



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Prácticas del líder en el clima organizacional del equipo quirúrgico del
hospital La Merced, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Huaman Condor, Rocio Cecilia (ORCID: 0000-0003-1516-3542)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo cariño y amor para mis padres, quienes hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme su apoyo incondicional y a Dios, porque sin él no lograría nada.

Agradecimiento

A mi asesora, mi agradecimiento especial por guiar este trabajo, brindándome su confianza, asesoramiento y constante motivación para que sus resultados sean significativos y de utilidad para la universidad y para mi servicio de centro quirúrgico.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de Contenidos	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de prácticas de líder según sus dimensiones	20
Tabla 2. Nivel de clima organizacional según sus dimensiones	21
Tabla 3. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas de líder en el clima organizacional	22
Tabla 4. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas de líder en el comportamiento organizacional	23
Tabla 5. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas de líder en el clima organizacional	24
Tabla 6. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas de líder en el estilo de dirección	25

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las prácticas del líder en el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022. La metodología correspondió con el enfoque cuantitativo, y se aplicó un diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por la misma cantidad que la población, es decir, 60 trabajadores del equipo quirúrgico del hospital La Merced. A estos trabajadores se les aplicó dos cuestionarios validados y confiabilizados, cuyos autores fueron Kouzes y Posner (2017), con el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL); y Segredo et al. (2016) con la Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S) para ambas variables de estudio; es decir, las prácticas de líder y el clima organizacional. Así, entre los resultados se halló que las prácticas de líder influyó en un 33% sobre el nivel de clima organizacional del equipo quirúrgico; así como un 22.2% que se expresó en el comportamiento organizacional; un 37.6% que se expresó la estructura organizacional; y en 31.6% en el estilo de dirección. Por todo ello, se concluyó que existe influencia de las prácticas del líder con el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced durante el periodo 2022 ($\text{sig}=,000 > \alpha=,005$).

Palabras clave: prácticas, líder, clima, organización, equipo, hospital.

Abstract

The objective of this research study was to determine the influence of the leader's practices on the organizational climate of the surgical team at Hospital La Merced, 2022. The methodology corresponded to the quantitative approach, and a non-experimental, causal correlational and cross-sectional design was applied. The sample consisted of the same number as the population, that is, 60 workers of the surgical team of La Merced Hospital. Two validated and reliable questionnaires were applied to these workers, whose authors were Kouzes and Posner (2017), with the Inventory of Leadership Practices (IPL); and Segredo et al. (2016) with the Evaluation of Organizational Climate in Health (ECOS-S) for both study variables; i.e., leader practices and organizational climate. Thus, among the results it was found that leader practices influenced 33% on the level of organizational climate of the surgical team; as well as 22.2% that was expressed in organizational behavior; 37.6% that was expressed organizational structure; and 31.6% in management style.. Therefore, it was concluded that there is an influence of the leader's practices on the organizational climate of the surgical team at Hospital La Merced during the period 2022 (sig=.000 > α =.005).

Keywords: practices, leader, climate, organization, team, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se entiende como liderazgo a la acción que ejerce una persona sobre otras aun considerando sus profesiones similares, pues dentro de toda organización existen jerarquías. De tal manera que entre las personas se genera un clima laboral u organizacional que se percibe como positivo si funciona de manera adecuada. Sin embargo, en muchas ocasiones el trato no es digno y resulta desfavorable. Por ello, el liderazgo es un factor que influye en la percepción que tienen los colaboradores del clima organizacional de una entidad, los cuales, para trabajar juntos, lograrán los objetivos planteados en el ámbito de la gestión (Bernal et al. 2015; Serrano y Portalanza, 2014; Bal, 2013).

Así, Kouzes y Posner (2018) enfatizan que la práctica del liderazgo se expresa como la conexión entre quienes eligen seguir y quienes se esfuerzan por liderar para equilibrar las relaciones afectivas. Además, el líder debe ser dinámico y tener aspiraciones que apoyan a los miembros del equipo. A esto se suma la propuesta de Chiavenato (2017) que, por clima organizacional, se define como la calidad del clima psicológico en la organización que se logra por el nivel de motivación que los empleados mantienen en el ambiente de trabajo. También surge la idea de Novoa y Gutiérrez (2019) quienes consideran relevante el adecuado clima organizacional, pues la interacción social genera efectos en el comportamiento de gestión del conocimiento y de la formación profesional de los miembros.

A nivel internacional, la mitad de los trabajadores presentaron carencias, siendo el estrés y la ansiedad los que provocaron problemas en el personal de salud. Anualmente más de 16 millones de ausencias constituyeron puestos sin cubrir, generando pérdidas económicas, así como una baja en la productividad laboral (Holloway, 2018). Así surge el liderazgo en el personal de salud como un aspecto complicado, puesto que el 50% de las entidades presentaron complicaciones en el manejo del personal (Vilela, 2012). Esto ocurre dentro de organizaciones donde se complica el ambiente laboral entre los colaboradores quienes ven limitados su desarrollo personal y laboral, perjudicando a los directivos,

ocasionando insatisfacción y escasas probabilidades de crecimiento dentro de la organización (Iglesias y Torres, 2019; Martínez et al., 2019).

En el Perú, el problema se presenta entre los profesionales de salud que, debido a la pandemia, deben resolver conflictos internos; por eso, empezaron a gestionar sus equipos con información para brindar asesoría de calidad. Así, estos profesionales deben gestionar equipos y desarrollar estrategias para cumplir con los objetivos institucionales; sin embargo, aún existe carencia en el trato con los colegas; por lo que dificulta la gestión (Morales, 2019). Además, las instituciones hospitalarias presentan problemas respecto a los estilos de liderazgo entre los directores en el cargo, es decir, el líder; quien debe mejorar la deficiente comunicación, la alta rotación y los problemas administrativos inoportunos (Picoy, 2017). También este problema está inherente en el contexto de pandemia donde la comunicación entre los profesionales de salud ha sido pésima, generando un clima organizacional conflictivo (Damián et al., 2021).

Esta problemática de estudio se ubica en el equipo de un centro quirúrgico, donde al comienzo de la pandemia se comenzó a reflejar una falta de liderazgo entre el personal de salud y, sobre todo, se vio reflejado en las gestiones internas; repercutiendo en la cancelación de cirugías, así como el mal manejo de equipos de trabajo en dicha área. Además, los profesionales de enfermería no siguen un adecuado protocolo con los jefes inmediatos, pues cada médico se maneja según sus necesidades; que, si bien deben guiar su comportamiento en favor de la institución, en ocasiones no guían a su equipo correctamente. Por ello, este estudio verá reflejado el proceso de gestión, cuyas estrategias para la conducción del equipo debe generar perfeccionamiento y seguimiento del equipo de trabajo.

Por esta razón, se ha establecido como pregunta general: ¿Cuál es la influencia de las prácticas del líder en el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022? De igual manera, se han propuesto como preguntas específicas: ¿Cuál es la influencia de las prácticas del líder en el comportamiento organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022?; ¿Cuál es la influencia de las prácticas del líder en la estructura organizacional del equipo

quirúrgico del Hospital La Merced, 2022?; ¿Cuál es la influencia de las prácticas del líder en el estilo de dirección del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022?

La justificación de la investigación desde el ámbito teórico permitirá ampliar el conocimiento acerca de las prácticas del líder y el clima organizacional; su estudio resultará relevante en contexto estudiado. Así, aportará a la revisión bibliográfica que actualizará la temática. La justificación práctica dependerá de la predicción futura bajo la cual se llevará a cabo la investigación y análisis de las condiciones bajo las cuales se implementarán las variables, por eso, se considerará como una contribución para el equipo quirúrgico del hospital. También representa una oportunidad de mejora dentro de la gestión y en las prácticas y/o actitudes dirigidas por el personal. Asimismo, en el aspecto metodológico la investigación servirá para establecer propuestas concretas que puedan ejecutarse en otros estudios vinculados con esta temática, debido a que los instrumentos empleados serán validados y confiabilizados resultando útiles para otros investigadores y, sobre todo, en el ámbito de la gestión salubre.

En función a ello, se tiene como objetivo general: Determinar si las prácticas del líder influyen en el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022. Además, se han considerado los siguientes objetivos específicos: Determinar la influencia de las prácticas del líder en el comportamiento organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022; Determinar la influencia de las prácticas del líder en la estructura organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022; Determinar la influencia de las prácticas del líder en el estilo de dirección del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.

