



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica
privada, Lima, 2023

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

AUTORA:

Prudencio Silva, Fiorela (orcid.org/0000-0003-4557-0421)

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/0000-0002-0418-8026)

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud y nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi hijo Jacob Adriano, esposo Giancarlos y a mis padres que son los que me motivan para salir adelante y poder seguir superándome académicamente cada año.

AGRADECIMIENTO

A Dios, la jefa de enfermeras de la institución por haberme brindado las facilidades en la aplicación del instrumento de estudio y a mi asesora Dra. Huauya Leuyacc María Elena por haberme instruido para la culminación de mi trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA, 2023", cuyo autor es PRUDENCIO SILVA FIORELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 Completa 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, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 02- 08-2023 09:52:55

Código documento Trilce: TRI - 0611006





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PRUDENCIO SILVA FIORELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FIORELA PRUDENCIO SILVA DNI: 71715646 ORCID: 0000-0003-4557-0421	Firmado electrónicamente por: FPRUDENCIOS el 22- 07-2023 13:44:47

Código documento Trilce: TRI - 0611002



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y Operacionalización.....	11
3.3 Población, Muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Características de los enfermeros de una clínica.	16
Tabla 2: Relación de liderazgo y el clima organizacional.	21
Tabla 3: Relación de liderazgo transformacional y clima organizacional.	22
Tabla 4: Relación de liderazgo transaccional y clima organizacional.	23
Tabla 5: Relación de liderazgo laissez faire y clima organizacional.	24

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Liderazgo en enfermeros de una clínica privada	17
Figura 2: Dimensión de liderazgo en enfermeros de una clínica	18
Figura 3: Clima organizacional en enfermeros de una clínica	19
Figura 4: Dimensiones de clima organizacional en enfermeros	20

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. Tipo de investigación fue básico, diseño no experimental, correlacional y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 118 enfermeros de la clínica privada. El instrumento utilizado para la recopilación de la información fue el cuestionario. Los resultados evidenciaron una correlación entre el liderazgo y clima organizacional, que así mismo se correlacionaron un valor Rho de Spearman equivalente a 0.837. Además, las dimensiones liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire se correlacionaron con el clima organizacional en enfermeros de la clínica privada con $r=838$, $r=907$ y $r= 646$ respectivamente. Se concluyó que existe correlación positiva alta entre el liderazgo y clima organizacional, así como también en las dimensiones antes señaladas.

Palabras clave: Clima organizacional, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between leadership and organizational climate in nurses from a private clinic, Lima, 2023. Type of research was basic, non-experimental, correlational and cross-sectional design. The sample consisted of 118 nurses from the private clinic. The instrument used to collect the information was the questionnaire. The results showed a correlation between leadership and organizational climate, which likewise correlated with a Spearman's Rho value equivalent to 0.837. In addition, the transformational, transactional and laissez faire leadership dimensions were correlated with the organizational climate in nurses from the private clinic with $r=0.838$, $r=0.907$ and $r=0.646$ respectively. It was concluded that there is a high positive correlation between leadership and organizational climate, as well as in the aforementioned dimensions.

Keywords: Organizational climate, transformational leadership, transactional leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en un mundo globalizado y cambiante es importante que los enfermeros demuestren un liderazgo y empoderamiento en gestión, que hoy en día se necesita y para ello es fundamental la cooperación de todo el capital humano (Barría, 2020), también la Organización Mundial de la Salud (2020), refiere que el profesional de enfermería forma parte del grupo ocupacional en mayor cantidad en el sector salud que equivale a 59%, a pesar de ello los líderes en enfermería son pocos, en este informe se ve reflejado de los 115 países que participaron tan solo el 71% existe un puesto de funcionario jefe de enfermería. Por otro lado, la Organización Interamericana del Trabajo (2022), manifiesta que el personal de salud y otros trabajadores, deben gozar de entornos laborales seguros y saludables, lo que significa ausencia de enfermedad, que va conllevar aun clima organizacional positivo.

A nivel de Latinoamérica, Rodríguez (2020) manifiesta que se evidencia en enfermería existe una precariedad laboral, la perdida de campos profesionales, poca escalamiento y visibilización, aun que puedan presentarse diversas dificultades el personal de enfermería sacan a flote con sus habilidades, por otro lado Iglesias et al. (2022), refiere que la causa principal que afecta el clima organizacional son las habilidades del líder y el resto del personal. De igual forma Pat et al. (2021) diserta que el enfermero en su día a día interactúa con todo el equipo multidisciplinario, a veces se vuelve algo rutinario y estresante y ello va influir en el clima organizacional en forma directa, generando facilidades u obstáculos. Vergara (2019) en Colombia refiere que los estilos de liderazgo establecen una influencia positiva, que va generar un buen clima laboral y ello va favorecer que se alcance los objetivos de una institución.

En el Perú, Cedeño (2021), durante la pandemia por Covid-19, la atención en los servicios de salud en el ministerio de salud, EsSalud, etc. e incluso en las clínicas privadas se incrementó y se evidencio las diversas falencias que presenta el sistema de salud en el País, siendo uno de ello la falta de insumos, personal, etc. Por ende el personal de enfermería alzo su voz de protesta en busca de un clima organizacional óptimo, que se les reconozca como seres humanos

brindándoles los materiales e insumos necesarios para su protección. Por otro lado Mendoza y Tejada (2020), refirieron que el liderazgo es la principal fuente de toda institución y la importancia de conocer el tipo de liderazgo que predomina en dicha institución, en donde obtuvieron como resultado de dicha investigación, el estilo que más predominó fue el liderazgo transformacional.

Las clínicas privadas no son lejanas a esta realidad, el personal de enfermería refiere que por lo general cuando recién ingresan a laborar es muy frecuente que ya habiendo recibido el reporte de enfermería les cambian de servicio por la falta de un personal o por demanda de paciente, pero es frecuente y consecutivo solo en el personal nuevo y mas no en el personal antiguo y también refieren que muchas veces los encargados, líderes o coordinadores, si bien es cierto generalmente realizan muy bien su trabajo, pero algunas veces la forma de corregir y amonestar no son las adecuadas, ello repercute en el buen clima laboral que podría conllevar a la renuncia del personal generando perdida para la clínica en contratar nuevo personal y luego en capacitarlo, es por ello la importancia de conocer en dicha clínica el predominio de liderazgo y la relación con el clima organizacional.

De acuerdo a lo planteado se formula los siguientes problemas de investigación: El problema general fue ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023?

Los problemas específicos fueron:

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo laissez faire y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023?

La justificación teórica adquiere mayor relevancia porque va ampliar la información con respecto a las variables estudiadas que se presentan en una clínica privada, mediante las fuentes bibliográficas que se van a consultar para la presente investigación, los cuales puedan generar nuevas teorías para las futuras investigaciones.

Respecto a la justificación práctica, los resultados obtenidos estarán a disponibilidad de las autoridades y podrán ser utilizados para poder implementar un plan de mejora en la clínica privada, a partir de ello podrán realizar mejoras en la gestión utilizando estrategias para poder mejorar el liderazgo en el personal asistencial y de esta forma mejorará el clima organizacional. En lo que respecta la justificación social, los que se beneficiaran en el futuro serán los pacientes, ya que si hay un buen liderazgo y un clima organizacional optimo sin ningún conflicto podrá brindar una atención de calidad, porque un personal feliz en su área de trabajo va poder ofrecer sus servicios al cien por ciento.

Por todo ello, se redactó los siguientes objetivos: Siendo el objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Así mismo los objetivos específicos fueron:

Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Analizar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Indicar la relación que existe entre el liderazgo laissez faire y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Se trazarán las siguientes hipótesis: se redactó la hipótesis general, existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Las hipótesis específicas fueron:

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Existe relación significativa entre el liderazgo laissez faire y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Corrales (2022), el objetivo general fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en tiempos de COVID -19. El instrumento que se utilizó fue estilos de liderazgo de jefes del servicio de enfermería. Los resultados sobre el nivel de liderazgo fue en mayor porcentaje el nivel medio con 50%, seguida de alto con 26% y por último bajo con 24%, por otra parte consideraron 5 dimensiones como: democrático, autocrático, laissez faire, transformacional y transaccional, en donde consideraron el nivel transformacional en un nivel medio con 56%, alto 30% y bajo 14%, transaccional medio 42%, alto 30% y bajo 28%, en lo que respecta laissez faire consideran en nivel medio con 56%, alto con 28% y bajo 16%.

Castillo et al. (2019), el objetivo que plantearon fue determinar la relación entre el liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud del Perú. Es de nivel descriptivo transversal y correlacional, el instrumento midió el nivel de liderazgo del gerente de la microred y clima organizacional del personal de los 10 centros de salud, obteniendo los siguientes resultados para liderazgo transaccional alto es de 54.5%, y transformacional alto es de 44,3%, referente al clima organizacional presenta 68,2% está por mejorar, no saludable de 5.7%. La dimensión transformacional y el clima organizacional presentaron $p=0,00$ y $r=0,660$ con respecto a la dimensión transaccional $p=0.00$ y $r= 0,644$ Concluyeron una correlación positiva y significativa entre ambas variables.

