



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo y clima organizacional del personal de enfermería en un
hospital público de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Porras Poma, Karin Junet (orcid.org/0009-0006-3670-5928)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de Género, Inclusión Social y Diversidad Cultural

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios por darme fuerza y sabiduría durante todo mi proceso como persona, a mis padres Nazario y Jacinta por ser mi motivación para seguir creciendo profesionalmente; y a mi hermana Blanca quien estuvo apoyándome en todo momento.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo por abrirme sus puertas a todos los que deseamos ser mejores profesionales. Al jefe de servicio Dr. Ítalo Vásquez Vargas, por brindarme las facilidades en el Hospital seleccionado para el estudio.

A mi asesor de Tesis Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho, por haber compartido sus conocimientos, por su dedicación y sus palabras de aliento.

A mis compañeros de aula por lograr un trabajo en equipo y cumplir nuestras metas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	7
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	7
3.2 Variables y operacionalización.....	8
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	8
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	9
3.5 Procedimientos.....	10
3.6 Método de análisis de datos.....	10
3.7 Aspectos éticos.....	10
IV. RESULTADOS.....	12
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Tabla cruzada Variable Liderazgo * Clima organizacional.....	12
Tabla 2 Tabla cruzada Variable Transformacional * Clima organizacional.....	13
Tabla 3 Tabla cruzada Variable Transaccional * Clima organizacional.....	14
Tabla 4 Tabla cruzada Variable Laissez Faire * Clima organizacional.....	15
Tabla 5 Prueba de Normalidad	16
Tabla 6 Hipótesis General	17
Tabla 7 Hipótesis específica 1.....	18
Tabla 8 Hipótesis específica 2.....	19
Tabla 9 Hipótesis específica 3.....	20

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Esquema lógico del diseño	7

Resumen

La presente investigación plantea como objetivo general determinar de qué manera se relaciona el liderazgo y el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público, Lima 2023. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 112 enfermeras de un hospital público, a quienes se les aplicó cuestionario con la escala de Likert; los resultados producto del análisis realizado indican que el 72.3% existe un regular liderazgo y por otro lado el 46.4% de las enfermeras consideran que existe un adecuado clima organizacional y es reforzado por $p > 0.05$, que demuestra el liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público, Lima 2023.

Palabras clave: Liderazgo, clima organizacional, enfermeras.

Abstract

The general objective of this research was to determine how leadership and organizational climate are related in the nursing staff of a public hospital, Lima 2023. The research is based on a quantitative, applied approach, with a descriptive level, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The study sample consisted of 112 nurses from a public hospital, who were given a questionnaire with the Likert scale; The results of the analysis indicate that 72.3% of the nurses believe that there is a regular leadership and on the other hand, 46.4% of the nurses consider that there is an adequate organizational climate and it is reinforced by $p > 0.05$, demonstrated leadership is significantly related to the organizational climate in the nursing staff of a public hospital, Lima 2023.

Keywords: Leadership, organizational climate, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

Universidad Sheffield revela, ciertas organizaciones la dirección muestra mal funcionamiento, los empleados no comulgan con las decisiones, la comunicación ni las órdenes de los directivos, resultando en un ambiente laboral desfavorable. Esto puede perjudicar a la organización al disminuir el rendimiento y la productividad a causa de demoras en los procesos, ausencia de empleados, falta de satisfacción laboral y jubilaciones (Caulkin, 2001). El conflicto se basa en la gestión y en factores, la escasa participación en la resolución y el plan de acción de las necesidades de los usuarios (Arias et al., 2020). Es necesario desarrollar un liderazgo efectivo y preciso en los programas de salud para mejorar las estrategias de los latinos y lograr la salud general (Puertas et al., 2020). El clima organizacional en salud está vinculado los servicios de calidad y al esfuerzo laboral del personal (Bal, 2017). El Perú necesita liderazgo gerencial en sus instituciones de salud para optimizar sus recursos humanos y alcanzar los objetivos organizacionales, promoviendo un ambiente laboral saludable que aborde las deficiencias en su crecimiento (Minsa, 2020). El estudio e investigación constante del comportamiento humano es crucial para alcanzar los objetivos en función a los talentos. En el sector salud, los servicios de salud juegan un rol importante en el bienestar de población y operan en un entorno complejo debido a la falta de gestores para implementar estrategias de mejora continua (Ñaña, 2017). Los hospitales locales carecen de líderes y gerentes comprometidos con la mejora continua, lo que afecta la calidad de la atención a los usuarios. También, es clave tener en cuenta el personal de la organización, sobre todo cómo se comportan los empleados en el trabajo. Nivel III-1 de salud pública de Lima tiene estas debilidades importantes: recursos insuficientemente gestionados, falta de motivación, alta presión laboral y falta de compromiso de los directivos para lograr las metas de mejora continuamente trazadas. Hay 27 departamentos en este nivel del hospital, incluyendo uno de enfermería donde la mayoría del personal se concentra en áreas como emergencia y unidades críticas. La enfermería, profesión responsable donde proporciona atención en forma ininterrumpida. (González, 2021). Este estudio se evidenciará deficiencias como falta de motivación, desmotivación, insatisfacción por sobrecarga laboral debido a falta de personal, ausentismo, liderazgo deficiente, comunicación

