa baja con la estimulación intelectual y el ambiente organizacional;

asimismo hay asociación directa moderada con el ambiente organizacional y la motivación inspiracional; asociación directa moderada con la consideración individual y el ambiente organizacional, también existe asociación directa moderada con la influencia enaltecida y el ambiente organizacional, el estudio tiene relación con el estudio de (Velásquez, 2018), por ser un estudio de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, adicionalmente en su contrastación de hipótesis niega la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna tal como evidencio en el estudio.

Para la contrastación de las hipótesis planteadas se empleó el análisis estadístico de Spearman que coincide con la estadística empleada por Pérez y et al pretendió determinar la asociación entre clima organizacional con la satisfacción laboral enfermero del servicio Central de Esterilización del Hospital Santa Rosa, obteniendo con respecto al ambiente organizacional un valor promedio de 2.75, el 62.1% califico un nivel medio, y un 34.5% refirió un nivel bajo, por último, el 3.4% refirió un nivel alto. Respecto a la variable “satisfacción laboral” se encontró una apreciación promedio de 128.7 de un rango que oscila entre 0-180, obteniendo que un nivel elevado de satisfacción regular con un 96,6%. El análisis estadístico empleado fue la correlación bivariado de Spearman, obtuvo una correlación de +0,572 ( $p = 0,001$ ) entre las variables, concluyo que entre las dimensiones “reciprocidad” y “participación” del clima organizacional hay asociación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, asimismo, “Clima Organizacional” y “Satisfacción Laboral” cuentan con una asociación estadísticamente significativa directamente proporcional fuerte, para fines de ña contrastación de hipótesis empleo la misma prueba de Spearman lo cual se puede evidenciar en la tabla 5 se muestra que, el p valor (sig. = 0,000) es inferior a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por tanto se concluyó que sí existió relación significativa entre clima organizacional y liderazgo del enfermero profesional en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020, mostrando una correlación positiva considerable, con un valor de coeficiente de correlación de ( $r_s = 0.506$ ).

Según Morales en su estudio buscó establecer la asociación del liderazgo interpersonal y el clima organizacional que profesionales de enfermería perciben del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Huánuco 2018,

mostrando que 24 (55.8%) enfermeros refirieron un liderazgo interpersonal de rango moderado, 15 (34,9%) alto y 4 (9,3%) bajo, un total de 22 (51,2%) manifestaron un ambiente organizacional por mejorar, 15 (34,9%) saludable y 6 (14%) no saludable, obteniendo asociación positiva y significativa [ $r_s = 0,817$  y  $r_s = 0,654$ , con  $p < 0,05$ ] respectivamente para el trabajo en equipo, las destrezas gerenciales de liderazgo interpersonal y ambiente organizacional respectivamente. En el trabajo de acuerdo a la primera hipótesis específica se plantea que existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020 ante ello evidencio mediante la tabla 2 que, el mayor porcentaje de relación entre el nivel de dimensión diseño organizacional sobre la variable es 32.1% considerado un nivel Muy Saludable – Excelente Liderazgo, representado por 27 enfermeros seguido por un 14.3 % en el nivel Muy Saludable – Regular y Alto Liderazgo equivalente a 12 enfermeros cada uno, en cuanto a la contrastación de la hipótesis fue el p valor de la primera hipótesis sig. = 0,000, siendo menor a 0,05 con lo cual se rechazó la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, mostrando una correlación positiva considerable ( $r_s = 0.511$ ), con lo cual se acerca a lo que concluye es estudio de Morales; si existe asociación significativa entre el liderazgo interpersonal y ambiente organizacional de acuerdo a la percepción del enfermero del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco – 2018. (Morales, 2019)

En cuanto a la segunda hipótesis específica se plantea que existe relación entre la dimensión potencial humano con el liderazgo de enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020; no hallando una correlación entre los elementos de estudio, teniendo un valor de coeficiente de correlación de ( $r_s = 0.119$ ) resultados que se contradicen con el estudio de Mamani quien busco identificar la asociación entre el Clima Organizacional con el Desempeño laboral del profesional asistencial de la Microred de salud Quellouno, es sus hallazgos respecto al ambiente organizacional por mejorar de acuerdo al 55% de la población, en cuanto al nivel del Desempeño laboral el 41,7% lo califico como bueno, respecto a la asociación de las variables empleo la prueba chi-cuadrado al 95% de confianza, llegando a concluir que existe



asociación entre el ambiente Organizacional y el Desempeño laboral del enfermero Asistencial de la Microred de salud Quellouno ( $p$  valor=0,04<0,05).

En cuanto a la tercera hipótesis específica se pretende hallar la existencia de una relación entre la dimensión cultura organizacional con el liderazgo del enfermero profesional del servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020; así como Riveros pretendió conocer el estilo de liderazgo ejercida por el personal de enfermería asistencial, supervisor y docente, siendo un trabajo cuantitativa, descriptiva y transversal, su universo poblacional fue de 165 profesionales de servicios adulto-pediátrica, demostró que los enfermeros asistenciales muestran en grado menor las cualidades transformacional y transaccional, frente a los que desempeñan el rol docente y de supervisión muestran con más intensidad la cualidad de un liderazgo transaccional, destacando la distinción causal en docentes y la diferenciación particularizada en supervisores, de acuerdo al género, la población femenina emplea a menudo las conductas motivación inspiracional, carisma inspiracional, liderazgo transaccional seguido de la apreciación particularizada, llegó a concluir que la preponderancia del liderazgo transaccional del profesional de enfermería en el rubro supervisor y docente influye el fortalecimiento y desarrollo del liderazgo transformador básico en la gestión para el cuidado de calidad, se coincide con el autor por que se logró determinar la relación entre las variables estudiadas, llegando a rechazar la hipótesis nula y el ambos estudios siguen el enfoque cuantitativo.

Mientras que el estudio no guarda similitud con el trabajo de Diaz et al en el año 2016, logró establecer la percepción de las enfermeras en un nivel primario de atención sobre el clima organizacional, siendo un estudio de corte transversal y descriptivo, encontrado para su dimensión de reconocimiento a la aportación también presento valores inaceptables con valores que oscilan entre 2,0 y 2,5, en los servicios de Carlos J Finlay y Julián Grimau, respecto a la dimensión reciprocidad hallo dos categorías con valores menor al límite inferior, siendo en la retribución (2,8) y en la aplicación al trabajo (2,4), autores concluyen que el ambiente organizacional percibido por el enfermero de J. Finlay no es apropiado, así como el presente estudio encontró que el clima organización se relaciona estadísticamente significativa, positiva moderada y directamente

proporcional con el liderazgo; se consideró este estudio como antecedente por contener estudio sobre la variable clima organizacional, sin embargo las dimensiones que el autor emplea son diferentes a las dimensiones estudiadas.

Durante el desarrollo del estudio la mayor limitación ha sido en cuanto a la recolección de datos, debido a la coyuntura actual por la pandemia del Covid 19, no se pudo desarrollar las encuestas de manera física ni presencial, se empleó medios electrónicos para la aplicación de los mimos.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero: Según el objetivo general se logró determinar la relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020. Se halló una correlación positiva media, con un valor de coeficiente de correlación ( $r_s = 0.506$ ).

Segundo: Se logró determinar la relación entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020. Se halló una correlación positiva considerable ( $r_s = 0.511$ ).

Tercero: No se logró determinar la relación entre la dimensión potencial humano y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020. Se halló un valor de coeficiente de correlación de ( $r_s = 0.119$ ).