Se plantea entonces como hipótesis general: Las prácticas del líder influyen de manera significativa en el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022. Teniendo como hipótesis específicas: Las prácticas del líder influyen de manera significativa en el comportamiento organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022; Las prácticas del líder influyen de manera significativa en la estructura organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La

Merced, 2022; Las prácticas del líder influyen de manera significativa en el estilo de dirección del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación trabajada en el documento se han considerado dos aspectos en los antecedentes, del ámbito internacional y aquellos que corresponden con la problemática. Estos antecedentes se describen a continuación:

A nivel internacional, Araya y Medina (2019), en Chile, establecieron el propósito de detectar el vínculo entre la satisfacción y el clima del trabajo desde la perspectiva de los funcionarios ante su función de atención primaria. La metodología empleada fue analítica de corte trasversal, donde se reunió a 110 participantes, evaluados mediante cuestionarios. Según los resultados hallados en ambos hospitales se presentó una satisfacción laboral en un nivel medio, por otro lado, el clima organizacional señaló un nivel bajo. Además, la dimensión más baja fue satisfacción del espacio físico y reconocimiento. Respecto a la puntuación más alta fue satisfacción directamente con la labor y confianza. Entonces se concluyó que la buena percepción de un entorno laboral genera mayor satisfacción con lo que los trabajos desarrollan en sus funciones laborales.

Castillo et al. (2019), en Cuba, realizaron un artículo centrado en analizar el vínculo de la actitud de líder con el clima de trabajo que se percibe en determinados centros de salud. La metodología de investigación comprendió un estudio descriptivo trasversal y los datos se recolectaron mediante cuestionarios en un grupo de 88 participantes. Según los hallazgos, el 54.5% demostró liderazgo del tipo transaccional y 55.7% de tipo transformacional. Asimismo, el nivel de liderazgo que demuestra la gerente se ubicó en grado medio (50%), junto a ello, el clima de trabajo se expresó en estado por mejorar (68.2%). Así, se concluyó que el coeficiente de Spearman genera un vínculo de tipo positivo y significativo entre las variables ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$).

Juárez (2018), en México, se planteó un estudio con la finalidad de describir el clima de trabajo percibido por un personal de un centro de salud. La metodología empleada fue observacional y descriptivo. La muestra correspondió a 264 participantes evaluados mediante cuestionarios. En los resultados se encontró que

el clima de trabajo es un factor que tiene potencial de mejorar, pues sus evidencias no fueron negativas, esto sobre todo porque la capacidad de liderazgo y motivación, junto a la reciprocidad y la participación son aspectos que se promueven en el desarrollo de las funciones. No obstante, aspectos como el reconocimiento y el involucramiento de las autoridades con el personal presentó falencias. De esta forma, se concluyó que la capacidad de liderazgo y la motivación generan que el personal perciba un adecuado y óptimo clima de trabajo.

Mengarelli et al. (2018), en Argentina, llevaron a cabo su investigación con la finalidad de estudiar con precisión cuáles son las posiciones de las enfermeras frente al entorno de su trabajo en un centro de salud en Argentina. Así, la metodología correspondió al tipo descriptivo y transversal. La muestra correspondió a 84 participantes, a quienes se aplicó el cuestionario. Según los resultados hallados, se señaló falencias en el liderazgo (60%) y la recompensa (63%). De lo contrario, las dimensiones conflicto/cooperación e identidad presentaron una mejor respuesta 69% y 87%, respectivamente. También la percepción del clima organizacional por parte del sexo masculino es mejor a comparación de lo expresado por las mujeres. Por ende, se concluyó que los profesionales laboradores del área asistencial pueden percibir un alto grado de satisfacción por sus funciones.

A nivel nacional, Pérez (2022), en Lima, ejecutó un estudio con el fin de identificar el vínculo de la capacidad de liderazgo de tipo transformacional con el clima de trabajo que perciben los profesionales en el área de emergencia. El estudio consideró una metodología correlacional y con un diseño no experimental, donde se reunió a 70 participantes, quienes fueron evaluados mediante cuestionarios. En los resultados se encontró que el liderazgo transformacional presenta falencias (30%), y el clima organizacional no cuenta con lo primordial, pues señaló un 30%. También, la correlación evidenciada en el vínculo de las variables fue positivo ($r = 0.270$; $p = 0.019$). Entonces, concluyó una correlación positiva entre las variables.

Cubas (2021), en Lima, presentó un estudio que buscó detectar la asociación entre la capacidad de liderar con el clima de trabajo que se percibe durante la

pandemia en determinado establecimiento de salud. La metodología fue el enfoque cuantitativo de tipo básico. La muestra correspondió a 110 participantes evaluados mediante dos encuestas. Según los hallazgos, el liderazgo de tipo transformacional manifestó un grado alto, donde el 40.9% de trabajadores lo comprobó. Sucedió lo mismo con el clima organizacional, pues el personal destacó este aspecto en 47.3%. Así, se concluyó que las variables estudiadas se relacionaron significativamente (p -valor = 0,000).

Herrera (2021), en Juliaca, desarrolló un estudio con el fin de estudiar el vínculo entre el clima laboral y el liderazgo interpersonal. La metodología se empleó bajo un enfoque descriptivo y causal, así como correlacional simple. La muestra correspondió a 199 participantes evaluados mediante encuestas. Según los hallazgos, el clima de trabajo indicado por el personal fue bajo en 9.05%, medio en 56.28% y alto en 34.67%. Además, un 32.66% de trabajadores tuvo una percepción moderada de liderazgo interpersonal y a la vez nivel medio de percepción de clima de trabajo. Por eso, se concluyó que el clima se vinculó con el liderazgo interpersonal en la muestra estudiada.

Zuta (2020), en Lima, efectuó un estudio con el fin de detectar el vínculo entre la capacidad de liderar bajo la tipología transformacional y el clima del trabajo a partir de lo que indicaron los profesionales en asistencia. La metodología se enmarcó de modo correlacional y cuantitativo. Además, la muestra estuvo conformada por 130 participantes evaluados mediante cuestionarios. Según los resultados, el 56.9% observó el clima organizacional como algo favorable; 20.8% favorable y 3.1% muy favorable; sin embargo, también hubo evidencia del 19.2% que señaló que fue desfavorable. Entonces, se concluyó que hubo un importante vínculo entre las variables según lo indicado por el personal de enfermería.

Zevallos (2018), en Arequipa, indagó sobre la finalidad de analizar de qué forma hay una incidencia de la capacidad de liderar por la enfermera de coordinación en el clima de trabajo que perciben los laboradores del área asistencial. La metodología fue descriptiva de nivel correlacional, donde se reunió a 88 participantes, quienes fueron evaluados mediante cuestionario. Los resultados

demonstraron que el área de coordinación presentó capacidades para liderar en la acción de instruir y apoyar, además de dirigir, y ser flexible según realmente corresponda. Por todo ello, se concluyó que el estilo de liderazgo desempeñado realmente influyó en el clima de trabajo en los profesionales.

Entonces, se propone el marco teórico de investigación vinculado con las prácticas de líder y el clima organizacional. La primera variable, según Kouzes y Posner (2018) se expresa como un nexo entre quienes optan por obedecer y quienes buscan liderar para resolver vínculos afectivos. Además, el líder debe ser dinámico y tener aspiraciones que apoyan a los miembros de su equipo.

En esa misma línea, Cepeda (2019) describe la capacidad de liderazgo de una persona para influir en otros. Este aspecto es fundamental importancia porque poseer la capacidad de dirigir de manera efectiva a un grupo de personas es una característica importante en cualquier directivo. Así, Cardozo y Chap (2019) también señalan que la demanda en el líder debe tener condiciones para administrar de manera correcta los recursos con los que cuenta, entre ellos se encuentran las personas, las materias primas, los recursos económicos, y orientarlos hacia el logro de metas individuales que se alineen con lo que busca la organización.

Por su parte, Enderica et al. (2018) describe a las prácticas del líder como una serie de actividades que le permite dirigir de una manera adecuada a un grupo de personas. Esta actividad se realiza con el objetivo de darle atención a las necesidades que amerita cada situación. Esto exige del líder cualidades para tomar decisiones en base a la evaluación de las necesidades y circunstancias por las que atraviesa el grupo. Es en estos momentos en debe aplicar prácticas como la de escuchar las ideas y tomar en cuenta la opinión de todos.

En el campo de la salud, de acuerdo con Puertas et al. (2020), las prácticas de liderazgos consisten en desarrollar intervenciones y construir coaliciones interdisciplinarias duraderas que trabajen en diferentes sectores institucionales y áreas del sistema de salud. Por lo tanto, para enfrentar los desafíos de la salud, los

profesionales de la salud nacional deben fortalecer sus capacidades organizativas y de negociación en un buen líder.

