



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estilos de liderazgo y clima organizacional del profesional de enfermería
en un hospital de Lima Metropolitana, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Merino Diaz, Eliana Mercedes (orcid.org/0000-0002-8021-9429)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velasquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

CO-ASESOR:

Mg. Alberca Teves, Gustavo Javier (orcid.org/0000-0002-4872-6105)

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

2023

DEDICATORIA

A mis padres y familia que desde siempre han sido y siguen siendo la fortaleza que me permite alcanzar cada una de mis metas personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por promover y permitir que los profesionales desarrollemos capacidades que nos vuelvan mas competentes en el desarrollo de cada una de las actividades laborales que desempeñamos.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por su paciencia y dedicacion. Por ser siempre los gestores de nuestro desarrollo en el ambito de la investigación científica.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEORICO	13
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de analisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	27
3.5. Procedimiento	28
3.6. Metodos de analisis de datos	29
3.7. Aspectos eticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Juicio de expertos sobre los instrumentos de recolección de datos	29
Tabla 2. Niveles de la variable estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana	31
Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana	32
Tabla 4. Niveles de la variable clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana	33
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana	34
Tabla 6. Estimación de la distribución de la normalidad de los datos de la muestra.	35
Tabla 7. Correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.	36
Tabla 8. Correlación entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.	37
Tabla 9. Correlación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.	38
Tabla 10. Correlación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.	39
Tabla 11. Correlación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.	40
Tabla 12. Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Porcentajes de la variable estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana.	31
Figura 2. Porcentajes de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana.	32
Figura 3. Porcentajes de la variable clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana.	33
Figura 4. Porcentajes de las dimensiones de la variable clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana.	34

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana.

Material metodo: El estudio fue de tipo basico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, metodo hipotetico-deductivo y diseño no experimental – transversal. La poblacion de estudio estuvo constituida por un total de 250 profesionales de enfermeria nombrados con una muestra de 152 profesionales de enfermeria. La técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizó dos cuestionarios uno para el estudio de los estudios de liderazgo y el segundo para el estudio de clima organizacional. **Resultados:** Los estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana, son 52% medio, 31.6% bajo y 16.4% alto y para el clima organizacional, son 68.4% regular, 32% deficiente y 10.5% bueno. Se evidencia que el tipo de liderazgo predominante es el autocrático con 40.8% y en cuanto al clima organizacional el 59.2% del personal de enfermería percibe que el aspecto más deficiente es la motivación. **Conclusiones:** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana. Rho fue de ,845 indicando un nivel muy fuerte de correlación, significancia $p= ,000 < ,050$.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, clima organizacional, profesional de enfermería.

Abstract

Objective: To determine the relationship between leadership styles and the organizational climate of nursing professionals in a hospital in Metropolitan Lima.

Material method: The study was of a basic type, quantitative approach, correlational level, hypothetical-deductive method and non-experimental - cross-sectional design. The study population consisted of a total of 250 nursing professionals appointed with a sample of 152 nursing professionals. The technique was the survey and as an instrument two questionnaires were used, one for the study of leadership studies and the second for the study of organizational climate. **Results:** The leadership styles in a hospital in Metropolitan Lima are 52% medium, 31.6% low and 16.4% high and for the organizational climate, they are 68.4% regular, 32% deficient and 10.5% good. It is evident that the predominant type of leadership is autocratic with 40.8% and regarding the organizational climate, 59.2% of the nursing staff perceive that the most deficient aspect is motivation. **Conclusions:** There is a significant relationship between leadership styles and the organizational climate of nursing professionals in a hospital in Metropolitan Lima. Rho was .845 indicating a very strong level of correlation, significance $p = .000 < .050$.

Keywords: Leadership Styles, organizational climate, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente según Young President's Organization (YPO) realizó una encuesta a sus miembros en más de 130 países, con más de 2,200 directores ejecutivos encuestados, para identificar sus pensamientos sobre si el propósito de los negocios es tener un impacto en la sociedad más allá de las ganancias económicas. La mayoría de los encuestados (74%) dice que su perspectiva sobre su papel como líder empresarial ha cambiado en los últimos cinco años y que los principales influyente en esas nuevas creencias son los empleados (43%), colegas (40%) y sus hijos (37%). Para los directores ejecutivos encuestados el mayor obstáculo en sus esfuerzos por crear un mayor impacto a través de su negocio son las regulaciones gubernamentales (51%) y los impuestos (27 %) (YPO, 2019).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con la agencia Europea de investigación Eurofound realizó un minucioso análisis sobre la situación del empleo en términos de calidad a nivel mundial (aproximadamente unos 1200 millones de trabajadores), el cual obtuvieron resaltantes conclusiones como que existes diferencias significativas sobre las horas de trabajo invertido en cada país: cada sexto empleado de los países conformados por la Unión Europea laboran más de 48 horas cada semana, en comparación con el 50% en Corea del Sur, Turquía y Chile. Además de que, del total de encuestados, por lo menos el 10% trabaja en sus horas libres (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Seguidamente en la República de Corea los trabajadores pueden tomarse una o dos horas libres por alguna incidencia personal o familiar. Para los países de Estados Unidos de América, Europa y Turquía estos permisos solo se dan entre el 20% y 40%. Por otro lado, un tercio de los trabajadores de los E.U.A, Turquía, El Salvador y Uruguay desarrollan sus trabajos bajo presión, esto se debe a acortados márgenes de tiempos y realizados a gran velocidad por lo que a esto se le suma que entre 25% al 40% de los empleos son emocionalmente exigentes. Sin embargo, al ser encuestados los trabajadores el 70% opinó positivamente sobre el desempeño de los directivos en cuanto a gestión del recurso humano, además destacaron un nivel alto de empatía dentro del ambiente laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

A nivel de América y Latinoamérica según la Organización Panamericana de la Salud (2021), encontró referente a la fuerza de trabajo, del total de la población en América es de 50% (460 millones) y para América Latina representa el 60%, esto es en todos los rubros del sector económico. El estudio resalta que es muy importante tener en cuenta las condiciones de trabajo, que sean seguras, saludables, equitativas y justas, solo así se logrará un máximo rendimiento y productividad, generando trabajos dignos, que contribuya el desarrollo y progreso, así como la productividad tanto individual, sectorial y regional.

Por otro lado, en Chile, la compañía Sodexo realizó una encuesta sobre el índice de calidad de vida laboral, el cual concluyeron que el tipo de estilo que adopte el líder repercutirá en la satisfacción laboral, el empeño y la dedicación de los colaboradores para con la organización, las cuales son los factores determinantes para establecer un buen clima organizacional. Del total de participantes encuestados 65% manifestaron satisfacción laboral y sentirse comprometidos con sus líderes. Cabe resalta que esta cifra es 16% superior al resultado total de Chile (56%) (PROhumana, 2017).

A nivel nacional según con un estudio realizado por Aptitus (2018), portal de empleo en el Perú, concluyeron que 8 de 10 trabajadores manifestaron que un factor clave para su buen desempeño laboral es el clima laboral por lo que el 90% manifestó que renunciaría si percibiera que el clima laboral es negativo. En este estudio resalta que el recurso humano es muy importante para toda institución por lo que fomentar el talento humano con un buen clima laboral repercute positivamente en la productividad a lo contrario que puede llegar afectar hasta el 20% de la productividad empresarial.

Así mismo, en cuanto al desarrollo dentro del ambiente laboral, el 70% refirió que sienten que toman en cuenta sus opiniones y sugerencias, el 30% solo ignoran sus ideas. El 49% manifiesta que en sus organizaciones realizan la meritocracia para reconocer y premiar su buen rendimiento y productividad. El 64% manifestaron sentirse valorados por sus directivos y 36% manifiestan no sentirse valorados sus trabajos. Cabe resaltar que el factor predominante para aceptar un trabajo es el tema del sueldo (27%) en segundo lugar el buen clima laboral (23%), en tercer lugar, contar completamente con los beneficios de un trabajador formal (22%), y por último los incentivos y/o flexibilidad en horario (9%). (Aptitus, 2018).

En el hospital de Lima Metropolitana, según el informe de gestión anual (2021) se observó ciertos conflictos y discrepancias sobre el estilo de liderazgo que toma cada jefatura y que altera el clima organizacional del trabajador que labora y en específico del profesional de enfermería, además de la carga laboral por la alta afluencia de pacientes, afectando la motivación y por efecto en el rendimiento del profesional de enfermería. Sumado a ello la pandemia del COVID 19 el cual ha repercutido en el estilo de vida y del ámbito laboral y como consecuencia presentan estrés laboral, depresión y dificultades en las relaciones interpersonales.

Ante ello, se plantea la interrogante ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022? Como problemas específicos tenemos: (1)¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?; (2)¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?, (3)¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?, (4)¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022? y (5) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?

El presente estudio en el campo teórico se justifica en el hecho de que nos abocamos a la búsqueda de conceptos para entender la realidad actual de los estilos de liderazgo en las entidades del sector salud, contribuyendo así al incremento de los conocimientos y así formar precedentes que pueden ser parte de investigaciones posteriores. En el campo práctico, brindará datos relevantes sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional de enfermería, el cual contribuirá y servirá como guía al personal de jefatura y administrativo para organizar estrategias eficaces y necesarias para lograr un buen clima dentro del ámbito laboral y así repercuta positivamente en la motivación del trabajador para un mejor rendimiento laboral. En el aspecto metodológico, se planificó el uso de diversos procedimientos y el uso de técnicas e instrumentos para la recolección de los datos y que al ser válidos y confiables pueden utilizarse en otras investigaciones.

Como objetivo general del estudio se planteó: Determinar la relación entre los estilos de liderazgos y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. También se formularon los objetivos específicos, (1) Identificar la relación entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022; (2) Identificar la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022; (3) Identificar la relación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022, (4) Identificar la relación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022 y (5) Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022

La hipótesis general afirmaba que: existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. Las hipótesis específicas aseveraban que: (1) existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. (2) existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. (3) existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. (4) existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022 y (5) existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio se realizó la revisión de antecedentes internacionales y nacionales tanto de estudios de tesis como artículos. Encontrando que a nivel internacional según Niño y Parra (2018) en su estudio realizado sobre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el recurso humano en seguridad en Colombia, llegaron a la conclusión que el estilo transformacional fue el predominante (43.3%) en segundo lugar el liderazgo transaccional (37.7%). El estilo transformador es un tipo de liderazgo clave en la satisfacción laboral. Asimismo, Gonzales et al. (2018) en su estudio realizado sobre el liderazgo y la relación con el clima organizacional de una compañía en Tungurahua, Ecuador, llegaron a la conclusión que existe un manejo deficiente de la comunicación entre las autoridades y colaboradores la cual afecta al clima organizacional ya que con respecto al liderazgo el 72% señala que no se mantiene un buen liderazgo y en cuanto al clima organizacional el 52% señalan la carencia de un buen clima organizacional. En la misma línea Al Khajeh (2018), en su trabajo de investigación realizado sobre el impacto de los estilos de liderazgos en el rendimiento de los colaboradores de una institución en los Emiratos árabes Unidos llegó a la conclusión que los estilos transformacional, autocrático y democrático tienen un impacto positivo en el desempeño organizacional.

Por otro lado, Juárez (2019) en su estudio realizado al profesional de salud de un Instituto sanitario en México, concluyó que el buen clima laboral repercute directamente en la vida laboral de cada trabajador de dicha institución, mejorando así las atenciones de los servicios en salud. Asimismo, Berberoglu (2018) en su estudio sobre en los trabajadores de un hospital al norte de Chipre en Turquía sobre la repercusión del clima organizacional sobre el desempeño laboral concluyó que el clima organizacional mantiene una alta correlación con el compromiso y el desempeño organizacional percibido. Por su parte, Puertas, Sotelo y Ramos (2020) realizaron un análisis y revisión sobre la gestión y liderazgo que se aplica en el sector salud fundamentados en la atención primaria de salud (APS) en El Salvador concluyeron que en Latinoamérica deben guiarse los del sector salud en APS participativos, que en los líderes predomine la inteligencia emocional, con un enfoque transformador, proyectándose a la innovación, variando los tipos de liderazgo, mejorando así la calidad de los servicios.

En otra investigación, Guerrero et al. (2021) analizaron aspectos sobre la satisfacción laboral y su repercusión en el estilo de liderazgo y el comportamiento organizacional en Ecuador, concluyendo que el liderazgo transformacional tiene predominancia con la satisfacción laboral por el contrario el tipo transaccional repercute negativamente con la satisfacción y no guarda relación con el compromiso organizacional pero enfatizar que la satisfacción laboral si influye en el compromiso organizacional. En contraste con el estudio anterior, Borja (2022) indagó sobre estilos de liderazgo y el clima laboral en una compañía pertenecientes al Comercio Exterior en Ecuador, concluyó que el estilo transaccional es el predominante en dicha compañía, además identificó lo que piensan los colaboradores de ello, destacando un porcentaje significativo sobre indiferencia y predominancia del clima laboral positivo.

Para Gonzales (2021) en su estudio realizado en una institución sanitaria en Argentina, concluyó que existe directa relación entre el liderazgo y clima organizacional, a pesar de que la mayoría de encuestados mantiene una postura neutra sobre la percepción sobre las dimensiones. Se suma Rizki, Harapan y Arafat (2018) en su estudio a cerca sobre Influencia del director de la escuela y el clima organizacional, concluyeron que el desempeño de docentes es igual al 75% del promedio de sus valores ideales, además, la supervisión del director es igual al 75% del valor medio ideal, significar que la implementación de la supervisión del director ha sido bien implementada. Al igual que Hongla (2020) con su estudio realizado sobre estilos de liderazgo y desempeño de los empleados. Concluyo que, el 62, 9 % del desempeño de los empleados se debió al liderazgo transformacional, democrático, ético y el autoritario, por lo que el rendimiento de los empleados tiene un significativo efecto sobre los cuatro estilos de liderazgo.

En algunos artículos como el de Syakur, Budi y Ahmadi, (2020) se estudio la Sostenibilidad de la Comunicación, Cultura Organizacional, Estilo de Cooperación, Confianza y Liderazgo, se obtuvo un coeficiente de 0,09 y un valor de p de 0,523. Esto significa que no hay ningún efecto positivo y significativo del liderazgo hacia la satisfacción laboral, ya que el proceso de liderazgo que se necesitaba principalmente en la organización aún no ha funcionado bien, por lo que no puede dar un impacto directo hacia la satisfacción laboral. A la vez Umar y Zulkifli (2019) a cerca de la cultura organizacional y clima organizacional como determinante de la motivación y el desempeño Docente concluyeron que las variables de clima organizacional tienen un impacto positivo y significativo sobre la motivación laboral.

En el ámbito nacional tenemos a Diaz y Sedano (2018) en su estudio realizado al trabajador asistencial de Gineco Obstetricia de un nosocomio en Huancavelica, concluyó que para el liderazgo y satisfacción laboral existe una alta relación. Otra de las investigaciones fue realizada por Albán (2018) donde se estudió al personal de enfermería del área de Neonatología de un nosocomio del Callao, concluyó que hay una significativa relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estos resultados se confirman con el estudio de Vargas (2018) orientado al profesional de enfermería de un hospital en Trujillo y concluyendo, que existe alta relación entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las licenciadas.

Por su parte, Castillo et al. (2019) en su estudio realizado al personal de establecimientos de salud de una Microred en Huaraz, determinaron que hay una significativa relación además de buena entre los tipos de liderazgo ejercidos y el clima organizacional. Así mismo, Fernández (2021) en su estudio realizado al profesional de enfermería del área de Emergencia de una institución sanitaria en La Libertad, concluyó que mantiene una relación resaltante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de dicho profesional. A su vez, Alegre et al. (2021) en su estudio realizado a los profesionales sanitarios durante COVID – 19, concluyó que e estilos transaccional, transformacional, correctivo y pasivo/evitador en niveles moderados se pueden mejorar para lograr un liderazgo optimo mejorando asi la aceptación y reduciendo la resistencia al cambio del profesional sanitario.

Para Fabian (2021) en su estudio realizado al profesional de Enfermería. Hospital de Barranca, concluyó que el clima organizacional mantiene una buena y significativa relación con la satisfacción laboral. Finalmente, Lorenzo (2021) en su estudio realizado a los licenciados de enfermería de un nosocomio en Ventanilla, llegó a la conclusión que existe relación baja entre clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados de enfermería. Y que las dimensiones de Liderazgo no tienen relación resaltante con el desempeño laboral, motivación y reciprocidad.

Para tener una comprensión teórica de nuestras variables de estudio, identificamos conceptos sobre la variable estilos de liderazgo, en donde identificamos como el autor principal a García-Allen (2015) y para quien los estilos de liderazgo es la forma en que un líder logra sus objetivos llegando a obtener significativos efectos en la empresa y sus colaboradores, lo cual en muchas ocasiones se vuelve un determinante para lograr la eficacia de la organización, puesto que, el estilo de liderazgo que tome depende en gran medida de su personalidad y experiencias .