Cuarto: Se logró determinar la relación la dimensión cultura de la organización y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020. Se halló una correlación positiva media ( $r_s = 0.503$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primero: Se sugiere un trabajo articulado con las jefaturas de los servicios de cirugía a fin de incluir los hallazgos del estudio para determinar acciones que favorezca un mejor clima organizacional que propicie el desarrollo del excelente liderazgo de Enfermería.
- Segundo: De acuerdo a los resultados del estudio se sugiere a las jefaturas gestionar acciones a fin de mejorar el diseño organizacional y que favorezca el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.
- Tercero: Se sugiere incorporar en los planes anuales talleres educativos y motivadores que fortalezcan e identifiquen el potencial humano, asimismo el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020; siendo estos elementos esenciales para los logros institucionales.
- Cuarto: Se sugiere desarrollo de intervenciones motivacionales que incentive a cultura de la organización que optimice el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.

## REFERENCIAS

- Agüera. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. México: Universidad Autónoma de Puebla.
- André, A. d. (2 de junio de 2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 10(34). doi:10.1590/1518-8345.3455.3260
- Baguer, A. A. (2001). *Un timon en la Tormenta. Como implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa*. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Barrios, I. H. (2018). *The Organizational Climate and its Impact on Business Competitiveness: Perception of Colombian SMEs*. (54). Colombia: Contemporary Engineering Sciences.
- Bortoli, C. S. (2020). The situation of nursing in the world and the Region of the Americas in times of the COVID-19 pandemic. *Rev Panam Salud Publica*, 44(64) doi:https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Castillo, S. E. (2019). Relationship between leadership and organizational climate in workers of health facilities that comprise a micro-network in Peru 42. *Rev Cubana Salud Pública*. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Chiavenato, I. (2015). *Human resources: the human capital of organizations: how to attract, apply, maintain, develop and monitor this valuable organizational treasure*. Mexico: McGraw Hill Iiteramericana.
- De la Cruz, L. I. (2014). *Comunicacion efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Ministerio de Educacion, Cultura y Deporte.
- Díaz, P. A. (2016). Clima organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención. *Rev Cubana Enferm*, 32(3), 3. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/967>
- Duran, S. E. (marzo de 2017). Management strategies for the training of teams of works at construction companies of the Colombian Caribbbean. *Espacios*, 38(13), 26. <https://www.researchgate.net/publication/315665933>

- Enfermeras, C. I. (2020). *Situation of Nursing in thr World 2020; Invest in education, employment and leadership*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud 2020.
- Fernandez, C. C. (2019). *Metodología de la Invertigación*. México: McGraw Hill.
- García, J. :. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecanicas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-141. doi: <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2017.2657>
- Hernández, P. H. (junio de 2017). Strategic Projection of Quality as a Facilitator for Innovation in the Health Sector of Barranquilla city. *Revista Lasallista de Investigación*, 14(1), 170-178. doi: 10.22507/rli.v14n1a15
- Hernández, S. R. (2019). *Metodología de la investigación administración, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2019). Rediseño de instrumento para evaluar clima organizacional de Enfermería en los servicios hospitalarios. *Medisur*.
- Kennedy, A. (febrero de 2020). . The International Council of Nurses: leadership in the world of nursing. *Enfermería 21. Formación, actualidad y desarrollo profesional.*, 23(1), 2. doi:<https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081532>
- Kenneth, N. W. (2009). *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*. México: CECSA.
- Lopez, M. M. (1998). *Administar en Enfermería, Hoy..* España: Universidad de Murcia.
- Lopez, R. P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Mamani, R. D. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal profesional de salud que trabaja en la microred Quellouno, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/3168>

- Marquez, P. S., & Auccasi, R. M. (14 de septiembre de 2020). *Enfermeriaperu.com*.  
<https://www.enfermeriaperu.com/gesenfer/lidercap5.htm>
- Martín, B. M. (2000). *Clima del trabajo y organizaciones que aprenden*. España: Educar.
- Mendes, I. A. (2003). El liderazgo de enfermería en el cuidado a la salud: orientaciones estratégicas de la OMS para los servicios de Enfermería y partería. *Revista Latinoamericana de Enfermería de la Escuela de Enfermería de Ribeirão Preto de la Universidad de São Paulo*, 2.
- MINSA. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- MINSA, M. d. (2011). *Metodología para el estudio del Clima Organizacional*. Lima, Perú: Hilmart S.A.
- Morales, M. R. (2019). Interpersonal leadership and organizational climate in the Nursing Department of a public. *Gaceta Científica*, 5(2), 115-121.  
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien>
- Newstrom, J. W. (2015). *Comportamiento humano en el trabajo* (Vol. 14ta ). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Parra, M. V. (2019). *Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante* (1ra ed.). Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines. doi:<https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>,
- Pazetto, B. A. (junio de 2015). Nursing leadership in intensive care units and its relationship to the work environment. *Rev. Latino-Am Enfermagem*, 23(1), 106-13. doi:DOI: 10.1590/0104-1169.0150.2531
- Pecheu, A. (04 de mayo de 2020). Liderazgo de las enfermeras jefas de servicio de un hospital público y otro privado. *Horizonte de Enfermería*, 20, 13. doi:[https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.20.1.13](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.20.1.13)
- Perez, M. Y. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital Santa Rosa, Lima 2017*. Lima: [Tesis en Maestría, Universidad Norbert Wiener].  
 Repositorio institucional:  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2717>

- Piteres, R. R. (2017). The human resource factor of competitiveness in the. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1), 93. doi: <https://10.17081/invinno.6.1.2778>
- Postigo, C. (2009). *Dirige tu vida. Descubre como dirigir tu vida a partir de la definición de tus objetivos y qué pasos dar hacia la realización de los mismos*. España: Cultura Comunicación.
- Riveros, R. F. (marzo de 2017). Leadership Style among Nursing Professionals According to their Role in the Public or Private Sectors in Temuco, Chile - 2015. *Rev Esc Enferm USP* , 17(1), 70-83. doi:<http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.7>.
- Salazar, E. G. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. ACIMED.
- Salud, O. M. (2020). *Situación de Enfermería en el mundo 2020*. Ginebra: ISBN.
- Senge, P. (2010). *La quinta disciplina: El arte y la practica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Silva, M. (1996). *Clima y cultura en el estudio de las organizaciones*. Barcelona: EUB.
- Stogdill, R. M. (1999). *Teorías e investigación del Liderazgo*. Madrid, España: Cuarta Edición. Editorial Edansa.
- Tony, B. (2009). *Como lograr un liderazgo exitoso*. Bogota: Mc. Graw Hill.
- Tores, V. M. (2016). Relationship between organizational climate and culture of patient safety in the health personnel of a national hospital of Lima. *Ciencia y Enfermería*, 19, 135-146. doi:10.15381/rinvp.v19i1.12449
- Vara, H. A. (2012). *7 Pasos para un tesis exitosa* (3er ed.). Lima: USMP.
- Velásquez, H. G. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20570>

## **ANEXOS**



## Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

### *Operacionalización de la variable Clima Organizacional*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Diseño de la organización	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizativa Remuneración	1-11	Escala de Likert.  Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	Muy saludable = 27-33 Saludable = 19-23 No saludable = 11-18
Potencial humano	Liderazgo Innovación Reconocimiento Confort	12-21		Muy saludable = 24-30 Saludable = 17-23 No saludable = 10-16
Cultura de la organización	Identidad Conflicto Motivación	22-30		Muy saludable = 21-27 Saludable = 15-20 No saludable = 9-14

Fuente: Elaboración propia

### *Operacionalización de la variable Liderazgo*

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Nivel y Rango
Estilos de liderazgo	Autocrático Democrático Permisivo participativo	1-10	Escala de Likert	Excelente liderazgo = 24-30 Alto liderazgo = 17-23 Regular liderazgo = 10-16
Estilos de toma de decisiones	Autonomía Libertad Responsabilidad	11-16	Nunca = 1 Alguna vez = 2 Siempre = 3	Excelente liderazgo = 14-18 Alto liderazgo = 10-13 Regular liderazgo = 6-9
Estilos de comunicación	Verbal Escrita asertiva	17-20		Excelente liderazgo = 10-12 Alto liderazgo = 7-9 Regular liderazgo = 4-6

## Anexo 4. Instrumentos de Recolección de datos

### ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan algunas preguntas las cuales deberá marcar con un aspa(x) de acuerdo a lo que usted considera pertinente, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.