En esta investigación, el concepto de liderazgo se enmarca en el modelo de la Teoría del Liderazgo Transformacional. Dicha propuesta surgió del “Total Range Leadership Model” creado por Bass y Avolio en 1994 y están basados en los aspectos de la actividad, la efectividad y la frecuencia (Mendoza y Ortiz, 2016). Además, este modelo teórico surge con Burns (1978) quien desarrolló el concepto de liderazgo transformacional donde un líder influye en los seguidores a través de sus habilidades de comunicación y características personales, y es capaz de comunicar una visión ideal a la que todos quieren unirse.

En este sentido, el liderazgo transformacional se conceptualiza como la presencia de un líder carismático, por lo que los discípulos se asocian con él y quieren imitarlo. Este tipo de líder identifica a cada uno de sus seguidores a su vez, les brinda apoyo, guía y capacitación, les brinda desafíos intelectuales, los ayuda a desarrollar sus habilidades, los inspira, les da sentido y comprensión. Entonces, el liderazgo transformacional es una práctica que tiene como objetivo cambiar y transformar a las personas para superar sus expectativas; por eso, se entiende como la transformación y cambio (Alcázar, 2020).

En relación con las dimensiones de la variable “prácticas del líder”, se sustenta en lo propuesto por los autores base Kouzes y Posner (2018) donde se tienen como tales a modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen y alentar el corazón. Siendo estos patrones de acción aquellos que se presentan con muchas características comunes que permiten establecer un modelo de liderazgo útil para la consecución del éxito en cualquier organización.

Así, **modelar el camino** según Kouzes y Posner (2018) que este patrón está referido a la manera en la que los líderes obtienen y mantienen su credibilidad frente a las demás personas. Ello implica que se haga aquello que se ha dicho. Así, esta dimensión abarca dos componentes: la expresión de valores y principios y la

enseñanza mediante el ejemplo. En primer lugar, el líder debe expresar los valores y principios, tanto propios como los de la empresa para que puedan identificarse con esta. En segundo lugar, la enseñanza mediante el ejemplo en sus acciones diarias, confirmando que dicho comportamiento se alinea a lo antes expresado como parte de la identidad personal y corporativa.

En términos de Kouzes y Posner (2018) **inspirar una visión compartida** es un patrón que debe ser entendida mediante la existencia de dos partes: la primera abarca la visualización de un futuro atractivo para la organización que logre involucrar a todos en la consecución de dicho estadio; y la segunda implica impulsar de manera constante la participación del grupo en la visión conjunta, para ello el líder debe desplegar una serie de estrategias a través del diálogo constante para transmitirle sus sueños a los demás.

De acuerdo con Kouzes y Posner (2018) **desafiar el proceso** es el ejercicio del liderazgo implica un cambio del *statu quo* o del estado de las cosas. En palabras de los autores, no existe un líder que haya conseguido el éxito dejando las cosas como están, han tenido que efectuar cambios. Entonces, desafiar el proceso implica la búsqueda de formas de innovación, crecimiento y mejora. Ello debe estar basado en la planificación, observación y escucha efectiva de los involucrados en el proceso en cuestión.

Señalan Kouzes y Posner (2018) que **habilitar a los demás para que actúen** se trata acerca de un patrón que permite la participación de los otros. En ese sentido, el éxito no recae en un esfuerzo individual, sino en un trabajo en equipo. Requiere la colaboración del grupo y la responsabilidad individual. Esto significa fomentar la colaboración y generar confianza. Implicar a todos los que deben hacer que el proyecto funcione, incluidos los compañeros, los directivos, los clientes y los proveedores. Además, permitirá que los demás hagan un buen trabajo, que no sea solo el líder el que acumule el poder, sino que las responsabilidades, la autodeterminación y la competencia sea inherente a los demás.

Definen Kouzes y Posner (2018) que **alentar el corazón** se entienden como las acciones que se orientan a levantar el ánimo de las personas del equipo. Ello requiere que se reconozca el trabajo y se demuestra aprecio por el desempeño individual. Además, es necesario que se celebren los méritos de los demás y sus logros para crear un espíritu de comunidad.

Al respecto, en el caso de la segunda variable; el clima organizacional, según Chiavenato (2017) debe entenderse como una característica de la entidad que se concreta por el grado de motivación que las personas ponen en su lugar. Por lo tanto, el clima organizacional crea atributos específicos para organizaciones específicas. Esto puede ser causado por los miembros de su organización y la forma en que trata su entorno de trabajo. De manera que el clima organizacional resultará favorable siempre y cuando se satisfaga los requerimientos y necesidades de los trabajadores y, a su vez, promueve el aumento de la moral y motivación sus trabajadores.

Asimismo, Robbins y Judge (2017) explican que el clima organizacional es un concepto definido como personalidad organizacional y puede identificarse con el sociocultural; ya que permite la reafirmación de tradiciones, valores, costumbres y prácticas dentro de una misma entidad, accesible a todos sus trabajadores. Además, Segredo et al. (2017) reconocen como un análisis de los factores que influyen en el comportamiento de los empleados dentro de una organización; ya que se debe desarrollar un plan estratégico para impulsar a la empresa dentro del rubro en el que compete.

El modelo teórico que sustenta la investigación está formulado por Litwin y Stringer (1968) quienes propusieron un modelo de clima organizacional considerando la Teoría de Motivación establecida por McClelland, donde se buscaba interpretar el comportamiento de los seres humanos mediante situaciones específicas donde operaban factores como el liderazgo. Asimismo, Marulanda et al. (2013) señalan que las prácticas de dirección, la toma de decisiones, entre otros, ocasionan una condensación estructural del clima organizacional, repercutiendo en

otros ámbitos emocionales como la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

Entonces, el autor base que sustenta esta variable se basó en Segredo (2011) quien expresó que este modelo sostiene que el clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo.

Así, se considera lo propuesto por Segredo et al. (2016) para consolidar las dimensiones del clima organizacional que son expuestas y desarrolladas en la temática propuesta. Respecto de las dimensiones del clima organizacional, se considera al comportamiento organizacional, a la estructura organizacional y al estilo de dirección como dimensiones de sustento de la variable de estudio.

El **comportamiento organizacional** se entiende según Segredo et al. (2016) como el análisis sistemático de las destrezas y las actitudes que las personas desarrollan dentro de las entidades laborales. Así, Andrew y Leon (2015) y Guerrero et al. (2018) también señalan que este es un factor consecuente a las buenas relaciones interpersonales que lograron cada miembro del grupo de trabajo. Por lo que se genera una ventaja productiva de la organización, y requiere de constantes monitoreos que propulsen un clima favorable entre sus miembros.

La **estructura organizacional** se expresa en términos de Segredo et al. (2016) como los sistemas normados cuyos procedimientos regulan el proceso del encargo laboral dentro de una estructuración determinada. En otras palabras, es un sistema dinámico y cambiante que incluye un conjunto de interacciones y coordinaciones entre los medios, procesos e individuos de la organización, para asegurar que esta alcance sus objetivos y logre sus objetivos sociales. Además, Modell (2019) y Tziner et al. (2021) indican que se desprende de la adecuada ejecución de las habilidades que presenta cada trabajador para realizar sus actividades de manera responsable dentro de su entorno laboral.

También según Segredo et al. (2016), el **estilo de dirección** se conceptualiza como la forma que se adopta por el grado apoderado de la institución para advertir u coordinar sus acciones, con vistas a conseguir el cumplimiento de los objetivos propuestos para la empresa. A esto se suma lo explicado por Zapata y Mirabal (2018) y Jimenez et al. (2020) quienes señalan que para alcanzar los propósitos institucionales y promover nuevas planificaciones efectivas de acuerdo con las propiedades de la organización considerando la dirección se debe trazar una ruta. No obstante, siempre se debe realizar un análisis para adecuar los planes de logro en función a la realidad organizacional de la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se desarrolló en un enfoque cuantitativo, que como señalaron Hernández y Mendoza (2019), corresponde a un enfoque caracterizado por la recopilación y sesudo análisis de datos cuantitativos sobre las variables de investigación. Además, el tipo fue básico, porque incrementó el conocimiento sobre estas variables; es decir, las prácticas del líder en el clima organizacional, así como indican Hernández y Mendoza (2019) en una investigación básica no hay una aplicación práctica en la realidad y surge para obtener conocimientos científicos.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, transversal y correlacional causal. Se debe entender como no experimental porque las variables no fueron tocadas ni manipuladas durante la medición en el momento de la investigación; es decir, se estudian, así como se presenten sin manipulación; y transversal porque los datos fueron recolectados de manera inmediata y existe correlación porque se establece entre las variables de investigación (prácticas del líder en el clima organizacional) y su nivel relacional en la investigación (Hernández y Mendoza, 2019).