inefectiva entre líderes y equipo, preferencias de turnos y horarios percibidas, lo que causa agotamiento físico y mental en las enfermeras, afectando la labor de enfermería. Ante lo expuesto se presentó la problemática general: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público Lima, 2023?. Tuvo tres problemas específicos que lo encuentran en el anexo 2. La justificación del estudio en el campo teórico busca ampliar el conocimiento científico sobre los líderes y ambiente laboral en enfermería de hospitales públicos de Lima. El beneficio es la recopilación de información veraz sobre estas realidades. Los resultados tienen aplicaciones prácticas para mejorar la cultura organizacional a través de un liderazgo óptimo. Se justifica socialmente al aportar soluciones a una problemática que afecta a las personas, por lo tanto, es relevante para la sociedad. Es útil metodológicamente, ya que proporciona dos herramientas válidas y confiables para recolectar datos y medir variables. Se planteo el objetivo principal: Determinar la forma de relación liderazgo y clima organizacional del grupo de enfermeras en un sanatorio público Lima, 2023. Se plantearon 3 objetivos específicos y se puede observar en el anexo. Hipótesis general fue: Se relaciona significativamente el liderazgo y el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital nacional, 2023 Lima. Fueron tres hipótesis específicas que se encuentra plasmada en anexo 2.

II. MARCO TEÓRICO

Marco nacional. Prudencio et al., (2023), estudio sobre ambiente laboral y liderazgo de una clínica de Lima. Fue de tipo correlacional con 118 enfermeros. Se utilizó un cuestionario como instrumento y mostraron una positiva correlación en las variables de estudio. El estudio de Castillo et al. (2019), fue un diseño descriptivo transversal y correlacional que analizó el enlace liderazgo y clima organizacional en una Microred. Logró el 54,5 % del dominio transaccional, el 55,7 % la dimensión transformativa y el ambiente organizacional del 68,2%. El óptimo liderazgo se asocia positiva y significativamente con un mejor clima organizacional. Su estudio liderazgo y ambiente laboral de un hospital, Pérez y Ruíz (2021), utilizaron un enfoque cuantitativo y descriptivo. Se aplicaron dos cuestionarios a 30 médicos, determino significativamente un vínculo entre dimensión transformacional y ambiente laboral. El estudio Merino et al., (2022), sobre liderazgo, clima organizacional y enfermeras en nosocomio nacional, utilizó el criterio correlacional cuantitativo con una muestra 152 participantes. Se emplearon dos cuestionarios para cada variable y los resultados mostraron un predominio del liderazgo autocrático y un clima organizacional con un 59.2% en el que se destacó la importancia de la motivación, las 2 variables tuvieron una relación significativa. En su estudio Zuta (2020), analizó el vínculo de la dimensión transformacional y ambiente laboral de un hospital. Participaron 130 enfermeras y se utilizó una medición cuantitativa de tipo correlacional. Más del 50% mostró liderazgo transformacional y el 56,9% tuvo un clima organizacional regular. Hay significativamente relación de las variables.

Marco internacional. Kamal et al. (2019), se realizó un estudio correlacional en un hospital de Egipto, encuestando a 384 enfermeras, para analizar la conexión el comportamiento de líder, el ambiente y la conducta laborales. El 84% tiene una percepción positiva del liderazgo transformacional, mientras el líder transaccional y laissez faire mantienen una percepción negativa del 34% y 32%, respectivamente. El clima organizacional es positivo en un 81% y negativo en un 19%. Se comprobó que el clima y el liderazgo tienen un efecto positivo en la conducta innovadora. En su estudio descriptivo Bracamonte y Gonzales (2022), analizó conexión del líder y satisfacción laboral de un nosocomio Argentina, más

del 71,2% percibe liderazgo transaccional mayor que transformacional y democrático. El 83.6% de los enfermeros está satisfecho con el tipo de liderazgo ejercido. No hay relación entre las variables. En un estudio de Calle (2019), reveló los distintos tipos de liderazgo en un hospital catalán, basándose en la participación de 30 trabajadores. Los resultados mostraron que el estilo más común era el transformacional con un promedio 3 a 4, luego el líder transaccional con 2 a 4 y finalmente el líder laissez faire con 0.6 sobre 4. La conclusión es que el liderazgo transformacional tiene más influencia que el liderazgo transaccional. Rojas et al. (2022) obtuvo el liderazgo participativo fue el estilo predominante en un hospital público, con un 46% de prevalencia, mientras que la adaptabilidad del estilo de liderazgo fue del 61%. Se determinó falta de adaptabilidad a distintos estilos de liderazgo. Hernández et al. (2021), en su estudio cuantitativo en una institución mexicana. El cuestionario reveló un clima organizacional regular y un liderazgo autocrático. Los resultados mostraron bajos niveles de clima organizacional debido al estilo de liderazgo utilizado.

Analizaremos las siguientes teorías. El liderazgo se concibe como la promoción de la colaboración en el trabajo en grupo para lograr grandes cambios (Hernández et al., 2017). El liderazgo consiste en actuar en el equipo y lograr metas compartidas, modificando la situación, percepciones y expectativas de los miembros (Miranda, 2019). Se afirmó que líder es la capacidad de guiar un equipo y lograr metas. El líder formal obtiene su poder a través de una designación oficial en la organización, mientras que el líder informal surge de las necesidades y las características de la persona como lidera. La influencia interpersonal a través de la comunicación para lograr metas fue su descripción, afirma que el liderazgo consiste en persuadir al equipo y lograr objetivos, ya sea a través de fuentes formales o informales (Ahmed et al., 2018). El postulado que respalda las variables en esta investigación es el ejemplo de líder de Bass, que abarca liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire (Richter, 2018). El liderazgo transformacional se define como el establecimiento de una relación líder-seguidor que genera influencia idealizada, inspiración y estimulación intelectual, promoviendo la madurez y el interés en la auto realización, el aprendizaje y la satisfacción hacia los demás (Allen et al., 2017). El líder transaccional implica el trueque clave del equipo y el que guía para lograr metas organizacionales, mientras que el liderazgo pasivo-evitativo indica la