Le recordamos que la encuesta es anónima y únicamente con fines de estudio.

#### A) Datos generales.

1. Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_
2. Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_
3. Condición de contrato: \_\_\_\_\_
4. Área de trabajo: \_\_\_\_\_
5. Estado civil: \_\_\_\_\_

#### B) Datos específicos:

3	2	1
SIEMPRE	A VECES	NUNCA

N°	ÍTEMS.	3	2	1
	<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>			
01	Las normas y reglas de mi organización son claras, facilitan mi trabajo y ayudan a prever los problemas que se puedan presentar.			
02	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención			
03	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar y las desempeño			
04	El ambiente físico de mi trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente			
05	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios			
06	Lidero mi acción profesional, promoviendo un clima de libertad			
07	Participo en la toma de decisiones en servicio donde me desempeño			
08	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión, me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo			
09	Existe buena comunicación y una sana competencia entre mis compañeros de trabajo, asimismo las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito			

10	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona y presto atención a los comunicados de jefatura.			
11	Mi salario y beneficios son adecuadas en relación con el trabajo que realiza y satisface mis necesidades básicas.			
	<b>POTENCIAL HUMANO</b>			
12	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización y se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo			
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso del servicio, garantizando un ambiente adecuado			
14	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos y está disponible cuando se le necesita			
15	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal y reconoce su desempeño			
16	Considero que mi jefe inmediato tiene un adecuado manejo de conflictos			
17	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales			
18	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas			
19	Los permisos, beneficios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.			
20	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses			
21	Recibo buen trato y me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.			
	<b>CULTURA DE LA ORGANIZACION</b>			
22	Mis colegas toman iniciativas para la solución de problemas del servicio			
23	Me siento comprometido y me interesa el desarrollo de mi institución			
24	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos del servicio			
25	Me siento a gusto de formar parte de la institución			
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito del servicio			
27	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable			
28	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo y puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito			
29	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros			
30	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi trabajo			

## ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presentan algunas preguntas las cuales deberá marcar con un aspa(x) de acuerdo a lo que usted considera pertinente, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.

Le recordamos que la encuesta es anónima y únicamente con fines de estudio.

### A) Datos generales.

1. Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_
2. Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_
3. Condición de contrato: \_\_\_\_\_
4. Área de trabajo: \_\_\_\_\_
5. Estado civil: \_\_\_\_\_

### B) Datos específicos:

<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>

N°	ÍTEMS.	3	2	1
	<b>ESTILO DE LIDERAZGO</b>			
1	Considera que un líder ordena el cumplimiento de los planes de trabajo en servicio.			
2	Considera que un enfermero líder informa de los objetivos del servicio.			
3	Considera que un enfermero líder promueve la práctica adecuada de los cuidados			
4	Considera que un enfermero líder promueve un clima de libertad			
5	Considera que un enfermero líder promueve la discusión proactiva entre los miembros del equipo de enfermería en el servicio.			
6	Considera que un enfermero líder promueve el dejar hacer en cada uno de los miembros del equipo de enfermería en el servicio.			
7	Considera que un enfermero líder actúa con permisividad, ante los miembros del equipo de enfermería en el servicio.			
8	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería, en las políticas del hospital.			
9	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo, en la formulación de los objetivos de la institución.			

10	Considera que un enfermero líder promueve la participación en la elaboración de los planes del servicio.			
	<b>ESTILO EN LA TOMA DE DECISIONES.</b>			
11	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a tomar decisiones individuales en la solución de los problemas presentes en el servicio.			
12	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería, actuar con autonomía en el cuidado del paciente.			
13	Considera que un enfermero líder facilita la libertad para promover cambios organizativos en su servicio.			
14	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a su cargo, libertad para actuar con iniciativa en el cuidado de enfermería en su servicio.			
15	Considera que un enfermero líder asigna responsabilidades al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones de su servicio.			
16	Considera que un enfermero líder asigna autoridad al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones en su servicio.			
	<b>ESTILO DE COMUNICACIÓN.</b>			
17	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones verbales sobre los procedimientos de enfermería en su servicio.			
18	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones escritas sobre políticas a cumplir en su servicio.			
19	Considera que un enfermero líder actúa con seguridad ante el personal de enfermería en su servicio.			
20	Considera que un enfermero líder escucha con atención al personal de enfermería a su cargo, en su servicio.			

## Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos para medir las variables de estudio

### **Ficha técnica del instrumento: Clima Organizacional**

Autor : Elaborado por Lic. Enf. Ligas Quispe Luz Marina  
Año : 2020  
Objetivo : Medir el clima organizacional del personal de enfermería  
Población : 84 enfermeras  
Ámbito de Aplicación : Hospital Antonia Lorena de Cusco  
Forma de Administración : Individual  
Duración : 15 minutos

### **Ficha técnica del instrumento: Liderazgo Profesional de Enfermería**

Autor : Elaborado por Lic. Enf. Ligas Quispe Luz Marina  
Año : 2020  
Objetivo : Medir liderazgo del personal de enfermería  
Población : 84 enfermeras  
Ámbito de Aplicación : Hospital Antonia Lorena de Cusco  
Forma de Administración : Individual  
Duración : 15 minutos

## Anexo 6. Validez de los instrumentos

### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

La validación de los dos instrumentos se realizó mediante la evaluación de juicio de 4 expertos, quienes son profesionales expertos en la materia y con el grado de magister.

Tabla

*Validación contenida mediante juicio de expertos del instrumento Clima Organizacional*

N°	Grados académicos	Nombres y Apellidos Experto	Experto en	Dictámenes
01	Magister	Félix Alberto Caycho Valencia	Gestión en Salud	Aplicable
02	Magister	Jorge Enrique Vásquez Alva	Gestión en Servicios de Salud	Aplicable
03	Magister	Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri	Metodólogo de Tesis	Aplicable
04	Magister	Dorothy Luisa Meléndez Morote	Psicopedagógica Cognitiva	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla

*Validación contenida mediante juicio de expertos del instrumento liderazgo*

N°	Grados académicos	Nombres y Apellidos Experto	Experto en	Dictámenes
01	Magister	Félix Alberto Caycho Valencia	Gestión en Salud	Aplicable
02	Magister	Jorge Enrique Vásquez Alva	Gestión en Servicios de Salud	Aplicable
03	Magister	Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri	Metodólogo de Tesis	Aplicable
04	Magister	Dorothy Luisa Meléndez Morote	Psicopedagógica Cognitiva	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 7. Confiabilidad del Instrumentos

### CONFIABILIDAD

La confiabilidad se dio según el alfa de Cronbach, el cual establece el grado de consistencia y precisión, que según Hernández et (2019) establece una medida de 0 a 1, es decir que, si los resultados están más próximos a 1, el nivel de confiabilidad es mayor. (Hernández, 2019)

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

### Interpretación del coeficiente de confiabilidad de la prueba piloto

Para la confiabilidad del instrumento aplicamos una prueba piloto a 10 enfermeras que laboran en el Hospital Antonio Lorena del Cusco, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla

#### *Resultados del análisis de confiabilidad de Clima Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,752	30

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 5 el Alfa de Cronbach fue 0,752; por consiguiente, afirmamos que el instrumento que determina los factores estresores tiene una excelente confiabilidad.