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1. Prácticas del líder

Tipo de variable. Es una variable cualitativa y ordinal (Hernández y Mendoza, 2019).

Definición conceptual. La práctica del liderazgo se expresa como una conexión entre quienes eligen seguir y quienes aspiran a liderar para equilibrar las relaciones afectivas. Además, el líder debe ser dinámico y aspirar a apoyar a los miembros de su equipo (Kouzes y Posner, 2018).

Definición operacional. Para medir las prácticas de líder se empleará el *Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL)* de Kouzes y Posner (2017). Este instrumento está

operacionalizado en función a los 30 ítems que están agrupados en 5 dimensiones: (a) Modelar el camino; (b) Inspirar una visión compartida; (c) Desafiar el proceso; (d) Habilitar a los demás para que actúen; y (e) Alentar el corazón. (Ver Anexo 2)

3.2.2. Variable 2. Clima organizacional

Tipo de variable. Es una variable cualitativa y ordinal (Hernández y Mendoza, 2019).

Definición conceptual. Se define como la calidad del ámbito mental o psicológico dentro de una organización logrado por el nivel de motivación que mantienen las personas en el ambiente de trabajo (Segredo et al., 2016).

Definición operacional. Para medir el clima organizacional se empleará la *Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S)* de Segredo et al. (2016). Este instrumento está definido operacionalmente en función a los 50 ítems que están agrupados en 3 dimensiones: (a) Comportamiento organizacional; (b) Estructura organizacional; y (c) Estilo de dirección.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población conformada por 60 trabajadores del equipo quirúrgico que se encuentran prestando servicios en el Hospital La Merced durante el año 2022.

Criterios de inclusión:

- Personal vinculado a la salud que haya dado su consentimiento informado.
- Personal vinculado a la salud que tengan una permanencia de más de seis meses.

Criterios de exclusión:

- Personal vinculado a la salud que no haya dado su consentimiento informado.
- Personal que trabaje en el área administrativa.

3.3.2 Muestra

La muestra de estudio estuvo constituida por 60 trabajadores del área del equipo quirúrgico que se encuentran prestando servicios en el Hospital La Merced durante el año 2022, incluyendo a ambos sexos. Además, se debe considerar que cumplieron con los criterios de selección establecidos, es decir, los criterios esenciales de inclusión y aquellos de descarte como los de exclusión.

3.3.3 Muestreo

El muestreo en el estudio fue no probabilístico de tipo censal, pues se trabajó con la misma cantidad de trabajadores que la población, siendo compuesta por todos los miembros que pueden ser escogidos para la aplicación del instrumento.

3.3.4 Unidad de análisis

Estos fueron los trabajadores del equipo quirúrgico del Hospital La Merced.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica utilizada en este estudio para permitir la recopilación de información acerca de las variables fue la encuesta, porque permitió la recopilación estructurada de la información entre los participantes (Hernández y Mendoza, 2019).

3.4.2 Instrumentos

Los cuestionarios y las escalas se utilizaron como medio para investigar las variables en función del instrumento conocido como cuestionario. Así, se emplearon el *Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL)* de Kouzes y Posner (2017) traducido por los mismos autores en el 2018 y la *Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S)* cuya autoría fue de Segredo y otros autores en 2016.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: *Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL)*
Autor: Kouzes y Posner
Año: 2017
Dimensiones: Modelar el camino

	Inspirar una visión compartida
	Desafiar el proceso
	Habilitar a los demás para que actúen
	Alentar el corazón
Baremos:	Bajo [30 - 69]
	Moderado [70 - 110]
	Alto [111 - 150]

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre:	<i>Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S)</i>
Autor:	Segredo, Sánchez y Casanova
Año:	2016
Dimensiones:	Comportamiento organizacional Estructura organizacional Estilo de dirección
Baremos:	Inadecuado [40] En riesgo [40 - 59] Adecuado [60 - a más]

3.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se indica en qué medida la herramienta mide las variables de investigación que pretende medir en el estudio, mediante su validez y confiabilidad. Además, las herramientas de recolección de datos que se utilizarán en el estudio cuentan con categorías con opciones de escala tipo Likert, por lo que se confirmó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach (Hernández y Mendoza, 2019).

Instrumento 1: Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL)

Validez y confiabilidad del instrumento original

Validez: Kouzes y Posner (2012) validaron el documento mediante la aplicación de diversas entrevistas con los líderes de distintas organizaciones, en diferentes contextos, a fin de identificar los comportamientos más recurrentes en sus experiencias de vida como líderes de entidades importantes. **Confiabilidad:**

Asimismo, el alfa de Cronbach que confiabiliza este instrumento y, sobre todo, para establecer su aplicación se ubica entre valores superiores a $\alpha = 0.75$; en su versión auto impartida; es decir, en aquellos que se la aplicaron de manera individual; pero generalmente obtiene este valor o semejantes, resultando confiable.

Validez y confiabilidad de la adaptación del instrumento

Validez: Así, en la validez del primer instrumento *Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL)* de Kouzes y Posner (2017) se validó en el ámbito nacional por Cangalaya (2020) quien halló esto mediante siete temáticos, es decir, un juicio de expertos de donde obtuvo V Aiken valorado en 0.99, corroborando su validez metodológica. **Confiabilidad:** Al respecto, la confiabilidad también fue corroborada en este instrumento por Cangalaya (2020) quien obtuvo un alfa de Cronbach que determinó como una alta confiabilidad en el instrumento ($\alpha = 0.976$).

Instrumento 2: Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S)

Validez y confiabilidad del instrumento original

Validez: La validez del instrumento original fue realizada por los mismos autores, es decir, Segredo et al. (2015), quienes validaron mediante el estudio a través de la selección de un grupo de expertos conformado por 11 especialistas de diversas áreas. **Confiabilidad:** También la confiabilidad fue realizada por estos autores, donde hallaron la confiabilidad del instrumento en dos aplicaciones sucesivas a un mismo grupo de participantes, estos fueron 37 profesionales vinculados con la salud primaria; de quienes se obtuvo como alfa de Cronbach un valor de 0,939.

Validez y confiabilidad de la adaptación del instrumento

Validez: Respecto del segundo instrumento, *Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S)* de Segredo et al. (2016), se validó en nivel nacional por la investigadora Carrillo (2022) quien también lo determinó mediante los comentarios de expertos, en base al contenido. **Confiabilidad:** Además, la confiabilidad de este instrumento, en términos de Carrillo (2022) se expresó según el alfa de Cronbach ($\alpha = 0,9432$), señalando una confiabilidad buena; por lo que se logró aplicar el instrumento entre la muestra que estudio en su investigación en la ciudad de Lima.

3.5 Procedimientos

La investigación se dividió en dos fases: redacción del proyecto dentro del taller y elaboración del informe final; es decir, la tesis. La primera consistió en la revisión de bibliografía que aborde de manera teórica las variables analizadas, así como la operacionalización de cada variable. Una vez definidos estos elementos se procederá con el diseño de la metodología que seguirá el estudio.

Así, cuando fue aprobado el proyecto de investigación, se inició la etapa de elaboración del informe final para lo cual fue necesario realizar la aplicación de las encuestas y de la escala. Una vez realizado este paso, y con esta información, se procedió a brindar resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Después de completar toda la muestra de la encuesta, se creó una base de datos en Microsoft Excel y se utilizó para el procesamiento de datos en el software estadístico español SPSS en su versión número 26. Además, el procesamiento estadístico estuvo compuesto por el análisis descriptivo e inferencial. Los resultados descriptivos fueron presentados mediante tablas de frecuencias y porcentajes para fortalecer la información. En cambio, los resultados inferenciales se mostraron mediante el uso de tablas a través de la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis con el estadísticos Chi cuadrado según la distribución de resultados que fueron no paramétricos.

3.7 Aspectos éticos

Estuvo basada en los principios de la ética humana. Esto, en términos de World Medical Association (2013) son principios básicos y necesarios en el análisis científico que busca mostrar un aporte confiable y de respeto a la vida. Además, este estudio se fundamentó en los principios morales de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo (UCV) y los lineamientos de la maestría en curso, en otras palabras, en Atención a la Salud. Además, se solicitó al Hospital La Merced el permiso correspondiente para realizar la aplicación de los instrumentos, es decir, los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la Tabla 1 se observa que el 73% de los miembros del equipo quirúrgico del Hospital La Merced consideran que las prácticas de líder son moderadas; y el 27% considera que estas prácticas son altas. Además, se observa que las dimensiones modelar el camino fue considera como alto en el 33% de los miembros del equipo quirúrgico; la dimensión inspirar una visión compartida fue considera como moderada en 75%; la dimensión desafiar el proceso también fue moderada en 78%; la dimensión habilitar a los demás para que actúen coincide con este resultado, pues fue de nivel moderado en un 80%; y la dimensión alentar el corazón también fue considera como moderada en 68% entre los trabajadores del equipo quirúrgico del Hospital La Merced.