Mancha (2020), el objetivo general fue establecer la relación que tiene el liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería, la muestra fue 124 enfermeros de tres redes de Callao. Los resultados fueron que el mayor porcentaje de edad fue de 31 a 40 con un porcentaje de 39.4%, de sexo femenino el 94,7%, con respecto al liderazgo perciben medianamente eficaz el 53.3%, eficaz el 43% y un liderazgo ineficaz un 1.1%, referente a la segunda variable clima organizacional es adecuado con 47.9%, concluyeron que existe una relación significativa entre el liderazgo y clima organizacional con $p= 0.00$ y una correlación de Pearson 0.453

Fernández (2022), en este estudio planteo el objetivo principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y clima organizacional del personal de salud del nosocomio del estado en la ciudad de Moquegua, de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, corte transversal. Los resultados respecto a la edad que predomina en mayor porcentaje es de 31 a 40 años con un porcentaje de 47.1%, para clima organizacional fue desfavorable un 43.1%, de favorable un 41.2%, mientras que medianamente favorable sólo el 15.7% y con respecto al liderazgo se tuvo un liderazgo transaccional bajo de 37.3%, seguido de medio del 34.3% mientras que un nivel alto tan sólo el 28.4%. El liderazgo transformacional bajo de 35.3%, seguido de medio del 33.3%, mientras que el nivel alto del 31.4%. El liderazgo pasivo/evitador bajo del 35.3%, seguido de medio del 34.3% mientras que el nivel alto solo el 30.4%, en donde se demuestra un vínculo estadístico significativo ji-cuadrado $\chi^2=7.61$ y $p=0.10$. Se concluyó que no se evidencio la existencia de una relación estadística significativa.

Cjahua y López (2019), en este estudio los autores plantearon como objetivo general determinar la relación de estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros, en un hospital de Lima, los resultados fueron liderazgo transformacional alto 69%, medio 31%, bajo 0, liderazgo transaccional alto 81%, medio 19%, bajo 0, liderazgo laissez faire, alto 79%, medio 20% y bajo 1%.

Serna y Escobar (2023) el objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud, para ello utilizaron el cuestionario de MINSA, los resultados hallados fueron en mayor porcentaje regular con 68.6% seguido de alto con 21.9% y bajo con 9.5%, para ello consideraron las siguientes dimensiones potencial humano regular con 61.9%, alto 31.4% y bajo 6.7%, diseño organizacional regular con 62.9%, bajo 19% y alto 17.1%, cultura de la organización regular con 53.3%, bajo 29.5% y alto 17.1%.

González (2021) el objetivo fue describir la percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería en Argentina. La muestra estuvo conformado por 70 enfermeros. Los resultados respecto características sociodemográficas al sexo mayor prevalencia fue

femenino con 74,3% a diferencia de masculino de 25,7%, rango de edad con mayor porcentaje con un 50% fue el de 23 a 37 años. El investigador concluyó que existe una relación estrecha entre las variables, por ende, refiere que el liderazgo transformacional influye en la estructura de una organización y también en la cultura de la organización.

Rojas et al. (2022), cuyo objetivo fue determinar la relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería, México. Metodología, enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Los resultados hallados mujeres 80%, 20% varones, 52% solteros, 30% unión libre, liderazgo alto 60,9%, moderado 37.6% y bajo 1.4%; Se concluyó que las variables analizadas no se encontraron resultado estadísticamente significativo con $p= 0.274$ que es mayor a 0.05.

Valbuena et al. (2021) el objetivo fue evaluar los estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería asistencial y sus factores sociodemográficos y profesionales asociados. Los resultados obtenidos en primer lugar fue liderazgo transformacional, seguido de liderazgo transaccional y en último lugar correctivo/evitador. Concluyeron que es alentador encontrar en mayor predominio el liderazgo transformacional, porque genera motivación e inspira trascender de lo rutinario y de esta manera va formando nuevos líderes sucesivamente.

Cabrera (2022), refiere que el objetivo fue analizar los estilos de liderazgo de la enfermería jefa y la motivación del personal de enfermería en un hospital de Argentina. Los resultados hallados en la jefa de enfermeras fue autocrático y democrático y en menor proporción es permisivo y participativo. En conclusión el liderazgo es una de las habilidades importantes que debe poseer el enfermero, porque trabaja con un equipo multidisciplinario por ende la importancia de la comunicación con todos los miembros, resolución de conflicto y ello va generar un ambiente de trabajo con buenos resultados.

Araya y Medina (2019), en la investigación el objetivo general fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por personal de salud en Chile, el método de estudio fue de corte transversal de nivel correlacional, los resultados que se evidencio en esta

investigación fue que el personal médico percibe el clima organizacional en nivel alto un 71.43%, nivel medio 45.95%, personal no médico percibe nivel alto 48.69%, nivel medio 45.95%, nivel bajo 5.41%, el personal técnico percibe nivel alto 47.83%, nivel medio 43.48% nivel bajo 8,70%, el personal auxiliar percibe nivel medio 100% y el personal administrativo percibe nivel medio 55.56%, nivel alto 33.33% y nivel bajo 11.11%.

Respecto al liderazgo Ramírez et al. (2019) define la influencia que va ejercer en un grupo de personas, lo cual va permitir un clima de colaboración, respecto a ello también Reis et al. (2019), un individuo de un determinado grupo modifica las habilidades del resto buscando una meta en común. Por otra parte respecto al liderazgo de enfermería. Lascano et al. (2022) manifiestan que está basado en la capacidad de orientar al equipo de trabajo para poder alcanzarlos objetivos planteados dentro de la organización, servicio, etc. Por ello el líder de enfermería debe demostrar las habilidades y competencias que posee en todo momento (Riaño et al. 2021). Teniendo en cuenta que el líder se hace y no nace, en el camino va adquiriendo las habilidades y destrezas (Chinchay y Chávarry, 2021).

Para esta investigación se considera a Fernández y Quintero (2017) quienes dimensionaron de la siguiente manera: liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire; ya había clasificado en tres tipos (Bass y Avolio, 1994), también forman parte de la teoría del rango total del liderazgo (Alcázar, 2020).

Respecto a la dimensión liderazgo transformacional Hetland (2018), refiere a una inspiración que va generar un cambio constante, generando en los seguidores ser autónomos, creativos y finalmente los estimula para que pueda realizar los trabajos de manera espontaneo y proactivo. Thanh y Quang (2022), este tipo de liderazgo motiva a los empleados, generando cambios de conciencia en las actitudes y comportamientos, ya que se preocupan por el desarrollo de sus empleados. Afsar y Waheed (2020) facilitan que los miembros de su equipo se desarrollen profesionalmente, ello genera en los empleados que sus trabajos sean interesantes y agradables.

Respecto a la dimensión liderazgo transaccional, Bass (1999), describe un intercambio de algún incentivo para poder realizar un trabajo determinado, utilizan el método influencia y castigo (Kark et al. 2021). Por otro lado Richards (2020), refiere que se enfoca en las tareas y los objetivos se esperan corto plazo. Alrowwad et al. (2020), esta forma de liderazgo promueve el cumplimiento y dependencia del líder y de sus decisiones, y no motiva a sus seguidores para encontrar soluciones novedosas a los problemas existentes. Por otro lado, Sanda y Arthur (2017), consideraron que ciertas recompensas solo son efectivo en niveles básicos y podrían generar resultados negativos cuando se piensa pasar a otro nivel.

También la dimensión liderazgo *laissez-faire*, es cuando los seguidores realizan las cosas por sus propias iniciativas sin el control del líder (Alvear et al. 2019). También consideran cuando el líder no está presente con sus seguidores en un tiempo parcial o en forma total (Véronique y Vandenberghe, 2021) cuando el líder deja que los subalternos realicen las actividades por su cuenta y además se observa la función del líder apoyo mínimo o ninguno. Breevaart y Zacher (2019), podría generar en los trabajadores una desconfianza hacia sus líderes.

Respecto al clima organizacional, Kamarul, et al., (2018) describe que son las percepciones que los empleados tienen al trabajo y el ambiente físico. Así mismo Lu y Marilyne (2021), es cuando se involucra la persona y al entorno, según la perspectiva de la teoría de campo de Lewin, consideran que las personas pueden percibir de manera diferente un objeto, situación de acuerdo a las características de su entorno. También Pedraza y Bernal (2018), consideran que es la percepción compartida del capital humano de una institución. Myint, et al. (2021), una variedad de estudios han indicado que el clima organizacional está asociado con las actitudes, los comportamientos y los resultados esenciales de los empleados.

Ministerio de Salud (2012), para el variable clima organizacional se consideró tres dimensiones: Potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional. También consideró estas mismas dimensiones Rojas (2019) en su

investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral en el hospital de Cerro de Pasco.

El potencial humano, se refiere cuando el trabajador dentro de una organización adquiere conocimientos y las habilidades que posee crear ideas creativas, para ello el personal debe estar preparado académicamente y de esta manera poder brindar un trabajo eficaz y eficiente en la organización, ya que cada colaborador posee diferentes niveles de potenciar ya sea altos o bajos (Porret, 2007).