Tabla

*Resultados del análisis de confiabilidad de liderazgo del profesional de Enfermería*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,717	20

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla el Alfa de Cronbach fue 0,717; por consiguiente, afirmamos que el instrumento que determina principios bioéticos tiene una excelente confiabilidad.

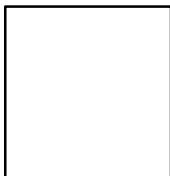
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, ....., de.....años de edad y con DNI N°....., manifiesto que he sido informado/a sobre los beneficios de participar en el trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Liderazgo del Profesional de Enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020” que se llevará a cabo durante los meses de octubre a noviembre del 2020 con el fin de determinar el clima organizacional y el liderazgo del profesional de enfermería. A su vez, acepto conocer que este trabajo de investigación es de autoría del licenciado de enfermería Luz Marina Ligas Quispe.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a participar en el presente estudio, contestando de forma objetiva y sin ningún tipo de coacción a las 30 preguntas inscritas en la encuesta sobre Clima Organizacional y las 20 preguntas inscritas en la encuesta sobre Liderazgo.

Cuzco, .....de..... del 20....



\_\_\_\_\_  
FIRMA O HUELLA DIGITAL

Anexo 9. Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO DEL PROFESIONAL ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE CUSCO, 2020				
AUTOR: LUZ MARINA LIGAS QUISPE				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión potencial humano y el liderazgo de profesional de</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión potencial humano y el liderazgo de profesional de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre clima organizacional y liderazgo del profesional Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>Primera Hipótesis específica</b></p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.</p> <p><b>Segunda Hipótesis específica:</b></p> <p>Existe relación entre la dimensión potencial humano y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio</p>	<p><b>Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>	
			<p><b>Definición Conceptual:</b></p> <p>Es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma S. 2004)</p>	<p><b>Definición Operacional:</b></p> <p>Son aquellas apreciaciones otorgadas por los colaboradores y/o trabajadores de una institución, con respecto a: Diseño de la organización Potencial Humano Cultura de la organización</p>
			<p><b>Dimensiones/Subcategorías</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>
			<p>Diseño de la organización.</p>	<p>Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración</p>
			<p>Potencial humano</p>	<p>Liderazgo Innovación Recompensa Confort</p>
			<p>Cultura de la organización</p>	<p>Identidad Conflicto Motivación</p>
			<p><b>Variable 2: LIDERAZGO DE ENFERMERÍA</b></p>	<p><b>Definición Conceptual:</b></p> <p>Persona con habilidad, conductual, de iniciativa, de gestión, de motivación, de promoción, influencia y facilidad para convocar a las personas de un grupo laboral; para</p>

<p>Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación la dimensión cultura de la organización y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020?</p>	<p>Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.</p> <p>Determinar la relación la dimensión cultura de la organización y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.</p>	<p>de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.</p> <p><b>Tercera Hipótesis específica:</b></p> <p>Existe relación la dimensión cultura de la organización y el liderazgo de profesional de Enfermería en el servicio de Cirugía del Hospital Regional de Cusco, 2020.</p>	<p>alcanzar metas y logros organizacionales (Agüera. 2004)</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>Estilo de toma de decisiones</p> <p>Estilo de comunicación</p>	<p>Estilos de Liderazgo Toma de decisiones Estilos de comunicación</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>Autocrático Democrático Permisivo participativo</p> <p>Autonomía Libertad Responsabilidad</p> <p>Verbal Escrita Asertiva</p>
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p>	<p><b>ESTADÍSTICAS A UTILIZAR</b></p>	
<p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>TIPO:</b> básica.</p> <p><b>ENFOQUE:</b> <b>Cuantitativo.</b></p> <p><b>DISEÑO:</b> no experimental</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p>Corte transversal.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 84 profesionales de enfermería.</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> Se consideró un muestreo probabilístico Aleatoria simple.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> La muestra estuvo conformada el total de la población.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Liderazgo en enfermería</p> <p><b>Técnicas:</b> Entrevista Estructurada de una encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Formato de Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> los datos obtenidos serán analizado por variables y se presentará mediante cuadros que reflejen frecuencias y porcentajes.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> La comprobación de las hipótesis planteadas es realizada mediante la prueba estadística Rho de Spearman</p> <p>Nivel de significación: El nivel de confianza o significación empleada en la investigación será de 0.05 esto corresponde al 95% de confiabilidad.</p> <p>Donde la regla de decisión será la siguiente: Se rechaza <math>H_0</math>, si el nivel de significación "p" es menor que <math>\alpha</math> No se rechaza <math>H_0</math>, si el nivel de significación "p" no es menor que <math>\alpha</math></p>	

Anexo 11. Autorización de la Institución para el recojo de datos



MINISTERIO DE SALUD  
GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL DE APOYO DEPARTAMENTAL CUSCO  
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"



**PROVEIDO FAVORABLE**

Vista la solicitud presentada por la Lic. Luz Marina Ligas Quispe, identificada con DNI: 23874158, estudiante de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo, quien solicita autorización para la aplicación de instrumento de investigación (encuesta virtual) *Clima organizacional y liderazgo del Profesional de Enfermería en el Servicio de cirugía del Hospital regional del Cusco 2020.*

**ESTA JEFATURA DA PROVEIDO FAVORABLE**

Se expide el presente proveído a solicitud de la interesada.

Cusco 12 de Noviembre del 2020



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL DE APOYO DEPARTAMENTAL CUSCO  
*[Firma]*  
Lic. J. P. Yenni Salas Velasquez  
JEFE DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA  
CFP 43874

Anexo 12. Resultado de Juicio de Expertos



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>							
1	Las normas y reglas de mi organización son claras, facilitan mi trabajo y ayudan a prever los problemas que se puedan presentar.	X		X		X		
2	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención	X		X		X		
3	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar y las desempeño	X		X		X		
4	El ambiente físico de mi trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente	X		X		X		
5	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		
6	Lidero mi acción profesional, promoviendo un clima de libertad	X		X		X		
7	Participo en la toma de decisiones en servicio donde me desempeño	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión, me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		
9	Existe buena comunicación y una sana competencia entre mis compañeros de trabajo, asimismo las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
10	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona y presto atención a los comunicados de jefatura.	X		X		X		

11	Mi salario y beneficios son adecuadas en relación con el trabajo que realiza y satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: POTENCIAL HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización y se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo	X		X		X		
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso del servicio, garantizando un ambiente adecuado	X		X		X		
14	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos y está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
15	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal y reconoce su desempeño	X		X		X		
16	Considero que mi jefe inmediato tiene un adecuado manejo de conflictos	X		X		X		
17	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	X		X		X		
18	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
19	Los permisos, beneficios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
20	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses	X		X		X		
21	Recibo buen trato y me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CULTURA DE LA ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Mis colegas toman iniciativas para la solución de problemas del servicio	X		X		X		
23	Me siento comprometido y me interesa el desarrollo de mi institución	X		X		X		

24	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos del servicio	X		X		X		
25	Me siento a gusto de formar parte de la institución	X		X		X		
26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito del servicio	X		X		X		
27	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
28	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo y puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito	X		X		X		
29	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	X		X		X		
30	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELIX ALBERTO CAYCHO VALENCIA**