falta de reacción de los líderes ante funciones y problemas, evitando establecer protocolos y metas. En este estudio, se establecieron las siguientes dimensiones. Dimensión 1: El liderazgo transformacional describe el proceso de establecer una relación basada en la personalidad, la incitación idealizada, la creatividad y la valoración personal, lo que resulta más conciencia y obligación en el seguidor. Esto conduce a comportamientos que van más allá del provecho personal para lograr metas grupales y organizacionales. En el estilo descrito, el guía pretende modificar ideas del equipo, fomentando la reflexión como persona determinando metas y abordar los problemas de un estilo contrario a la habitual (Hughes, 2007). Dimensión 2: Liderazgo transaccional: líder y seguidores hacen acuerdos y obtienen recompensas mutuamente (Bass, 1990). Dimensión 3 laissez-faire es el estilo de liderazgo pasivo donde el líder no toma decisiones, no asume responsabilidades, no ejerce autoridad y permite a los seguidores actuar con autonomía total, sin intervenir en las actividades o problemas y solo actuando en caso de una crisis (Hughes, 2007). El clima organizacional es un concepto nuevo de la industria organizativa en psicología presentado en 1960 por Gellerman. El ambiente laboral percibido por los trabajadores se conoce como clima organizacional o clima laboral, un determinado clima laboral surge de los factores y estructuras del sistema de organización (García et al, 2020). Un enfoque común para definir y distinguir factores organizacionales objetivos y subjetivos, lo que requiere limitarse a aspectos metodológicos al abordar el consenso, sus orígenes teóricos y sus consecuencias. el clima influye en el desarrollo organizacional (Mendoza, 2017). La percepción del clima organizacional afecta los resultados individuales debido a su impacto en los empleados (Méndez, 2006). El ambiente laboral tiene su base social, en la que se destaca la relevancia de las personas y su participación en las funciones laborales y sistemas sociales y la interrelación personal. Clima organizacional es consecuencia de las interacciones sociales basadas en la aptitud, postura y convicción del ser humano, así como su entorno interno (Sudarsky, 1977). Tenemos las siguientes dimensiones. Dimensión 1: Satisfacción laboral y reconocimiento, es la percepción del nivel de satisfacción y reconocimiento por el personal en relación a sus metas u objetivos laborales, influenciado por un entorno agradable y de satisfacción en el trabajo, independencia y libertad para elegir y decidir cómo llevar a cabo las tareas laborales. Dimensión

2: Conexión social en el trabajo, grado de camaradería y comunicación en el equipo. El trabajo en equipo se determina por el nivel de correspondencia, deber y fusión del equipo de trabajo, el apoyo y ayuda entre compañeros mejora la labor grupal. Dimensión 3: Organización, apreciaciones gerenciales, apoyo y comunicación respetuosa y amable de los superiores hacia los empleados. Compensación y reconocimiento, nivel de gratificación que los empleados sienten al ser retribuidos por la organización a través de incentivos como aumento salarial, descanso, bonificaciones y otros premios por su desempeño y calidad laboral. Nivel de estímulo y dedicación de los empleados hacia su labor, influenciado por la organización y las circunstancias laborales que fomentan su alto rendimiento. Los aspectos visibles son la responsabilidad, el compromiso y la preocupación por la calidad en el trabajo, así como el liderazgo gerencial y su influencia en la labor del personal.

III. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo aplicada, enfocada a solucionar asuntos prácticos la aplicación postulados generales en la vida real, con el objetivo de ampliar conocimientos (Concytec, 2018). El enfoque cuantitativo fundamentada en el cálculo de fenómenos por medio de técnicas estadísticas para describir, explicar, predecir y controlar sus causas de manera objetiva (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, correlacional. No hay cambios, se mide en su entorno natural. Transversal ya que la información se recolecto solo una vez (Hernández y Mendoza, 2018). El nivel utilizado fue descriptivo, empleando criterios sistemáticos para analizar la organización y conducta en el estudio, ofreciendo informe continuo (Martínez, 2018).

El esquema de investigación.

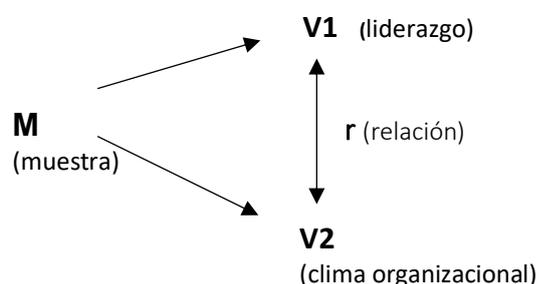


Figura 1. Diseño de la investigación. Tomado de Sánchez y Reyes 2006

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

V1: Impulsa la colaboración grupal para lograr cambios significativos (Hernández et al., 2017).

V2: Es la percepción subjetiva del personal sobre su ambiente laboral. El clima laboral es resultado de factores y estructuras organizativas (García et al, 2020).

Definición operacional

La V1, analiza tres dimensiones: liderazgo transformacional, medido por el carisma, la inspiración y la estimulación. El estilo transaccional es característico la retribución aleatoria y la gestión por exclusión como indicadores. Liderazgo laissez faire, caracterizado por la falta de participación y la ausencia en momentos de necesidad.