El diseño organizacional es el elemento empresarial importante hoy en día, para poder alcanzar de manera eficaz y eficiente e innovador, para ello se deben ejecutar acciones en forma oportuna para poder conseguir las metas, respetando la estructura de la organización, estableciendo las jerarquías, división del trabajo (Bú, 2022).

La cultura de la organización se considera cuando los individuos se comprometan con los objetivos de la institución, para ello es importante tener en cuenta el ambiente, normas y patrones de comportamiento, ello definirá para que la organización sea productiva o no productiva (MINSA, 2012).

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación: Según la orientación fue aplicada, porque busca conseguir un nuevo conocimiento, destinado a dar soluciones, en base a investigación básicas (Alvares, 2018). Es por ello la presente investigación aplicará ya conceptos existentes de teorías de liderazgo y clima organizacional.

3.1.2 Diseño de investigación:

Se consideró para esta investigación un enfoque cuantitativo, porque se hace uso de estadística descriptiva e inferencial, con diseño no experimental ya que no se modificó las variables, solo se observó en su ambiente natural para analizarlo, con un corte transversal, nivel correlacional, en donde se estudia dos variables que son liderazgo y clima organizacional que busca determinar la relación entre estos variables (Manterola et al. 2019).

3.2 Variables y Operacionalización:

Para este estudio se tomó en cuenta dos variables que busca la relación de liderazgo y clima organizacional (anexo 1).

Variable 1: Liderazgo

- **Definición conceptual:** El liderazgo se caracteriza, por que ejerce una influencia en un grupo de personas, lo cual va permitir un clima de colaboración (Ramírez et al. 2019).
- **Definición operacional:** Se utilizó un instrumento ya existente con una validez y confiabilidad aceptable, un cuestionario que consta de 34 preguntas con respuesta politomicas (nunca, rara veces, a veces, a menudo y siempre) (Moran, 2021).
- **Dimensiones:** Se consideró tres dimensiones que son: Transformacional, transaccional y Laissez-faire (Fernández y Quintero 2017).

- **Escala de medición:** Para poder medir se consideró lo siguiente: Alto, medio y bajo.

Variable 2: Clima organizacional

- **Definición conceptual:** Es la percepción que manifiestan los empleados del entorno de sus labores, que son creadas a partir de las interacciones compartidas dentro de una organización (Kamarul, et al. 2018).
- **Definición operacional:** Para poder evaluar la variable clima organizacional se utilizará un instrumento ya existente con una validez y confiabilidad aceptable un cuestionario que cuenta de 29 preguntas con respuesta politomicas (nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente y siempre) (Vigo, 2023).
- **Dimensiones:** La variable presenta tres dimensiones: Cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano (MINSAs, 2012).
- **Escala de medición:** la medición de la variable será nominal y con una valoración de no saludable, en riesgo y saludable.

3.3 Población, Muestra y muestreo

3.3.1 Población: La totalidad de un grupo que cumplen similitudes entre ellas mismas (Arias y Covinos, 2021). Por ende la población de esta investigación fueron 170 enfermeros.

- **Criterios de inclusión:**

Enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia.

Enfermeros que trabajan en el servicio de sala de operaciones.

Enfermeros que trabajan en la unidad de cuidados intensivos.

Enfermeros que trabajan en el servicio de hospitalización.

- **Criterios de exclusión:**

Enfermeros que se encuentre con descanso médico y/o vacaciones.

Enfermeros que no acepten firmar el consentimiento informado.

Enfermeros que no realizan la parte asistencial (coordinadores y jefa de enfermería).

Otro profesional de salud como médico, técnicos de enfermería, técnico de farmacia, etc.

3.3.2 Muestra: Es una parte de un grupo, fue probabilístico estratificada, ya que se seleccionará por segmentos (Hernández y Mendoza 2018). Par poder obtener la muestra de este estudio se ejecutó la formula dando como resultado 118 enfermeros (anexo 2).

3.3.3. Muestreo: Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado obteniendo los siguientes resultados de enfermeros que labora en los diferentes servicios como: UCI de 25, sala de operaciones de 25, emergencia de 25 y hospitalización de 43.

3.3.4 Unidad de análisis: Se consideró un enfermero

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica empleada fue la encuesta en donde se recolectó la información y el instrumento a utilizar fue el cuestionario con preguntas cerradas con respuestas politomicas o dicotómicas (Mías y Tornimbeni, 2021). Para la investigación se utilizó el instrumento cuestionario con respuestas politomicas para ambas variable 1 (anexo 3) y la variable 2 (anexo 4).

Para la primera variable liderazgo se utilizó el instrumento cuestionario CELID – S, el cual fue aplicado en el sector salud y estructurado las mediciones para poder evaluar el liderazgo por Moran (2022) que consta de 34 ítems, de 3 dimensiones: transformacional para ello se consideró 17 preguntas, transaccional 11 preguntas y laissez faire 6 preguntas, y se calificó en alto, medio y bajo.

La validación realizó mediante juicio de expertos conformado por cuatro expertos, quienes dieron el visto bueno para ser aplicados y para la confiabilidad el autor antes mencionado aplico alfa de cronbach con .937 el resultado permite que el cuestionario sea fiable por ser mayor a 0.7 (anexo 5).

Para el segundo variable clima organizacional se utilizó el instrumento, fue el cuestionario elaborado por Vigo (2023) que consta de 29 ítems, consta de 3 dimensiones: Diseño organizacional 10 ítems, potencial humano con 11 ítems y cultura organizacional con 8 ítems, lo cual fue medido como no saludable, en riesgo y saludable.

Para la validación se realizó mediante el juicio de expertos conformado por tres, quienes dieron el visto bueno para ser aplicados y para la confiabilidad la autora aplicó alfa de Cronbach .892 el resultado permite que el cuestionario es fiable por ser cercano a 1 (anexo 5).

3.5 Procedimiento:

Se presentó una carta de autorización a la clínica para la aplicación del instrumento. Luego se volvió acudir a la clínica y se realizó las coordinaciones con la jefa de enfermeras y los coordinadores para que permita el ingreso en un horario accesible sin perjudicar en sus labores diarios.

Luego se explicó la finalidad del estudio, y se pidió autorización para formar de la investigación, se brindó el instrumento a los enfermeros que aceptaron formar parte del presente estudio.

Se recolectó la información aplicando el instrumento en los diferentes servicios antes mencionados y luego se procesó utilizando los paquetes estadísticos.

3.6 Método análisis de datos:

Para poder realizar el análisis descriptiva, se creó una base de datos en el Microsoft Excel, después se ingresó la información al programa SPSS versión 27, en ello se ejecutó las tablas y figuras de las variables, así como también de las dimensiones; en lo que respecta el análisis inferencial, para la comprobación de hipótesis se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, por tratarse de datos mayores a 50, ya que la muestra del presente investigación es de 118 enfermeros, aplicando esta prueba se obtuvo un $p= 0,00$ estos resultados demostraron que los datos no tienen una distribución normal, es por ello que se

aplicó la estadística no paramétrica, por consiguiente se utilizó la prueba de estadística Rho de Spearman (anexo 6).

3.7 Aspectos éticos:

Respecto a la ética Reijer et al. (2018), refiere que una parte fundamental en toda la investigación aplicar los principios éticos, por ello que se consideró la no maleficencia, ya que en la presente estudio no se perjudicará a la persona así como tampoco a la institución, también la autonomía porque cada participante podrá aceptar o no, mediante el consentimiento informado si desea participar y la beneficencia, se determinó la relación de ambas variables y con ello la institución pueda implementar planes de mejora, tanto la investigadora y la institución se beneficiaron con los resultados hallados (anexo 7).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Características de los enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