Por lo tanto, el estilo va a ir evolucionando con el tiempo, es decir, el líder que es hoy puede diferir del estilo que tome a futuro. Además, enfatiza que tanto la cultura y las metas de la organización, así como personalidad de los colaboradores también determinaran que estilo de liderazgo encaja mejor en la organización. La misma perspectiva señaló Ayoub (2011) al afirmar que los estilos de liderazgo son los actos y comportamientos puestos en práctica por los líderes, quienes en muchas ocasiones pueden influenciar directamente en los miembros que conforman la organización, estos comportamientos dependerán de los antecedentes, conocimientos, valores y vivencias obtenidas a lo largo de la vida. Se suma a esta definición Baguer (2001) para quien estos estilos son el factor predominante que influye en el clima y política de la empresa, por tal motivo se resalta que el poder de decisión dado a una sola persona conlleva a decisiones que pueden poner en riesgo la estabilidad de la organización.

Por otro lado, García (2011) quien considera como un proceso que involucra, ya sea a un individuo o a un conjunto de personas que influyan sobre otros con el propósito de alcanzar las metas planteadas, esto incluye incentivar y apoyar a sus colaboradores para que trabajen en un ambiente laboral agradable logrando así las metas eficazmente. Complementan esta definición los autores Duran y Castañeda (2014) para quienes el liderazgo se considera como un proceso social de influencia que se da a través de la comunicación persuasiva o por medio del comportamiento. En las entidades el liderazgo guarda una estrecha relación entre los líderes y seguidores estableciéndose así una relación de doble vía con la finalidad de mejorar los resultados. Por tal motivo el liderazgo repercute en el equipo, en el clima organizacional, en la productividad y también en la motivación de los colaboradores.

Debemos precisar que de acuerdo a Silva et al. (2016) en la actualidad las organizaciones tienen como prioridad alcanzar la integración de todos sus colaboradores con la finalidad de que estos se organicen y coordinen adecuadamente en sus actividades alcanzando así un servicio de calidad y mejorando así la productividad, por tal motivo buscan desarrollar un liderazgo denominado ético, caracterizado por dirigir naturalmente a sus colaboradores y no por coerción, en donde los líderes sean formadores de valores a través del ejemplo.

Tomando en cuenta el criterio de Castillo et al. (2019) tenemos que entender que en las entidades hospitalarias, el liderazgo guarda una estrecha relación entre dos actores y dependen uno del otro: el director de la entidad y los colaboradores, estableciendo así una relación de doble canal, asumiéndolo con compromiso, con la finalidad de trabajar en equipo, mejorando la productividad, obteniendo mejores resultados para así lograr una atención integral y de calidad mejorando la satisfacción de los pacientes, logrando alta competitividad de la entidad.

Para Alegre et al. (2021) complementan señalando que el tipo de estilo de liderazgo ejercido en las entidades hospitalarias debe satisfacer las necesidades y objetivos del grupo social. Asumiendo el reto de dirigir, guiar y educar en un entorno dinámico, por tal motivo es indispensable que todo profesional debe poseer características y habilidades que le permitan ejercer un liderazgo eficaz, contribuyendo y logrando así al cambio organizacional de forma eficiente. Al igual que Asad, Binti, Hussain y Alghazali (2020) afirmaron que través de los estilos de liderazgo se construyen una visión organizacional vibrante que es imperativa para realizar un cambio en los estándares culturales para una mayor innovación, donde las principales características y potencialidades de los líderes son el conocimiento adquirido y la experiencia previa.

En cuanto a teorías tenemos la teoría de los 3 tipos de estilos de liderazgo según Lewis, en donde explica cómo el comportamiento individual está condicionado según el estilo de liderazgo que se practica. Los estilos de liderazgo que describe son autocrático, democrático y Laissez-Faire y realizó un experimento psicosocial para explicarlo, con el cual demostró que el estilo de liderazgo democrático desarrolla aspectos positivos en el comportamiento humano como por ejemplo los vuelve más productivos y sociales al realizar sus labores (Economía desde casa, 2021).

Dentro del proceso de análisis del dominio teórico, ha sido necesario establecer la definición de cada una de las dimensiones de los estilos de liderazgo por lo que, basado a lo que estableció García-Allen (2015) se consideraron varios factores que dentro de las particularidades de los tipos de liderazgos presentes en el entorno institucional se identifican cinco estilos de liderazgo que son habituales y que en este presente estudio los tomamos como las dimensiones de nuestra primera variable.

La primera dimensión es el tipo de liderazgo laissez- faire, denominado también como no delegativo. Según García-Allen (2015) es el tipo de estilo del cual hay escasa intervención y feedback por parte del líder, ya que solo interviene cuando las circunstancias lo ameritan y con el mínimo control. Este líder tiene la teoría de que los colaboradores que tienen amplia experiencia, dominio y motivación, no necesitan demasiado seguimiento para ser productivos ya que supone que estos tienen las suficientes capacidades y competencias para realizar sus actividades de manera independiente. Por otro lado, Breevaart y Zacher (2019) indicaron que el liderazgo laissez-faire es una forma de liderazgo de pasivo comportamiento, ya que los líderes no interfieran con sus seguidores y así eviten sus responsabilidades de liderazgo. Ese tipo de liderazgo puede resultar ineficaz, porque evita que sus seguidores reciban información por parte de sus líderes.

La segunda dimensión denominada liderazgo autocrático, según García-Allen (2015) es un estilo que le permite al líder tomar decisiones y establecer pautas sin involucrar al equipo por lo que el poder es algo explícito, en donde queda establecido el rol de dar órdenes directas y que deben ser obedecidas, en todo lo que el líder indica o solicita. Por lo que todo el poder este concentrado en el líder y nadie puede refutar las decisiones tomadas. Por lo que se entiende que es un liderazgo unidireccional, y lo que compete a los empleados es acatar las directrices que indica el líder. Desde otro punto de vista Gonzalez y Gonzalez (2012) señalaron que vienen a ser las políticas, actividades y decisiones en general son impuestas por el líder sin tener presente lo que opine el equipo, ejerciendo el dominio e induciendo a la sumisión del grupo por parte del líder.

La tercera dimensión corresponde al liderazgo democrático, que de acuerdo con García-Allen (2015) se conoce habitualmente como liderazgo participativo, este estilo se caracteriza por incentivar y motivar a los colaboradores teniendo siempre en cuenta la participación de todo el equipo, y siempre con la idea de que todos deben remar hacia una misma dirección. Por lo que el dialogo es clave en este tipo de estilo por lo cual siempre se fomenta la comunicación y participación de todo el grupo, pero al final el líder en base todas las opiniones toman la decisión final. Se suma a esta definición de Ayoub (2011) para quien este liderazgo incluye las políticas y decisiones que expuestas y discutidas por todo el equipo para después ser evaluadas por el líder. El equipo tiene la libertad de elegir con quien son más compatibles para trabajar y organizar los deberes y cuando se requiera asistencia del líder, éste sugiere opciones.

La cuarta dimensión se denomina liderazgo transaccional, que para García-Allen (2015) el cual está basado en transacciones, es decir, en una relación de dar y recibir entre el líder y los colaboradores. Por tal los empleados son recompensados por hacer su desempeño laboral, mientras que el líder se beneficia por el cumplimiento de los objetivos. Es por esta razón que aquellos líderes que promueven este modo de trabajo generan una visión del trabajo muy pragmática puesto que solo se centra en cumplir con los objetivos que pueden ser vigiladas y medidas objetivamente. Una acepción similar señaló Colmélica (2019) para quien, este liderazgo se basa mayormente, en términos de resultados, donde el propósito es realizar un intercambio de favores entre quien apoya y quien delega. El primero recibe un premio o recompensa y el segundo se beneficia por el cumplimiento, con el riesgo de que puede afectarse el sentido de pertenencia para la organización.

La quinta dimensión es el liderazgo transformacional, la misma que García-Allen (2015) lo define como aquel liderazgo en donde los líderes transformacionales utilizan un elevado nivel de comunicación para conseguir las metas, además que fomentan y transmitir a su equipo la visión del cambio. Trabajan para desarrollar una visión en común y transversal para como debe ser compañía para la que trabajan. Este estilo de liderazgo el rol que mantiene el líder es como un ente que promueve la innovación y motiva al equipo, se basa en los valores, cualidades y creencias de sus colaboradores, pero también las de él.

De manera particular Ramos, (2021) afirmó que lo característico de este líder es el carisma e inspirador, ve al colaborador como un ser humano y no solo como un recurso, pero también cabe resaltar que tiene ciertas limitaciones con los resultados ya que se darán a largo plazo porque antes debe inspirar confianza a sus colaboradores. Lo que tiene mucha semejanza con lo que afirma Alqatawenah (2018) al considerar que el liderazgo transformacional es uno de los principales estilos que influye en los resultados de la organización en logro de las ventajas competitivas, este tipo de liderazgo está conducido por un líder capaz de realizar cambios notables tanto en la organización como en sus seguidores.

En segundo lugar, identificamos la delimitación teórica que correspondía a la segunda variable que era el clima organizacional; en donde fundamentalmente se ha tomado en cuenta las definiciones que establecieron Naranjo, Paz, y Marín (2015) para quienes el clima organizacional puede ser definida como el conjunto compartido de percepciones que los individuos forman sobre la realidad en sus centros laborales.

Por lo tanto, el clima organizacional es la realidad del entorno en que trabajan las personas y en base a ello se generan las percepciones que alimentaran su juicio crítico. Y esto a su vez influirá en su manera de actuar, decidir y reaccionar frente a lo vivido en su centro laboral.

Según señalaron Chiang, Martín, y Nuñez (2010) el clima organizacional a largo del tiempo va adquiriendo diferentes y variables connotaciones y actualmente se conoce como un conjunto de rasgos característicos que distinguen a la organización y la diferencia de otras las cuales son relativamente permanentes en el tiempo e interviene en el comportamiento del recurso humano y puede ser influenciado de acuerdo a como la organización se interrelaciona con sus miembros de equipo en su ambiente laboral. Por otro lado, los autores Shanker, Bhanugopan, Van der Heijden y Farrelc (2017) indican que es fundamental un clima organizacional que cultive la innovación entre los empleados, ya que un factor importante de la gestión para la innovación de la organización es crear el clima apropiado para que los empleados puedan compartir y desarrollar las ideas y sugerencias de los demás.

Para Segredo (2013) el clima organizacional tiene un gran impacto en las motivaciones y comportamiento del equipo de una determinada institución, esto se origina desde la sociología en donde basándose en la teoría de relaciones humanas, la participación del individuo en el sistema social. Podríamos afirmar que, en gran medida para alcanzar relaciones laborales estables, positivas y agradables depende mucho de los líderes que ocupan los puestos en las direcciones de las instituciones, ya que, ello propiciara la existencia de un buen clima dentro de la organización (Hernandez, Avila, y Polo, 2021).

En el contexto de nuestra investigación ha sido de gran importancia las conceptualizaciones sobre el clima organizacional, establecidas por la OPS y a su vez por OMS para quienes este tipo de clima viene a ser el conjunto de percepciones que se tiene de una organización sobre sus características parcialmente estables, el cual influyen en las actitudes y comportamientos del equipo que lo conforman (OPS y OMS, 1998). Desde la óptica psicológica, Elgegren (2015) describe al clima organizacional como la percepción que se tiene acerca del ambiente emocional de una empresa, es decir depende de la impresión e interpretación de cada miembro de la institución, lo cual puede estar influenciado por factores endógenos como exógenos.

En cuanto teoría tenemos a la teoría de las necesidades motivacionales según McClelland donde describe que la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación repercute en el desempeño laboral de los colaboradores. Destaca que estas 3 necesidades actúan como motivadores dentro de la empresa y que se van aprendiendo a lo largo de las vivencias en el ámbito laboral. Los colaboradores que tienen como prioridad la necesidad de logro, son los que se plantean grandes objetivos y retos, conllevando una gran dedicación, esfuerzo y sacrificio. Los trabajadores que tiene como prioridad la necesidad de afiliación es aquellos que tienen como prioridad trabajar en equipo, formar grupo y trabajar de forma cooperativa, y no se plantean grandes objetivos que conlleven riesgos. Y para los que tiene como necesidad de poder se caracterizan por ser dominantes y controladores. Son personas muy competitivas, consideran que el poder les proporcionará reconocimiento y estatus dentro de la institución donde laboran (Araya & Pedreros, 2013).

Las dimensiones para la segunda variable que es el clima organizacional se consideraron según Naranjo et al. (2015) basados en la propuesta hecha por la OPS establecieron tres dimensiones dentro de la estructura del clima de una organización. La primera dimensión era el Liderazgo, que Naranjo et al. (2015) diferenciaban de los estilos del liderazgo al definirlo como la influencia que una persona tiene sobre el comportamiento de los demás con el objetivo de conseguir eficiente y eficazmente los objetivos planteados. Esto en gran medida se debe a la habilidad del líder de orientar y convencer a sus colaboradores para ejecutar con entusiasmo las actividades designadas.

También para Gonzales et al. (2018) señalando que el liderazgo es un factor indispensable que influye y potencia el compromiso e identificación de los colaboradores con la empresa. En la misma línea González (2021) manifestó que es la habilidad de influir en los individuos con el propósito de que estos logren las metas con voluntad y entusiasmo. Además, para Serrano y Portalanzas (2014) el liderazgo es una dimensión determinante en el clima organizacional, ya que, según como actúa el líder en la institución va a influir directamente en el clima organizacional, repercutiendo en la manera de pensar de los trabajadores sobre el sentir de pertenencia, reconocimiento, comunicación organizativa y eso se logrará con la habilidad del líder de motivar, de generar bienestar y satisfacción a sus colaboradores.

La segunda dimensión se conoce como Motivación, y de acuerdo con Naranjo et al. (2015) Conjunto actitudes y respuestas innatas de los individuos, que se presentan cuando determinados estímulos del medio se manifiestan. Sobre este aspecto Tracy (2016) manifestó que en el ámbito laboral el factor clave entre la motivación y el máximo rendimiento es la comunicación entre el gerente y los colaboradores, la forma como se conectan ya sea positiva o negativamente. Para Borja (2021) la motivación de los colaboradores está directamente conectada con el clima organizacional ya que mientras exista una alta motivación habrá un clima organizacional satisfactorio, interés y deseo de colaboración, por el contrario si la motivación disminuye o fuera casi nula aumentaría el sentir de frustración y estrés de los colaboradores.

La tercera dimensión es la Reciprocidad, la cual según Naranjo et al. (2015) no es más que el establecer y formar una relación mutua, de dar y recibir, entre el individuo y la empresa. Según lo que señaló Gonnet (2010) la reciprocidad también se considera como un conjunto mutuo de prestaciones que se da entre dos individuos, dos grupos o dos poblaciones, y pueden ser intercambios de bienes y servicios que son necesidades primordiales para cada parte involucrada, en pocas palabras se establece una relación de interdependencia entre las dos partes por lo tanto cada persona o grupo tiene la obligación de dar para poder recibir. Finalmente, Arias (2007) indicó que influye en el clima organizacional debido a que, es un proceso donde el colaborador y la institución se corresponden mutuamente.

III. METODOLOGÍA

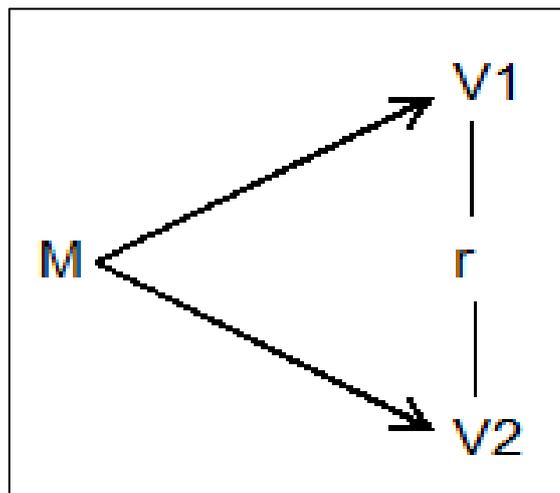
3.1. Tipo y diseño de la investigación

El propósito de nuestra investigación correspondió al tipo de estudio básico. En tanto que, la finalidad de esta es indagar sobre los estudios teóricos para proponer acciones que contribuyan a la posterior solución que representan los elementos objeto de investigación. El enfoque es el cuantitativo, debido a que la información recolectada fue tratada matemáticamente con el propósito premeditada de comprobar si las hipótesis que fueron planteadas eran verdaderas o falsas. Sobre el enfoque cuantitativo Hernández, Fernández y Baptista (2016) explican que trata de poder ser objetivos al momento de hacer las mediciones correspondientes y en la estadística aplicar las tácticas analíticas adecuadas utilizando los resultados obtenidos y reflejándolos numéricamente para conocer las respuestas sobre cada fenómeno.

El nivel de investigación fue el correlacional. No solo hemos tratado de describir las características de ambas variables, sino que, hemos seguido la orientación de trabajo para tener conocimiento de los vínculos que existen entre ambos fenómenos indagados. Según Hernández et al. (2016) manifestaron que cuando se trata de la profundidad del estudio, el nivel correlacional tiene como característica más importante el analizar estadísticamente las variables de estudio diferenciándose y encontrando diferencias con el nivel descriptivo, debido a que este se encarga de analizar estadísticamente de forma univariada, es decir, tiene una sola variable mientras que para el nivel correlacional se requiere el estudio de dos o más variables.

El diseño que hemos utilizado en el proceso de este estudio fue el no experimental, lo cual significa que tuvimos el propósito de investigador a través de la realización de una manipulación de las dos variables el cual conlleva a un cambio o al efecto de una sobre otra. Dentro del diseño no experimental, se eligió la variante transeccional, con el propósito de que la medición o recolección de datos se realice por única vez. Es decir que, aplicamos los cuestionarios en una sola vez. En conclusión, el diseño fue de tipo no experimentan – transeccional, correlacional.