Tabla 1.

Nivel de prácticas de líder según sus dimensiones

	Bajo		Moderado		Alto	
	fr	%	fr	%	fr	%
Prácticas del líder	00	00	44	73	16	27
Modelar el camino	3	5	37	62	20	33
Inspirar una visión compartida	3	5	45	75	12	20
Desafiar el proceso	00	00	47	78	13	22
Habilitar a los demás para que actúen	2	3	48	80	10	17
Alentar el corazón	3	5	41	68	16	27
Total	60	100	60	100	60	100

En la Tabla 2 se observa que el 5% de los miembros del equipo quirúrgico del Hospital La Merced percibe un clima organizacional inadecuado, un clima organizacional en riesgo (52%) y un clima organizacional adecuado (43%). También se visualiza que las dimensiones comportamiento organizacional y estructura organizacional se encuentran en el mismo nivel de riesgo, siendo el 57% y 67% respectivamente. Mientras que el estilo de dirección se presenta como adecuado entre los miembros en un 52%. Asimismo, todas las dimensiones del clima organizacional, es decir, el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección se ubican en un nivel inadecuado, porque corresponde a 3%, 3% y 6% en el orden que se ha mencionado. También, se observa que el nivel adecuado del clima organizacional está presente en el comportamiento organizacional (40%) y en la estructura organizacional (30%).

Tabla 2.

Nivel de clima organizacional según sus dimensiones

	Clima organizacional		Comportamiento organizacional		Estructura organizacional		Estilo de dirección	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Inadecuado	3	5	2	3	2	3	4	6
En riesgo	31	52	34	57	40	67	25	42
Adecuado	26	43	24	40	18	30	31	52
Total	60	100	60	100	60	100	60	100

3.2. Contratación de hipótesis

Los resultados de la presente investigación presentan distribución no normal, por ello, se establece el empleo de la prueba denominada “regresión logística ordinal” para evidenciar la dependencia de la variable dependiente (clima organizacional) en relación con la variable independiente (prácticas de líder). Por tal motivo, se empleó la prueba de regresión logística, debido a que los datos para el modelamiento fueron de carácter cualitativo ordinal y para su presentación se consideró los resultados obtenidos en el software SPSS en su versión 26.

3.2.1. Prueba de hipótesis general

En la Tabla 3 se presentan los resultados de la prueba: regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general de la investigación. Los resultados obtenidos en el software SPSS se explica que el nivel del clima organizacional depende de las prácticas de líder del equipo quirúrgico del Hospital La Merced de acuerdo con el Chi cuadrado = 18,869 y p_valor = ,000 < α = ,05; por ende, se debe rechazar la hipótesis nula. Además, la prueba Pseudo R cuadrado evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,330 señalando que la variable predictora prácticas de líder influye en un 33% sobre el nivel de clima organizacional de los miembros del equipo quirúrgico del Hospital La Merced.

Tabla 3.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas de líder en el clima organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	cuadrado
Prácticas del líder	18,869	2	,000	,270
				,330
				,184

3.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la Tabla 4 se presentan los resultados de la prueba: regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general de la investigación. Los resultados obtenidos en el software SPSS se explica que el nivel del comportamiento organizacional depende de las prácticas de líder del equipo quirúrgico del Hospital La Merced de acuerdo con el Chi cuadrado = 11,688 y p_valor = ,003 < α = ,05; por ende, se debe rechazar la hipótesis nula. Además, la prueba Pseudo R cuadrado evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,222 señalando que la variable predictora prácticas de líder influye en un 22.2% sobre el nivel de comportamiento organizacional de los miembros del equipo quirúrgico del Hospital La Merced.

Tabla 4.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas de líder en el comportamiento organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	cuadrado
Prácticas del líder	11,688	2	,003	,177
y comportamiento				,222
organizacional				,121

3.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la Tabla 5 se presentan los resultados de la prueba: regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general de la investigación. Los resultados obtenidos en el software SPSS se explica que el nivel de la estructura organizacional depende de las prácticas de líder del equipo quirúrgico del Hospital La Merced de acuerdo con el Chi cuadrado = 20,669 y p_valor = ,000 < α = ,05; por ende, se debe rechazar la hipótesis nula. Además, la prueba Pseudo R cuadrado evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,376 señalando que la variable predictora prácticas de líder influye en un 37.6% sobre el nivel de estructura organizacional de los miembros del equipo quirúrgico del Hospital La Merced.

Tabla 5.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas de líder en el clima organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Prácticas del líder y estructura organizacional	20,669	2	,000	,291
				,376
				,231

3.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la Tabla 6 se presentan los resultados de la prueba: regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general de la investigación. Los resultados obtenidos en el software SPSS se explica que el nivel del estilo de dirección depende de las prácticas de líder del equipo quirúrgico del Hospital La Merced de acuerdo con el Chi cuadrado = 18,250 y p_valor = ,000 < α = ,05; por ende, se debe rechazar la hipótesis nula. Además, la prueba Pseudo R cuadrado evidencia un coeficiente de Nagelkerke = ,316 señalando que la variable predictora prácticas de líder influye en un 31.6% sobre el nivel de estilo de dirección de los miembros del equipo quirúrgico del Hospital La Merced.

Tabla 6.

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de las prácticas de líder en el estilo de dirección

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Prácticas del líder	18,250	2	,000	,262
y estilo de				,316
dirección				,172

V. DISCUSIÓN

En este contexto de estudio es evidente que son diversos los factores que estarían generando diferentes niveles de clima organizacional entre los miembros del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, por eso, en la investigación se tuvo como objetivo definir si las prácticas del líder influyen en el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced.

Así, se demostró la hipótesis general de la investigación, pues el análisis estadístico evidenció que las prácticas de líder influyen en un 33% sobre el nivel de clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, debido a que estos trabajadores que consideran que las prácticas de líder son moderadas.

Respecto a los resultados de las hipótesis específicas, se ha corroborado que la variable prácticas del líder influyen en un 22.2% sobre el nivel de clima organizacional que genera el comportamiento organizacional; en un 37.6% sobre en el nivel de clima organizacional que genera la estructura organizacional; y en 31.6% en el nivel de clima organizacional que genera el estilo de dirección.

Así, la confirmación de que la práctica de líder predice el clima organizacional confirma el modelo teórico de Bass y Avolio (1994), cuyo concepto de liderazgo se enmarca en el modelo de la Teoría del Liderazgo Transformacional, donde un líder influye en los seguidores a través de sus habilidades de comunicación y características personales, y es capaz de comunicar una visión ideal a la que todos quieren unirse al grupo. Además, según Alcázar (2020) se debe entender que el liderazgo es una práctica que tiene como objetivo cambiar y transformar a las personas para superar sus expectativas; por eso, se entiende como la transformación y cambio hacia un grupo específico de personas vinculadas en un ambiente.

Asimismo, este clima organizacional se enmarca en el modelo teórico de Litwin y Stringer (1968) donde se buscaba interpretar el comportamiento de los seres humanos mediante situaciones donde operaban factores como el liderazgo,

las prácticas de dirección, la toma de decisiones, entre otros, ocasionando una condensación estructural del clima organizacional, repercutiendo en otros ámbitos emocionales como la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

Los resultados de la investigación coinciden con lo propuesto por Castillo et al. (2019), en Cuba, donde evidenció mediante la prueba estadística, el coeficiente de Spearman que se generó un vínculo positivo y significativo entre las variables ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$). Además, Juárez (2018), en México, encontró que el clima organizacional es un factor que tiene potencial de mejorar, sobre todo, en sus prácticas de liderazgo, por lo que debe imperar la motivación, junto con la reciprocidad y la participación para promover un ambiente de desarrollo institucional. A su vez, Pérez (2022), en Lima, encontró que la correlación evidenciada entre el vínculo de ambas variables fue positiva ($r = 0.270$; $p = 0.019$).

También se establece que el comportamiento organizacional se entiende según Segredo et al. (2016) como el análisis sistemático de las destrezas y las actitudes que las personas desarrollan dentro de las entidades laborales. Al respecto, de la estructura organizacional se expresa como los sistemas normados cuyos procedimientos regulan el proceso del encargo laboral dentro de una estructuración determinada. Mientras que el estilo de dirección se conceptualiza como la forma que se adopta por el grado apoderado de la institución para advertir u coordinar sus acciones, con vistas a conseguir el cumplimiento de los objetivos propuestos para la empresa.