La V2. se define por 3 dimensiones: Diseño organizacional (3 indicadores); Potencial humano (4 indicadores) y Cultura organizacional (3 indicadores).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Reunión de individuos o estructuras donde se investigan (Hernández et al., 2016), Conformada por 140 enfermeras emergencistas. Donde consideró lo siguiente:

Criterio de exclusión: Enfermeras de licencias, de vacaciones, que realizan labor administrativa.

Criterio de inclusión: Enfermeras que realizan labor asistencial.

3.3.2. Muestra

Representa la fracción de la población con atributos similares (Hurtado, 2020). Conformada por 112 integrantes.

3.3.3. Muestreo

No probabilístico, se fundamenta las pautas subjetivas y la accesibilidad de los individuos, en contraposición al muestreo aleatorio (Hurtado, 2020).

3.3. 4. Unidad de análisis

Enfermeras del servicio de emergencia del nosocomio seleccionado.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Valderrama (2016); procedimientos escritos donde recopilan las opiniones y obtener un resultado se llama encuesta. Se empleo en el estudio la encuesta como técnica.

3.4.2. Instrumento

La obtención de información son recursos utilizados y registrar la información que se pretende obtener en un estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Se utilizó un cuestionario con preguntas coherentes y estructuradas para recolectar datos información. Los instrumentos utilizados se detallan a continuación: Instrumento 1. Cuestionario CELID para medir estilos de liderazgo que fue adaptado por Galindo en el 2017. El instrumento contiene 24 preguntas, que miden tres estilos de liderazgo: 12 ítems de liderazgo transformacional, 6 ítems de liderazgo transaccional y 6 ítems de liderazgo laissez faire. Se uso la escala Likert que tiene cinco respuestas. Instrumento 2. Cuestionario de clima organizacional con 29 ítems en escala de Likert, dividido en 3 rubros jerárquicos que se subdividen en 8 dimensiones.

3.4.3. Validez y confiabilidad.

Validez

Relaciona con los métodos para evaluar si un instrumento mide adecuadamente una variable, (Cohen et al., 2014). El instrumento no se alteró ninguna modificación.

Confiabilidad

Indica estabilidad una medición en términos de presión en un instrumento, demostrando que los resultados obtenidos son consistentes a lo largo del tiempo. Los instrumentos utilizados tienen confiabilidad a través del análisis, el cual evalúa la correlación de los ítems en el mismo instrumento. Para el estudio se analizó con la estadística Alfa de Cronbach en la V1 que se obtuvo como resultado 0.645 de confiabilidad y 0.800 para la V2.

3.5. Procedimientos

Tomando en consideración la operacionalización se planteó el instrumento validados y confiables para ser aplicado, previo a ello se solicitó la autorización para la acumulación de la información en la población objetivo. Para posteriormente analizar y obtener el resultado de dichos datos recolectados.

3.6 Método de análisis de datos

Se uso sistema estadístico analiza la información. Se analizaron los datos recolectados mediante dos procedimientos estadísticos: análisis descriptivo donde se analizó los instrumentos, se procesó y se obtuvo las respuestas que fueron plasmadas en sus respectivas tablas de análisis.

Análisis inferencial, se usó escala Likert, confiabilidad a través de (α).

3.7 Aspectos éticos

Considere:

- 1) Voluntariedad de los participantes, informados previamente

- 2) Equidad en el trato a todos los participantes
- 3) Beneficio tanto para la institución como para los usuarios de servicios
- 4) Ausencia de consecuencias negativas o perjuicios.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

OG

Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo y el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público Lima, 2023.

Tabla 1

*Tabla cruzada V1 * V2*

		CLIMA ORGANIZACIONAL				
		DEFICIENTE	REGULAR	ADECUADO	Total	
LIDERAZGO	DEFICIENTE	Recuento	1	4	4	9
		% del total	0.9%	3.6%	3.6%	8.0%
	REGULAR	Recuento	14	35	32	81
		% del total	12.5%	31.3%	28.6%	72.3%
	ADECUADO	Recuento	2	4	16	22
		% del total	1.8%	3.6%	14.3%	19.6%
Total	Recuento	17	43	52	112	
	%	15.2%	38.4%	46.4%	100.0%	

Fuente: Elaborado propia.

La tabla 1, 9.6% del equipo enfermería, percibe adecuado liderazgo, el 72.3% que existe un regular liderazgo y el 8.0% un liderazgo deficiente. Por otro lado, el 46.4% las enfermeras consideran que existe adecuado clima organizacional, 38.4% considera un regular clima organizacional y el 15.2% que existe un clima organizacional deficiente.

OE 1

Determinar de qué manera la dimensión transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público Lima, 2023.

Tabla 2

*Tabla cruzada D1 * V2*

		CLIMA ORGANIZACIONAL				
		DEFICIENTE	REGULAR	ADECUADO	Total	
DIMENSION. liderazgo transformacional	DEFICIENTE	Recuento	7	11	3	21
		% del total	6.3%	9.8%	2.7%	18.8%
	REGULAR	Recuento	5	7	7	19
		% del total	4.5%	6.3%	6.3%	17.0%
	ADECUADO	Recuento	5	25	42	72
		% del total	4.5%	22.3%	37.5%	64.3%
	Total	Recuento	17	43	52	112
		% total	15.2%	38.4%	46.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2, obtuvo 64.3% de las enfermeras de un nosocomio nacional, percibe la existe de un adecuado liderazgo transformacional, el 17.0% que existe un regular liderazgo transformacional y el 18.8% un liderazgo transformacional deficiente. También que el 46.4% considera que existe adecuado clima organizacional, 38.4% considera un regular clima organizacional y el 15.2% que existe un clima organizacional deficiente.

OE 2

Determinar de qué manera la dimensión transaccional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público Lima, 2023.