**DNI: 15992567**

**Especialidad del validador: Gestión en Salud/ Investigación Científica**

**09 de Octubre del 2020**

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

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

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

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

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



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTILO DE LIDERAZGO</b>							
1	Considera que un líder ordena el cumplimiento de los planes de trabajo en servicio.	X		X		X		
2	Considera que un enfermero líder informa de los objetivos del servicio.	X		X		X		
3	Considera que un enfermero líder promueve la práctica adecuada de los cuidados	X		X		X		
4	Considera que un enfermero líder promueve un clima de libertad	X		X		X		
5	Considera que un enfermero líder promueve la discusión proactiva entre los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
6	Considera que un enfermero líder promueve el dejar hacer en cada uno de los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
7	Considera que un enfermero líder actúa con permisividad, ante los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
8	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería, en las políticas del hospital.	X		X		X		
9	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo, en la formulación de los objetivos de la institución.	X		X		X		

10	Considera que un enfermero líder promueve la participación en la elaboración de los planes del servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ESTILO EN LA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a tomar decisiones individuales en la solución de los problemas presentes en el servicio.	X		X		X		
12	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería, actuar con autonomía en el cuidado del paciente.	X		X		X		
13	Considera que un enfermero líder facilita la libertad para promover cambios organizativos en su servicio.	X		X		X		
14	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a su cargo, libertad para actuar con iniciativa en el cuidado de enfermería en su servicio.	X		X		X		
15	Considera que un enfermero líder asigna responsabilidades al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones de su servicio.	X		X		X		
16	Considera que un enfermero líder asigna autoridad al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones en su servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTILO DE COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones verbales sobre los procedimientos de enfermería en su servicio.	X		X		X		

18	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones escritas sobre políticas a cumplir en su servicio.	X		X		X		
19	Considera que un enfermero líder actúa con seguridad ante el personal de enfermería en su servicio.	X		X		X		
20	Considera que un enfermero líder escucha con atención al personal de enfermería a su cargo, en su servicio.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELIX ALBERTO CAYCHO VALENCIA**

**DNI: 15992567**

**Especialidad del validador: Gestión en Salud/ Investigación Científica**

**09 de Octubre del 2020**

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

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

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

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

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las normas y reglas de mi organización son claras, facilitan mi trabajo y ayudan a prever los problemas que se puedan presentar.	X		X		X		
2	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención	X		X		X		
3	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar y las desempeño	X		X		X		
4	El ambiente físico de mi trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente	X		X		X		
5	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		
6	Lidero mi acción profesional, promoviendo un clima de libertad	X		X		X		
7	Participo en la toma de decisiones en servicio donde me desempeño	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión, me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		
9	Existe buena comunicación y una sana competencia entre mis compañeros de trabajo, asimismo las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
10	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona y presto atención a los comunicados de jefatura.	X		X		X		
11	Mi salario y beneficios son adecuadas en relación con el trabajo que realiza y satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POTENCIAL HUMANO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización y se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo	X		X		X		
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso del servicio, garantizando un ambiente adecuado	X		X		X		
14	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos y está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
15	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal y reconoce su desempeño	X		X		X		
16	Considero que mi jefe inmediato tiene un adecuado manejo de conflictos	X		X		X		
17	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	X		X		X		
18	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
19	Los permisos, beneficios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
20	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses	X		X		X		
21	Recibo buen trato y me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Mis colegas toman iniciativas para la solución de problemas del servicio	X		X		X		
23	Me siento comprometido y me interesa el desarrollo de mi institución	X		X		X		
24	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos del servicio	X		X		X		
25	Me siento a gusto de formar parte de la institución	X		X		X		

26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito del servicio	X		X		X		
27	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
28	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo y puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito	X		X		X		
29	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	X		X		X		
30	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Jorge Enrique Vásquez Alva           DNI: 07235507

**Especialidad del validador:** Gestión de servicios de salud

**06 de octubre del 2020**

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

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

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

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

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTILO DE LIDERAZGO							
1	Considera que un líder ordena el cumplimiento de los planes de trabajo en servicio.	X		X		X		
2	Considera que un enfermero líder informa de los objetivos del servicio.	X		X		X		
3	Considera que un enfermero líder promueve la práctica adecuada de los cuidados	X		X		X		
4	Considera que un enfermero líder promueve un clima de libertad	X		X		X		
5	Considera que un enfermero líder promueve la discusión proactiva entre los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
6	Considera que un enfermero líder promueve el dejar hacer en cada uno de los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
7	Considera que un enfermero líder actúa con permisividad, ante los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
8	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería, en las políticas del hospital.	X		X		X		
9	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo, en la formulación de los objetivos de la institución.	X		X		X		

10	Considera que un enfermero líder promueve la participación en la elaboración de los planes del servicio.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ESTILO EN LA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a tomar decisiones individuales en la solución de los problemas presentes en el servicio.	X		X		X		
12	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería, actuar con autonomía en el cuidado del paciente.	X		X		X		
13	Considera que un enfermero líder facilita la libertad para promover cambios organizativos en su servicio.	X		X		X		
14	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a su cargo, libertad para actuar con iniciativa en el cuidado de enfermería en su servicio.	X		X		X		
15	Considera que un enfermero líder asigna responsabilidades al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones de su servicio.	X		X		X		
16	Considera que un enfermero líder asigna autoridad al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones en su servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTILO DE COMUNICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones verbales sobre los procedimientos de enfermería en su servicio.	X		X		X		



18	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones escritas sobre políticas a cumplir en su servicio.	X		X		X		
19	Considera que un enfermero líder actúa con seguridad ante el personal de enfermería en su servicio.	X		X		X		
20	Considera que un enfermero líder escucha con atención al personal de enfermería a su cargo, en su servicio.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.**    **Mg: Jorge Enrique Vásquez Alva**            **DNI: 07235507**

**Especialidad del validador:** **Gestión de servicios de salud**

**06 de octubre del 2020**

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

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

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

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

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>							
1	Las normas y reglas de mi organización son claras, facilitan mi trabajo y ayudan a prever los problemas que se puedan presentar.	X		X		X		
2	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención	X		X		X		
3	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar y las desempeño	X		X		X		
4	El ambiente físico de mi trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente	X		X		X		
5	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		
6	Lidero mi acción profesional, promoviendo un clima de libertad	X		X		X		
7	Participo en la toma de decisiones en servicio donde me desempeño	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión, me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		
9	Existe buena comunicación y una sana competencia entre mis compañeros de trabajo, asimismo las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
10	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona y presto atención a los comunicados de jefatura.	X		X		X		
11	Mi salario y beneficios son adecuadas en relación con el trabajo que realiza y satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POTENCIAL HUMANO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización y se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo	X		X		X		
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso del servicio, garantizando un ambiente adecuado	X		X		X		
14	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos y está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
15	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal y reconoce su desempeño	X		X		X		
16	Considero que mi jefe inmediato tiene un adecuado manejo de conflictos	X		X		X		
17	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	X		X		X		
18	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
19	Los permisos, beneficios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
20	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses	X		X		X		
21	Recibo buen trato y me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CULTURA DE LA ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Mis colegas toman iniciativas para la solución de problemas del servicio	X		X		X		
23	Me siento comprometido y me interesa el desarrollo de mi institución	X		X		X		
24	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos del servicio	X		X		X		
25	Me siento a gusto de formar parte de la institución	X		X		X		

26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito del servicio	X		X		X		
27	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
28	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo y puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito	X		X		X		
29	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	X		X		X		
30	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Mg: Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri       DNI: 07637233**