Estos resultados se asemejan con lo estudiado por Cubas (2021), en Lima, quien señaló que las variables estudiadas se relacionaron significativamente (p -valor = 0,000). Asimismo, la investigación de Zevallos (2018), en Arequipa demostraron que las capacidades para liderar son necesarias en cualquier institución; pues es necesaria la acción de instruir y apoyar, además de dirigir, y ser flexible según realmente corresponda. Por eso, acotó que el estilo de liderazgo influyó en el clima laboral en los miembros de la entidad estudiada.

Según los resultados descriptivos, se encontró que 73% de los miembros del equipo quirúrgico del Hospital La Merced consideraron que las prácticas de líder fueron moderadas; y el 27% consideró que estas prácticas fueron altas; en cambio, un 52% percibió el clima organizacional en riesgo (52%), por lo que las prácticas no se están ejerciendo de manera adecuada dentro de la entidad hospitalaria. También en este contexto, Robbins y Judge (2017) explican que el clima organizacional es un concepto definido como personalidad organizacional y puede identificarse con el sociocultural; ya que permite la reafirmación de tradiciones, valores, costumbres y prácticas dentro de una misma entidad, accesible a todos sus trabajadores.

Según las dimensiones de la práctica de líder se halló que las dimensiones modelar el camino se encontró en un nivel alto (33%); mientras que las dimensiones inspirar una visión compartida (75%); desafiar el proceso (78%); habilitar a los demás para que actúen (80%); y alentar el corazón (68%) se encontraron en nivel moderado entre los trabajadores del equipo quirúrgico del Hospital La Merced; entonces, se puede señalar que estas dimensiones están operando de manera irregular en el área de salud; es decir, no está siendo constante.

Además, según Burns (1978), el concepto de liderazgo se entiende como aquel líder que influye a través de sus habilidades de comunicación y características personales, y es capaz de comunicar una visión ideal a la que todos quieren unirse. Asimismo, Kouzes y Posner (2018) señalan que estas dimensiones son patrones de acción que presentan muchas características comunes que permiten establecer un modelo de liderazgo para lograr el éxito dentro de la organización.

También, Enderica et al. (2018) describe que estas dimensiones de las prácticas del líder son actividades que dirigen de manera adecuada a un grupo de personas, pues esta actividad se realiza con el objetivo de darle atención a las necesidades según la situación, en donde se deben aplicar ideas y considerar la opinión de todos. En el ámbito salubre, Puertas et al. (2020) expresa que estas dimensiones de las prácticas de liderazgos deben desarrollarse mediante

intervenciones para construir coaliciones interdisciplinarias que sean duraderas dentro del sistema de salud.

Respecto a las dimensiones del clima organizacional se encontró que las dimensiones comportamiento organizacional (57%) y estructura organizacional (67%) se encuentran en el mismo nivel de riesgo, señalan un liderazgo inadecuado entre la autoridad y sus delegados. Además, estas dimensiones corroboran que se ubican en un nivel inadecuado, porque el comportamiento organizacional (3%), la estructura organizacional (3%) y el estilo de dirección (6%) si bien coinciden con el nivel, los porcentajes no son tan elevados; no obstante, repercute en el liderazgo; ya que este presente niveles elevados en riesgo, como se observa en el clima organizacional (52%).

En el contexto, el comportamiento organizacional según Guerrero et al. (2018) señala que es un factor consecuente a las buenas relaciones interpersonales que lograron cada miembro del grupo de trabajo. Por lo que se genera una ventaja productiva de la organización, y requiere de constantes monitoreos que propulsen un clima favorable entre sus miembros. Además, Modell (2019) indica que la estructura organizacional se desprende de la adecuada ejecución de las habilidades que presenta cada trabajador para realizar sus actividades de manera responsable. A esto se suma lo explicado por Zapata y Mirabal (2018) sobre el estilo de dirección donde para alcanzar los propósitos institucionales y promover nuevas planificaciones se debe considerar la dirección organizacional dentro de la entidad.

Estos resultados coinciden con lo propuesto por Araya y Medina (2019), en Chile, donde se presentó una satisfacción laboral en un nivel medio, y el clima organizacional estuvo diagnosticado en un nivel bajo, siendo directamente establecida a su capacidad de gestionar y liderar, ya sea en labores de confianza o delegando actividades dentro de la institución. Asimismo, Herrera (2021), en Juliaca, halló un clima de trabajo bajo (9.05%); donde el 32.66% de los trabajadores tuvo una percepción moderada de liderazgo y a la vez un nivel medio de percepción de clima de trabajo. También, la investigación que realizó Zuta (2020), en Lima, señaló que el 56.9% de los trabajadores de un hospital observó un clima

organizacional algo favorable; favorable (20.8%) y muy favorable (3.1%); pero también hubo evidencia del que señaló que un clima organizacional desfavorable (19.2%). Por eso, se estableció que el clima se vinculó de manera significativa con el liderazgo.

En cuanto a las limitaciones del estudio, se consideró el tiempo de elaboración, puesto que desde la aprobación del proyecto hasta su resolución en la universidad fue prolongado; debido a la autorización de la oficina administrativa donde se realizó la aprobación del hospital. Además, otra dificultad que se presentó fue la aplicación de la encuesta, que si bien fue virtual; entre muchos de los encuestados se complicó debido a los horarios de trabajo y los turnos rotativos; sin embargo, se logró llegar a la muestra de indagación con datos relevantes y concisos.

Finalmente, se debe señalar que esta investigación resulta trascendental debido a que permitió ampliar el conocimiento acerca de las prácticas del líder y el clima organizacional; que actualizó la temática en la realidad nacional. Además, mediante el análisis de las condiciones bajo las cuales se implementaron las variables, por eso, es una contribución para el equipo quirúrgico del hospital La Merced. Por ello, representó una mejora dentro de la gestión y en las prácticas y/o actitudes dirigidas por el personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe influencia de las prácticas del líder con el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced durante el periodo 2022 ($\text{sig}=,000 > \alpha=,005$).

Segunda: Existe influencia de las prácticas del líder de manera significativa en el comportamiento organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced durante el periodo 2022 ($\text{sig}=,003 > \alpha=,005$).

Tercera: Existe influencia de las prácticas del líder de manera significativa en la estructura organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced durante el periodo 2022 ($\text{sig}=,000 > \alpha=,005$).

Cuarta: Existe influencia de las prácticas del líder de manera significativa en el estilo de dirección del equipo quirúrgico del Hospital La Merced durante el periodo 2022 ($\text{sig}=,000 > \alpha=,005$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda analizar los resultados de la presente investigación en conjunto con los altos directivos del Hospital La Merced con el fin de poner en debate las posibles mejoras que se deben implementar para dar solución a los puntos débiles encontrados dentro de los resultados, mejorando las áreas críticas del equipo especializado.

Segunda: Además, se sugiere implementar actividades con el objetivo de informar sobre las directivas que mejoren el programa del equipo quirúrgico, pues esto implicaría en su estado de ánimo; así como la reducción de situaciones que compliquen el trato entre los jefes y colaboradores.

Tercera: Asimismo, se recomienda utilizar este estudio para efectuar nuevas investigaciones que analicen las mismas variables en diferentes contextos y, sobre todo, en poblaciones médicas que tengan viabilidad para conocer las prácticas de líder y su influencia dentro del ámbito médico.