Tabla 3

*Tabla cruzada D2 * V2.*

		CLIMA ORGANIZACIONAL				
		DEFICIENTE	REGULAR	ADECUADO	Total	
DIMENSION Liderazgo Transaccional	DEFICIENTE	Recuento	9	13	8	30
		% del total	8.0%	11.6%	7.1%	26.8%
	REGULAR	Recuento	5	25	29	59
		% del total	4.5%	22.3%	25.9%	52.7%
	ADECUADO	Recuento	3	5	15	23
		% del total	2.7%	4.5%	13.4%	20.5%
	Total	Recuento	17	43	52	112
		% del total	15.2%	38.4%	46.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 3, 20.5% del equipo enfermería de un nacional, percibe un adecuado liderazgo transaccional, el 52.7% que existe un regular liderazgo transaccional y el 26.8% un liderazgo transaccional deficiente. También que el 46.4% considera que existe clima organizacional adecuado, el 38.4% considera un regular clima organizacional y el 15.2% que existe un clima organizacional deficiente.

OE 3

Determinar de qué manera la dimensión laissez faire se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público Lima, 2023.

Tabla 4

*Tabla cruzada D3 * V2.*

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	ADECUADO		
DIMENSION Liderazgo Laissez Faire	DEFICIENTE	Recuento	4	29	44	77
		% del total	3,6%	25,9%	39,3%	68,8%
	REGULAR	Recuento	9	4	4	17
		% del total	8,0%	3,6%	3,6%	15,2%
	ADECUADO	Recuento	4	10	4	18
		% del total	3,6%	8,9%	3,6%	16,1%
Total	Recuento	17	43	52	112	
	% del total	15,2%	38,4%	46,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4, 16.1% del equipo de enfermería de un hospital nacional, percibe adecuado liderazgo laissez faire, el 15.2% que presenta un liderazgo laissez faire regular y el 68.8% un liderazgo laissez faire deficiente. Como el 46.4% del grupo de las enfermeras consideran adecuado clima organizacional, 38.4% considera un regular clima organizacional y el 15.2% que existe un clima organizacional deficiente.

Análisis inferencial

Realizo la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	p
Variable Liderazgo	0.131	112	0.000
Variable Clima Organizacional	0.132	112	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Como $p < 0.05$, rechaza la Hipótesis nula y acepta la alterna, es decir los datos analizados tiene una distribución libre, aplicaremos la estadística no paramétrica.

Contrastación de las hipótesis

Ho. No existe relación significativa.

Ha. Si existe relación significativa.

Hipótesis general

Ho: V1 no se relaciona significativamente con V2.

Ha: V1 se relaciona significativamente con V2.

Tabla 6

Hipótesis general

			Variable 1	Variable 2
Rho de Spearman	Variable1: Liderazgo	(Coeficiente de correlación)	1.000	,376**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	112	112
	Variable2: Clima Organizacional	(Coeficiente de correlación)	,376**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	112	112

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

Fuente: Elaboración propia.

Se presenta el estadístico correlación Spearman 0. 376, muestra correlación positiva baja (Martínez y Campos ,2015). Hipótesis general se valida.

HE 1

Ho: significativamente no existe relación entre la D1 y V2.

Ha: Significativamente existe relación entre la D1 y V2.

Tabla 7

Hipótesis específica 1

		Variable 2 Clima Organizacional	Dimensión 1: Lid. Transformacional
Rho de Spearman	(Coeficiente de correlación)	1.000	,412**
	Variable 2		
	Sig.		0.000
	N	112	112
	(Coeficiente de correlación)	,412**	1.000
	Dimensión 1		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	112	112

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

Fuente: Elaboración propia.

Correlación de Spearman = 0. 412** , muestra una correlación positiva moderada (Martínez y Campos ,2015). Se acepta la HE 1.

HE 2

Ho: D2 no existe relaciona significativa con V2.

Ha: D2 se relaciona significativamente con V2.

Tabla 8

Hipótesis específica 2

		Variable 2 Clima Organizacional	Dimensión 2: Lid. Transaccional
Rho de Spearman	Variable 2	(Coeficiente de correlación)	1.000
		Sig. (bilateral)	,268**
		N	112
	Dimensión 2	(Coeficiente de correlación)	,268**
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	112

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

Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo correlación de Spearman = 0. 268, muestra una correlación positiva baja (Martínez y Campos 2015). Se acepta la HE 2.

HE 3

Ho: D3 no se relaciona con V2.

Ha: D3 se relaciona significativamente con V2.

Tabla 9

Hipótesis específica 3

		Variable 2: Clima Organizacional	Dimensión 3: Lid. Laissez Faire
Variable 2	(Coeficiente de correlación)	1.000	-,192*
	Sig. (bilateral)		0.043
Rho de Spearman	N	112	112
	(Coeficiente de correlación)	-,192*	1.000
Dimensión 3	Sig. (bilateral)	0.043	
	N	112	112

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

Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo la correlación Spearman = - 0.192, muestra una correlación negativa muy baja (Martínez y Campos 2015). La HE 3 es aceptada.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general, en un hospital público en Lima 2023, se encontraron los resultados sobre cómo el CO y el liderazgo se relacionan en el personal de enfermería: el 19.6% percibe un liderazgo adecuado, el 72.3% un liderazgo regular y el 8.0% un liderazgo deficiente. El 46.4% del equipo de enfermería distingue un clima organizacional adecuado, 38.4% considera regular y el 15.2% lo ve como deficiente. Se concluyó liderazgo significativamente relacionado con el ambiente laboral. En consecuencia, coincide con la investigación de Rojas et al. En 2022, se encontró una baja adaptabilidad de liderazgo (61%) y una relación estadística baja entre ambiente laboral y estilos de liderazgo, lo cual afecta cumplir los objetivos. También concuerdan con Prudencio et al., (2023) en la correlación positiva entre liderazgo y CO; la indagación de Merino et al. (2022) que predominó el 59.2% la motivación y la importancia de esta en la V1 y V2 y Kamal et al. (2019) constato que el 81% del ambiente laboral y el 84% de la V1 son innegables en el comportamiento reformador. Según Sudarsky (1977), el CO es producto de interacciones sociales basadas en aptitudes, conductas y creencias, también en el medio interno de las personas.