Sobre el diseño de investigación, Hernández et al (2016) manifestaron que su fin es que la información sea recauda de una porción de la población a estudiar para que se procesen de forma estadística y los resultados que se obtengan aportarán alguna conclusión que indicará si las variables estudiadas tienen una asociación entre sí. También precisamos que los diseños están incluidos dentro de algún paradigma y tienen una representación esquemática. En este caso la representación del diseño de investigación se detalla a continuación:



En donde:

M = Profesionales de enfermería nombrado de la institución

V1 = Estilos de liderazgo.

V2 = Clima organizacional

r = Nivel de correlación.

El método que fue empelado durante el desarrollo de esta investigación fue el hipotético – deductivo. El cual parte de la observación, que por medio del cual se llegó a identificar la problemática y así formular las hipótesis que debieron ser aceptadas o rechazadas por medio de la recolección de datos y su respectivo análisis para formular las conclusiones correspondientes a cada objetivo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estilo de liderazgo

Definición conceptual: según García-Allen (2015) los estilos de liderazgo es la forma en que un líder logra sus objetivos llegando a obtener significativos efectos en la empresa y sus colaboradores. Permite conocer si la organización es eficaz o no, puesto que, cada líder tiene su propia personalidad y experiencias vividas que puede evolucionar con el tiempo.

Definición operacional: Es el conjunto de actos que se pueden clasificar en cinco estilos con particularidades específicas. El liderazgo laissez-faire, liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional que puede ser medido a través de sus indicadores y un cuestionario que contiene un total de 14 preguntas, con una escala de cinco índices de medición.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Naranjo et al. (2015) el clima organizacional se entiende como el conjunto compartido de percepciones que los individuos forman sobre la realidad en sus centros laborales. Es decir, es la realidad del entorno en que trabajan las personas y en base a ello se generan las percepciones que alimentaran su juicio crítico.

Definición operacional: Es la forma como los trabajadores perciben su ambiente laboral y de ello identifican tres aspectos que son: liderazgo, motivación y reciprocidad. Todos ellos pueden ser medidos a través de sus indicadores y con un cuestionario de interrogantes que tienen como alternativas a de respuesta a una escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La conformación de la población de estudio en nuestra investigación estuvo comprendida por un total de 250 profesionales de enfermería nombrados del hospital de Lima Metropolitana Para poder identificar de manera efectiva a los sujetos que conformaban la población hemos tenido en cuenta los siguientes criterios:

Los criterios de inclusión han sido aspectos vinculados a los aspectos laborales, dentro de los cuales consideramos:

- Ser profesionales de enfermería nombrado en el hospital de Lima Metropolitana.
- Tener un mínimo 6 meses de servicio en el hospital de Lima Metropolitana.
- Acudir a su centro de labores el día en que se desarrolló la encuesta.
- Manifiestar su voluntad de ser participante en el estudio.

Dentro de los criterios de exclusión se ha considerado las siguientes condicionantes:

- Laborar como personal de salud en el hospital bajo la condición de contratado o tener menos de 6 meses de haber sido nombrado.
- Desempeñar una función distinta al de enfermería en el hospital.
- Negarse a participar en el proceso de investigación.

Muestra

Según los procesos que realizamos para estimar el tamaño de la muestra, tuvimos un total de 152 enfermeros y/o enfermeras del hospital de Lima Metropolitana que participaron en nuestro estudio.

Para hallar la muestra se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z^2_{\alpha/2} * p (1 - p)}{d^2 * (N - 1) + Z^2_{\alpha/2} * p (1 - p)}$$

Donde:

N: Tamaño de la población = 250 enfermeros

$Z_{\alpha/2}$: Valor del nivel de confianza deseada de 95%.

p : Proporción esperada del parámetro a evaluar ($p=0.50$)

d: Error de estimación dispuesto a cometer $d = 0.05$ (5%)

$$n = \frac{250 (1.96)^2 0.5 (1 - 0.5)}{(0.05)^2 (250 - 1) + (1.96)^2 0.5 (1 - 0.5)}$$

n = 152 enfermeros

Muestreo

En nuestra investigación se empleó el muestreo de tipo probabilístico aleatorio – simple, porque toda la población a participar del estudio tuvo la misma probabilidad de ser elegido. El proceso aleatorio se realizó encuestando a cada profesional de enfermería nombrado del hospital Nacional Cayetano Heredia, según el orden en que llegaban a laboral durante sus días programados hasta completar la muestra total.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para medir la variable de estilos de liderazgo se utilizó el instrumento de Ladines Zapata (2021) el instrumento originalmente contiene 14 ítems con una escala de 5 condiciones (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre); dividida por 5 dimensiones ; Liderazgo laissez-faire 3 ítems, liderazgo autocrático 4 ítems, liderazgo democrático 3 ítems, liderazgo transaccional 2 ítems y liderazgo transformacional 2 ítems con valor final de estilos de liderazgo bueno, regular, deficiente, así mismo, la validez y confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach 0.915; sin embargo se modificó las preguntas 2, 7, 9, 12 y 13 para adaptarlo a la realidad del estudio pero manteniendo la clasificación del valor final(bueno, regular y deficiente).

Para medir la segunda variable clima organizacional se utilizó el instrumento elaborado originalmente por Lorenzo Gines(2021) que consta de 30 ítems con una escala de 3 condiciones (nunca, casi nunca y siempre) constituida por 3 dimensiones; liderazgo (10 ítems), motivación (11 ítems) y reciprocidad (9 ítems); con un valor final de clima organizacional bueno, regular y deficiente; así mismo, la validez y confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach 0.83, sin embargo se modificó los ítems 8,11,12, 22 y se omitió los ítems14, 20,21, reduciendo así a 27 ítems, adaptándolo así a la realidad del estudio. También se modificó la clasificación de condiciones a nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre, pero se mantuvo la clasificación del valor final (bueno, regular y deficiente).

La validez de los instrumentos que cumplimos con adaptar para nuestra investigación se realizó a través del juicio de expertos, se solicitó la colaboración de tres (3) expertos en investigación o en salud. Estos tres profesionales de enfermería tenían grado académico de maestría en gestión de los servicios de salud (2) y grado académico de maestría en gestión administrativa (1). Los resultados son los siguientes:

Tabla 1

Juicio de expertos sobre los instrumentos de recolección de datos

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg. Zarzosa Márquez Liliana Victoriana	100%	100%	100%
Mg. Tueros Quinto Karina Heidi	100%	100%	100%
Mg. Vitor Sánchez Ela	100%	100%	100%

Nota. Datos tomados del documento de validación de instrumentos. *Fuente.* Elaboración propia

Los resultados presentados demuestran que los instrumentos tienen validez de contenido, seguidamente se realizó una prueba piloto a 15 profesionales de enfermería nombrados de diferentes servicios. Toda la información recolectada se procesó estadísticamente a través de la prueba Alfa de Cronbach. Es así como se obtuvo para el cuestionario sobre estilos de liderazgo el valor de Alfa fue de $\alpha = ,916$. Igualmente, para el cuestionario sobre clima organizacional el valor que se obtuvo para Alfa fue de $\alpha = ,966$. Estos valores estadísticos indicaban que los dos instrumentos tenían fuerte confiabilidad (Ver anexo 7).

3.5. Procedimiento

El estudio se realizó en un hospital de Lima Metropolitana, primero se procedió a presentar los documentos solicitados por el Comité de Ética en Investigación para la aplicación del estudio, el cual fueron presentados por mesa de partes y derivados a las diferentes oficinas evaluadoras para su aprobación. Al ser aprobado el proyecto de investigación por el Comité de Ética se procedió a aplicar los dos instrumentos al profesional de enfermería que labora en dicho hospital, previo consentimiento informado. La duración aproximada de cada encuesta fue de 10 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Al terminar con recolectar todos los datos de los profesionales de enfermería encuestados, se procedió a vaciar la información a una base de datos en Excel y se procesó en el programa SPSS para el análisis de datos mediante tablas y gráficos obteniendo así las conclusiones respectivas. Para poder determinar la relación entre las dos variables de investigación se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Nuestro estudio se basó en todos los principios bioéticos. El principio de autonomía al abordar a los profesionales de enfermería se explicó detalladamente sobre el estudio, respetando la decisión y deseo de participar en el estudio. El principio de beneficencia, los resultados permitieron aportar ideas para mejorar algunos aspectos que servirán como guía al personal administrativo en especial las jefaturas para crear y/o reestructurar estrategias eficaces para lograr un buen clima organizacional que logre repercutir positivamente en el rendimiento laboral. En relación con el principio de no maleficencia el estudio no afectó ni causó ningún daño a algún participante ni a la institución, ya que toda información fue confidencial. Y con relación al principio de justicia, todos los participantes en este estudio fueron tratados de la misma manera: respeto, trato amable y cordial.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Al procesar toda la información recolectada, se obtuvieron los resultados siguientes:

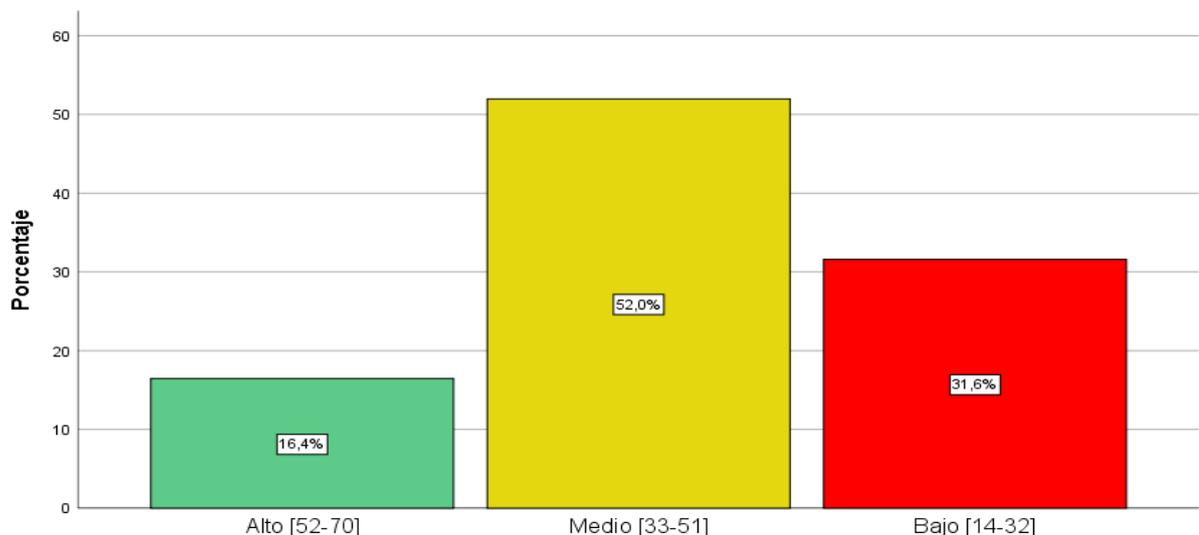
Tabla 2

Niveles de la variable estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana

	Frecuencia	Porcentaje
Alto [52-70]	25	16,4
Medio [33-51]	79	52,0
Bajo [14-32]	48	31,6
Total	152	100,0

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

Figura 1. Porcentajes de la variable estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana.



Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 2 y figura 1 se puede observar los resultados sobre los estilos de liderazgo (EL), en donde, el 52% del personal de enfermería percibe que en el hospital existe un nivel medio de liderazgo. Además, un 31,6% señaló que el liderazgo es de nivel bajo y solo el 16,4% manifestó que existe un liderazgo de alto nivel.

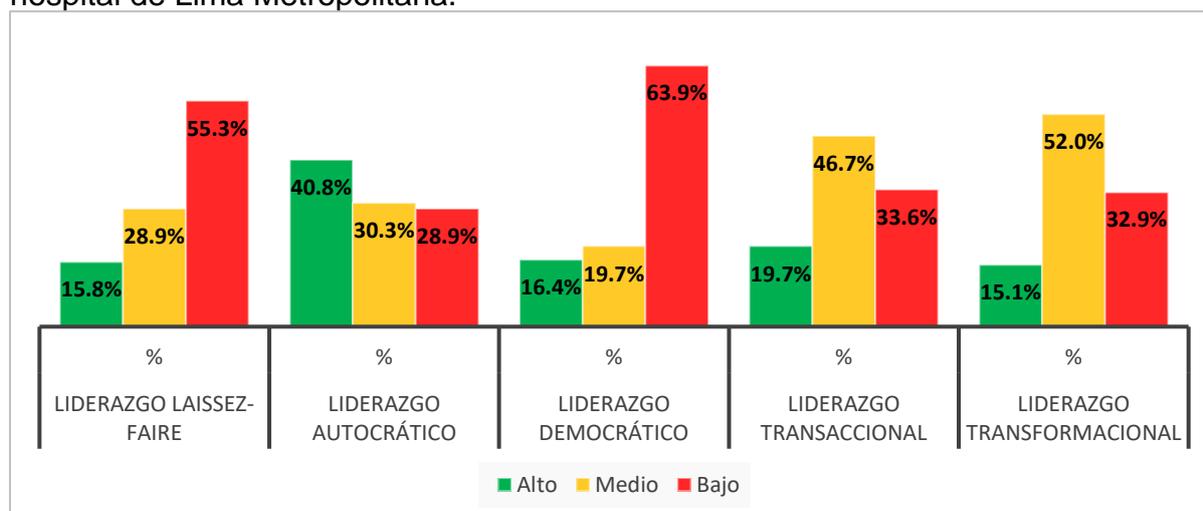
Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo laissez-faire	Alto	[11-15]	24	15.8
	Medio	[7-10]	44	28.9
	Bajo	[3-6]	84	55.3
Liderazgo autocrático	Alto	[15-20]	62	40.8
	Medio	[10-14]	46	30.3
	Bajo	[4-9]	44	28.9
Liderazgo democrático	Alto	[11-15]	25	16.4
	Medio	[7-10]	30	19.7
	Bajo	[3-6]	97	63.9
Liderazgo transaccional	Alto	[7-8]	30	19.7
	Medio	[5-6]	71	46.7
	Bajo	[3-4]	51	33.6
Liderazgo transformacional	Alto	[7-8]	23	15.1
	Medio	[5-6]	79	52.0
	Bajo	[3-4]	50	32.9

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas Fuente. Elaboración propia.

Figura 2. Porcentajes de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo en un hospital de Lima Metropolitana.



Nota. Información tomada de las encuestas realizadas Fuente. Elaboración propia.

La tabla 3 y figura 2 detallan los porcentajes sobre las dimensiones de los E L. Se puede apreciar que para el 40,8% el tipo de liderazgo predominante en el hospital es el autocrático, en consecuencia, los estilos de liderazgo que menos predomina según el 63,9% del personal de enfermería es el democrático, seguido del laissez-faire que para el 55,3% es de nivel bajo, difiriendo del transaccional que de acuerdo al 33,6% es de nivel medio y el transformacional que con un 52% también se ubica en este nivel.

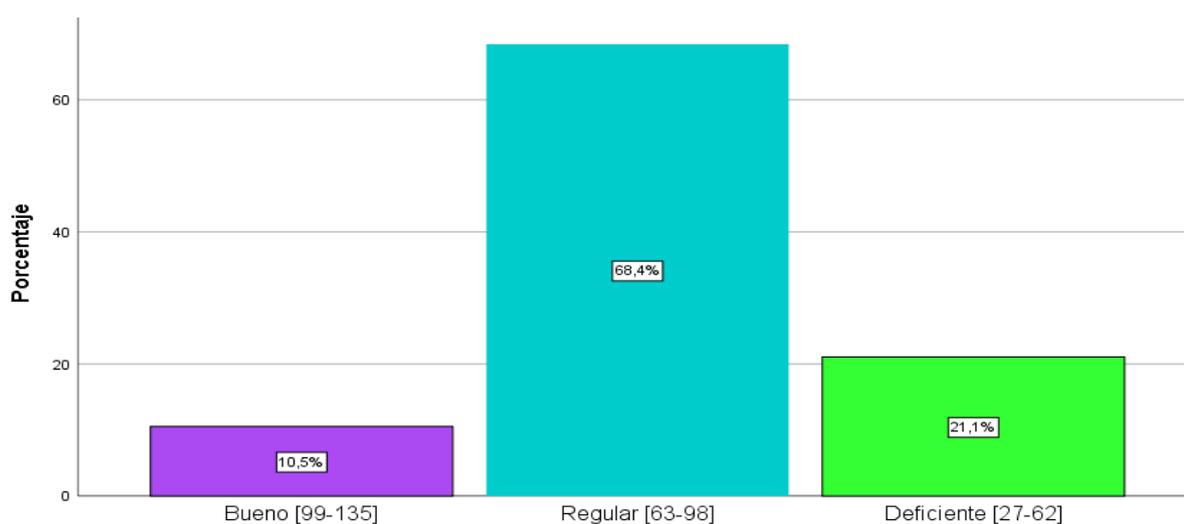
Tabla 4

Niveles de la variable clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno [99-135]	16	10,5
Regular [63-98]	104	68,4
Deficiente [27-62]	32	21,1
Total	152	100,0

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

Figura 3. Porcentajes de la variable clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana.



Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

La tabla 4 y figura 3 se detallan los niveles y porcentajes de la variable clima organizacional (CO), en donde para el 68,4% del personal de enfermería existe un clima de nivel regular. De igual modo, para el 21,1% el clima organizacional es deficiente y apenas para el 10,5% es bueno.