Cuarta: También se sugiere corroborar que las prácticas de líder efectuadas dentro de la institución médica sean efectivas dentro del ámbito laboral, a fin de replicarlas en otras áreas dentro del hospital y obtener ambientes de trabajos fluidos y empáticos entre todos los involucrados del área de salud.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_abstract
- Andrew, S., & Leon, F. (2015). Mediating effects of organizational citizenship behavior on organizational performance: empirical analysis of public employees in Guadalajara, Mexico. *EconoQuantum*, 12(2), 71-92. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-66222015000200071&script=sci_abstract
- Araya, M., y Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 84-89. doi:10.22517/25395203.19311
- Bal, S. (2013). The Influences of Participative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75(3), 407-419. doi:10.1016/j.sbspro.2013.04.045
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. doi:10.1016/j.estger.2014.08.003
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper y Row.
- Cangalaya, J. A. (2020). *Las prácticas de liderazgo directivo y su relación con el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3244>
- Cardozo, S., & Chap, K. C. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. *Población y Desarrollo*, 25(49), 106-129. <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v25n49/2076-054x-pdfce-25-49-106.pdf>
- Carrillo, G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78507>
- Castillo, E., Medina, M., & Bernardo, J. (2019). Leadership and organizational climate in health care workers of a micro-network health care facility. *Revista Cubana Salud Pública*, 45(2), 1-13. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

- Cepeda, S. (2019). Essay on leadership: an institutional perspective. *Revista Científica, Tecnológica y Humanística*(57), 1-10. <http://www.cienciacierta.uadec.mx/2019/01/10/ensayo-sobre-el-liderazgo-una-perspectiva-institucional/>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Cubas, L. (2021). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un Hospital de Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70252>
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R., & Ayala, C. (2021). Internal communication and job performance in Peruvian health professionals during the COVID-19 pandemic. *MediSur*, 19(4), 624-632. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/html/>
- Enderica, O., Almeida, K., Chamba, S., & Tinoco, E. (2018). Implementation of business leadership to improve effective communication in companies in an ecuadorian city. *Revista Ciencia UNEMI*, 11(26), 96-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6892844>
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Guerrero, H., Polo, S., Martínez, J., y Ariza, P. (2018). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(86), 959-986. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338198>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. McGraw-Hill.
- Herrera, N. (2021). *Clima organizacional y relación del liderazgo interpersonal en colaboradores del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo Arequipa, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/5289>
- Holloway, J. (2018). Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in a non-profit organization. *Emerging Leadership Journeys*, 9-35. <https://research.phoenix.edu/research-centers/center-management-and-entrepreneurship/publication/leadership-behavior-and>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2019). An approach to organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

- Jiménez, A. F., Gómez, D., Rendón, J., & Peláez, S. P. (2020). Review of leadership, leadership styles and measurement models over the last decade. *Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81-98. doi:10.22209/rhs.v8n1a06
- Juárez, A. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-11. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=84994>
- Kouzes, J., & Posner, B. (2012). *The leadership challenge: How extraordinary things happen in organizations* (5ta ed.). Leadership Challenge.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2017). *Inventario de prácticas de liderazgo*. Sample Assessment. <https://www.leadershipchallenge.com/LeadershipChallenge/media/SiteFiles/resources/sample-reports/tlc-lpi-360-spanish-v5.pdf>
- Kouzes, J., & Posner, B. (2018). *The Leadership Challenge* (Sexta ed.). Reverté. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University.
- Martinez, E., Molina, J., & Parada, I. (2019). Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México. *Horizonte Sanitario*, 18(3), 347-356. doi:10.19136/hs.a18n3.3197
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2013). Motivational theories in the study of entrepreneurship. *Pensamiento y gestión*, 8(36), 1-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2016). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>
- Mengarelli, S., Calvelo, S., Zacharías, D., y Garibotti, G. (2018). Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. *Metas de enfermería*, 21(10), 24-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6691750>
- Modell, S. (2019). Constructing institutional performance: a multi-level framing perspective on performance measurement and management. *Accounting and Business Research*, 49(4), 1-44. doi:10.1080/00014788.2018.1507811

- Morales, R. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *Gaceta Científica*, 5(2), 115-121. doi:10.46794/gacien.5.2.694
- Novoa, K., & Gutiérrez, R. (2019). Exploration of internal social interaction and its impact on organizational communication organizational communication. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 7(1), 73-82. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7059061.pdf>
- Pérez, M. (2022). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85976>
- Picoy, D. (2017). Organizational climate in health establishment of Micro Red Villa in 2014. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 15(3), 35-39. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/681#:~:text=El%20clima%20organizacional%20percibido%20por,74.62%2C%2024.84%20y%2025.59%20respectivamente.>
- Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. (2020). Leadership and strategic management in health systems based on primary health care. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44(124). doi:10.26633/RPSP.2020.124
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Décimo séptimo ed.). Pearson Educación.
- Segredo, A. (2011). Clima organizacional y control interno. En P. López Puig, *Multimedia para el desarrollo del Control Interno en el Ministerio de Salud Pública y sus entidades subordinadas*. CEDISAP.
- Segredo, A., Sánchez, M., & Casanova, M. (2016). Assessment of the organizational environment in Dr. Mario Muñoz Monroy University Polyclinic. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 32(4), 1-14. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-960498>
- Segredo, A., Pérez, J., & López, P. (2015). Construction and validation of an evaluation instrument for the organizational climate in the field of public health. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>
- Segredo, M., García, A., López, P., Cabrera, L., & Perdomo, I. (2017). Systemic organizational climate approach and its implementation in the public health care. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(1), 115-129. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010

- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influence of leadership on organizational climate. *Business Sum*, 5(11), 117-125. doi:10.1016/S2215-910X(14)70026-6
- Tziner, A., Kaufmann, R., Vasliu, C., & Tordera, N. (2021). Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 205-211. doi:10.5093/tr2011v27n3a4
- Vilela, J. (2012). *Rol de las enfermeras supervisoras en el Hospital Gineco Obstétrico "Enrique C. Sotomayor" desde octubre 2011 hasta abril del 2012*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/833>
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191-2194. doi:10.1001/jama.2013.281053
- Zapata, G., & Mirabal, A. (2018). Dynamic Capabilities of the Organization: Review of the Literature and a Proposed Model. *Investigación Administrativa*, 47(121), 1-21. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782018000100005&script=sci_arttext
- Zevallos, M. (2018). *Estilo de liderazgo situacional y clima organizacional en el personal de enfermería Hospital III Yanahuara – EsSalud Arequipa - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5497>
- Zuta, N. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3329>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Prácticas del líder en el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Prácticas del líder				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo influyen las prácticas del líder en el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022?	Definir si las prácticas del líder influyen en el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.	Las prácticas del líder influyen de manera significativa con el clima organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.	Modelar el camino	<ul style="list-style-type: none"> Poner en claro los valores Poner el ejemplo 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal	Bajo [30 - 69]
			Inspirar una visión compartida	<ul style="list-style-type: none"> Pensar en el futuro Integrar a los demás 	7, 8, 9, 10, 11, 12		Moderado [70 - 110]
			Desafiar el proceso	<ul style="list-style-type: none"> Busca oportunidades Experimenta y asume riesgos 	13, 14, 15, 16, 17, 18		Alto [111 - 150]
			Habilitar a los demás para que actúen	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la colaboración Fortalecer a los demás 	19, 20, 21, 22, 23, 24		
			Alentar el corazón	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer las aportaciones Celebrar los valores y victorias 	25, 26, 27, 28, 29, 30		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Cómo influyen las prácticas del líder en el comportamiento	Definir la influencia de las prácticas del líder en el comportamiento	Las prácticas del líder influyen de manera significativa en el					

organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022?	organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022; organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.	comportamiento organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.					
¿Cómo influyen las prácticas del líder en la estructura organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022?	Definir la influencia de las prácticas del líder en la estructura organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.	Las prácticas del líder influyen de manera significativa en la estructura organizacional del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.	Variable 2: Clima organizacional				
¿Cómo influyen las prácticas del líder en el estilo de dirección del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022?	Definir la influencia de las prácticas del líder en el estilo de dirección del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.	Las prácticas del líder influyen de manera significativa en el estilo de dirección del equipo quirúrgico del Hospital La Merced, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Comunicación • Relaciones interpersonales y de trabajo 	10,15, 29, 35, 45, 2, 17, 22, 37, 48, 3, 18, 23, 38, 46	Ordinal	Inadecuado [40]
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento • Condiciones de trabajo • Estímulo al desarrollo organizacional 	6, 11, 25, 30, 43, 1, 16, 21, 36, 47, 5, 20, 31, 40, 50		Adecuado [60 - a más]
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Participación 	7, 12, 26, 32, 41,		

				<ul style="list-style-type: none"> • Solución de conflictos • Trabajo en equipo 	<p>4, 19, 24, 39, 49, 9, 14, 28, 34, 44, 8, 13, 27, 33, 42</p>		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo: Correlacional-causal.</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>		<p>Población: 60 trabajadores del área del equipo quirúrgico que se encuentran prestando servicios en el Hospital La Merced durante el año 2021.</p> <p>Muestra: 60 trabajadores del área del equipo quirúrgico que se encuentran prestando servicios en el Hospital La Merced durante el año 2021.</p>		<p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>		<p>Descriptiva: Se elaboraron tablas de frecuencias y figuras a fin de interpretar las tendencias de las respuestas de la muestra de estudio. Todo mediante la tabulación de datos en el software SPSS en su versión 26.</p> <p>Inferencial: Se aplicó entre los métodos estadísticos el coeficiente de correlación.</p>	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Prácticas del líder	Kouzes y Posner (2018) señalan que la práctica del líder se expresa como un vínculo entre los que eligen obedecer y aquellos que aspiran a liderar para equilibrar las conexiones afectivas. Además, el líder debe ser dinámico y tener aspiraciones que apoyan a los miembros de su equipo.	Se operacionalizará según el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL).	Modelar el camino	<ul style="list-style-type: none"> • Poner en claro los valores • Poner el ejemplo 	Ordinal
			Inspirar una visión compartida	<ul style="list-style-type: none"> • Pensar en el futuro • Integrar a los demás 	
			Desafiar el proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Busca oportunidades • Experimenta y asume riesgos 	
			Habilitar a los demás para que actúen	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la colaboración • Fortalecer a los demás 	
Variable 2 Clima organizacional	Segredo et al. (2016) define el clima organizacional como la calidad del ambiente psicológico dentro de una organización, que se consigue con el nivel de motivación que mantengan las	Se operacionalizará según la Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S).	Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Comunicación • Relaciones interpersonales y de trabajo 	Ordinal
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento • Condiciones de trabajo • Estímulo al desarrollo organizacional 	
			Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Participación • Solución de conflictos 	

	personas dentro del ambiente laboral.			<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en equipo	
--	---------------------------------------	--	--	---	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para la medición de la variable “Prácticas del líder” – Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL)

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, se puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente al momento de resolver este cuestionario. Además, califíquelo según la siguiente escala de valores.