Para el objetivo específico 1, 64.3% de las enfermeras perciben el liderazgo transformacional adecuado, 17.0% un liderazgo transformacional regular y el 18.8% un liderazgo transformacional deficiente. 46.4% del personal de enfermería ve un adecuado clima organizacional, 38.4% lo ve regular y 15.2% lo ve deficiente. La dimensión transformacional tiene una fuerte relación con el ambiente laboral. La conclusión del estudio de Zuta (2020), muestran que más del 50% de los hospitales estudiados tienen un liderazgo transformacional y el 56,9% tienen un CO regular, indica una significativa relación de las variables. Existe una coincidencia Castillo et al., (2019), en su estudio obtuvo 54,5% un estilo transaccional, un 55,7% del transformacional y un ambiente laboral del 68,2%. Hay una significativa y positiva relación de las variables. Pérez y Ruíz (2021), encontraron una significativa relación en el estilo transformacional y el ambiente laboral en un entorno hospitalario; a la vez Calle (2019), logro demostrar

un dominio adecuado del liderazgo transformacional. Esto apoya la teoría que el estilo transformacional implica establecer un vínculo donde liderar genera dominio idealizada, creatividad y estímulo intelectual, lo que resulta un superior madurez, realización personal, aprendizaje continuo y orientación de los seguidores hacia la satisfacción de los demás (Allen et al., 2017).

En base al objetivo específico 2, hay un 52.7% de liderazgo transaccional regular y un 46.4% de personal de enfermería que considera que hay un clima organizacional adecuado, y hay una significativa relación entre la dimensión transaccional y el ambiente organizacional. Existe coincidencia con el estudio de Bracamonte y Gonzales (2022) encontraron un 71,2% de acuerdo en percibir un mayor nivel del estilo transaccional en comparación con el estilo transformacional, y en estar satisfechos con el tipo de liderazgo que se practica. El liderazgo transaccional implica que el líder y los seguidores interactúan y hacen acuerdos en cuanto a objetivos y recompensas (Bass, 1990).

En relación con el objetivo 3, no hay significativamente relación liderazgo laissez faire y el ambiente laboral en 68.8% de lo muestreado. Hay una coincidencia con el estudio de Hernández et al., (2021), en el cual determino que el liderazgo utilizado en un instituto mexicano genera bajos niveles de clima organizacional. El liderazgo laissez faire implica que el líder no tome decisiones, no hay responsabilidades ni ejerce dominio, siendo pasivo y solo interviniendo en caso de problemas (Hughes, 2007). Este estudio correlacional posibilitó la relación significativamente de las variables, en lo que debe considerarse para futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIÓN

Se concluye el estudio:

Primera

Sobre el objetivo general planteado, conforme con los resultados presentados se pudo verificar la correlación significativa entre V1 y V2. Obteniendo (Rho de Spearman $r_s = 0.376$).

Segunda

Referente al O1, los resultados hallados se demuestran la existencia de la relación significativa entre D1 y V2. Obteniendo (Rho de Spearman $r_s = 0.412$).

Tercera

En mención al O2, de acuerdo con los resultados obtenidos la relación entre D2 y V2 es significativa. Obteniéndose (Rho de Spearman $r_s = 0.268$).

Cuarta

En alusión al O3, los resultados indican que la D3 no se relaciona significativamente con el V2. Obteniéndose (Rho r_s de Spearman = - 0.192).

VII. RECOMENDACIÓN

Primera:

Se recomienda a la gerencia de dicho hospital promover y formar una cultura de formación de líderes, para que de esta manera se logre motivar y desarrollar una adecuada satisfacción laboral y eso contribuiría a mantener un adecuado clima organizacional.

Segunda:

Se sugiere a los jefes inmediatos del hospital desarrollar talleres de liderazgo para poder fomentar un tipo de liderazgo transformacional ya que es un estilo de liderazgo mejor percibido.

Tercera:

Se sugiere a los encargados de cada servicio del hospital desarrollar capacitaciones a todo el personal de salud sobre los estilos de liderazgo para poder lograr la sensibilidad y desarrollar un clima organizacional óptimo y saludable.

Cuarta:

Se sugiere a los jefes inmediatos del hospital a desarrollar estrategias sanitarias para lograr de esta manera fomentar la motivación en el personal de salud y así lograr un ambiente laboral satisfactorio.