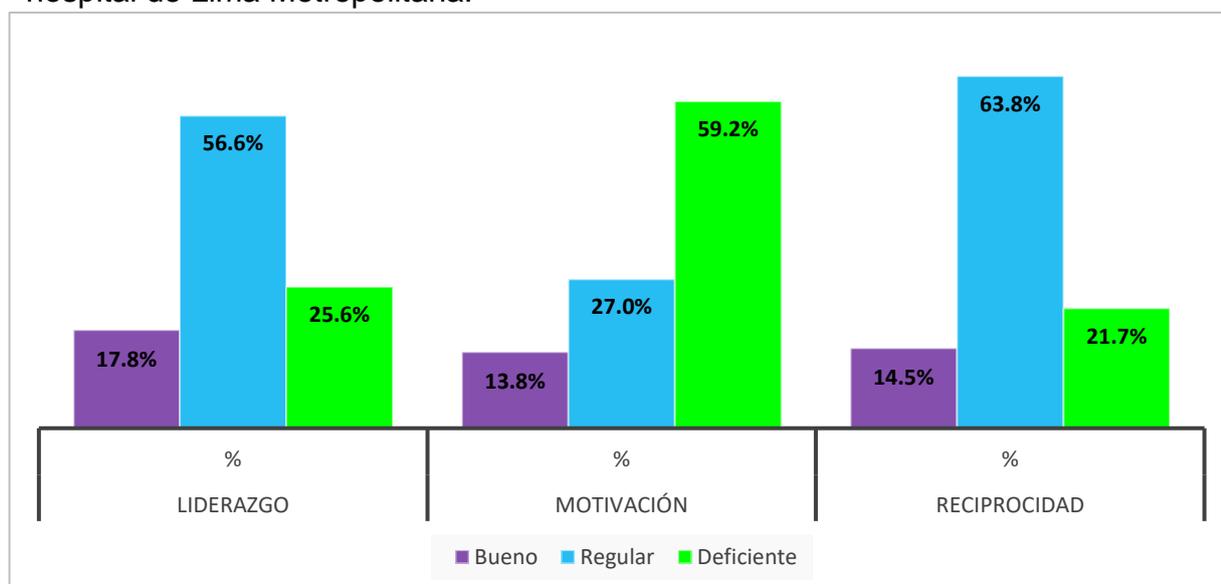
Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana

Dimensiones	Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	Bueno	[37-50]	27	17.8
	Regular	[23-36]	86	56.6
	Deficiente	[10-22]	39	25.6
Motivación	Bueno	[30-40]	21	13.8
	Regular	[19-29]	41	27.0
	Deficiente	[8-18]	90	59.2
Reciprocidad	Bueno	[33-45]	22	14.5
	Regular	[21-32]	97	63.8
	Deficiente	[9-20]	33	21.7

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

Figura 4. Porcentajes de las dimensiones de la variable clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana.



Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 4 se describen los valores estadísticos sobre las dimensiones de la variable clima organizacional. Según el 59,2% del personal de enfermería de este hospital el aspecto más deficiente es la motivación; en tanto que, para el 63,8% la reciprocidad es de nivel regular al igual que para el 56,6% el liderazgo se ubica también en este mismo nivel.

4.2. Resultados inferenciales

Para poder conocer el tipo de prueba de hipótesis que sería necesario utilizar, procesamos los datos para determinar el valor de tendencia de la normalidad. Siendo nuestra muestra mayor a cincuenta unidades de análisis ($n > 50$) utilizamos la prueba denominada Kolmogorov – Smirnov, obteniendo los siguientes valores:

Tabla 6

Estimación de la distribución de la normalidad de los datos de la muestra.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,272	152	,000
Liderazgo laissez-faire	,344	152	,000
Liderazgo autocrático	,264	152	,000
Liderazgo democrático	,393	152	,000
Liderazgo transaccional	,241	152	,000
Liderazgo transformacional	,275	152	,000
Clima organizacional	,365	152	,000
Liderazgo	,291	152	,000
Motivación	,366	152	,000
Reciprocidad	,331	152	,000

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 5 se detallan los valores que corresponden a la distribución de la normalidad de los datos sobre los E L., el C O. y sus dimensiones. Según el valor de K-S el nivel de significancia en todos los caracteres sometidos a medición alcanzaron un valor de $p = ,000 < ,050$ por lo que, se infiere que la distribución de los datos es no normal y en consecuencia para comprobar las hipótesis de investigación fue necesario utilizar una prueba de tipo no paramétrico como el coeficiente de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Hi: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Tabla 7

Correlación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.

			Estilos de liderazgo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

La tabla 6 describe los resultados de la prueba de Spearman sobre los E.L. y el C.O. Según los valores de la prueba el nivel de significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Con esta condición se puede rechazar la hipótesis nula y por tanto inferir que existe relación significativa entre los E.L. y el C.O. del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana. Además, el valor de Rho fue de ,845 indicando un nivel muy fuerte de correlación. Por lo que, si se incrementa alguno de los estilos de liderazgo, se incrementará el C.O.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.

			Liderazgo laissez- faire	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo laissez- faire	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Nota.

Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 7 se observan los valores obtenidos en la prueba de hipótesis con el estadígrafo de Spearman. El valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Este valor permitió rechazar la hipótesis nula y se logró inferir que existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el C.O. del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana. De igual manera se aprecia que el valor de Rho fue de ,577 indicando un nivel de correlación medio, en donde al incrementar el liderazgo laissez-faire; se incrementará el C.O.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.

			Liderazgo autocrático	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo autocrático	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 8 están detallados los resultados de la prueba de Spearman en la cual podemos apreciar que el valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Este margen de error nos permitió rechazar la hipótesis nula y en consecuencia se infirió que existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana. Según el valor de $Rho = ,665$ la correlación es de nivel fuerte y en consecuencia podemos afirmar que, si se incrementa el nivel de liderazgo autocrático; incrementara el nivel del C.O de manera proporcional.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo democrático y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.

			Liderazgo democrático	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

La tabla 9 detalla resultados sobre la prueba de Spearman, que corresponde a la tercera hipótesis específica, en donde el valor de la significancia fue de $p = ,000 < ,050$. Este valor nos ha permitido rechazar la hipótesis nula y se asumió que existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana. De igual forma, se obtuvo que el valor de la Rho fue de ,581 que indica un nivel medio de correlación y por tanto, se puede afirmar que, al incrementar el liderazgo democrático, incrementara el nivel del C.O.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Tabla 11

Correlación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.

			Liderazgo transaccional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 10 apreciamos cada uno de los valores de la prueba de Spearman en donde la significancia alcanzó un valor de $p = ,000 < ,050$. En base a este resultado se rechazó la hipótesis nula y se logró inferir que existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el C.O. del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana. El coeficiente de correlación alcanzó un valor de $Rho = ,740$ que indica un valor fuerte de correlación, por lo que, si se incrementa el nivel de liderazgo transaccional; se incrementará el nivel del C.O.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.

Tabla 12

Correlación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en un hospital de Lima Metropolitana, según la prueba de Spearman.

			Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Nota. Información tomada de las encuestas realizadas. Fuente. Elaboración propia.

La tabla 11 corresponde a los resultados de la prueba de Spearman sobre la quinta hipótesis específica, en donde el nivel de significancia fue de $p = ,000 < ,050$ con el cual se rechazó la hipótesis nula y se logró inferir que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el C.O. del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana. También se puede apreciar que el coeficiente de correlación $Rho = ,748$ con lo cual el nivel de correlación es fuerte entre la dimensión y la variable. Se puede afirmar que, al incrementar el nivel de liderazgo transformacional; se incrementará de manera proporcional el C.O. en el hospital.

V. DISCUSIÓN

En los resultados que corresponden a la hipótesis general de nuestro estudio, en la cual se afirma una relación entre los E.L. y el C.O., encontramos que, en base a los valores porcentuales, el 52% del profesional de enfermería percibe que en el hospital existe un nivel medio de liderazgo. Además, un 31,6% percibe que este liderazgo es de nivel bajo y solo el 16,4% lo reconoció como un liderazgo de alto nivel. Así mismo, en lo que respecta al clima organizacional, el 68,4% del personal señaló que existe un clima de nivel regular lo significa que hay algunos elementos internos que forma parte de la convivencia en el hospital y que favorecer la relación entre los trabajadores. Sin embargo, el 21,1% afirmó que, el clima organizacional es deficiente y apenas el 10,5% lo consideró como bueno o positivo. Un análisis somero de estos porcentajes nos permitió identificar que ambas variables coinciden en sus niveles de percepción y que los porcentajes son similares en todos los niveles especialmente el bajo o deficiente. Por lo que, al realizar el análisis inferencial se pudo determinar que las variables se encontraban relacionadas entre sí.

En los resultados se muestra que existe relación significativa entre la variables ($Rho = ,845$; $p = ,000 < ,050$). Es por ello que, si se incrementa alguno de los E.L., se incrementará el C.O. Cuando nos referimos a los estilos de liderazgo Ayoub (2011) nos señala que son los actos y comportamientos puestos en práctica por los líderes, quienes en muchas ocasiones pueden influenciar directamente en los miembros que conforman la organización, estos comportamientos dependerán de los antecedentes, conocimientos, valores y vivencias obtenidas a lo largo de la vida. Asu vez, el clima organizacional según la OPS y OMS es el conjunto de percepciones que se tiene de una organización sobre sus características parcialmente estables, el cual influyen en las actitudes y comportamientos del equipo que lo conforma. Como se puede apreciar teóricamente, el liderazgo y el clima se construyen en base a una serie de actitudes y comportamientos dentro de una organización y por tanto, están sujetos a ser modificados o a que un comportamiento predomine sobre otros, por lo que pueden estar vinculados a diversos factores, pero en general son muchos los estudios que detallan una relación entre ambas variables.

Esto se puede apreciar en la investigación de Gonzales (2021) con la cual nuestro estudio tiene cierta similitud debido a que concluyó que existe relación directa entre el liderazgo y C.O., a pesar de que la mayoría de encuestados mantiene una postura neutra sobre la percepción sobre las dimensiones. Otras de las investigaciones que demuestran la vinculación entre las variables de investigación, es el de Fabian (2021) en el cual se concluyó que el C.O. mantiene una relación positiva significativa con la satisfacción laboral. Otro estudio con similares resultados es el de Lorenzo (2021) en el cual se encontró que existía un nivel bajo de relación entre el C.O. y el desempeño laboral del personal de enfermería y que, además, las dimensiones del liderazgo no tienen relación resaltante con otros componentes como el desempeño laboral, motivación y reciprocidad. Pero no todos los resultados que hemos analizado detallan la existencia única de una relación entre el liderazgo y el C.O.

Existen otros estudios en los cuales se pudo apreciar que el liderazgo está relacionado a otros aspectos que tienen rasgos similares, dentro de ellos se halla el comportamiento organizacional que no es más que la manifestación conductual o exteriorización de la conducta del trabajador al interior de su centro de labores. En este caso encontramos similitudes con los resultados de Guerrero et al. (2021) donde se llegó a concluir que el liderazgo transformacional tiene predominancia con la satisfacción laboral por el contrario el tipo transaccional repercute negativamente con la satisfacción y no guarda relación con el compromiso organizacional, pero enfatiza que la satisfacción laboral si influye en el compromiso organizacional.

El análisis que fue realizado en base a la primera hipótesis específica el cual se afirmaba la relación entre el liderazgo laissez-faire y el C.O. del profesional de enfermería, encontramos que existe relación significativa ($p = ,000 < ,050$; $Rho = ,577$) y tiene un nivel medio de correlación, en donde al incrementar el liderazgo laissez-faire; se incrementara el C.O, esto debido a que algunos jefes de servicio conocen que sus colaboradores tienen amplia experiencia en su campo por lo cual optan en no intervenir mucho, dándole así cierta autonomía al momento de tomar decisiones.

Estos resultados estadísticos difieren con otras investigaciones, puesto que en los resultados que hemos publicado el estilo que predomina en el liderazgo es el autocrático (40.8%) y en el clima organizacional el aspecto más resaltante o marcado es el bajo nivel de motivación(59.2%) , pero al analizar los resultados de la investigación de Niño y Parra (2018) encontramos que determinaron al estilo transformacional como el predominante en su entorno laboral con un 43.3% de acreditaciones por parte de los trabajadores, en segundo lugar el liderazgo transaccional con el 37.7% que es un tipo de liderazgo clave en la satisfacción laboral. Similares resultados fueron encontrados por Borja (2022) puesto que en su investigación fue el estilo transaccional el que predominaba en la compañía, además la percepción que tenían los colaboradores sobre el clima laboral estaba marcada por la indiferencia, pero, aun así, existía predominancia de un clima laboral positivo.

Al analizar los resultados de la segunda hipótesis específica sobre la existencia de relación entre el liderazgo autocrático y el C.O. encontramos que existía relación significativa ($p = ,000 < ,050$; $Rho = ,665$) con un nivel fuerte y en consecuencia podemos afirmar que, si se incrementa el nivel de liderazgo autocrático; incrementará el C.O. en el hospital, esto debido a que en muchas ocasiones los jefes de servicio son el profesional de enfermería con mayor experiencia y dominio en su campo por lo cual en situaciones de emergencia toman las decisiones y delegan funciones de acuerdo a sus experiencias.

En el análisis porcentual se pudo apreciar que, en los E.L. el que menos predomina según el 63,9% del personal de enfermería es el democrático y que para el 63,8% de trabajadores, la reciprocidad como parte del clima organizacional, era de nivel regular. Si bien, ambos elementos no tenían un nivel porcentual similar, se encontraban correlacionados de manera significativa. Como ya hemos mencionado el clima organizacional está compuesto por muchos elementos los cuales van más allá de los que hemos incluido dentro del propósito de análisis de nuestra investigación de ahí que en estudios como el de Juárez (2019) podamos encontrar que el buen clima laboral afecta directamente en la vida laboral de cada trabajador y de manera significativa en la calidad de las prestaciones de los servicios de salud.

Todo esto hace necesario que se tome en consideración las conductas que manifiestan cada uno de los colaboradores dentro del desempeño de sus funciones. Haciendo necesario que tomemos en cuenta que el liderazgo debería ser gestionado, sobre todo en los centros de salud en donde el paciente o usuario espera encontrar una gestión óptima enmarcada en un liderazgo de alto nivel por parte de los directivos. Estas afirmaciones son similares a las que encontramos en la investigación de Puertas et al. (2020) donde se detalla que en Latinoamérica el sector salud debe guiarse de las APS participativos, gestionando las herramientas a fin de que en los líderes predomine la inteligencia emocional, con un enfoque transformador, proyectándose a la innovación a través del desarrollo de los tipos de liderazgo que ayuden a mejorar la calidad de los servicios.

En lo que respecta a la tercera hipótesis específica que estaba referida al liderazgo democrático y el C.O del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, se encontró relación significativa ($p = ,000 < ,050$; $Rho = ,581$) y tiene un nivel medio de correlación, por tanto, afirmamos que, al incrementar el liderazgo democrático, incrementara el nivel del clima organizacional, esto es debido a que los jefes de servicio que optan por este estilo de liderazgo fomentan la participación y comunicación de todo el equipo mejorando así el C.O y favoreciendo el rendimiento laboral.

Sin embargo, el análisis porcentual indicaba que, para el 63,9% de los trabajadores del hospital esta clase de liderazgo era de nivel bajo, mientras que para el 68,4% el clima organizacional se mantenía en el nivel regular. Revisando la literatura encontramos que, la base del desarrollo del liderazgo democrático son la utilización de canales de comunicación, lo cual complementa con los resultados de Gonzales et al. (2018) que llegaron a la conclusión que existe un manejo deficiente de la comunicación entre las autoridades y colaboradores la cual afecta al clima organizacional, ya que, con respecto al liderazgo el 72% señala que no se mantiene un buen liderazgo y en cuanto al clima organizacional el 52% señalan la carencia de un buen C.O.

Podemos apreciar cómo es que la comunicación que se transforma en un elemento prioritario en el desarrollo de un alto nivel de liderazgo y sobre todo de tipo democrático, lo que repercute en el clima organizacional de manera directa y este a su vez propicia un alto nivel de satisfacción laboral. Evidenciamos que en virtud de nuestros resultados y los de otras investigaciones, el clima organizacional puede estar vinculado a un alto nivel de satisfacción laboral de los empleados. Esto se comprobó con los resultados que publicaron Díaz y Sedano (2018) luego de encontrar que entre el liderazgo y satisfacción laboral existe una relación significativa

Los resultados que corresponden a la cuarta hipótesis sobre la relación entre el liderazgo transaccional y el C.O, demostraron que existía relación ($p = ,000 < ,050$; $Rho = ,740$) con un nivel fuerte de correlación. Si incrementamos el nivel de liderazgo transaccional; se incrementará el nivel del clima organizacional, esto debido a que los jefes de servicios comunican a sus colaboradores a que si se cumplen metas de acuerdo con los indicadores llegarán bonificaciones económicas, esto motiva a los trabajadores a cumplir los objetivos y mejorando así el C.O.