**Especialidad del validador: Metodólogo de Tesis**

**08 de octubre del 2020.**

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

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTILO DE LIDERAZGO							
1	Considera que un líder ordena el cumplimiento de los planes de trabajo en servicio.	X		X		X		
2	Considera que un enfermero líder informa de los objetivos del servicio.	X		X		X		
3	Considera que un enfermero líder promueve la práctica adecuada de los cuidados	X		X		X		
4	Considera que un enfermero líder promueve un clima de libertad	X		X		X		
5	Considera que un enfermero líder promueve la discusión proactiva entre los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
6	Considera que un enfermero líder promueve el dejar hacer en cada uno de los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
7	Considera que un enfermero líder actúa con permisividad, ante los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
8	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería, en las políticas del hospital.	X		X		X		
9	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo, en la formulación de los objetivos de la institución.	X		X		X		

10	Considera que un enfermero líder promueve la participación en la elaboración de los planes del servicio.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ESTILO EN LA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a tomar decisiones individuales en la solución de los problemas presentes en el servicio.	X		X		X		
12	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería, actuar con autonomía en el cuidado del paciente.	X		X		X		
13	Considera que un enfermero líder facilita la libertad para promover cambios organizativos en su servicio.	X		X		X		
14	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a su cargo, libertad para actuar con iniciativa en el cuidado de enfermería en su servicio.	X		X		X		
15	Considera que un enfermero líder asigna responsabilidades al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones de su servicio.	X		X		X		
16	Considera que un enfermero líder asigna autoridad al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones en su servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTILO DE COMUNICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones verbales sobre los procedimientos de enfermería en su servicio.	X		X		X		

18	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones escritas sobre políticas a cumplir en su servicio.	X		X		X		
19	Considera que un enfermero líder actúa con seguridad ante el personal de enfermería en su servicio.	X		X		X		
20	Considera que un enfermero líder escucha con atención al personal de enfermería a su cargo, en su servicio.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg: **Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri**            **DNI: 07637233**

**Especialidad del validador:** **Metodólogo de Tesis**

**08 de octubre del 2020.**

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

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

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

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



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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>							
1	Las normas y reglas de mi organización son claras, facilitan mi trabajo y ayudan a prever los problemas que se puedan presentar.	X		X		X		
2	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención	X		X		X		
3	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar y las desempeño	X		X		X		
4	El ambiente físico de mi trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente	X		X		X		
5	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	X		X		X		
6	Lidero mi acción profesional, promoviendo un clima de libertad	X		X		X		
7	Participo en la toma de decisiones en servicio donde me desempeño	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión, me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	X		X		X		
9	Existe buena comunicación y una sana competencia entre mis compañeros de trabajo, asimismo las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	X		X		X		
10	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona y presto atención a los comunicados de jefatura.	X		X		X		
11	Mi salario y beneficios son adecuadas en relación con el trabajo que realiza y satisface mis necesidades básicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POTENCIAL HUMANO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	



12	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización y se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo	X		X		X		
13	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso del servicio, garantizando un ambiente adecuado	X		X		X		
14	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos y está disponible cuando se le necesita	X		X		X		
15	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal y reconoce su desempeño	X		X		X		
16	Considero que mi jefe inmediato tiene un adecuado manejo de conflictos	X		X		X		
17	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	X		X		X		
18	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	X		X		X		
19	Los permisos, beneficios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		
20	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses	X		X		X		
21	Recibo buen trato y me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CULTURA DE LA ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Mis colegas toman iniciativas para la solución de problemas del servicio	X		X		X		
23	Me siento comprometido y me interesa el desarrollo de mi institución	X		X		X		
24	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos del servicio	X		X		X		
25	Me siento a gusto de formar parte de la institución	X		X		X		

26	Mi contribución juega un papel importante en el éxito del servicio	X		X		X		
27	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
28	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo y puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito	X		X		X		
29	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	X		X		X		
30	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es correcto la aplicación del instrumento**

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Dorothy Luisa Meléndez Morote**

**DNI: 40177027**

**Especialidad del validador: Maestra Psicopedagogía Cognitiva**

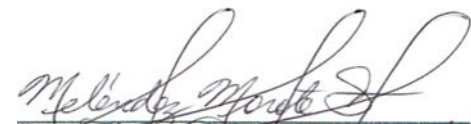
**14 de octubre del 2020.**

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

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTILO DE LIDERAZGO</b>							
1	Considera que un líder ordena el cumplimiento de los planes de trabajo en servicio.	X		X		X		
2	Considera que un enfermero líder informa de los objetivos del servicio.	X		X		X		
3	Considera que un enfermero líder promueve la práctica adecuada de los cuidados	X		X		X		
4	Considera que un enfermero líder promueve un clima de libertad	X		X		X		
5	Considera que un enfermero líder promueve la discusión proactiva entre los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
6	Considera que un enfermero líder promueve el dejar hacer en cada uno de los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
7	Considera que un enfermero líder actúa con permisividad, ante los miembros del equipo de enfermería en el servicio.	X		X		X		
8	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo de enfermería, en las políticas del hospital.	X		X		X		
9	Considera que un enfermero líder promueve la participación activa de los miembros del equipo, en la formulación de los objetivos de la institución.	X		X		X		

10	Considera que un enfermero líder promueve la participación en la elaboración de los planes del servicio.	X		X		X		
	DIMENSION 2: ESTILO EN LA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a tomar decisiones individuales en la solución de los problemas presentes en el servicio.	X		X		X		
12	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería, actuar con autonomía en el cuidado del paciente.	X		X		X		
13	Considera que un enfermero líder facilita la libertad para promover cambios organizativos en su servicio.	X		X		X		
14	Considera que un enfermero líder facilita al personal de enfermería a su cargo, libertad para actuar con iniciativa en el cuidado de enfermería en su servicio.	X		X		X		
15	Considera que un enfermero líder asigna responsabilidades al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones de su servicio.	X		X		X		
16	Considera que un enfermero líder asigna autoridad al personal de enfermería a su cargo, en la toma de decisiones en su servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ESTILO DE COMUNICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones verbales sobre los procedimientos de enfermería en su servicio.	X		X		X		

18	Considera que un enfermero líder brinda al personal de enfermería a su cargo, instrucciones escritas sobre políticas a cumplir en su servicio.	X		X		X		
19	Considera que un enfermero líder actúa con seguridad ante el personal de enfermería en su servicio.	X		X		X		
20	Considera que un enfermero líder escucha con atención al personal de enfermería a su cargo, en su servicio.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es correcto la aplicación del instrumento**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: Dorothy Luisa Meléndez Morote**

**DNI: 40177027**

**Especialidad del validador: Maestra Psicopedagogía Cognitiva**

**14 de octubre del 2020.**

<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.**

Anexo 13. Cálculo estadístico del alfa de Cronbach para las variables de estudio

Cálculo estadístico del alfa de Cronbach para variable Clima Organizacional

		VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL																																
		DIMENSION 1										DIMENSION 2										DIMENSION 3												
		DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN										POTENCIAL HUMANO										CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN												
ENCUESTADO		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL		
1		2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	64		
2		3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	69		
3		2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	71			
4		3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	3	65		
5		3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	65		
6		3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	73			
7		1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	48		
8		3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	55		
9		3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63		
10		3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	65		
VARIANZA		0.49	0.44	0.23	0.49	0.54	0.32	0.44	0.32	0.32	0.23	0.54	0.49	0.4	0.44	0.49	0.4	0.49	0.62	0.44	0.62	0.46	0.4	0.32	0.54	0.22	0.67	0.54	0.67	0.32	0.62			
SUMA VAR		13.6																																
VAR SUMA ITMS		49.6																																
NUNCA		1																																
A VECES		2																																
SIEMPRE		3																																