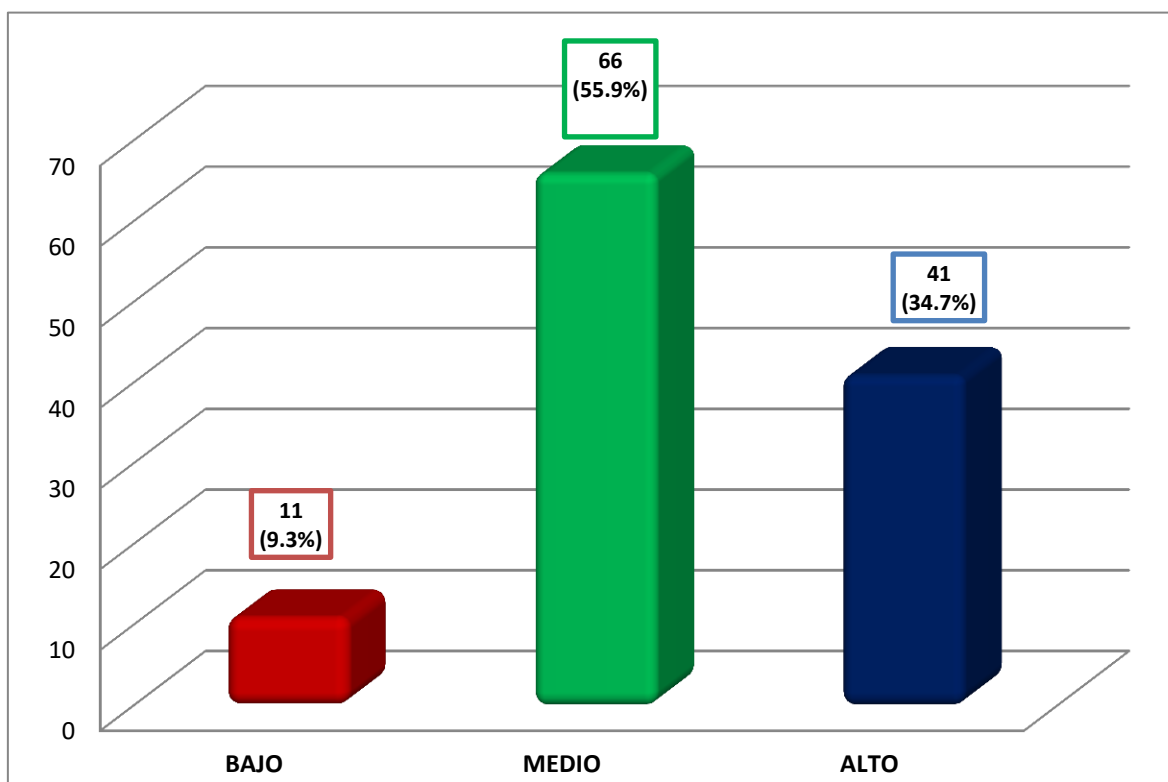
Características	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Genero	Femenino	111	94.1	94.1
	Masculino	7	5.9	100
	Total	118	100	
Edad	18 – 29	61	51.7	51.7
	30 – 49	49	41.5	93.2
	50 – 69	8	6.8	100
	Total	118	100	
Estado civil	Soltero	70	59.3	59.3
	Conviviente	23	19.5	78.8
	Casado	25	21.2	100
	Total	118	100	
Servicio	Emergencia	25	21.2	21.2
	Hospitalización	43	36.4	57.6
	SOP	25	21.2	78.8
	UCI	25	21.2	100
	Total	118	100	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 1, se observa una muestra de 118 enfermeros, el rango de edad de 18 a 29 años presento mayor frecuencia de 61 encuestados que equivale al 51.7%, seguido del intervalo de 30 a 49 años de edad presento una frecuencia de 49 encuestados que equivale a 41.5% y el rango de 50 a 69 años solo presentaron una frecuencia de 8 encuestados siendo el 6,8%; respecto al servicio en donde laboran en mayor frecuencia fue el de hospitalización con 43 que equivale al 36,4%, seguido de emergencia, SOP, UCI con una frecuencia de 25 que equivale al 21.2%; respecto al estado civil el que presento mayor frecuencia es el soltero con 70 encuestados que equivale al 59.3%, seguido de casado con 23 siendo un 19.5% y conviviente fue de 23 siendo un 19.5%; en lo que respecta el género que más predomino fue el femenino con una frecuencia de 111 que equivale al 94.1% y masculino con una frecuencia de 7 encuestados que equivale al 5.9%.

Figura 1

Liderazgo en enfermeros de una clínica privada, Lima 2023.

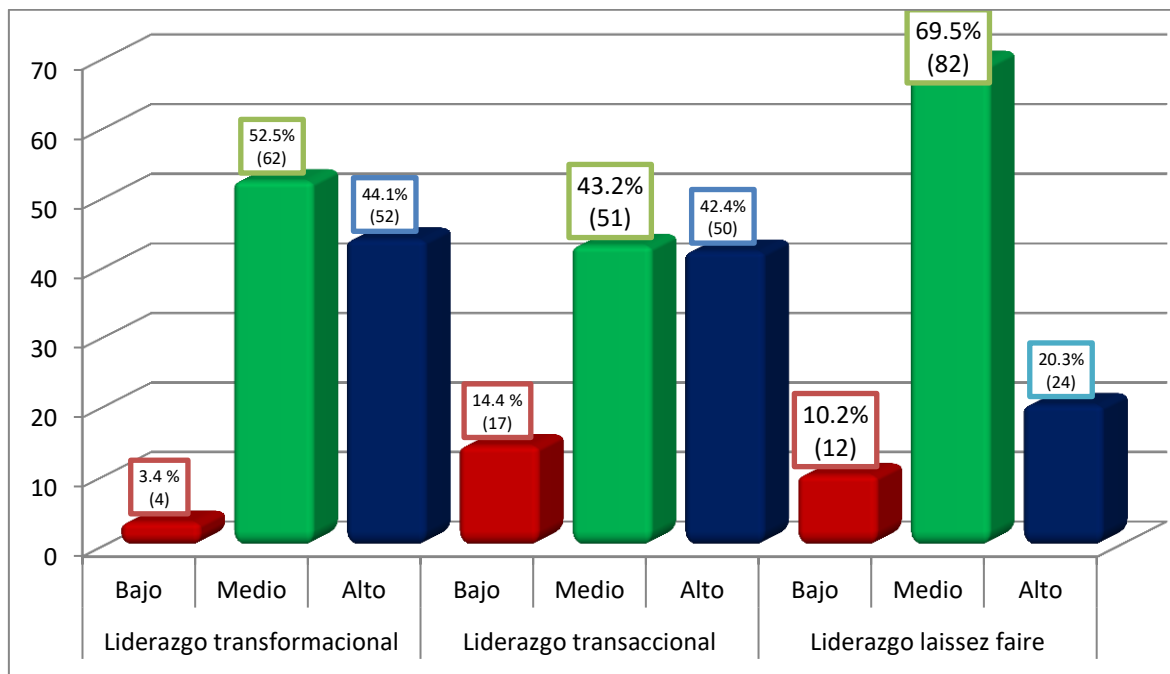


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la figura 1, respecto al liderazgo, el personal de dicha clínica consideraron que existe un mayor porcentaje el liderazgo medio con un 55.9% que equivale a 66 encuestados, seguido de un liderazgo alto con un 34.7% que equivale a 41 encuestados y consideran que existe un liderazgo bajo solo el 9.3% que equivale a 11 encuestados.

Figura 2

Dimensión de liderazgo en enfermeros de una clínica privada, Lima 2023.

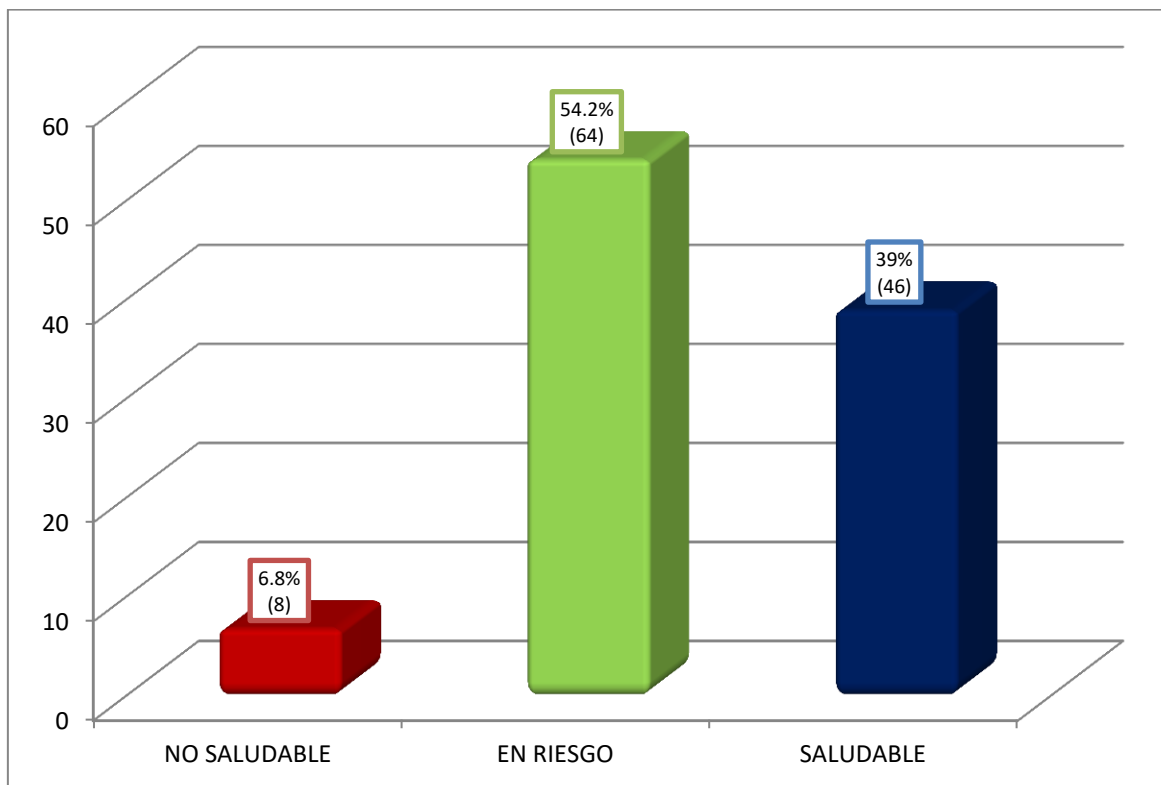


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la figura 2, se observa las dimensiones de liderazgo en enfermeros de una clínica privada, respecto a la dimensión de liderazgo transformacional el que más predomina es el nivel medio con un porcentaje de 52,5% que equivale a 62 encuestados), seguido de nivel alto con un 44,1% que equivale a 52 encuestados, y por último el nivel bajo con un porcentaje de 3,4% que equivale a 4 encuestados, con respecto a la dimensión liderazgo transaccional el nivel que más predomina es el medio con 43,2% que equivale a 51 encuestados, seguido de alto con 42,4% que equivale a 50 encuestados, por último el nivel bajo con un 14,4% que equivale a 17 encuestados y la dimensión liderazgo laissez faire predomina más el nivel medio con un 69,5% que equivale a 82 encuestados, seguido del nivel alto con un 20,3% que equivale a 24 encuestados.