Los valores de los porcentajes describen que según el 46,7% del personal este tipo de liderazgo es de nivel medio, lo que significa que algunos directivos lo ponen en práctica, lo cual propicia un clima organizacional que se manifiesta en el nivel regular. Esto genera que se identifique la presencia de otra variable como es la satisfacción laboral. Ello se consolida con los resultados de Albán (2018) donde se estableció que existe una relación muy alta y directamente proporcional entre el C.O. y la satisfacción laboral. Se suma a ello, los hallazgos de Vargas (2018) donde se concluyó que existe relación significativa entre el C.O. y Satisfacción Laboral. Las diferencias se encontraron en los resultados que publicaron Castillo et al. (2019) en donde se afirma que existe una relación significativa y positiva entre los tipos de liderazgo ejercidos y el clima organizacional. Aquí se aprecia que no existe una relación con alguno de los tipos de liderazgo, sino que, el C.O. se vincula con todos los tipos de liderazgo en general.

Por último, el análisis de los resultados sobre la quinta hipótesis específica en la cual se afirmaba una relación entre el liderazgo transformacional y el C.O del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, encontramos que efectivamente la relación existe ($p = ,000 < ,050$; $Rho = ,748$) y tiene un nivel fuerte, por tanto, al incrementar el nivel de liderazgo transformacional; se incrementará el C.O en el hospital, esto debido a que los jefes de servicio con este tipo de liderazgo fomentan la comunicación asertiva además de inspirar a sus colaboradores con sus acciones dando el ejemplo, esto ayuda a que el personal se sienta más cómodo en su lugar de trabajo mejorando así el clima organizacional.

Al revisar los porcentajes se estableció que según el 52% del personal de enfermería este tipo de liderazgo se manifestaba en un nivel regular o medio dentro de la conducta profesional y personal de los directivos del hospital. El gran reto del directivo que practica este estilo de liderazgo es minimizar el impacto de la resistencia al cambio o transformación en el personal. Estos resultados y afirmaciones tienen cierto vínculo con lo que publicó Alegre et al. (2021) en donde afirma que los estilos transaccional, transformacional, correctivo y pasivo/evitador en niveles moderados se pueden mejorar logrando un liderazgo óptimo y reduciendo la resistencia al cambio del profesional sanitario. Por lo que, nuevamente surge la posición de que un profesional satisfecho estará siempre predispuesto a cambiar sus conductas o forma de trabajo adaptándose a las exigencias que requieren las actividades para el cumplimiento de las metas de la organización. Esto se puede apreciar en la investigación de Fernández (2021) donde se concluyó que la relación entre C.O. y la satisfacción laboral asegura el cambio de actitudes en el personal.

VI. CONCLUSIONES

El análisis de los resultados y la discusión permitieron establecer las siguientes conclusiones:

Primero:

Se logro determinar que existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana ($p= ,000 < ,050$), además, la relación es directa y muy fuerte (Rho= ,845)

Segundo:

Se identificó la existencia de una relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana ($p= ,000 < ,050$) en un nivel de correlación medio (Rho= ,577).

Tercero:

Se identificó que existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana ($p= ,000 < ,050$) con una correlación de nivel fuerte (Rho= ,665)

Cuarto:

Se pudo identificar existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana ($p= ,000 < ,050$), con un nivel medio de correlación (Rho d= ,581).

Quinto:

Según los resultados se identificó que existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana ($p= ,000 < ,050$) con un valor fuerte de correlación (Rho= ,740).

Sexto:

Se identificó que Según la prueba de Spearman identificamos que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana ($p= ,000 < ,050$), con un nivel de correlación fuerte (Rho = ,748).

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Se recomienda que para posteriores investigaciones aumentar el tamaño de la muestra estudiada, así como relacionar con otras variables de estudio como por ejemplo satisfacción y rendimiento laboral, con la finalidad de ampliar, analizar y contrastar los resultados obtenidos por este estudio con futuras investigaciones.

Segundo:

Es necesario que las autoridades que gerencian el hospital y en especial las que lideran el equipo de trabajo del área de enfermería, impulsen el desarrollo de las características que fortalecen el desarrollo de un liderazgo positivo, debido a que permitirá un cambio de actitud que ayude al logro de los objetivos institucionales. Para ello, deben planificar capacitaciones y talleres semestrales o trimestrales sobre coaching para fortalecer las habilidades de los líderes y directivos en cuanto a gestión y comunicación mejorando así el clima organizacional.

Tercero:

Se deben diseñar políticas que permitan a los líderes delegar funciones con el fin de incentivar la participación activa de todo el equipo en la toma de decisiones y evitar de este modo que todas las decisiones se tomen a nivel gerencial. Los líderes deben asumir que los trabajadores están preparados para enfrentar todos los retos que supone el desempeño de sus funciones.

Cuarto:

Los directivos deben propiciar el desarrollo de actitudes en cada uno de los trabajadores, que potencien el control de sus emociones sin la necesidad de ser tratados con autoritarismo. Para ello, se debe realizar actividades motivacionales en donde cada uno de los enfermeros y enfermeras puedan expresar sus opiniones y ser escuchados por sus jefes sin la necesidad de sentir que serán sancionados o ignorados.

Quinto:

A nivel de los trabajadores del área de enfermería de este hospital se debe promover la comunicación entre compañeros de trabajo a fin de que se pueda promover la participación de todos en la toma de decisiones, ya que, de este modo se fomentara el trabajo en equipo y el desarrollo de la confianza entre los directivo y empleados.

Sexto:

Se debe establecer un sistema de recompensas donde que reconozcan el desprendimiento y el desempeño que cada trabajador de enfermería del hospital. Este sistema de recompensas debe estar incluido dentro de las acciones de planeamiento estratégico de la organización.

Séptimo:

Destinar horas para llevar a cabo el proceso de concientización de los empleados de enfermería del hospital, ya que solo de este modo dejaran de oponerse a las propuestas de cambio dentro de la organización. Estas propuestas de cambio deben basarse en predicar con el ejemplo, motivar a los empleados y sobre todo proyectarse al futuro.

REFERENCIAS

- Albán, R. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao-2018. *(tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud)*. Universidad Cesar Vallejo.
- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C., & Salas, R. (2021). Estilos de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante la COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*, 1-19.
- Aptitus. (10 de Setiembre de 2018). *Gerencia y liderazgo*. Obtenido de El peruano: <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación sw contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 45-61. Obtenido de Redalyc.
- Arias, M. (01 de Junio de 2007). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004*. Obtenido de Enfermería en Costa Rica: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Carolina Del Norte: Lulu Enterprises, Inc.
- Borja, J. (2021). Plan de comunicacion interna en Pisende S.A.S. *(tesis de grado)*. Corporación Universitaria Lasallista, Colombia.
- Carballo, A., Priego, H., & Ávalos, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco. México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* , 21 (59): pp. 43-52.
- Castillo , E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2) 1-13.

- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 1-13.
- Chiang, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales, S.J.
- Chiang, M., Salazar, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Redalyc*, vol.19(1) pp. 5-16.
- Cortéz, J., Hernández, M., & Marchena, T. (2012). Estilos de liderazgos en jefes de enfermería. *Medigraphic*, 84-94.
- Díaz, D., & Sedano, C. (2018). Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco- Obstetricia el Hospital Regional de Huancavelica 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Huancavelica.
- Duran, M., & Castañeda, D. (2014). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio. *Acta Colombiana de Psicología*, 1(18), 135-147.
- Economía desde casa. (08 de Mayo de 2021). *Los 3 Estilos de liderazgo según Kurt Lewin*. Obtenido de Economía desde casa: <https://economiadesdecasa.com/estilos-de-liderazgo-segun-kurt-lewin/>
- Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Unife*, 1(23), 87-102.
- Eustaquio, C. (2016). Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de justicia del distrito de Esperanza Enero-Julio 2016. *Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración*. Universidad Privada del Norte, Trujillo.
- Fabian, M. (2021). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería. Hospital de Barranca, 2021. (*tesis para optar el grado académico de licenciada*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

- Feel Colmédica. (24 de Mayo de 2019). *Tipos de liderazgo: conócelos y descubre cuál es el tuyo*. Obtenido de Feel Colmédica site: <https://www.feelbycolmedica.com/tipos-de-liderazgo-conocelos-y-descubre-cual-es-el-tuyo/>
- Fernandez, K. (2021). Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de. (*Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizaciona. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- Gonnet, J. (10 de Setiembre de 2010). *Reciprocidad, interacción y doble contingencia. Una aproximación a lo social*. Obtenido de A Parte Rei. Revista de Filosofía: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/gonnet71.pdf>
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (01 de Septiembre de 2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- González, N. (05 de Enero de 2021). *Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca*. Obtenido de Medigraphic: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2021/sct211e.pdf>
- Gonzalez, O., & Gonzalez, L. (18 de Abril de 2012). *Estilos de liderazgo del docente universitario*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- Hernández, R. (2014). *Metdología de la investigación* (sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, T., Avila, D., & Polo, S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 1-19.

- Hospital Cayetano Heredia. (24 de Noviembre de 2021). *Plan para el estudio del clima organizacional*. Obtenido de Hospital Cayetano Heredia: https://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/wp-content/uploads/resoluciones/2021/RD/RD_438-2021-HCH-DG.pdf
- Juarez, S. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos. *Revista cubana de salud pública*, 45(2) 1-13.
- Ladines, I. (2021). Estilos de liderazgo y su influencia en el nivel de satisfacción laboral en el Banco de Comercio, Agencia Piura 2021. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Piura.
- Lorenzo, M. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021. (*tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud*). Universidad César Vallejo, Callao.
- Manosalvas, A., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ad-Minister*, 5-15.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). Clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Ad-minister*, Nº. 26, pp. 5 - 15.
- Marina, J. (2011). *Los secretos de la motivación*. España: Ariel.
- Muntané, J. (30 de Mayo de 2010). *Introducción a la investigación básica*. Obtenido de Liver Research Unit, Hospital Universitario Reina Sofía: <file:///C:/Users/Mercedes/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>
- Naranjo, C., Paz, A., & Marín, S. (2015). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Revista Universidad y Empresas*, vol. 17, no. 28.
- Oliva, M., & Susana, M. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *Revista Academia & Negocios*, 2(1), 51-68.

- Organización Internacional del Trabajo. (06 de Mayo de 2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm
- Organización Panamericana de la Salud. (01 de Enero de 2021). *Salud de los trabajadores*. Obtenido de OPS: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Pérez, P. (2011). Satisfacción laboral: una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación- Hacia un modelo integrador. (*grado para optar el título de maestro en psicología organizacional y gerencial*). Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires.
- PROhumana. (2017 de Diciembre de 2017). *Índice de Calidad de Vida Laboral de Sodexo: El 56% de los chilenos está satisfecho laboralmente*. Obtenido de Fundacion PROhumana: <http://prohumana.cl/indice-de-calidad-de-vida-laboral-de-sodexo-el-56-de-los-chilenos-esta-satisfecho-laboralmente/>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, vol. 34, N° 146, 3-18.
- Pupo, B., Velazquez, R., & Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holgín*, vol. 23, núm. 4 pp. 1-14.
- Ramos, A. (02 de Julio de 2021). *CIMIE 21*. Obtenido de Tipos de liderazgo y su función dentro de las organizaciones: <https://amieedu.org/actascimie21/wp-content/uploads/2022/01/Ana-Luz-Ramos-Soto.pdf>
- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme. *Psicothema*, 329-335.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2)385-393 .
- Serrano, B., & Portalanzas, A. (2014 de Octubre de 2014). *La relación entre el estilo de liderazgos y el clima organizacional tiene una gran relevancia* . Obtenido de

Suma de Negocios: <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-117.pdf>

Silva, Y., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar de Plata. *Psicoperspectivas: Individuo y sociedad*, 15(3), 146-157.

Suárez, L., Rodríguez, S., & Alfonso, E. (2018). Satisfacción de los prestadores que laboran en los consultorios médicos. Colón. 2015–2016. *Revista Médica Electrónica*, Vol. 40, No. 6 (1765-1779).

Tracy, B. (2016). *Motivación*. Estados Unidos de América: Grupo Nelson.

Uculmana, J. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Marino Molina Lima, 2017. (*tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Vargas, O. (2018). Relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Belén de Trujillo, 2018. (*Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

YPO. (24 de Enero de 2019). *La nueva encuesta de liderazgo global de YPO encuentra que los líderes empresariales jóvenes creen abrumadoramente que las empresas son una fuerza para el bien*. Obtenido de YPO Web site: <https://www.ypo.org/es/news/new-ypo-global-leadership-survey-finds-young-business-leaders-overwhelmingly-believe-business-is-a-force-for-good/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilos de Liderazgo	García-Allen (2015) Es la forma en que un líder logra sus objetivos llegando a obtener significativos efectos en la empresa y sus colaboradores. Permite conocer si la organización es eficaz o no, puesto que, cada líder tiene su propia personalidad y experiencias vividas que puede evolucionar con el tiempo.	Es el conjunto de actos que se pueden clasificar en cinco estilos con particularidades específicas. El liderazgo laissez-faire, liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional que puede ser medido a través de sus indicadores y un cuestionario que contiene un total de 14 preguntas, con una escala de cinco índices de medición	Liderazgo laissez-faire	-falta de feedback regular. -estilo no autoritario. -interviene solo si es necesario.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Liderazgo autocrático	-Los supervisores toman decisiones. -el poder es explícito. -el líder concentra todo el poder. -los subordinados obedecen las directrices del líder.	
			Liderazgo democrático	-liderazgo participativo. -el líder promueve el dialogo. -prioriza la participación de todo el grupo.	
			Liderazgo transaccional	-se basa en transacciones. - los seguidores reciben premios por su desempeño laboral.	
			Liderazgo transformacional	-emplea niveles altos de comunicación. -Generan una visión compartida y transversal.	
Clima organizacional	Naranjo et al. (2015) el clima organizacional se entiende como el conjunto de percepciones compartidas que las personas forman acerca de las realidades de su lugar de trabajo. Es decir, es la realidad del entorno en que trabajan las personas y en base a ello se generan las percepciones que alimentaran su juicio crítico.	Es la forma como los trabajadores perciben su ambiente laboral y de ello identifican tres aspectos que son: liderazgo, motivación y reciprocidad. Todos ellos pueden ser medidos a través de sus indicadores y con un cuestionario de interrogantes que tienen como alternativas a de respuesta a una escala Likert	Liderazgo	-Dirección. -Toma de decisiones. -Resolución de problemas. -Conocimiento del objetivo.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Motivación	-estímulo. -condiciones de trabajo. -realización personal.	
			Reciprocidad	-Aplicación al trabajo. -Retribución.	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Estilos de liderazgo y clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. Autora: Merino Díaz Eliana Mercedes.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgos y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre los estilos de liderazgos y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar la relación entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022</p> <p>Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.</p>	Variable 1: Estilos de liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/ rangos
			Liderazgo laissez-faire	-Falta de feedback regular - Estilo no autoritario - Intervención solo si es necesario	1,2,3	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto [52-70] Medio [33-51] Bajo [14-32]
			Liderazgo autocrático	- Los supervisores toman decisiones - El poder es explícito - El líder concentra todo el poder - Los subordinados obedecen las directrices del líder.	4,5,6,7,		
			Liderazgo democrático	-Liderazgo participativo. -El líder promueve el diálogo - Prioriza la participación de todo el grupo	8,9,10,		
			Liderazgo transaccional	-Se basa en transacciones - Los colaboradores reciben incentivos por su desempeño laboral.	11,12,		
			Liderazgo transformacional	-Emplea niveles altos de comunicación - Generan una visión compartida y transversal	13,14.		

			Variable 2: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles/ rangos
democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022?	democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. Identificar la relación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.	liderazgo democrático y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022.	Liderazgo	- Dirección - Toma de decisiones - Resolución de problemas - Conocimiento del objetivo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno [99-135] Regular [63-98] Deficiente [27-62]
			Motivación	- Estímulo - Condiciones de trabajo - Realización personal	11,12,13, 14,15,16, 17,18,		
			Reciprocidad	- Aplicación al trabajo - Retribución	19,20,21, 22,23,24, 25,26, 27.		

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario para el estudio de estilos de liderazgo

Estimado(a) profesional de enfermería, estoy realizando un estudio de investigación titulada “Estilos de liderazgo y clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2022” cuyo objetivo es Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional del profesional de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana 2022. Es de carácter anónimo por lo cual se le pide responder con total sinceridad y libertad, marcando con una (x) el enunciado e ítems el cual perciba en su centro de trabajo y/o servicio.

Datos generales:

Servicio: _____

Sexo: F() M()

Condición Laboral: Nombrado(a) () Contratado(a) ()

Tiempo que trabaja en la institución: _____

Escala:

Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5)

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1. ¿Su jefe le brinda información periódicamente de cómo está siendo su desempeño dentro de la institución?					
2. ¿Considera que tiene amplia autonomía en su trabajo y en la toma de decisiones?					
3. ¿Su jefe interviene solo si usted lo solicita, de lo contrario, no participa?					
4. ¿Los colaboradores reciben las órdenes y las acatan, sin poder opinar?					
5. ¿Los colaboradores entienden que tienen que hacer lo que ordene el jefe?					
6. ¿Solo el jefe decide qué hacer?					
7. ¿Se debe acatar siempre lo que delegue el jefe?					
8. ¿Considera usted que tiene la libertad de tomar decisiones en el puesto que ocupa?					

9. ¿Su opinión es valiosa para la jefatura al momento de tomar decisiones importantes?					
10. ¿Su jefe fomenta la comunicación mediante reuniones en fechas especiales, generando así mayor participación y confianza entre los colaboradores?					
11. ¿Su jefe es claro con la asignación de tareas y establece las recompensas que recibirá por su cumplimiento?					
12. ¿La institución otorga recompensas económicas o de otro tipo cuando un trabajador logra un buen desempeño?					
13. ¿Los colaboradores son libres de proponer nuevas ideas para el desarrollo y mejora de la calidad del cuidado?					
14. ¿Siente que su visión sobre lo que debería ser la institución coincide con la visión de su jefe?					