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

**α = 0.752**  
Excelente confiabilidad

Cálculo estadístico del alfa de Cronbach para variable Liderazgo en Enfermería

		VARIABLE LIDERAZGO DE ENFERMERÍA																																	
		DIMENSIÓN 1										DIMENSIÓN 2										DIMENSIÓN 3													
		DISEÑO DE ORGANIZACIÓN										ESTILO DE ROMA DE DECISIONES										ESTILO DE COMUNICACIÓN													
ENCUESTADO		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL			
1		1		2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	41					
2		3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	50					
3		1		3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	48					
4		2		3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	49						
5		2		2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	37						
6		3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	53						
7		2		3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	51							
8		2		2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	46							
9		3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	50						
10		3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	47						
VARIANZA		0.56	0.25	0.41	0.41	0.21	0.56	0.16	0.2	0.41	0.24	0.25	0.25	0.09	0.36	0.45	0.64	0.41	0.24	0.2	0.44														
SUMA VAR		6.74																																	
VAR SUMA ITMS		21.16																																	
NUNCA		1																																	
A VECES		2																																	
SIEMPRE		3																																	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

**α = 0.717**  
excelente confiabilidad

## Anexo 14. Criterios de normalidad

Tabla

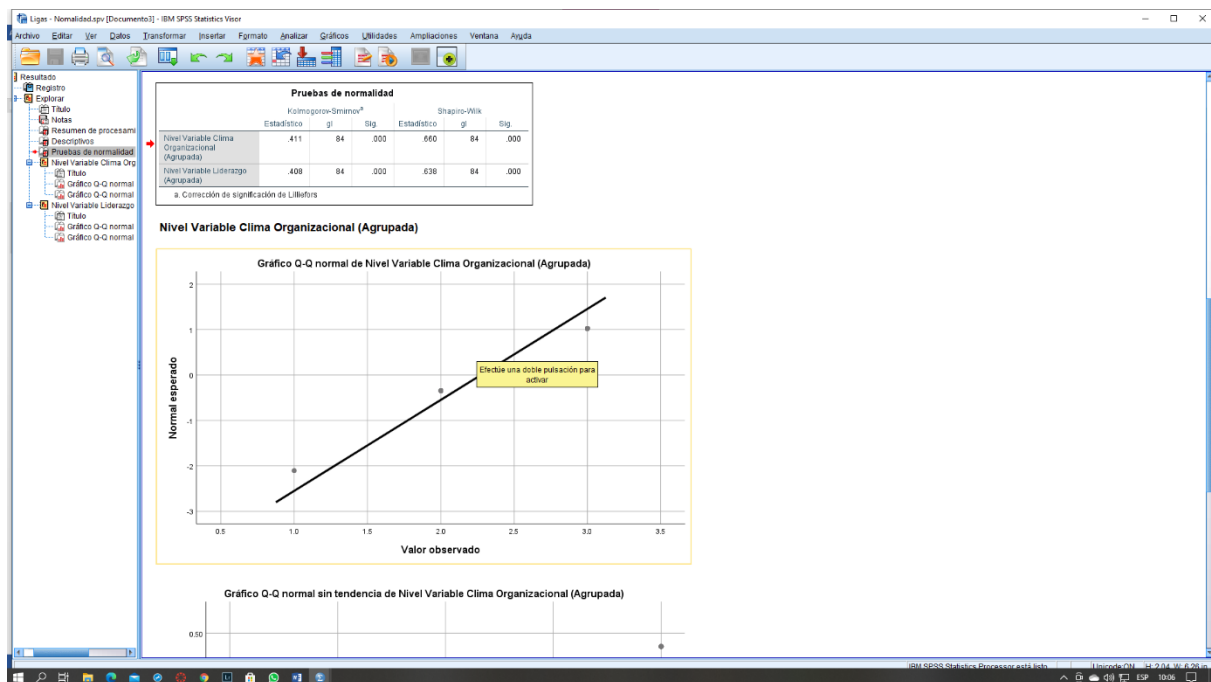
### Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada)	0.411	84	0.000	0.660	84	0.000
Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	0.408	84	0.000	0.638	84	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

## Cálculo de normalidad en programa SPSS 25



# Anexo 15. Base de datos

## Procesamiento base de datos Variable Clima Organizacional

Ligas - Base de datos 1 VAR CLIMA ORGANIZACIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7 - P8 2 Visible: 38 de 38 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	SVCO	NVCO
1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	65	2
2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	72	3
3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	80	3
4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	53	2
5	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	78	3
6	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	69	2
7	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	60	2
8	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	71	3
9	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59	2
10	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	57	2
11	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	55	2
12	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	69	2
13	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	70	3
14	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	3	1	55	2
15	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	68	2
16	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	55	2
17	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	68	2
18	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	55	2	
19	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	65	2
20	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	69	2
21	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	68	2
22	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	67	2
23	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	65	2
24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	59	2
25	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	61	2
26	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	68	2	
27	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	72	3
28	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	65	2
29	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	1	71	3	
30	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	59	2	
31	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	69	2
32	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	70	3
33	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	3	1	55	2
34	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	68	2	
35	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	55	2	
36	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	68	2	
37	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	55	2	
38	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	65	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

ESP 14:42



# Procesamiento base de datos Variable Liderazgo

Ligas - Base de datos 2 VAR LIDERAZGO.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SVL	NVL	var	var	var	var	var	var	var
1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	40	2							
2	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51								
3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53								
4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	43								
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	53								
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60								
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40								
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	57								
9	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	53								
10	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37								
11	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53								
12	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	47								
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	57								
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	54								
15	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55								
16	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	43								
17	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58								
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40								
19	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	47								
20	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	47								
21	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	45								
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60								
23	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54								
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59								
25	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	33								
26	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	50								
27	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55								
28	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	50								
29	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	45								
30	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	44								
31	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	45								
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60								
33	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54								
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59								
35	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	35								
36	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	50								
37	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	55								
38	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	50								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP 14:42

## Anexo 16. Prueba no paramétrica Spearman

### Tabla

#### Interpretación del coeficiente del Correlación de Spearman

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a 0, 75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández y Baptista

### Resultados estadísticos según Spearman

The screenshot shows the SPSS 'Correlaciones' (Correlations) output window. The main table displays Spearman correlation coefficients and significance values for five variables. The variables are: Nivel Variable Liderazgo (Agrupada), Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada), Nivel Diseño Organizacional (Agrupada), Nivel Potencial Humano (Agrupada), and Nivel Cultura Organizacional (Agrupada). The table includes columns for the coefficient of correlation, bilateral significance (Sig. (bilateral)), and sample size (N). Significance values are marked with double asterisks (\*\*), indicating significance at the 0.01 level.