Figura 3

Clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima 2023.

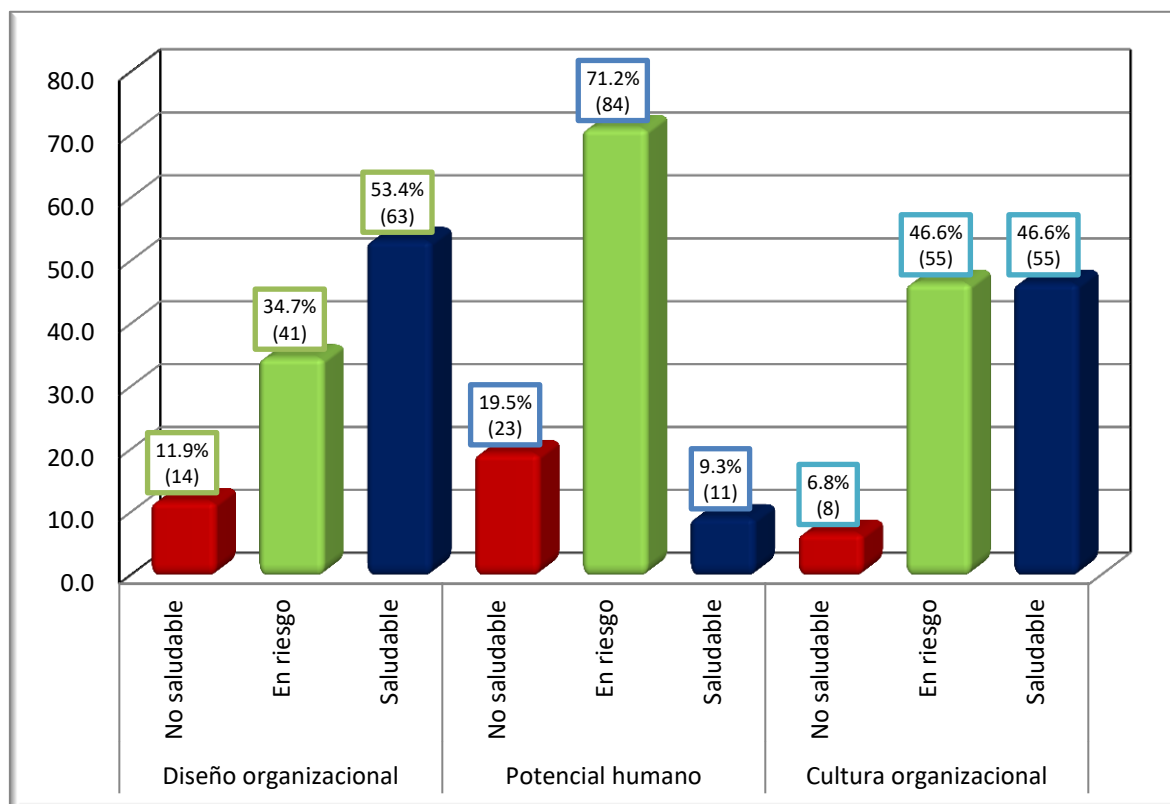


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el figura 3, respecto al clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, el que predomina con mayor porcentaje es el clima organizacional en riesgo con 54.2% que equivale a 64 encuestados, seguido de saludable con un porcentaje de 39% que equivale a 46 encuestados y por último el no saludable con un porcentaje de 6.8% que equivale a 8 encuestados.

Figura 4

Dimensiones de clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima 2023.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la figura 4, se observa las dimensiones del clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, respecto a la dimensión diseño organizacional lo calificaron saludable el 53.4% que equivale a 63 encuestados, en riesgo con un 34.7% que equivale a 41 encuestados y por último no saludable con un porcentaje de 11.9% que equivale a 14 encuestados; En la dimensión potencial humano consideraron en riesgo el 71.2% que equivale a 84 encuestados, no saludable el 19.5% que equivale a 23 encuestados y saludable tan solo consideran el 9.3% que equivale a 11 encuestados y en lo que respecta la dimensión cultura organizacional consideraron en saludable y riesgo con un porcentaje 46.6% que equivale a 55 para ambos y tan solo consideraron no saludable el 6.8% que equivale a 8 encuestados.

4.2 Análisis de estadística inferencial.

Contrastación de hipótesis general:

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Valor de $p=0,05$

Tabla 2

Relación de liderazgo y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

		Clima organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,837**
Liderazgo	Sig. (bilateral)	0.000
	N	118

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 3, se observa un valor de significancia de $p=0.000$, siendo menor que el 0,05, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H1, existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. La variable liderazgo está relacionado de manera positiva y alta con el clima organizacional, según la correlación de $r= 0,837$.

Contrastación de hipótesis específico 1

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Valor de $p=0,05$

Tabla 3

Relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

			Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,838**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	118

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 4 se observa un $p=0.000$, siendo menor el $0,05$ por ende se rechaza la hipótesis nula, por tanto se acepta la H1 que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. la dimensión liderazgo transformacional existe una relación directa moderada entre el clima organizacional, según la correlación de $r= 0,838$.

Contrastación de hipótesis específico 2

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Valor de $p=0,05$

Tabla 4

Relación de liderazgo transaccional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

		Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	,907**
		Sig. (bilateral) 0.000
		N 118

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 5 se observa un $p=0.000$, siendo menor el 0,01 por ende, se rechaza la hipótesis nula, por tanto se acepta la H1 existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. la dimensión liderazgo transaccional existe una relación directa alta entre el clima organizacional, según la correlación de $r= 0.907$.

Contrastación de hipótesis específico 3

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo laissez faire y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo laissez faire y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

Valor de $p=0,05$

Tabla 5

Relación de liderazgo laissez faire y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo laissez faire	Coefficiente de correlación	,646**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	118

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 5 se observa un $p=0,000$, siendo menor el 0,01. Por ende se rechaza la hipótesis nula, por tanto se acepta la H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo laissez faire y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. La dimensión liderazgo laissez faire existe una relación directa moderada entre el clima organizacional, según la correlación de $r=0,646$.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, con respecto a la edad, que oscila en mayor porcentaje es de 18 a 29 años, con un 51,7%, ello difiere con la investigación de Fernández (2022), la edad que predomina en mayor porcentaje es de 31 a 40 años con un porcentaje de 43.1%, la investigación mencionado difiere por que se desarrolló en diferente lugar, ya que la presente investigación fue realizado en enfermeros que laboran en una entidad privada a diferencia del antecedente mencionado fue realizado en una entidad de un nosocomio del estado.

Otra de las características que se consideró fue el género que predomino es el femenino con un porcentaje de 94,1%, cual tiene similitud con Gonzales (2021) femenino de 74,3%, porque en ambas investigaciones la muestra estudiada fueron enfermeros, ya que más predominan en esta profesión son las mujeres y en menor proporción son los varones. Por otro lado respecto el estado civil soltero 59,3%, estos resultados presentan porcentajes similares con Rojas et al. (2022), soltero 52%.

En lo que respecta la variable liderazgo los enfermeros de la clínica privada calificaron el liderazgo en un nivel medio con un 55.9%, este resultado tiene similitud con Corrales (2022), ya que el nivel que más predomino es el liderazgo medio con un 50%, también un similar resultado con Mancha quien califico liderazgo medianamente eficaz con un porcentaje 53,3%, ello podría deberse a que ambas investigaciones utilizaron un instrumento en donde el personal asistencial calificó a sus jefes o coordinadores inmediatos, a pesar de que los instrumentos sean diferentes.

También los enfermeros de la clínica privada refieren que los coordinadores y jefes de los diferentes servicios, lo calificaron el liderazgo en el nivel alto en un 34.7%, difieren dichos resultados con Rojas et al. (2022), alto 60.9%, esta discrepancia podría ser porque el antecedente se desarrolló en un país diferente que el presente estudio como es México, pero presenta resultados con cifras cercanas con Corrales (2022), alto 26%, cual podría ser por que el tiempo que se desarrollo es estudio fue en el periodo de Covid, en donde se

visibilizo las falencias en el sistema de salud en el Perú y ello pudo haber influido en la percepción del nivel de liderazgo.

En lo que respecta la dimensión liderazgo transformacional consideraron en al presente investigación en mayor porcentaje el nivel medio con 52,5%, a diferencia de la investigación realizada por Cjahuja y López (2019) quienes en su estudio evidenciaron el liderazgo transformacional en un nivel alto con un porcentaje de 69%, dicha discrepancia podría ser por que, el antecedente fue ejecutado en una entidad del estado (EsSalud), el personal con cargos de jefatura del servicio o departamento de enfermería cuentan con gran experiencia a diferencia de una entidad privada.