Cuestionario para el estudio de Clima organizacional

Escala:

Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5)

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente					
2. La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo en la institución es informada					
3. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
4. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización					
5. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
6. En mi organización participo en la toma de decisiones					
7. Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada					
8. Mi jefe inmediato o de turno está disponible cuando se le necesita					
9. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores que recaban apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
10. La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos					
11. En la institución se fomenta el compañerismo y la comunicación entre el personal.					
12. La realización de las tareas me motiva y me permite desarrollarme profesionalmente					
13. Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
14. Recibo buen trato en mi centro de labores					
15. Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis actividades					
16. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desarrollar mis funciones					
17. La limpieza de los ambientes es adecuada					

18. El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo					
19. El desempeño de mis funciones es correctamente evaluado					
20. Estoy comprometido con mi organización de salud					
21. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
22. El horario de trabajo me resulta cómodo.					
23. Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas					
24. Realmente me interesa el futuro de la institución					
25. Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición					
26. Tengo claro mis objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos					
27. Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo					

Anexo 4. Certificados de validez.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE							
1	¿Su jefe le brinda información periódicamente de cómo está siendo su desempeño dentro de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que tiene amplia autonomía en su trabajo y en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Su jefe interviene solo si usted lo solicita, de lo contrario, no participa?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Los colaboradores reciben las órdenes y las acatan, sin poder opinar?	✓		✓		✓		
5	¿Los colaboradores entienden que tienen que hacer lo que ordene el jefe?	✓		✓		✓		
6	¿Solo el jefe decide que hacer?	✓		✓		✓		
7	¿Se debe acatar siempre a lo que delegue el jefe?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que tiene la libertad de tomar decisiones en el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
9	¿Su opinión es valiosa para la jefatura al momento de tomar decisiones importantes?	✓		✓		✓		
10	¿Su jefe fomenta la comunicación mediante reuniones en fechas especiales, generando así mayor participación y confianza entre los colaboradores?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Su jefe es claro con la asignación de tareas y establece las recompensas que recibirá por su cumplimiento?	✓		✓		✓		
12	¿La institución otorga recompensas económicas o de otro tipo cuando un trabajador logra un buen desempeño?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Los colaboradores son libres de proponer nuevas ideas para el desarrollo y mejora de la calidad de atenciones?	✓		✓		✓	
14	¿Siente que su visión sobre lo que debería ser la institución coincide con la visión de su jefe?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

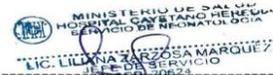
Apellidos y nombres del juez validador: Fargasa Marín, Liliana DNI: 31622746

Especialidad del validador: Gerencia Servicios Salud ORCID: _____

21 de 10 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO							
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente	✓		✓		✓		
2	La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo en la institución es informada	✓		✓		✓		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	✓		✓		✓		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	✓		✓		✓		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada	✓		✓		✓		
8	Mi jefe inmediato o de turno está disponible cuando se le necesita	✓		✓		✓		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores que recaban apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la comunicación entre el personal	✓		✓		✓		
12	La realización de las tareas me motiva y me permite desarrollarme profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Recibo buen trato en mi centro de labores	✓		✓		✓		
15	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis actividades	✓		✓		✓		
16	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desarrollar mis funciones	✓		✓		✓		
17	La limpieza de los ambientes es adecuada	✓		✓		✓		
18	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El desempeño de mis funciones es correctamente evaluado	✓		✓		✓		
20	Estoy comprometido con mi organización de salud.	✓		✓		✓		
21	Me siento realmente útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
22	El horario de trabajo me resulta cómodo	✓		✓		✓		
23	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	✓		✓		✓		
24	Realmente me interesa el futuro de la institución	✓		✓		✓		

25	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	✓		✓		✓
26	Tengo claro mis objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos.	✓		✓		✓
27	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Zaragoza María Quirós Salazar DNI: 31622746

Especialidad del validador: Gestión Servicios de Salud ORCID:

..... 21 .de. 10del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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 validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE							
1	¿Su jefe le brinda información periódicamente de cómo está siendo su desempeño dentro de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que tiene amplia autonomía en su trabajo y en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Su jefe interviene solo si usted lo solicita, de lo contrario, no participa?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Los colaboradores reciben las órdenes y las acatan, sin poder opinar?	✓		✓		✓		
5	¿Los colaboradores entienden que tienen que hacer lo que ordene el jefe?	✓		✓		✓		
6	¿Solo el jefe decide que hacer?	✓		✓		✓		
7	¿Se debe acatar siempre a lo que delegue el jefe?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que tiene la libertad de tomar decisiones en el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
9	¿Su opinión es valiosa para la jefatura al momento de tomar decisiones importantes?	✓		✓		✓		
10	¿Su jefe fomenta la comunicación mediante reuniones en fechas especiales, generando así mayor participación y confianza entre los colaboradores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Su jefe es claro con la asignación de tareas y establece las recompensas que recibirá por su cumplimiento?	✓		✓		✓		
12	¿La institución otorga recompensas económicas o de otro tipo cuando un trabajador logra un buen desempeño?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Los colaboradores son libres de proponer nuevas ideas para el desarrollo y mejora de la calidad de atenciones?	✓		✓		✓	
14	¿Siente que su visión sobre lo que debería ser la institución coincide con la visión de su jefe?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lucero Quinto Herrera Heidi DNI: 40701039

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud ORCID: _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

23 de 10 del 2022



HOSPITAL NACIONAL CAYETANO MEREDIZ
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
Lic. Heidi Lucero Quinto
Enfermera Pediátrica-Neonatal
N.º 22889 R.E.E. 7808

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO							
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente	✓		✓		✓		
2	La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo en la institución es informada	✓		✓		✓		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	✓		✓		✓		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	✓		✓		✓		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada	✓		✓		✓		
8	Mi jefe inmediato o de turno está disponible cuando se le necesita	✓		✓		✓		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores que recaban apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: MOTIVACION							
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la comunicación entre el personal	✓		✓		✓		
12	La realización de las tareas me motiva y me permite desarrollarme profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Recibo buen trato en mi centro de labores	✓		✓		✓		
15	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis actividades	✓		✓		✓		
16	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desarrollar mis funciones	✓		✓		✓		
17	La limpieza de los ambientes es adecuada	✓		✓		✓		
18	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD							
19	El desempeño de mis funciones es correctamente evaluado	✓		✓		✓		
20	Estoy comprometido con mi organización de salud.	✓		✓		✓		
21	Me siento realmente útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
22	El horario de trabajo me resulta cómodo	✓		✓		✓		
23	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	✓		✓		✓		
24	Realmente me interesa el futuro de la institución	✓		✓		✓		

25	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	✓		✓	✓		
26	Tengo claro mis objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos.	✓		✓	✓		
27	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

En la dimensión Reaprendizaje: Recordar que es dar y recibir y solo yo lo que da el trabajador.

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Juan Quinto Hanna Heidi* DNI: *40701039*

Especialidad del validador: *Magister en Gestión de los Servicios de Salud* ORCID:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

23.de.*10*.....del 2022

[Firma manuscrita]
 HOSPITAL NACIONAL FEBIANO HEREDIA
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
 Lic. Hanna Heidi Juan Quinto
 Enfermera Pediátrica Neonatal
 E.42399 BEE 7808

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE							
1	¿Su jefe le brinda información periódicamente de cómo está siendo su desempeño dentro de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que tiene completa autonomía en su trabajo y en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿Su jefe interviene solo si usted lo solicita, de lo contrario, no participa?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Los colaboradores reciben las órdenes y las acatan, sin poder opinar?	✓		✓		✓		
5	¿Los colaboradores entienden que tienen que hacer lo que ordene el jefe?	✓		✓		✓		
6	¿Solo el jefe decide qué hacer?	✓		✓		✓		
7	¿Se debe obedecer siempre a lo que dice el jefe?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que tiene la libertad de tomar decisiones en el puesto que ocupa?	✓		✓		✓		
9	¿Su opinión es valiosa para la jefatura al momento de tomar decisiones importantes?	✓		✓		✓		
10	¿Su jefe fomenta la comunicación mediante reuniones en fechas especiales, generando así mayor participación y confianza entre los colaboradores?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Su jefe es claro con la asignación de tareas y establece las recompensas que recibirá por su cumplimiento?	✓		✓		✓		
12	¿La institución otorga recompensas económicas o de otro tipo cuando un trabajador logra un buen desempeño?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Los colaboradores son libres de proponer nuevas ideas para el desarrollo y mejora de la calidad de atenciones?	✓		✓		✓	
14	¿Siente que su visión sobre lo que debería ser la institución coincide con la visión de su jefe?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento expreso alto grado suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VITOR SANCHEZ FLO DNI: 04011691

Especialidad del validador: Gestión de Esterilización ORCID:

23 de X del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Mg. Vitor Sanchez
SUPERVISORA

Firma del Experto validador
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO							
1	La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente	✓		✓		✓		
2	La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo en la institución es informada	✓		✓		✓		
3	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	✓		✓		✓		
4	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	✓		✓		✓		
5	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	✓		✓		✓		
6	En mi organización participo en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
7	Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada	✓		✓		✓		
8	Mi jefe inmediato o de turno está disponible cuando se le necesita	✓		✓		✓		
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores que recaban apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓		
10	La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACION							
11	En la institución se fomenta el compañerismo y la comunicación entre el personal	✓		✓		✓		
12	La realización de las tareas me motiva y me permite desarrollarme profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Recibo buen trato en mi centro de labores	✓		✓		✓		
15	Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis actividades	✓		✓		✓		
16	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desarrollar mis funciones	✓		✓		✓		
17	La limpieza de los ambientes es adecuada	✓		✓		✓		
18	El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD							
19	El desempeño de mis funciones es correctamente evaluado	✓		✓		✓		
20	Estoy comprometido con mi organización de salud.	✓		✓		✓		
21	Me siento realmente útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
22	El horario de trabajo me resulta cómodo	✓		✓		✓		
23	Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	✓		✓		✓		

24	Realmente me interesa el futuro de la institución	✓		✓		✓	
25	Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	✓		✓		✓	
26	Tengo claro mis objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos.	✓		✓		✓	
27	Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento expresa alto grado suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Y. TOR SANCHEZ ECA DNI: 04011691

Especialidad del validador: Gestión de C. Estomatológicas ORCID:

25 de X del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
DEPARTAMENTO DE ESTOMATOLOGÍA
Y. TOR SANCHEZ ECA
SUPERVISORA

Firma del Experto validador
Especialidad

Anexo 5. Permiso para la aplicación de los instrumentos en la institución.

Declaración del jefe del Departamento de la Unidad Operativa (o Jefe de la Línea Operativa) donde se llevará a cabo el estudio:

Yo, ANA GRACIA ESPINOZA..... certifico que he leído y aprobado este proyecto y me comprometo a apoyar y supervisar su realización dentro de la Ley de las Normas Nacionales e Internacionales para la realización de Proyectos de Investigación.

Certifico además, que el investigador principal y sus colaboradores tienen la competencia necesaria para su realización y por lo tanto me responsabilizo de las consecuencias de la ejecución del Proyecto en el Órgano de Línea ó Unidad Operativa a mi cargo.

Nombre del Departamento, Órgano de Línea o Unidad Operativa: Departamento de enfermería

Firma 
MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
Mg ANA GRACIA ESPINOZA
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
C.E.P. 016449, R.N.E. 02273

Fecha 22-IV-2022.

Anexo 6. Base de datos

Estilos de liderazgos

N°	Liderazgo laissez-faire			D1	Liderazgo autocrático				D2	Liderazgo democrático			D3	Liderazgo transaccional		D4	Liderazgo transformacio		D5	D1	D2	D3	D4	D5	V2
	1	2	3		4	5	6	7		8	9	10		11	12		13	14							
1	1	3	3	7	2	1	3	1	7	1	4	1	6	1	2	3	2	2	4	7	7	6	3	4	27
2	1	5	4	10	5	1	3	1	10	4	3	2	9	2	5	7	1	3	4	10	10	9	7	4	40
3	1	4	2	7	3	1	4	1	9	1	4	5	10	1	5	6	1	4	5	7	9	10	6	5	37
4	4	3	3	10	3	4	5	2	14	2	3	5	10	3	3	6	3	3	6	10	14	10	6	6	46
5	5	3	3	11	2	5	2	3	12	5	3	3	11	5	4	9	5	4	9	11	12	11	9	9	52
6	2	2	5	9	2	2	3	4	11	2	5	4	11	2	4	6	2	4	6	9	11	11	6	6	43
7	4	4	4	12	3	4	2	1	10	4	3	4	11	4	2	6	4	2	6	12	10	11	6	6	45
8	1	4	3	8	2	1	2	1	6	1	3	2	6	1	4	5	1	4	5	8	6	6	5	5	30
9	3	5	4	12	3	3	1	1	8	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	12	8	11	5	5	41
10	4	4	2	10	3	4	2	2	11	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	10	11	10	7	7	45
11	1	4	3	8	2	1	2	3	8	1	5	3	9	1	5	6	1	5	6	8	8	9	6	6	37
12	3	4	3	10	2	3	2	2	9	3	4	5	12	2	4	6	2	4	6	10	9	12	6	6	43
13	3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	4	4	11	3	3	6	3	3	6	10	12	11	6	6	45
14	4	3	1	8	3	4	4	3	14	4	3	3	10	4	3	7	4	3	7	8	14	10	7	7	46
15	3	5	3	11	3	3	1	2	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	11	9	9	6	6	41
16	3	5	3	11	3	3	2	3	11	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	11	11	10	6	6	44
17	1	5	3	9	2	1	2	1	6	1	3	3	7	1	2	3	1	2	3	9	6	7	3	3	28
18	3	5	1	9	3	3	2	3	11	3	3	2	8	3	4	7	3	4	7	9	11	8	7	7	42
19	3	5	5	13	5	3	2	1	11	3	3	4	10	3	5	8	3	5	8	13	11	10	8	8	50
20	2	5	5	12	5	2	3	1	11	2	5	5	12	2	5	7	2	5	7	12	11	12	7	7	49
21	1	3	3	7	2	1	1	2	6	1	4	5	10	1	2	3	1	2	3	7	6	10	3	3	29
22	1	5	4	10	5	1	2	2	10	1	3	2	6	1	5	6	1	5	6	10	10	6	6	6	38
23	5	4	2	11	3	5	4	1	13	5	4	5	14	5	5	10	5	5	10	11	13	14	10	10	58
24	4	3	3	10	3	4	4	3	14	4	3	5	12	4	3	7	4	3	7	10	14	12	7	7	50
25	5	3	3	11	2	5	2	3	12	5	3	3	11	5	4	9	5	4	9	11	12	11	9	9	52
26	1	2	3	6	2	1	1	2	6	1	5	4	10	1	4	5	1	4	5	6	6	10	5	5	32
27	2	4	4	10	3	2	2	1	8	2	3	4	9	2	2	4	2	2	4	10	8	9	4	4	35
28	5	4	3	12	4	5	1	1	11	5	3	2	10	5	4	9	5	4	9	12	11	10	9	9	51
29	3	5	4	12	3	3	1	2	9	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	12	9	11	5	5	42
30	4	4	5	13	3	4	2	2	11	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	13	11	10	7	7	48
31	2	4	4	10	5	2	1	1	9	2	5	3	10	2	5	7	2	5	7	10	9	10	7	7	43
32	3	4	3	10	4	3	2	3	12	3	4	5	12	3	4	7	3	4	7	10	12	12	7	7	48
33	1	4	3	8	2	1	1	4	8	1	4	4	9	1	3	4	1	3	4	8	8	9	4	4	33
34	4	3	1	8	3	4	1	1	9	4	3	3	10	4	3	7	4	3	7	8	9	10	7	7	41
35	3	5	3	11	3	3	1	2	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	11	9	9	6	6	41
36	3	5	3	11	3	3	3	1	10	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	11	10	10	6	6	43
37	2	5	5	12	4	2	3	2	11	2	3	3	8	2	2	4	2	2	4	12	11	8	4	4	39
38	3	5	1	9	3	3	2	3	11	3	3	2	8	3	4	7	3	4	7	9	11	8	7	7	42
39	3	5	2	10	5	3	4	3	15	3	3	4	10	3	5	8	3	5	8	10	15	10	8	8	51
40	1	5	3	9	2	1	4	2	9	1	5	5	11	1	5	6	1	5	6	9	9	11	6	6	41