REFERENCIAS

- Adriazola, F., López, M., Rojas, R., Bustamante, M. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13 (1), 13 –21.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021662>
- Agudelo, R., Peña, P., Hoyos, C., & Jiménez, M. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018-2019. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(2), 397-409.
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>.
- Alarcón-Ruiz, C., Heredia, P. & Taype-Rondan, A. (2019) Asociación of waiting and consultation time with patient satisfaction: secondary-data analysis of a national survey in Peruvian ambulatory care facilities. *BMC Health Serv Res.* 2019 Jul 1;19(1):439.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31262280/>
- Alegre, T., Sánchez, R. y Saavedra, E. (2021) Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic. *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas. Volume 40, Issue 5.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03002021000200007&lng=es
- Apaza, B. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021. [Tesis Posgrado *Universidad Cesar Vallejo*, Lima].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79679>
- 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), 84.
<https://doi.org/10.22517/25395203.19311>.
- Arenas, M., Lorenzo, S., Álvarez-Ude, F., Angoso, M., López-Revuelta, K., y Aranaz, J. (2006). Implantación de sistemas de gestión de calidad en las unidades de nefrología española. *Nefrología*, 26(2), 235-245.

https://calite-revista.umh.es/extras/implantacion_sistemas.pdf

- Arroyo, S., Muro, J. (2017). Evaluación del estilo de Liderazgo Transaccional y Transformacional a través de Modelos Confirmatorios: Una aplicación a los jóvenes emprendedores de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Análisis Cuantitativo y Estadístico*, 4 (12), 32-51. <https://doi.org/10.22463/24221783.3486>.
- Barragán J, Moreno, M. (2020) Calidad percibida por usuarios de enfermería en tres hospitales públicos. *Enferm.glob*.12(29):217-230. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412013000100011&lng=es.
- Bass, B., Riggio, R. (2006). Transformational Leadership. (2nd ed.). *Psychology Press*. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>.
- Berridge, C., Lima, J., Schwartz, M., Bishop, C., & Miller, S. (2020). Liderazgo, empoderamiento del personal y retención de asistentes de enfermería: hallazgos de una encuesta de hogares de ancianos de EE. UU. *Revista de la Asociación Estadunidense de directores Médicos*, 21 (9) 1254-1259. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2020.01.109>
- Bracamonte, L., González, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7 (265). doi: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Bustamante-Ubilla, M., Grandón, M., & Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21243557009.pdf>
- Calle, C. (2019). Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público catalán. [Tesis Posgrado. *Universitat Internacional de Catalunya*, España].

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668433/Tesis%20Candelaria%20Calle.pdf?sequence=1>

- 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).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37332>
- Castro, M., & Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(1), 1-9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.800>
- Chhotray, S., Sivertsson, O., & Tell, J. (2018). Los roles del liderazgo, la visión y el empoderamiento en las empresas globales nacidas. *Revista de emprendimiento internacional*, 20 (16) 38-57.
<https://doi.org/10.1007/s10843017-0201-8>
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 3(23), 67-86. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chumpitaz, M. (2019) Calidad de atención de enfermería y la satisfacción del paciente hospitalizado en una clínica privada, Lima – Perú 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao].
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3544/Chumpitaz%20Carrasco tesis posgrado 2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3544/Chumpitaz%20Carrasco%20tesis%20posgrado%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Escudero, C., Cortez, L. (2018) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. *Ediciones UTMACH, vol. 1*.
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4).
DOI:[10.33890/innova.v2.n4.2017.210](https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210)
- Forehand, G., Gilmer, B. (1964). Environmental variation in studies of organizational. *Psychological bulletin*. DOI: [10.1037/h0045960](https://doi.org/10.1037/h0045960)
- García, A., Reyes, I. (2014). Adaptación y validación psicométrica de la Escalade Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de*

investigaciónpsicol,4(1).

<https://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v4n1/v4n1a5.pdf>

García, M., Vesga, J. y Gómez C. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de Colombia.

<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Gil, J. (2016) Técnicas e instrumentos para la recogida de información. Editorial UNED.

<https://books.google.com.pe/books?id=ANrkDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Gonzales, M., Figueroa, E., Gonzales, R. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en PYMES: caso catering gourmet de Durango. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 7 (2), p. 361.

<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6707>

Hernández, C., Martínez, R. (2017). Los 100 errores en el liderazgo (1ra ed.). ESIC editorial.

Hernández, R., Mendoza, C. (2021). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta (1ra ed.). México.

Herrera Román, A. K., & Ruiz Tapia, E. F. (2017). Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones.

<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7060?locale=es>

Huamán, M. (2019). Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del hospital nacional dos de mayo. [Tesis Posgrado. *Universidad Nacional del Callao*, Lima]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6707>

Kamal, A., Abdeldayem, A., Naiem, Z. (2019). Relationship between the Leadership Behaviors, Organizational Climate, and Innovative Work Behavior among Nurses. *American Journal of Nursing Research*, 7 (5), p. 870-878. doi:[10.12691/ajnr-7-5-20](https://doi.org/10.12691/ajnr-7-5-20)

Lam, S. (2013). Medición del clima organizacional y su relación con el liderazgo en una franquicia de comida rápida en la ciudad de Tijuana, Baja California, México. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 8 (2). <https://www.redalyc.org/journal/6099/609965019014/>

Pines Y Kafry. E. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. 6^{ta}. Edición. Mc