Del mismo modo, en la dimensión liderazgo transaccional predomino el nivel medio con un 43.2%, este resultado difiere con Castillo et al. (2019), el mayor porcentaje fue el nivel alto con un 54.5%, esta diferencia podría ser por que la investigación realizada mide al gerente de la microred que es un médico y los que evalúan son varios establecimientos que pueden tener percepciones diferentes a diferencia del presente estudio que es al jefe inmediato o los coordinadores, por otro lado Corrales (2022) tiene similitud con un nivel medio de 42%, podría deberse a que ambos instrumentos miden el nivel de liderazgo del jefe del establecimiento.

También en la dimensión liderazgo laissez faire en al presente investigación se presentó con mayor porcentaje en un nivel medio de 69.5%, ello difiere con el estudio realizado por Cjahuja y López (2019) en donde predomino en mayor porcentaje fue el nivel alto con 79% y Fernández (2022) en un nivel bajo con un porcentaje de 35.3%, la diferencia es debido a que fueron realizados en diferentes lugares como la parte privada y del estado.

Por otra parte, los enfermeros de la clínica privada calificaron al clima organizacional en riesgo con un 54.2%, cual tiene discrepancia con Araya y Medina (2019), quienes calificaron en un nivel alto de 48.69%, dicha diferencia podría deberse que el antecedente se ejecutó en un país diferente como es Chile y el grupo ocupacional fueron varios profesionales no médicos como enfermeros,

psicólogos, terapeutas, etc. A diferencia del presente estudio que es en un solo profesional que son los enfermeros.

Así mismo, los enfermeros de la clínica privada consideraron el clima organizacional no saludable en tan solo 6.8%, estas cifras son cercanas a los resultados obtenidos por los investigadores Castillo et al. (2019), no saludable con un porcentaje de 5.7%, sin embargo discrepa con la investigación de Fernández (2022), quien obtuvo resultados muy altos respecto al desfavorable con 43.1%, es muy alentador conocer que las cifras son muy bajas, aunque toda institución lo que busca es que el capital humano califique no saludable en 0%, sin embargo dichos resultados son muy alentadores, en comparación del último antecedente mencionado que tiene un porcentaje mayor en desfavorable.

En lo que respecta a las dimensiones de la segunda variable, el diseño organizacional lo calificaron en mayor porcentaje que es saludable con un 53.4%, potencial humano en riesgo 71.2%, y cultura organizacional en riesgo de 46.6%, estos resultados tienen discrepancia con la investigación realizada por Serna y Escobar (2023) los resultados fueron para la dimensión diseño organizacional regular 62.9%, potencial humano regular 61.9% y cultura organizacional regular 53.3%.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el objetivo general se establece una relación positiva y alta, lo cual se estableció mediante el análisis de $r= 0.837$ y significativa con un $p=0.000$. Así mismo, ello guarda similitud con Mancha (2019) presentó un $p=0,00$ que es menor a $0,005$ con una correlación de Pearson $0,453$, aunque se utilizó en ambas investigaciones diferentes estadísticos, se demostró una relación positiva entre las variables estudiadas, en donde a mayor liderazgo será mayor el clima organizacional, por ello que los enfermeros cuenten con un liderazgo, porque trabaja con un equipo multidisciplinario, coordina y gestiona para las diferentes actividades y en ocasiones en la resolución de conflictos y ello va generar un ambiente trabajo con buenos resultados (cabrera, 2022)

Así mismo, Rojas et al. (2022) difiere con un $p= 0.274$ que es mayor a 0.05 , por ende se rechaza la alterna y se aceptó la nula, en donde no hay relación entre estilos de liderazgo y clima organizacional en enfermeros del hospital en México,

dicha discrepancia podría deberse por que las dimensiones de liderazgo analizados presentan diferentes al estudio realizado.

Por otro lado, en la dimensión transformacional y clima organizacional el resultado obtenido fue $p=0,00$ y $r=0,838$, estos resultados tienen concordancia con estudio realizado por Castillo et al. (2019) en donde el $p=0.00$ y un $r=0,660$, en la actualidad el líder inspira al logro de los objetivos, en donde se observa el compromiso que tienen los integrantes de una institución y ello se puede observar en ambas investigaciones ya sea en una entidad privada o pública, como refiere Gonzales (2021), respecto al liderazgo transformacional va influir en la estructura y cultura de una organización.

De igual manera, con respecto a la relación de la dimensión liderazgo transaccional los resultados fueron $p=0.00$ y $r=907$, en donde los resultados se asemejan con la investigación de Castillo et al. (2019) un $p=0.00$ y con $r= 644$, en donde se interpreta que hay una relación entre ambas variables, si bien es cierto en la presente investigación se demuestra una alta correlación a diferencia del antecedente donde se observa una correlación moderado, ello podría ser porque en una entidad privada la remuneración es poca, por ende se considera que a mayor incentivo económico se involucran más con la institución, en cambio en el estado si bien es cierto la parte remunerativa es mejor, pero otros puntos podría influir como la consideración por parte de los jefes.

De igual manera, con respecto a la relación de la dimensión liderazgo laissez faire los resultados fueron $p=0.00$ y $r=646$, ello tiene similitud con el estudio realizado por Fernández (2022) quien demostró que existe un vínculo estadístico significativo $p= 0.10$ y $X^2=7.61$, si bien es cierto este tipo de liderazgo es que los seguidores o los miembros realizan las actividades por sí solo no siguen las reglas, no se ve mucho al líder involucrarse, ello se interpreta que los encuestados consideran que sería más adecuado que le den libertad y menos reglas, en ocasiones se ha observado que el personal sienten tensión cuando este todo el momento el jefe y más aún en la parte del estado en la mayoría de veces se presencia queja de los pacientes que el personal de salud llega tarde.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación positiva alta entre el liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.
2. Se concluye que existe una relación positiva alta entre la dimensión liderazgo transformacional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.
3. Se concluye que existe una relación positiva alta entre la dimensión liderazgo transaccional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.
4. Se concluye que existe una relación positiva moderada entre la dimensión liderazgo laissez faire y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los jefes de la clínica privada que establezcan políticas y normativas sobre el liderazgo en el personal de enfermería y de esta manera poder conseguir un clima organizacional adecuado.
- Se recomienda a la jefa de enfermería que refuerce respecto al liderazgo a las coordinadoras de los diferentes servicios para que pueda motivar a todo el personal a ser líderes y sobre todo para el compromiso con la institución.
- Se recomienda a los jefes a realizar capacitación a todo el personal de enfermería de la importancia de los diferentes tipos de liderazgo.
- Se sugiere al personal de salud la importancia de seguir y contribuir con las reglas normativas implantadas por la institución, ya que ello beneficia a los pacientes.

REFERENCIAS

- Afsar, B., & Waheed, A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. [Transformational leadership] *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Álcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Alrowwad, A., Abualoush, H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *The Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Nota Académica 2 (18.04.2021) - Clasificación de Investigaciones.pdf (ulima.edu.pe)
- Alvear, L., Luna, O., Navarro, S. & Salas, B. (2019) Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla Revista Venezolana de Gerencia, vol. 24, núm. 86. Universidad del Zulia, Venezuela <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356017>
- Araya, M. & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en&tlng=es.
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Metodología de la investigación. Enfoques consulting eirl. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

- Barría, R. (2020). Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *Revista CuidArte*, 9(18.1). <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
- Bass, B., Avolio, B. (1994). Improving Organizational effectiveness through transformational Leadership. Sage Publications, 13-19 https://books.google.com.pe/books?id=_z3_BOVYK-IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Breevaart, K. & Zacher, H. (2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 384–409. <https://doi.org/10.1111/joop.12253>
- Bú-Alba, B. (2022). Diseño organizacional: La búsqueda del éxito. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(1), 57-72. <https://doi.org/10.51247/st.v5i1.189>
- Cabrera, A. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 54. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
- Castillo, F., Medina, A., Bernardo, V., Reyes, E. & Ayala, I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). *Rev Cub Sal Públ* vol.45 número2; S0864-34662019000200004 (sld.cu)
- Cedeño, J. (2021) Calidad de vida en el trabajo de enfermería en el escenario pre y post pandemia. *REV. Recién*. Vol. 10 Núm. 3. https://www.researchgate.net/profile/Stefania-Cedeno-Tapia/publication/360639589_CALIDAD_DE_VIDA_EN_EL_TRABAJO_DE_ENFERMERIA_EN_EL_ESCENARIO_PRE_Y_POST_PANDEMIA/links/6283024c37d496476ab56fac/CALIDAD-DE-VIDA-EN-EL-TRABAJO-DE-ENFERMERIA-EN-EL-ESCENARIO-PRE-Y-POST-PANDEMIA.pdf
- Chinchay, W. & Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 650-662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>