41	5	3	3	11	2	5	2	2	11	5	4	5	14	5	2	7	5	2	7	11	11	14	7	7	50
42	1	5	4	10	2	1	4	1	8	1	3	2	6	1	5	6	1	5	6	10	8	6	6	6	36
43	1	4	3	8	2	1	3	1	7	1	4	5	10	1	5	6	1	5	6	8	7	10	6	6	37
44	4	3	3	10	3	4	4	1	12	4	3	5	12	4	3	7	4	3	7	10	12	12	7	7	48
45	5	3	3	11	2	5	4	2	13	5	3	3	11	5	4	9	5	4	9	11	13	11	9	9	53
46	1	2	3	6	2	1	3	1	7	1	5	4	10	1	4	5	1	4	5	6	7	10	5	5	33
47	4	4	4	12	3	4	3	4	14	4	3	4	11	4	2	6	4	2	6	12	14	11	6	6	49
48	5	4	3	12	4	5	2	2	13	5	3	2	10	5	4	9	5	4	9	12	13	10	9	9	53
49	3	5	4	12	3	3	2	2	10	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	12	10	11	5	5	43
50	4	4	5	13	3	4	4	2	13	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	13	13	10	7	7	50
51	4	4	4	12	2	4	2	2	10	4	5	3	12	4	5	9	4	5	9	12	10	12	9	9	52
52	3	4	3	10	4	3	3	2	12	3	4	5	12	3	4	7	3	4	7	10	12	12	7	7	48
53	1	4	3	8	2	1	2	2	7	1	4	4	9	1	3	4	1	3	4	8	7	9	4	4	32
54	4	3	1	8	3	4	2	1	10	4	3	3	10	4	3	7	4	3	7	8	10	10	7	7	42
55	3	5	3	11	3	3	2	2	10	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	11	10	9	6	6	42
56	3	5	3	11	3	3	2	3	11	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	11	11	10	6	6	44
57	5	5	5	15	4	5	2	2	13	5	3	3	11	5	2	7	5	2	7	15	13	11	7	7	53
58	3	5	1	9	3	3	3	4	13	3	3	2	8	3	4	7	3	4	7	9	13	8	7	7	44
59	3	5	2	10	1	3	4	2	10	3	3	4	10	3	5	8	3	5	8	10	10	10	8	8	46
60	1	5	3	9	2	1	2	2	7	1	5	5	11	1	5	6	1	5	6	9	7	11	6	6	39
61	1	3	3	7	2	1	3	1	7	1	4	5	10	1	2	3	1	2	3	7	7	10	3	3	30
62	1	5	4	10	5	1	4	1	11	1	3	2	6	1	5	6	1	5	6	10	11	6	6	6	39
63	5	4	2	11	3	5	2	1	11	5	4	5	14	5	5	10	5	5	10	11	11	14	10	10	56
64	4	3	3	10	3	4	2	2	11	4	3	5	12	4	3	7	4	3	7	10	11	12	7	7	47
65	5	3	3	11	2	5	2	3	12	5	3	3	11	5	4	9	5	4	9	11	12	11	9	9	52
66	1	2	5	8	2	1	4	1	8	1	5	4	10	1	4	5	1	4	5	8	8	10	5	5	36
67	1	4	4	9	3	1	4	3	11	1	3	4	8	1	2	3	1	2	3	9	11	8	3	3	34
68	1	4	3	8	2	1	2	1	6	1	3	2	6	1	4	5	1	4	5	8	6	6	5	5	30
69	3	5	1	9	3	3	4	1	11	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	9	11	11	5	5	41
70	4	4	5	13	3	4	4	2	13	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	13	13	10	7	7	50
71	1	4	3	8	2	1	2	2	7	1	5	3	9	1	5	6	1	5	6	8	7	9	6	6	36
72	3	4	3	10	4	3	3	1	11	3	4	5	12	3	4	7	3	4	7	10	11	12	7	7	47
73	3	4	3	10	3	3	2	2	10	3	4	4	11	3	3	6	3	3	6	10	10	11	6	6	43
74	4	3	1	8	3	4	2	3	12	4	3	3	10	4	3	7	4	3	7	8	12	10	7	7	44
75	3	5	3	11	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	11	11	9	6	6	43
76	3	5	3	11	3	3	4	3	13	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	11	13	10	6	6	46
77	1	5	3	9	2	1	3	3	9	1	3	3	7	1	2	3	1	2	3	9	9	7	3	3	31
78	3	5	1	9	3	3	2	3	11	3	3	2	8	3	4	7	3	4	7	9	11	8	7	7	42
79	3	5	2	10	5	3	3	5	16	3	3	4	10	3	5	8	3	5	8	10	16	10	8	8	52
80	2	5	1	8	2	2	2	5	11	2	5	5	12	2	5	7	2	5	7	8	11	12	7	7	45
81	1	3	3	7	2	1	3	3	9	1	4	5	10	1	2	3	1	2	3	7	9	10	3	3	32
82	1	5	4	10	5	1	5	3	14	1	3	2	6	1	5	6	1	5	6	10	14	6	6	6	42
83	1	4	3	8	2	1	3	3	9	1	4	5	10	1	5	6	1	5	6	8	9	10	6	6	39
84	4	3	3	10	3	4	4	3	14	4	3	5	12	4	3	7	4	3	7	10	14	12	7	7	50
85	5	3	3	11	2	5	3	3	13	5	3	3	11	5	4	9	5	4	9	11	13	11	9	9	53
86	5	2	2	9	2	5	2	5	14	5	5	4	14	5	4	9	5	4	9	9	14	14	9	9	55
87	2	4	4	10	3	2	3	3	11	2	3	4	9	2	2	4	2	2	4	10	11	9	4	4	38
88	1	4	3	8	2	1	3	3	9	1	3	2	6	1	4	5	1	4	5	8	9	6	5	5	33
89	3	5	4	12	3	3	2	3	11	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	12	11	11	5	5	44
90	4	4	5	13	3	4	3	3	13	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	13	13	10	7	7	50

91	4	4	4	12	1	4	4	5	14	4	5	3	12	4	5	9	4	5	9	12	14	12	9	9	56
92	3	4	3	10	4	3	5	3	15	3	4	5	12	3	4	7	3	4	7	10	15	12	7	7	51
93	2	5	5	12	5	2	3	1	11	2	5	4	11	2	5	7	2	5	7	12	11	11	7	7	48
94	1	3	3	7	2	1	1	2	6	1	4	5	10	1	2	3	1	2	3	7	6	10	3	3	29
95	1	5	4	10	5	1	2	2	10	1	3	2	6	1	5	6	1	5	6	10	10	6	6	6	38
96	5	4	2	11	3	5	4	1	13	5	4	5	14	5	5	10	5	5	10	11	13	14	10	10	58
97	4	3	3	10	3	4	4	3	14	4	3	5	12	4	3	7	4	3	7	10	14	12	7	7	50
98	5	3	3	11	2	5	2	3	12	5	3	3	11	5	4	9	5	4	9	11	12	11	9	9	52
99	1	2	3	6	2	1	1	2	6	1	5	4	10	1	4	5	1	4	5	6	6	10	5	5	32
100	2	4	4	10	3	2	2	1	8	2	3	4	9	2	2	4	2	2	4	10	8	9	4	4	35
101	5	4	3	12	4	5	1	1	11	5	3	2	10	5	4	9	5	4	9	12	11	10	9	9	51
102	3	5	4	12	3	3	1	2	9	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	12	9	11	5	5	42
103	4	4	5	13	3	4	2	2	11	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	13	11	10	7	7	48
104	2	4	4	10	5	2	1	1	9	2	5	3	10	2	5	7	2	5	7	10	9	10	7	7	43
105	3	4	3	10	4	3	2	3	12	3	4	5	12	3	4	7	3	4	7	10	12	12	7	7	48
106	1	4	3	8	2	1	1	4	8	1	4	4	9	1	3	4	1	3	4	8	8	9	4	4	33
107	4	3	1	8	3	4	1	1	9	4	3	3	10	4	3	7	4	3	7	8	9	10	7	7	41
108	3	5	3	11	3	3	1	2	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	11	9	9	6	6	41
109	3	5	3	11	3	3	3	1	10	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	11	10	10	6	6	43
110	2	5	5	12	4	2	3	2	11	2	3	3	8	2	2	4	2	2	4	12	11	8	4	4	39
111	3	5	1	9	3	3	2	3	11	3	3	2	8	3	4	7	3	4	7	9	11	8	7	7	42
112	3	5	2	10	5	3	4	3	15	3	3	4	10	3	5	8	3	5	8	10	15	10	8	8	51
113	1	5	3	9	2	1	4	2	9	1	5	5	11	1	5	6	1	5	6	9	9	11	6	6	41
114	5	3	3	11	2	5	2	2	11	5	4	5	14	5	2	7	5	2	7	11	11	14	7	7	50
115	1	5	4	10	2	1	4	1	8	1	3	2	6	1	5	6	1	5	6	10	8	6	6	6	36
116	1	4	3	8	2	1	3	1	7	1	4	5	10	1	5	6	1	5	6	8	7	10	6	6	37
117	4	3	3	10	3	4	4	1	12	4	3	5	12	4	3	7	4	3	7	10	12	12	7	7	48
118	5	3	3	11	2	5	4	2	13	5	3	3	11	5	4	9	5	4	9	11	13	11	9	9	53
119	1	2	3	6	2	1	3	1	7	1	5	4	10	1	4	5	1	4	5	6	7	10	5	5	33
120	4	4	4	12	3	4	3	4	14	4	3	4	11	4	2	6	4	2	6	12	14	11	6	6	49
121	5	4	3	12	4	5	2	2	13	5	3	2	10	5	4	9	5	4	9	12	13	10	9	9	53
122	3	5	4	12	3	3	2	2	10	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	12	10	11	5	5	43
123	4	4	5	13	3	4	4	2	13	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	13	13	10	7	7	50
124	4	4	4	12	2	4	2	2	10	4	5	3	12	4	5	9	4	5	9	12	10	12	9	9	52
125	3	4	3	10	4	3	3	2	12	3	4	5	12	3	4	7	3	4	7	10	12	12	7	7	48
126	1	4	3	8	2	1	2	2	7	1	4	4	9	1	3	4	1	3	4	8	7	9	4	4	32
127	4	3	1	8	3	4	2	1	10	4	3	3	10	4	3	7	4	3	7	8	10	10	7	7	42
128	3	5	3	11	3	3	2	2	10	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	11	10	9	6	6	42
129	3	5	3	11	3	3	2	3	11	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	11	11	10	6	6	44
130	5	5	5	15	4	5	2	2	13	5	3	3	11	5	2	7	5	2	7	15	13	11	7	7	53
131	3	5	1	9	3	3	3	4	13	3	3	2	8	3	4	7	3	4	7	9	13	8	7	7	44
132	3	5	2	10	1	3	4	2	10	3	3	4	10	3	5	8	3	5	8	10	10	10	8	8	46
133	1	5	3	9	2	1	2	2	7	1	5	5	11	1	5	6	1	5	6	9	7	11	6	6	39
134	1	3	3	7	2	1	3	1	7	1	4	5	10	1	2	3	1	2	3	7	7	10	3	3	30
135	1	5	4	10	5	1	4	1	11	1	3	2	6	1	5	6	1	5	6	10	11	6	6	6	39
136	5	4	2	11	3	5	2	1	11	5	4	5	14	5	5	10	5	5	10	11	11	14	10	10	56
137	4	3	3	10	3	4	2	2	11	4	3	5	12	4	3	7	4	3	7	10	11	12	7	7	47
138	5	3	3	11	2	5	2	3	12	5	3	3	11	5	4	9	5	4	9	11	12	11	9	9	52
139	1	2	5	8	2	1	4	1	8	1	5	4	10	1	4	5	1	4	5	8	8	10	5	5	36
140	1	4	4	9	3	1	4	3	11	1	3	4	8	1	2	3	1	2	3	9	11	8	3	3	34

141	1	4	3	8	2	1	2	1	6	1	3	2	6	1	4	5	1	4	5	8	6	6	5	5	30
142	3	5	1	9	3	3	4	1	11	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	9	11	11	5	5	41
143	4	4	5	13	3	4	4	2	13	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	13	13	10	7	7	50
144	1	4	3	8	2	1	2	2	7	1	5	3	9	1	5	6	1	5	6	8	7	9	6	6	36
145	3	5	3	11	3	3	2	3	11	3	3	5	11	3	3	6	3	3	6	11	11	11	6	6	45
146	3	5	3	11	3	3	4	3	13	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	11	13	10	6	6	46
147	1	5	3	9	2	1	3	3	9	1	3	3	7	1	2	3	1	2	3	9	9	7	3	3	31
148	3	5	1	9	3	3	2	3	11	3	3	2	8	3	4	7	3	4	7	9	11	8	7	7	42
149	3	5	4	12	3	3	2	3	11	3	4	4	11	3	2	5	3	2	5	12	11	11	5	5	44
150	4	4	5	13	3	4	3	3	13	4	4	2	10	4	3	7	4	3	7	13	13	10	7	7	50
151	4	4	4	12	1	4	4	5	14	4	5	3	12	4	5	9	4	5	9	12	14	12	9	9	56
152	3	4	3	10	4	3	5	3	15	3	4	5	12	3	4	7	3	4	7	10	15	12	7	7	51

Clima organizacional

N°	Liderazgo										D1	Motivación								D2	Reciprocidad							D3	D1	D2	D3	V1		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24	25						26	27
1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	15	3	1	2	5	1	3	1	3	19	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	15	19	16	50
2	3	1	3	5	1	5	1	1	1	1	22	4	3	5	5	1	5	1	3	27	1	5	1	2	1	1	5	5	1	22	22	27	22	71
3	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	15	1	1	1	4	1	3	1	4	16	1	3	1	3	1	1	3	3	1	17	15	16	17	48
4	3	4	3	3	4	5	4	2	2	4	34	1	3	3	4	4	5	2	3	25	4	5	2	5	4	4	5	5	4	38	34	25	38	97
5	3	5	1	4	5	3	5	5	2	5	38	1	3	5	3	5	3	5	3	28	5	3	5	2	5	5	3	3	5	36	38	28	36	102
6	1	5	1	4	2	5	2	2	2	2	26	4	1	4	1	2	5	2	5	24	2	5	2	1	2	2	5	5	2	26	26	24	26	76
7	3	4	1	2	4	3	4	4	1	4	30	4	3	2	2	4	3	4	3	25	4	3	4	1	4	4	3	3	4	30	30	25	30	85
8	3	1	4	2	1	3	1	1	3	1	20	3	1	2	5	1	3	1	4	20	1	3	1	1	1	1	3	3	1	15	20	20	15	55
9	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	26	4	3	2	4	3	2	3	3	24	3	2	3	4	3	3	2	2	3	25	26	24	25	75
10	3	5	3	3	4	3	4	4	2	4	35	5	3	3	1	4	3	4	3	26	4	3	4	5	4	4	3	3	4	34	35	26	34	95
11	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	4	1	2	2	1	3	1	5	19	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	17	19	16	52
12	3	3	3	4	3	5	3	3	1	3	31	3	3	4	5	3	5	3	3	29	3	5	3	2	3	3	5	5	3	32	31	29	32	92
13	4	3	5	3	3	2	3	3	1	3	30	3	4	3	3	3	2	3	4	25	3	2	3	5	3	3	2	2	3	26	30	25	26	81
14	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	33	1	3	3	2	4	3	4	3	23	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	33	23	32	88
15	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	30	3	3	3	1	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	30	21	24	75
16	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	29	3	3	3	4	3	4	3	3	26	3	4	1	5	3	3	4	4	3	30	29	26	30	85
17	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	16	5	1	2	5	1	3	1	5	23	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	16	23	16	55
18	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29	1	3	4	2	3	2	3	3	21	3	2	1	3	3	3	2	2	3	22	29	21	22	72
19	5	3	5	5	3	3	3	3	2	3	35	5	5	5	2	3	3	3	5	31	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	35	31	29	95
20	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	29	5	5	5	3	2	2	2	5	29	2	2	2	5	2	2	2	2	2	21	29	29	21	79
21	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	16	3	1	2	5	1	3	1	3	19	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	16	19	16	51
22	3	1	3	5	1	5	1	1	1	1	22	4	3	5	1	1	5	1	3	23	1	5	1	4	1	1	5	5	1	24	22	23	24	69
23	4	5	4	5	5	3	5	5	1	5	42	2	4	5	1	5	3	5	4	29	5	3	5	3	5	5	3	3	5	37	42	29	37	108
24	3	4	1	3	4	4	4	4	1	4	32	3	3	3	1	4	4	4	3	25	4	4	4	3	4	4	4	4	35	32	25	35	92	
25	3	5	1	4	5	3	5	5	1	5	37	3	3	4	4	5	3	5	3	30	5	3	5	5	5	5	3	3	5	39	37	30	39	106
26	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	16	5	1	2	3	1	3	1	5	21	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	16	21	16	53
27	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	27	4	3	2	5	2	3	2	3	24	2	3	2	4	2	2	3	3	2	23	27	24	23	74
28	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	44	3	4	4	5	5	3	5	4	33	5	3	5	4	5	5	3	3	5	38	44	33	38	115
29	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	4	3	2	4	3	2	3	3	24	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	27	24	24	75
30	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	33	5	3	3	3	4	3	4	3	28	4	3	4	5	4	4	3	4	34	33	28	34	95	
31	2	4	5	2	2	4	2	2	2	2	27	4	5	2	1	2	4	2	5	25	2	4	2	5	2	2	4	4	2	27	27	25	27	79
32	3	3	3	4	3	5	3	3	1	3	31	3	3	4	1	3	5	3	3	25	3	5	3	4	3	3	5	5	3	34	31	25	34	90
33	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	3	1	2	1	1	3	1	4	16	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	17	16	16	49
34	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	1	3	3	5	4	3	4	3	26	4	3	4	1	4	4	3	4	30	35	26	30	91	
35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	3	3	3	5	3	2	3	3	25	3	2	3	3	3	3	2	3	24	28	25	24	77	
36	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30	30	25	30	85
37	4	5	4	2	2	1	2	2	1	2	25	5	5	2	5	2	1	2	5	27	2	1	2	2	2	2	1	1	2	15	25	27	15	67
38	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29	1	3	4	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	29	22	24	75
39	2	3	5	2	3	3	3	3	2	3	29	5	5	2	5	3	3	3	5	31	3	3	3	5	3	3	3	3	29	29	31	29	89	
40	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	5	1	2	3	1	3	1	5	21	1	3	1	3	1	1	3	3	1	17	17	21	17	55
41	3	5	3	2	5	3	5	5	3	5	39	3	3	2	3	5	3	5	3	27	5	3	5	2	5	5	3	3	5	36	39	27	36	102
42	3	1	3	5	1	5	1	1	2	1	23	4	3	5	2	1	5	1	3	24	1	5	1	2	1	1	5	5	1	22	23	24	22	69
43	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	15	2	1	2	2	1	3	1	4	16	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	15	16	16	47
44	3	5	3	3	4	4	4	1	1	4	32	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	4	4	3	4	4	4	4	35	32	27	35	94	
45	3	5	3	4	5	3	5	1	2	5	36	3	3	4	3	5	3	5	3	29	5	3	5	4	5	5	3	3	5	38	36	29	38	103
46	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	16	5	1	2	3	1	3	1	5	21	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	16	21	16	53
47	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	34	4	3	2	2	4	3	4	3	25	4	3	4	2	4	4	3	3	4	31	34	25	31	90
48	4	5	4	1	5	3	5	5	3	5	40	3	4	1	2	5	3	5	4	27	5	3	5	4	5	5	3	3	5	38	40	27	38	105
49	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	4	3	1	3	3	2	3	3	22	3	2	3	1	3	3	2	2	3	22	28	22	22	72
50	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	5	3	1	3	4	3	4	3	26	4	3	4	1	4	4	3	3	4	30	35	26	30	91
51	2	4	2	5	4	2	4	4	2	4	33	4	2	1	2	4	2	4	5	24	4	2	4	1	4	4	2	2	4	27	33	24	27	84
52	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	32	3	3	4	3	3	5	3	3	27	3	5	3	4	3	3	5	5	3	34	32	27	34	93
53	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	15	3	1	2	1	1	3	1	4	16	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	15	16	16	47
54	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	33	1	3	3	1	4	3	4	3	22	4	3	4	3	4	4	3	3	4					