Rho de Spearman	Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada)	Nivel Diseño Organizacional (Agrupada)	Nivel Potencial Humano (Agrupada)	Nivel Cultura Organizacional (Agrupada)
Coefficiente de correlación	1.000	.506**	.511**	.119	.503**
Sig. (bilateral)	.	.000	.001	.280	.003
N	84	84	84	84	84
Coefficiente de correlación	.506**	1.000	.348**	.117	.323**
Sig. (bilateral)	.000	.	.001	.289	.003
N	84	84	84	84	84
Coefficiente de correlación	.511**	.348**	1.000	.083	.600**
Sig. (bilateral)	.000	.001	.	.452	.000
N	84	84	84	84	84
Coefficiente de correlación	.119	.117	.083	1.000	.217*
Sig. (bilateral)	.280	.289	.452	.	.048
N	84	84	84	84	84
Coefficiente de correlación	.503**	.323**	.600**	.217*	1.000
Sig. (bilateral)	.000	.003	.000	.048	.
N	84	84	84	84	84

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

# Procesamiento de datos

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode ON | 5.65. W: 8, 19 in

ESP 14:09

Resultado

Registro

Tablas cruzadas

Notas

Resumen de proce

Tabla cruzada Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)

Medidas simétricas

Registro

Tablas cruzadas

Título

Notas

Resumen de proce

Nivel Diseño Organ

Título

Tabla cruzada

Medidas simétr

Nivel Potencial Hun

Título

Tabla cruzada

Medidas simétr

Nivel Cultura Organ

Título

Tabla cruzada

Medidas simétr

Tabla cruzada Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada) \* Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)

		Válido	Perdido		Total		
			N	Porcentaje	N	Porcentaje	N
Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada) * Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)		84	100.0%	0	0.0%	84	100.0%

**Tabla cruzada Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada) \* Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)**

Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada)		Recuento	Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)		Total
			Regular Liderazgo	Alto Liderazgo	
No saludable	Recuento	7	2	0	9
	% dentro de Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada)	77.8%	22.2%	0.0%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	25.0%	10.5%	0.0%	10.7%
	% del total	8.3%	2.4%	0.0%	10.7%
Saludable	Recuento	19	12	17	48
	% dentro de Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada)	39.6%	25.0%	35.4%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	67.9%	63.2%	45.9%	57.1%
	% del total	22.6%	14.3%	20.2%	57.1%
Muy saludable	Recuento	2	5	20	27
	% dentro de Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada)	7.4%	18.5%	74.1%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	7.1%	26.3%	54.1%	32.1%
	% del total	2.4%	6.0%	23.8%	32.1%
Total	Recuento	28	19	37	84
	% dentro de Nivel Variable Clima Organizacional (Agrupada)	33.3%	22.6%	44.0%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	33.3%	22.6%	44.0%	100.0%

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode ON | 5.65. W: 8, 19 in

ESP 14:10

Resultado

Registro

Tablas cruzadas

Notas

Resumen de proce

Tabla cruzada Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)

Medidas simétricas

Registro

Tablas cruzadas

Título

Notas

Resumen de proce

Nivel Diseño Organ

Título

Tabla cruzada

Medidas simétr

Nivel Potencial Hun

Título

Tabla cruzada

Medidas simétr

Nivel Cultura Organ

Título

Tabla cruzada

Medidas simétr

Tabla cruzada Nivel Potencial Humano (Agrupada) \* Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)

		Válido	Perdido		Total		
			N	Porcentaje	N	Porcentaje	N
Nivel Potencial Humano (Agrupada) * Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)		84	100.0%	0	0.0%	84	100.0%

**Nivel Diseño Organizacional (Agrupada) \* Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)**

**Tabla cruzada**

Nivel Diseño Organizacional (Agrupada)		Recuento	Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)		Total
			Regular Liderazgo	Alto Liderazgo	
No saludable	Recuento	2	0	0	2
	% dentro de Nivel Diseño Organizacional (Agrupada)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	7.1%	0.0%	0.0%	2.4%
	% del total	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
Saludable	Recuento	14	7	10	31
	% dentro de Nivel Diseño Organizacional (Agrupada)	45.2%	22.5%	32.3%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	50.0%	38.8%	27.0%	38.9%
	% del total	16.7%	8.3%	11.9%	38.9%
Muy saludable	Recuento	12	12	27	51
	% dentro de Nivel Diseño Organizacional (Agrupada)	23.5%	23.5%	52.6%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	42.9%	63.2%	73.0%	60.7%
	% del total	14.3%	14.3%	32.1%	60.7%
Total	Recuento	28	19	37	84
	% dentro de Nivel Diseño Organizacional (Agrupada)	33.3%	22.6%	44.0%	100.0%
	% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	33.3%	22.6%	44.0%	100.0%

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON. It: 5.65. W: 8.19 in. ESP 14:10

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Intervalo por intervalo R de Pearson 297 101 2.818 .002<sup>a</sup>  
 Ordinal por ordinal Correlación de Spearman 280 105 2.637 .010<sup>a</sup>  
 N de casos válidos 84

a. No se presupone la hipótesis nula.  
 b. Utilización del error estándar asimótico que presupone la hipótesis nula.  
 c. Se basa en aproximación normal.

**Nivel Potencial Humano (Agrupada) \* Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)**

**Tabla cruzada**

		Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)			Total	
		Regular Liderazgo	Alto Liderazgo	Excelente Liderazgo		
Nivel Potencial Humano (Agrupada)	No saludable	Recuento	6	2	3	11
		% dentro de Nivel Potencial Humano (Agrupada)	54.5%	18.2%	27.3%	100.0%
		% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	21.4%	10.5%	8.1%	13.1%
		% del total	7.1%	2.4%	3.6%	13.1%
Saludable	Recuento	18	14	28	50	
		% dentro de Nivel Potencial Humano (Agrupada)	30.0%	23.3%	46.7%	100.0%
		% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	64.3%	73.7%	75.7%	71.4%
		% del total	21.4%	16.7%	33.3%	71.4%
Muy saludable	Recuento	4	3	6	13	
		% dentro de Nivel Potencial Humano (Agrupada)	30.8%	23.1%	46.2%	100.0%
		% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	14.3%	15.8%	16.2%	15.5%
		% del total	4.8%	3.8%	7.1%	15.5%
Total	Recuento	28	19	37	84	
		% dentro de Nivel Potencial Humano (Agrupada)	33.3%	22.6%	44.0%	100.0%
		% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	33.3%	22.6%	44.0%	100.0%

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode ON. It: 5.65. W: 8.19 in. ESP 14:10

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Intervalo por intervalo R de Pearson 122 110 1.115 .260<sup>a</sup>  
 Ordinal por ordinal Correlación de Spearman 119 110 1.087 .260<sup>a</sup>  
 N de casos válidos 84

a. No se presupone la hipótesis nula.  
 b. Utilización del error estándar asimótico que presupone la hipótesis nula.  
 c. Se basa en aproximación normal.

**Nivel Cultura Organizacional (Agrupada) \* Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)**

**Tabla cruzada**

		Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)			Total	
		Regular Liderazgo	Alto Liderazgo	Excelente Liderazgo		
Nivel Cultura Organizacional (Agrupada)	Saludable	Recuento	10	4	11	25
		% dentro de Nivel Cultura Organizacional (Agrupada)	40.0%	16.0%	44.0%	100.0%
		% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	35.7%	21.1%	29.7%	28.9%
		% del total	11.9%	4.8%	13.1%	28.9%
Muy saludable	Recuento	18	15	26	59	
		% dentro de Nivel Cultura Organizacional (Agrupada)	30.5%	25.4%	44.1%	100.0%
		% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	64.3%	78.9%	70.3%	70.2%
		% del total	21.4%	17.9%	31.0%	70.2%
Total	Recuento	28	19	37	84	
		% dentro de Nivel Cultura Organizacional (Agrupada)	33.3%	22.6%	44.0%	100.0%
		% dentro de Nivel Variable Liderazgo (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	33.3%	22.6%	44.0%	100.0%

**Medidas simétricas**

	Valor	Error estándar asimótico <sup>a</sup>	T aproximado <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	122	.110	1.115	.260 <sup>a</sup>
Ordinal por ordinal	119	.110	1.087	.260 <sup>a</sup>