- Cjahua, Z. & López, Z. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital nacional Alberto sabogal Sologuren EsSalud – Callao 2018. Universidad Nacional del callao. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3555/Cjahua%20y%20Lopez_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corrales L. (2022). Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en el personal de enfermería del hospital Docente Belén Lambayeque. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85328/Corrales_PLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fajardo, M., Almache, J. & Olaya, K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UIS-RAEL*, 7(1), 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Fernández, A. (2022) Relación de los estilos de liderazgo y el clima organizacional del personal de salud del Hospital II EsSalud Moquegua – 2021. Universidad Católica de Santa María. B3.2434.MG.pdf (ucsm.edu.pe)
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- González, G. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 1, 5. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>
- Hernández – Sampieri R. & Mendoza C. P. (2018). Metodología de la investigación 6°. Ed. México: McGraw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *EMJ*. 2018;3 (1):1-11. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237318300021>

- Iglesias, L., Torres, M., Mora, Y. & Sánchez, R. (2020). Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales. *Revista enfermería. UFSM – REUFSM. Santa María, RS*, v. 10, e79, p. 1-23. DOI: 10.5902/2179769247240ISSN 2179-7692
- International labour organization (2022). New ILO/ WHO guide urges greater safeguards to protect health workers. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_837476/lang--es/index.htm
- Kamarul, A., Jasimuddin, M., & Wang, L. K. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? [Organizational climate and job satisfaction] *Management Decision*, 56(2), 421-440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Lascano, A., Salguero, C., Guzmán, B., Díaz, B., Tirado, R. & Rivera, M. (2022). Liderazgo de enfermería en tiempos de covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4620-4637. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1966
- Lu, S., & Marilyne, S. (2021). Development of the departmental climate around teaching (DCaT) survey: Neither psychological collective climate nor departmental collective climate predicts STEM faculty's instructional practices. *International Journal of STEM Education*, 8(1) doi:<https://doi.org/10.1186/s40594-021-00303-1>
- Mancha, V. (2020). Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao, 2019. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5075>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. & García, N., (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudios más frecuentes utilizados en investigación clínica. *Revista Médica clínica Las Condes*, 30(1), 36-49. DOI: 10.1016/j.rmclc.2018.11.005
- Mendoza, E., & Tejada, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(1), 9-15. Doi: <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>

- Mías, C., & Tornimbeni, S. (2021). Metodología, estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología. Editorial Brujas. <https://www.digitaliapublishing.com/a/112221>
- MINSA. (2012). Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. Versión 2. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390876/Metodolog%C3%Aa_para_el_estudio_del_clima_organizacional__Documento_t%C3%A9cnico__R.M._N%C2%BA_468-2011MINSA_20191017-26355-wvn7u7.pdf?v=1571311793
- Morán, L. (2022). Estilos de liderazgo de los jefes de servicio y satisfacción laboral del personal de una clínica de Lima, 2022. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100530>
- Myint, S., Kunaviktikul, N., Akkadechanunt, D., Wichaikhum, N., PhD. & Turale, N. (2021). Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(4), 490-499. <https://doi.org/10.1111/jnu.12645>
- Norena-Chavez, D., Céliz, O. & Guevara, R. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50. <https://doi.org/10.21830/19006586.732>
- Pat, L., Cen, W., Lugo, G., Andrade Soberanis, N. & Ríos, M. (2021) Innovación en la gestión en enfermería: liderazgo transaccional vs. Liderazgo transformacional para favorecer un clima organizacional positivo. *Revista iberoamericana educación investigación enfermería* 11(1):18-26. <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/347/innovacion-en-la-gestion-en-enfermeria-liderazgo-transaccional-vs-liderazgo-transformacional-para-favorecer-un-clima-organizacional-positivo>
- Pedraza, A. & Bernal, I. (2018). The organizational climate in the public and business sector from the perception of its human capital. *Espacios*, 39(13), 1-16. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p16.pdf>
- Porret, M. (2007) Recursos Humanos dirigir y gestionar personas en las organizaciones. 3ra. ed. Madrid España Esic editorial. ISBN: 798-84-7356-369-1.

- https://books.google.com.pe/books?id=yvyc_inavbwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ramírez, I., Martínez, E. & Arroyo, M. (2019). El líder como promotor de la gestión del cambio. *Revista Ciencia Administrativa*, 2019(1), 38. <https://link.gale.com/apps/doc/A671307448/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=be9485f6>
- Reijer, W., Wright, D., Brey, P., Weber, K., Rodrigues, R., O'Sullivan, D., & Gordijn, B. (2018). Methods for Practising Ethics in Research and Innovation: A Literature Review, Critical Analysis and Recommendations. *Sci Eng Ethics*, 1437-1481. <https://doi.org/10.1007/s11948-017-9961-8>
- Reis, T. & Avelar, A. (2019). Teorías de liderazgo y desempeño individual. *Pensamiento y Gestión*, (47), 148. <https://link.gale.com/apps/doc/A691332663/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=4ecc9ee5>
- Riaño, L., Rodríguez, E. & Hernández, G. (2021). Self-evaluation and evaluation of nursing leaders' Leadership Styles. *Revista Latino-americana. Enfermagem*. 2021; 29: 3393. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3435.3393>.
- Richards, A. (2020). Exploring the benefits and limitations of transactional leadership in healthcare. *Nursing Standard*, 35(12), 46–50. <https://doi.org/10.7748/ns.2020.e11593>
- Rodríguez, J. (2020). Liderazgo en la enfermería latinoamericana, una dinámica de cambio permanente. *Cuidarte*. 9 (18 Núm Esp): 40-47. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77576>
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana De Ciencias De La Salud*, 1(4), e28. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Rojas-Sánchez, M., Rosas-González, E. Xequé-Morales, S., García-Rodríguez, I. & Padrón-Méndez, N. (2022). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Sanus*, 7, e296. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>
- Sanda, A., & Arthur, D. (2017). Relational impact of authentic and transactional leadership styles on employee creativity: The role of work-related flow and

- climate for innovation. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 274–295. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2016-0098>
- Serna S. & Escobar I. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud del CLAS Talavera, Apurímac, 2022”. Universidad Nacional de Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7827/TESI-SERNA-ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thanh, H. & Nguyen, Q. (2022). Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam’s Public Sector. *Sage Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>
- Valbuena-Durán D., Ruiz M. & Páez N. (2021) Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators. *Aquichan*; 21(2):e2125. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Vergara, O. (2019). Estilos de liderazgo en el clima organizacional de una IPS en el municipio de San Andrés de Tumaco - Nariño. *Revista UNIMAR*, 37(1), 135–157. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/unimar/article/view/1918>
- Véronique, R., & Vandenberghe, C. (2021). Laissez-Faire Leadership and Affective Commitment: the Roles of Leader-Member Exchange and Subordinate Relational Self-concept. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 533-551. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09700-9>
- Vigo, C. (2023). Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Virú, 2022. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106681/Vigo_YRC-SD.pdf?sequence=1
- World Health Organization. (2020). State of the world's nursing 2020: executive summary. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331673>.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
liderazgo	El liderazgo es la influencia que ejerce en un grupo de personas, lo cual va permitir un clima de colaboración (Ramírez et al. 2019).	Se utilizara un instrumento ya existente con una validez y confiabilidad aceptable un cuestionario que consta de 36 preguntas con respuesta politomicas (nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente y siempre) (Moran, 2023).	Liderazgo transformacion al	- Consideración individualizada - Estimación intelectual - Influencia idealizada atribuida - Influencia idealizada conductual	Ordinal Alto Medio Bajo
			Liderazgo transaccional	-Dirección por excepción activa -Recompensa contingente	
			Liderazgo laissez faire	-Dirección por excepción pasiva -Laissez faire	
Clima organizacional	Es la percepción que manifiestan los empleados del entorno de sus labores, que son creadas a partir de las interacciones compartidas dentro de una organización (Kamarul, et al. 2018).	Para poder evaluar la variable clima organizacional se utilizará un instrumento ya existente con una validez y confiabilidad aceptable un cuestionario que cuenta de 29 preguntas con respuesta politomicas (nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente y siempre) (Vigo, 2023).	Potencial humano	Liderazgo. Innovación Recompensa Confort	Nominal No saludable En riesgo saludable.
			Diseño organizacional	Estimulo Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración	
			Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación.	

Anexo 2: Muestra y muestreo

$$N = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z = 1.96 Constante según el nivel de confianza de 95%.

P = 0.5 Proporción esperada.

q = 0.5 Complemento de p.

N = 170 Población.

E = 0.05 Error de precisión.

N-1 = 169

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{1,96^2 \times 170 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times 169 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 118

Hospitalización:	64	37.6%	43
Unidad de cuidados intensivos:	35	20.6%	25
Emergencia:	35	20.6%	25
Sala de operaciones:	35	20.6%	25
Total:	170	100%	118

Anexo 3: Instrumento del cuestionario liderazgo

I. Datos del encuestado:

Edad: (18 – 29) (30 – 49) (50 – 69) **Sexo:** F () M ()

Servicio: Hospitalización () SOP () **Estado civil:** Soltero ()
Emergencia () UCI () Casado ()
Conviviente ()
Viudo ()

Este cuestionario intenta a describir el tipo de liderazgo de la persona jerárquicamente superior de su cargo, tal como es percibido por Ud. Responda los ítems que se detallan a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima. A continuación, figuran 34 frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta a la manera de dirigir de el/la Coordinador/a. Marca una sola alternativa en la escala de valoración.