61	3	5	3	2	1	3	1	1	2	1	22	3	3	2	3	1	3	1	3	19	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	22	19	16	57
62	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	14	4	3	1	1	1	1	1	3	15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	14	15	10	39
63	4	1	4	5	5	3	5	5	4	5	41	2	4	5	4	5	3	5	4	32	5	3	5	3	5	5	3	3	5	37	41	32	37	110
64	3	4	3	3	4	4	4	1	5	4	35	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	4	4	3	4	4	4	4	35	35	27	35	97	
65	3	1	3	4	5	3	5	1	5	5	35	3	3	4	1	5	3	5	3	27	5	3	5	2	5	5	3	3	5	36	35	27	36	98
66	2	1	1	5	1	5	1	1	2	1	20	5	1	4	1	1	5	1	5	23	1	5	1	2	1	1	5	5	1	22	20	23	22	65
67	3	4	3	2	1	3	1	4	1	1	23	4	3	2	1	1	3	1	3	18	1	3	1	1	1	1	3	3	1	15	23	18	15	56
68	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	16	3	1	2	3	1	3	1	4	18	1	3	1	1	1	1	3	3	1	15	16	18	15	49
69	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	26	4	3	2	1	3	2	3	3	21	3	2	3	1	3	3	2	2	3	22	26	21	22	69
70	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	34	5	3	3	3	4	3	4	3	28	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33	34	28	33	95
71	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	15	4	1	2	1	1	3	1	5	18	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	15	18	16	49
72	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	33	3	3	4	3	3	5	3	3	27	3	5	3	4	3	3	5	5	3	34	33	27	34	94
73	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	30	3	4	3	5	3	2	3	4	27	3	2	3	1	3	3	2	2	3	32	30	27	22	79
74	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	1	3	3	3	4	3	4	3	24	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	35	24	32	91
75	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	3	5	3	3	2	2	3	26	29	23	26	78
76	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30	30	25	30	85
77	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	15	5	1	2	1	1	3	1	4	18	1	3	1	5	1	1	3	3	1	19	15	18	19	52
78	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29	1	3	4	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	29	22	24	75
79	5	3	5	2	3	3	3	3	1	3	31	5	5	2	1	3	3	3	5	27	3	3	3	5	3	3	3	3	29	31	27	29	87	
80	5	2	1	5	2	2	2	2	2	2	25	5	1	5	5	2	2	2	5	27	2	2	2	2	2	2	2	2	18	25	27	18	70	
81	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	3	1	2	1	1	3	1	3	15	1	3	1	5	1	1	3	3	1	19	17	15	19	51
82	3	1	3	5	1	5	1	1	4	1	25	4	3	5	3	1	5	1	3	25	1	5	1	5	1	1	5	5	1	25	25	25	25	75
83	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	2	1	2	1	1	3	1	4	15	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	17	15	16	48
84	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	33	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	4	4	1	4	4	4	4	33	33	27	33	93	
85	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	41	3	3	4	1	5	3	5	3	27	5	3	5	2	5	5	3	3	5	36	41	27	36	104
86	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	43	5	5	4	5	5	2	5	5	36	5	2	5	1	5	5	2	2	5	32	43	36	32	111
87	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	27	4	3	2	1	2	3	2	3	20	2	3	2	1	2	2	3	2	20	27	20	20	67	
88	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	3	1	2	3	1	3	1	4	18	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	17	18	16	51
89	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	29	4	3	2	3	3	2	3	3	23	3	2	3	5	3	3	2	2	3	26	29	23	26	78
90	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	37	5	3	3	1	4	3	4	3	26	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	37	26	32	95
91	2	4	1	1	4	3	1	2	2	4	24	4	1	5	5	4	2	4	5	30	4	4	2	2	1	3	4	4	28	24	30	28	82	
92	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	33	3	3	4	1	3	5	3	3	25	3	5	3	1	3	3	5	5	3	31	33	25	31	89
93	5	2	5	5	2	2	2	2	2	2	29	5	5	5	3	2	2	2	5	29	2	2	2	5	2	2	2	2	2	21	29	29	21	79
94	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	16	3	1	2	5	1	3	1	3	19	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	16	19	16	51
95	3	1	3	5	1	5	1	1	1	1	22	4	3	5	1	1	5	1	3	23	1	5	1	4	1	1	5	5	1	24	22	23	24	69
96	4	5	4	5	5	3	5	5	1	5	42	2	4	5	1	5	3	5	4	29	5	3	5	3	5	5	3	3	5	37	42	29	37	108
97	3	4	1	3	4	4	4	4	1	4	32	3	3	3	1	4	4	4	3	25	4	4	4	3	4	4	4	4	35	32	25	35	92	
98	3	5	1	4	5	3	5	5	1	5	37	3	3	4	4	5	3	5	3	30	5	3	5	5	5	5	3	3	5	39	37	30	39	106
99	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	16	5	1	2	3	1	3	1	5	21	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	16	21	16	53
100	3	4	4	2	2	3	1	2	3	2	27	4	3	2	5	2	3	2	3	24	2	3	2	4	2	2	3	3	2	23	27	24	23	74
101	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	44	3	4	4	5	5	3	5	4	33	5	3	5	4	5	5	3	3	5	38	44	33	38	115
102	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27	4	3	2	4	3	2	3	3	24	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	27	24	24	75
103	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	33	5	3	3	3	4	3	4	3	28	4	3	4	5	4	4	3	3	4	34	33	28	34	95
104	2	4	5	2	2	4	2	2	2	2	27	4	5	2	1	2	4	2	5	25	2	4	2	5	2	2	4	4	2	27	27	25	27	79
105	3	3	3	4	3	5	3	3	1	3	31	3	3	4	1	3	5	3	3	25	3	5	3	4	3	3	5	5	3	34	31	25	34	90
106	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	3	1	2	1	1	3	1	4	16	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	17	16	16	49
107	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	1	3	3	5	4	3	4	3	26	4	3	4	1	4	4	3	3	4	30	35	26	30	91
108	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	3	3	3	5	3	2	3	3	25	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	28	25	24	77
109	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30	30	25	30	85
110	4	5	4	2	2	1	2	2	1	2	25	5	5	2	5	2	1	2	5	27	2	1	2	2	2	1	1	2	15	25	27	15	67	
111	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29	1	3	4	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	29	22	24	75
112	2	3	5	2	3	3	3	3	2	3	29	5	5	2	5	3	3	3	5	31	3	3	3	5	3	3	3	3	29	29	31	29	89	
113	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	5	1	2	3	1	3	1	5	21	1	3	1	3	1	1	3	3	1	17	17	21	17	55
114	3	5	3	2	5	3	5	5	3	5	39	3	3	2	3	5	3	5	3	27	5	3	5	2	5	5	3	3	5	36	39	27	36	102
115	3	1	3	5	1	5	1	1	2	1	23	4	3	5	2	1	5	1	3	24	1	5	1	2	1	1	5	5	1	22	23	24	22	69
116	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	15	2	1	2	2	1	3</																	

121	4	5	4	1	5	3	5	5	3	5	40	3	4	1	2	5	3	5	4	27	5	3	5	4	5	5	3	3	5	38	40	27	38	105
122	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	4	3	1	3	3	2	3	3	22	3	2	3	1	3	3	2	2	3	22	28	22	22	72
123	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35	5	3	1	3	4	3	4	3	26	4	3	4	1	4	4	3	3	4	30	35	26	30	91
124	2	4	2	5	4	2	4	4	2	4	33	4	2	1	2	4	2	4	5	24	4	2	4	1	4	4	2	2	4	27	33	24	27	84
125	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	32	3	3	4	3	3	5	3	3	27	3	5	3	4	3	3	5	5	3	34	32	27	34	93
126	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	15	3	1	2	1	1	3	1	4	16	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	15	16	16	47
127	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	33	1	3	3	1	4	3	4	3	22	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	33	22	32	87
128	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	3	3	3	1	3	2	3	3	21	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24	28	21	24	73
129	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	30	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	3	1	3	3	4	4	3	28	30	25	28	83
130	4	5	5	2	5	1	5	5	1	5	38	5	4	2	4	5	1	5	4	30	5	1	5	4	5	5	1	1	5	32	38	30	32	100
131	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	29	1	3	4	3	3	2	3	3	22	3	2	3	1	3	3	2	2	3	22	29	22	22	73
132	5	3	2	5	3	3	3	3	1	3	31	5	2	5	5	3	3	3	5	31	3	3	3	1	3	3	3	3	25	31	31	25	87	
133	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	16	5	1	2	3	1	3	1	5	21	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	16	21	16	53
134	3	5	3	2	1	3	1	1	2	1	22	3	3	2	3	1	3	1	3	19	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	22	19	16	57
135	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	14	4	3	1	1	1	1	1	3	15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10	14	15	10	39
136	4	1	4	5	5	3	5	5	4	5	41	2	4	5	4	5	3	5	4	32	5	3	5	3	5	5	3	3	5	37	41	32	37	110
137	3	4	3	3	4	4	4	1	5	4	35	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	4	4	3	4	4	4	4	35	35	27	35	97	
138	3	1	3	4	5	3	5	1	5	5	35	3	3	4	1	5	3	5	3	27	5	3	5	2	5	5	3	3	5	36	35	27	36	98
139	2	1	1	5	1	5	1	1	2	1	20	5	1	4	1	1	5	1	5	23	1	5	1	2	1	1	5	5	1	22	20	23	22	65
140	3	4	3	2	1	3	1	4	1	1	23	4	3	2	1	1	3	1	3	18	1	3	1	1	1	1	3	3	1	15	23	18	15	56
141	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	3	1	2	1	1	3	1	3	15	1	3	1	5	1	1	3	3	1	19	17	15	19	51
142	3	1	3	5	1	5	1	1	4	1	25	4	3	5	3	1	5	1	3	25	1	5	1	5	1	1	5	5	1	25	25	25	25	75
143	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	2	1	2	1	1	3	1	4	15	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	17	15	16	48
144	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	33	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	4	4	1	4	4	4	4	33	33	27	33	93	
145	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	41	3	3	4	1	5	3	5	3	27	5	3	5	2	5	5	3	3	5	36	41	27	36	104
146	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	43	5	5	4	5	5	2	5	5	36	5	2	5	1	5	5	2	2	5	32	43	36	32	111
147	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	27	4	3	2	1	2	3	2	3	20	2	3	2	1	2	2	3	3	2	20	27	20	20	67
148	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	17	3	1	2	3	1	3	1	4	18	1	3	1	2	1	1	3	3	1	16	17	18	16	51
149	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	29	4	3	2	3	3	2	3	3	23	3	2	3	5	3	3	2	2	3	26	29	23	26	78
150	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	37	5	3	3	1	4	3	4	3	26	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	37	26	32	95
151	2	4	1	1	4	3	1	2	2	4	24	4	1	5	5	4	2	4	5	30	4	4	2	2	1	3	4	4	28	24	30	28	82	
152	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	33	3	3	4	1	3	5	3	3	25	3	5	3	1	3	3	5	5	3	31	33	25	31	89

Anexo 7. Prueba de confiabilidad

Fiabilidad

Escala: Estilos de liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Su jefe le brinda información periódicamente de cómo está siendo su desempeño dentro de la institución?	41,40	88,114	,493	,918
2. ¿Considera que tiene amplia autonomía en su trabajo y en la toma de decisiones?	41,67	91,095	,812	,908
3. ¿Su jefe interviene solo si usted lo solicita, de lo contrario, no participa?	41,20	91,314	,442	,918
4. ¿Los colaboradores reciben las órdenes y las acatan, sin poder opinar?	41,67	88,524	,664	,909
5. ¿Los colaboradores entienden que tienen que hacer lo que ordene el jefe?	42,00	84,714	,819	,903

6. ¿Solo el jefe decide qué hacer?	41,60	91,829	,519	,914
7. ¿Se debe acatar siempre lo que delegue el jefe?	42,93	92,352	,406	,919
8. ¿Considera usted que tiene la libertad de tomar decisiones en el puesto que ocupa?	41,67	88,524	,664	,909
9. ¿Su opinión es valiosa para la jefatura al momento de tomar decisiones importantes?	41,73	87,924	,856	,904
10. ¿Su jefe fomenta la comunicación mediante reuniones en fechas especiales, generando así mayor participación y confianza entre los colaboradores?	41,07	96,495	,287	,921
11. ¿Su jefe es claro con la asignación de tareas y establece las recompensas que recibirá por su cumplimiento?	41,80	83,171	,827	,903
12. ¿La institución otorga recompensas económicas o de otro tipo cuando un trabajador logra un buen desempeño?	41,67	88,524	,664	,909
13. ¿Los colaboradores son libres de proponer nuevas ideas para el desarrollo y mejora de la calidad del cuidado?	42,00	84,714	,819	,903
14. ¿Siente que su visión sobre lo que debería ser la institución coincide con la visión de su jefe?	41,73	87,924	,856	,904

Fiabilidad

Escala: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La orientación de las actividades que brinda el jefe es coherente	83,00	392,857	,820	,963
2. La iniciativa que toma el jefe de emprender algo nuevo en la institución es informada	82,87	412,267	,750	,965
3. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	82,53	407,552	,475	,966
4. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la organización	83,13	385,124	,890	,963
5. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	83,13	399,410	,810	,964
6. En mi organización participo en la toma de decisiones	83,00	392,857	,820	,963

7. Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada	84,13	413,838	,367	,967
8. Mi jefe inmediato o de turno está disponible cuando se le necesita	83,00	396,143	,792	,964
9. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores que recaban apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	82,93	408,352	,795	,964
10. La definición de la misión y visión en la institución es recordada por los directivos	82,47	408,267	,465	,966
11. En la institución se fomenta el compañerismo y la comunicación entre el personal.	83,07	388,924	,878	,963
12. La realización de las tareas me motiva y me permite desarrollarme profesionalmente	83,00	401,143	,857	,963
13. Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	83,00	392,857	,820	,963
14. Recibo buen trato en mi centro de labores	82,87	412,267	,750	,965
15. Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis actividades	82,53	407,552	,475	,966
16. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es ideal para desarrollar mis funciones	83,13	385,124	,890	,963
17. La limpieza de los ambientes es adecuada	83,13	399,410	,810	,964
18. El personal tiene la responsabilidad de controlar su propio trabajo	83,00	392,857	,820	,963
19. El desempeño de mis funciones es correctamente evaluado	84,13	413,838	,367	,967
20. Estoy comprometido con mi organización de salud	83,00	396,143	,792	,964
21. Me siento realmente útil con la labor que realizo	82,93	408,352	,795	,964
22. El horario de trabajo me resulta cómodo.	82,47	408,267	,465	,966

23. Por lo general, las personas que cumplen sus tareas son reconocidas	83,07	388,924	,878	,963
24. Realmente me interesa el futuro de la institución	83,00	401,143	,857	,963
25. Me esfuerzo por llegar a ser competente en mi posición	82,47	408,267	,465	,966
26. Tengo claro mis objetivos organizacionales, así como mi contribución personal al logro de los mismos	82,93	400,067	,734	,964
27. Me preocupo por conseguir los resultados esperados de mi equipo	83,27	394,924	,808	,963



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA, 2022", cuyo autor es MERINO DIAZ ELIANA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 25 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO DNI: 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 25- 01-2023 08:22:21

Código documento Trilce: TRI - 0527798