- Siempre (5)
Casi siempre (4)
A veces (3)
Casi nunca (2)
Nunca (1)

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Variable independiente: Prácticas del líder						
Dimensión 1: Modelar el camino						
1	El líder da el ejemplo de lo que se espera.					
2	El líder se asegura de que las personas adhieran a los principios y las normas que se han acordado.					
3	El líder cumple con las promesas y los compromisos.					
4	El líder solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el desempeño de los demás.					
5	El líder genera consenso sobre los valores de la organización.					
6	El líder es claro sobre su filosofía de liderazgo.					
Dimensión 2: Inspirar una visión compartida						
7	El líder habla de las tendencias futuras que influirán en nuestro trabajo.					
8	El líder describe una imagen convincente del futuro.					
9	El líder alienta a los demás a compartir sueños sobre el futuro.					

10	El líder les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses.					
11	El líder comunica una "visión global" de las aspiraciones del grupo.					
12	El líder habla con convicción sobre el significado del trabajo.					
Dimensión 3: Desafiar el proceso						
13	El líder busca oportunidades desafiantes para poner a prueba las habilidades.					
14	El líder desafía a las personas a probar nuevos enfoques.					
15	El líder busca dinámicamente maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos.					
16	El líder pregunta "¿Qué podemos aprender?"					
17	El líder identifica hitos medibles que ayudan a mantener el avance de los proyectos.					
18	El líder toma la iniciativa para anticipar y responder ante los cambios.					
Dimensión 4: Habilitar a los demás para que actúen						
19	El líder desarrolla relaciones cooperativas.					
20	El líder escucha atentamente los diversos puntos de vista.					
21	El líder trata a las personas con dignidad y respeto.					
22	El líder involucra a las personas en las decisiones que afectan directamente su desempeño laboral.					
23	El líder permite que las personas elijan su forma de trabajar.					
24	El líder se asegura de que las personas crezcan en su trabajo.					
Dimensión 5: Alentar el corazón						
25	El líder elogia a las personas por un trabajo bien hecho.					
26	El líder manifiesta su confianza en las capacidades de las personas.					
27	El líder se asegura de que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de nuestros proyectos.					
28	El líder reconoce a las personas por su compromiso con los valores compartidos.					

29	El líder cuenta historias alentadoras sobre el buen trabajo de otras personas.					
30	El líder se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar sus logros.					

Cuestionario para la medición de la variable
“Clima Organizacional” – Evaluación del Clima Organizacional en Salud
(ECOS-S)

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, se puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente al momento de resolver este cuestionario. Además, califíquelo según la siguiente escala de valores.

- Nunca (0)
 A veces (1)
 Siempre (2)

ÍTEMS		0	1	2
Variable independiente: Clima organizacional				
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10	El trabajo que realizo me gusta.			
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			

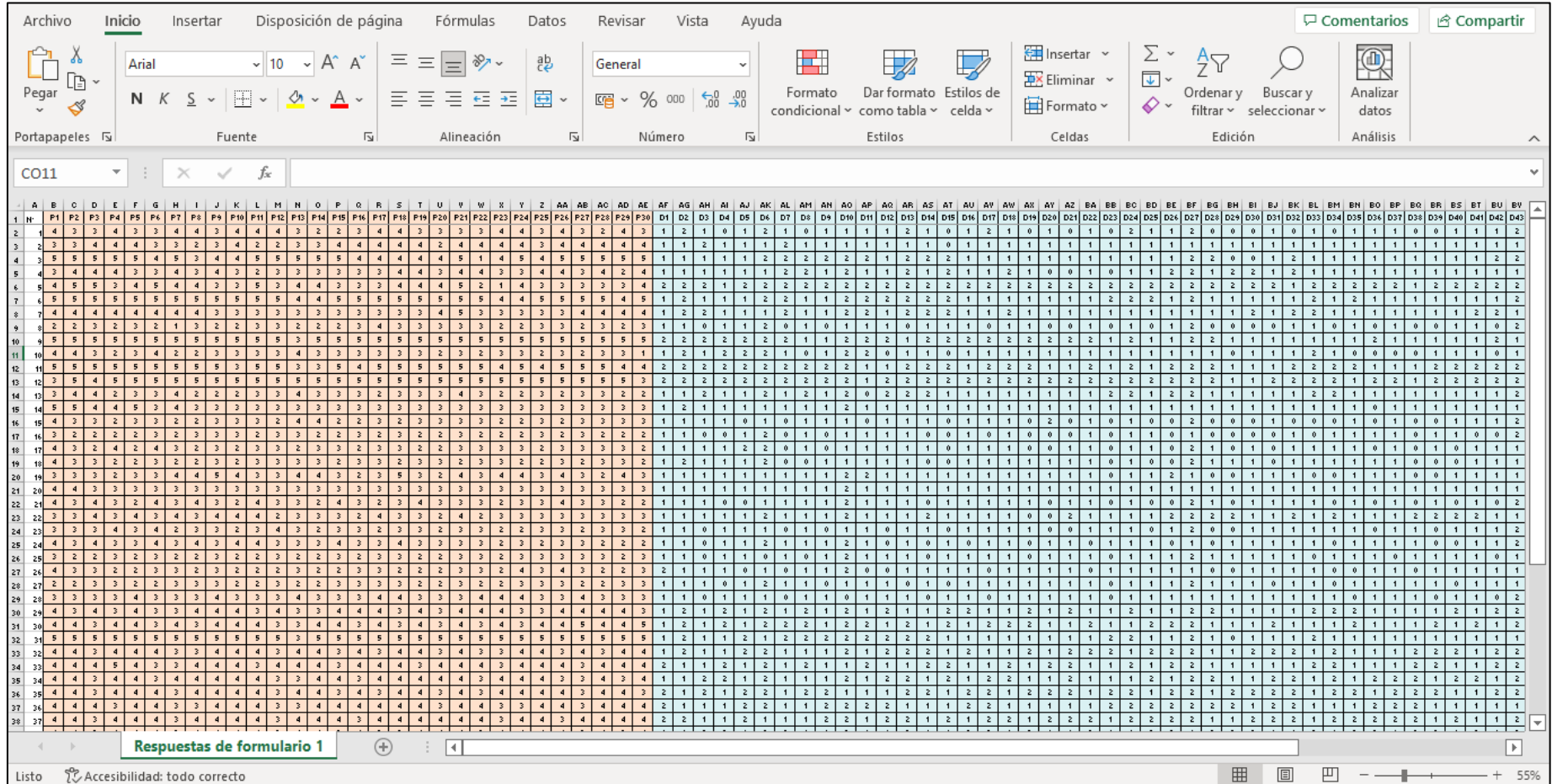
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			

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

47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

Anexo 5. Base de datos

Captura de pantalla de base de datos en Excel



Captura de pantalla de base de datos en SPSS

Datos_Rocio Huamán.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 100 de 100 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2
2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4
3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3
5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
10	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5
12	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3
14	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2
16	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
17	4	3	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3
18	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2
19	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4
22	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3
23	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3

Vista de datos Vista de variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "PRÁCTICAS DEL LÍDER EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL EQUIPO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LA MERCED, 2022", cuyo autor es HUAMAN CONDOR ROCIO CECILIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID 0000-0002-0268-3250	Firmado digitalmente por: MROSARIOVG el 01-08- 2022 13:09:38

Código documento Trilce: INV - 0814624