	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	NUNCA	RARA VECES	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
1. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
2. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
3. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan					
4. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas					
5. Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas					
6. Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos					
7. Nos da charla para motivarnos					

8. Cuenta con nuestro respeto					
9. Potencia nuestra motivación de éxito					
10. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
11. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos					
12. Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					
13. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos					
14. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos					
15. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes					
16. Tenemos plena confianza en él					
17. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo					
DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
18. No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien					
19. Evita involucrarse en nuestro trabajo					
20 Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
21. Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
22. Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos					
23. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo					
24. Siempre que sea necesario, podemos negociar con él					

lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
25. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
26. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
27. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien					
28 Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio					
DIMENSIÓN LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE					
29. Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento					
30. No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones					
31. Evita tomar decisiones					
32. Es difícil encontrarlo cuando surge un problema					
33. Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas					
34. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita					

Anexo N° 4: Instrumento del cuestionario clima organizacional

El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera que se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta.

1	2	3	4	5
NUNCA	RARAMENTE	OCASIONALMENTE	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL					
1. ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?					
2. ¿En mi organización participo en la toma de decisiones?					
3. ¿Los trámites que se utiliza en mi organización son simples?					
4. ¿Mi salario y beneficios son razonables?					
5. ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizó?					
6. ¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?					
7. ¿Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización?					
8. ¿Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o apreciaciones relacionadas al trabajo?					
9. ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?					
10. ¿Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes?					
DIMENSIÓN POTENCIAL HUMANO					
11. ¿Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?					
12. ¿La innovación es característica de nuestra organización?					
13. ¿Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas?					

14. ¿Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?					
15. ¿Mi jefe está disponible cuando se lo necesitamos?					
16. ¿Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de nuestra organización?					
17. ¿Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo?					
18. ¿Mi trabajo es evaluado en forma adecuada?					
19. ¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma adecuada?					
20. ¿En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
21. ¿La limpieza de los ambientes es adecuada?					
DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL					
22. ¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito?					
23. ¿Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito?					
24. ¿Recibo buen trato en mi establecimiento de salud?					
25. ¿Mi centro de labores la oportunidad de hacer lo mejor que sé hacer?					
26. ¿Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente de trabajo agradable?					
27. ¿Estoy comprometido con mi organización?					
28. ¿Me interesa el desarrollo de la organización de salud?					
28. ¿Me interesa el desarrollo de la organización de salud?					
29. ¿Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud?					

Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento N°1

Variable	Liderazgo
Crterios	Descripción
Adaptado de Autor	cuestionario CELID – S Moran Huamán, Luigi Rafael
Objetivo	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una clínica de Lima, 2022.
Aplicación	Clínica privada de Lima
Unidad de análisis	Personal de salud
Tiempo de respuesta	15 minutos
Numero de interrogantes	34 preguntas
Confiabilidad	Coeficiente de alfa de cronbach de 0,937
Dimensiones	Liderazgo transformacional, transaccional y faissez faire

Ficha técnica del instrumento de clima organizacional

Ficha técnica del instrumento N°2

Variable	Clima organizacional
Crterios	Descripción
Adaptado de Autor	El instrumento fue adaptado del estudio de Gálvez (2021). Vigo Young, Rosalinda Cecilia
Objetivo	Evaluar el clima organizacional en los trabajadores de un establecimiento de salud de la provincia de Viru
Aplicación	Establecimiento de salud de la provincia de Viru
Unidad de análisis	Trabajadores
Tiempo de respuesta	15 minutos
Numero de interrogantes	24 preguntas
Confiabilidad	Coeficiente de alfa de cronbach de 0,892
Dimensiones	Potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional

Anexo 6: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

H1: Los datos tienen una distribución normal.

H0: Los datos no tienen una distribución normal.

Valor de $p=0,05$

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.352	118	0
Clima organizacional	0.315	118	0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 2 prueba de normalidad, se observa los datos de la variable tipos de liderazgo y clima organizacional el valor de $p=0$, es menor a $0,05$ entonces se rechaza la H1 y se acepta la H0, es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto se aplicará estadística no paramétrica, por ende se utilizará la prueba estadística Rho de Spearman.

Anexo 7: Consentimiento informado

Título de la investigación: Tipo de liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023

Investigador es: Fiorela Prudencio Silva

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Tipo de liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado) del programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una clínica privada.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta en donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Tipo de liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023”,
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará en el ambiente de la Clínica privada. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Prudencio Silva Fiorela email: fprude28@gmail.com y Docente asesor Dra. Huauya Leuyacc María Elena.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 8: Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación que existe entre el tipo de liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023?	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el tipo de liderazgo y el clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. Identificar la relación que existe entre el liderazgo laissez faire y clima organizacional en enfermeros de una clínica privada, Lima, 2023. 	Liderazgo	El liderazgo es la influencia que ejerce en un grupo de personas, lo cual va permitir un clima de colaboración (Ramírez et al. 2019).	Se utilizara un instrumento ya existente con una validez y confiabilidad aceptable un cuestionario que consta de 36 preguntas con respuesta politomicas (nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente y siempre) (Moran, 2022).	Liderazgo transformacional,	- Consideración individualizada - Estimación intelectual - Influencia idealizada atribuida - Influencia idealizada conductual	1- 4 5- 9 10- 13 14 - 17	Ordinal Alto: (126 – 170) Medio: (80 – 125) Bajo: (34 – 79) Dimensiones: Liderazgo transformacional: Alto: (63 – 85), Medio: (40 – 62), Bajo: (17 – 39) Liderazgo Transaccional: Alto: (41 – 55), Medio: (26 – 40) y Bajo: (11 – 25) Liderazgo laissez faire: Alto: (24 – 30), Medio: (15 – 23) y Bajo: (6 – 14)
					Liderazgo transaccional	- Dirección por excepción activa - Recompensa contingente	18 - 22 23- 28	
					Liderazgo de Laissez-faire	- Dirección por excepción pasiva Laissez faire	29 -31 32 -34	
		Clima organizacional	Es la percepción que manifiestan los empleados del entorno de sus labores, que son creadas a partir de las interacciones compartidas dentro de una organización (Pedraza 2018).	Para poder evaluar la variable clima organizacional se utilizará un instrumento ya existente con una validez y confiabilidad aceptable un cuestionario que cuenta de 29 preguntas con respuesta politomicas (nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente y siempre) (Vigo, 2023).	Diseño organizacional	Toma de decisiones	1,2	Ordinal Saludable: 107 - 145 En riesgo: 68 - 106 No saludable: 29 - 67 Dimensiones: Diseño organizacional: Saludable: 41 - 55 En riesgo: 26 - 40 No saludable: 11 - 25 Potencial Humano: Saludable: 38 - 50 En riesgo: 24 - 37 No saludable: 10 - 23 Cultura organizacional: Saludable: 30 - 40 En riesgo: 19 - 29 No saludable: 8 - 18
						Remuneracion	3,4,5	
						Estructura	6,7	
					Potencial humano	Comunicación organizacional	8,9,10,11	
						Innovación	12,13,14	
						Liderazgo	15,16	
						Recompensa	17,18,19	
Cultura organizacional	Confort	20,21						
	Conflicto y cooperación	22,23						
	Motivación	24,25,26						
Identidad	27,28,29							

Anexo N° 9: Carta de presentación



Escuela de Posgrado

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 23 de mayo del 2023

N°Carta P.248 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Lic. Luz Delgado Bustamante
Jefa de enfermería
Clínica San Gabriel

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **PRUDENCIO SILVA, FIORELA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PRUDENCIO SILVA, FIORELA.** Identificado(a) con DNI N.°71715646 y código de matrícula N° 6500077599; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA 2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)

Clínica San Gabriel
Luz Delgado Bustamante
Jefa de Enfermería
Recibido: 8:40 am
05-06-23

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx. : 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS COMPLETA

LIMA, 22 de Julio del 2023

Siendo las 09:30 horas del 03/08/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA, 2023", presentado por el autor PRUDENCIO SILVA FIORELA egresado MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis Completa, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
FIORELA PRUDENCIO SILVA	(14)Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
HCHUMPITAZC el 08 Ago 2023 22:54:55

HUGO ELADIO CHUMPITAZ CAYCHO
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
KGQUINONESC el 03 Ago 2023 18:23:47

KARLO GINNO QUIÑONES CASTILLO
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por:
MAHUAUYALE el 06 Ago 2023 18:59:31

MARIA ELENA HUAUYA LEUYACC
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0611005

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, PRUDENCIO SILVA FIORELA identificado con N° de Documento N° 71715646 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA, 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

SAN JUAN DE LURIGANCHO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
PRUDENCIO SILVA FIORELA DNI: 71715646 ORCID: 0000-0003-4557-0421	Firmado electrónicamente por: FPRUDENCIOS el 02- 08-2023 13:44:54

Código documento Trilce: INV - 1238202



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA, 2023", cuyo autor es PRUDENCIO SILVA FIORELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 Completa 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, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 02- 08-2023 09:52:55

Código documento Trilce: TRI - 0611006



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PRUDENCIO SILVA FIORELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FIORELA PRUDENCIO SILVA DNI: 71715646 ORCID: 0000-0003-4557-0421	Firmado electrónicamente por: FPRUDENCIOS el 22- 07-2023 13:44:47

Código documento Trilce: TRI - 0611002