- Graw Hill Interamericana- Editoriales S.A. México D.F; 2000
- Merino, (2023). Estilos de liderazgo y clima organizacional del profesional de enfermería [Tesis de Maestría, *Universidad Cesar Vallejo*, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114288>
- Morales, R. (2018). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *Revista Gaceta Científica*. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4977>
- Muhammad, S., Zhang, J., & Abdul, W. (2019). Impacto del liderazgo empresarial en los empleados comportamiento innovador: papel mediador del empoderamiento psicológico. *ICMSS*, 4 (2) 223-229. <https://doi.org/10.1145/3312662.3312701>
- OMS (2020). Situación de la enfermería en el mundo. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Pérez, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. [Tesis de Posgrado. *Universidad Cesar Vallejo*, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85976>
- Prieto, M., Contreras, F., & Espinosa, J. (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en el personal administrativo de una institución educativa. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16 (1) 25-35. <https://doi.org/10.15332/22563067.5540>
- Prudencio, (2023). Liderazgo y clima organizacional en enfermeros de una clínica. [Tesis de Maestría. *Universidad Cesar Vallejo*, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123923>
- Pérez E. Rey de Castro D. Y Uribe J. (2021). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional. *Revista Industrial Data* 25(1): 229-264 (2022) DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Rojas A, Garbardella A, Trotta V. (2022). Diagnostico situacional de seguridad alimentaria en Argentina, Brasil, Colombia e Inglaterra. *Revista Katálysis* 25(3):539-550. DOI:[10.1590/1982-0259.2022.e86289](https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e86289).
- Sánchez A, Regla, I., Pérez, A., G, Y. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, 7(2), 132-135. Recuperado en 08 de agosto de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494351999000

[200 008&lng=es&tlng=es.](#)

- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43 (1).
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu06117.pdf>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
https://www.researchgate.net/publication/262713294_Clima_organizacional_en_la_gestion_del_cambio_para_el_desarrollo_de_la_organizacion
- Segura, M. (2013). Análisis del clima organizacional. Madrid. *Escuela Nacional de Sanidad*.
<https://infolibros.org/pdfview/19912-analisis-de-clima-organizacional-mariana-segura-galvez/>
- Serrano, V., Ortega, P., Reyes, I., & Riveros, A. (2015). Traducción y adaptación al español del cuestionario de satisfacción laboral para profesores. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2112-2123. [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30004-7](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30004-7)
- Soto, J., Ortega, A., Huapalla, B., Abarca, Y. (2022). Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. *Revista Cubana de Enfermería*, 38 (2), p. e5154.
<https://pesquisa.bvsalud.org/gim/resource/en/biblio-1408338>
- Zuta N. (2019). Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional de enfermería [Tesis de Maestro, *Universidad Peruana Unión de Lima*]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3329>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y rangos	Instrumento
Liderazgo	El liderazgo como el desarrollo de impulsar a las personas para trabajar en grupo de forma colaborativa: solo de esta manera se lograrán grandes cambios (Hernández et al., 2017).	El estudio es de naturaleza cuantitativa y será medida través del cuestionario de estilos de liderazgo (CELID), que permitirá medir 3 dimensiones, se utilizará la escala de Likert. (1 al 5).	Transformacional	Carismático Estimulación intelectual Inspiracional Consideración individualizada	1 - 12	Tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente Regular Adecuado	Cuestionario
			Transaccional	Recompensa contingente Dirección de excepción	13 - 18			
			Laissez Faire	No se involucra, es la ausencia de liderazgo	19 - 24			
Clima organizacional	El clima organizacional, también conocido como clima laboral, es la percepción global subjetiva que se han formado los trabajadores con respecto a su ambiente de trabajo. Los diferentes factores y estructuras del sistema de organización dan lugar a un determinado clima laboral (García et al, 2020).	El estudio es de naturaleza cuantitativa. Para el estudio se diseñó una encuesta que permitirá determinar el clima organizacional que se identifica en el hospital	Diseño organizacional	Toma de decisiones Estructura Comunicación organizacional	1 - 11	Tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Deficiente Regular Adecuado	Cuestionario
			Potencial humano	Innovación Liderazgo Recompensa Confort	12 - 21			
			Cultura organizacional	Conflicto y cooperación Motivación Identidad	22 - 29			

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo y el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023	El liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023	Variable 1: Liderazgo	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental, de corte transversal correlacional.
Problema Especifico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dimensiones Transformacional Transaccional Laissez Faire	Población: 142 enfermeras Muestra: intensional 112 enfermeras Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.
¿De qué manera la dimensión transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar de qué manera la dimensión transformacional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.	La dimensión transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.	Variable 2: Clima organizacional	
¿De qué manera la dimensión transaccional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar de qué manera la dimensión transaccional se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público, Lima 2023.	La dimensión transaccional se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.	Dimensiones Diseño organizacional Potencial Humano	
¿De qué manera la dimensión laissez faire se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023?	Determinar de qué manera la dimensión laissez faire se relaciona con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.	La dimensión laissez faire se relaciona significativamente con el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público de Lima, 2023.	Cultura organizacional	

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO - ESTILOS DE LIDERAZGO

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de enunciados respecto al estilo de liderazgo. Use la siguiente escala de puntuación y marque con "X" la alternativa seleccionada. La encuesta es confidencial.

Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

	Dimensiones / Ítems	1	2	3	4	5
	Transformacional					
1	Los trabajadores nos sentimos orgullosos de trabajar con nuestro líder					
2	Dentro de la institución tenemos plena confianza en nuestro líder					
3	Nuestro líder es respetado por los trabajadores					
4	El líder realiza acciones para potenciar nuestra motivación de éxito					
5	El líder plantea retos y metas a los trabajadores					
6	Los trabajadores se muestran entusiasmado y optimista con su trabajo					
7	Nuestro líder nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas					
8	El líder promueve la innovación y creatividad en el desarrollo de las actividades					
9	El líder nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaba desconcertantes					
10	El líder está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitamos					
11	En la institución el líder trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender					
12	El líder atiende oportunamente a las necesidades que presentan cada trabajador					
	Transaccional					
13	El líder trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación					

14	El líder motiva a los trabajadores ofreciendo recompensas por su desempeño					
15	En la institución siempre que sea necesario podemos negociar con nuestro superior lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo					
16	En la institución se establecen estándares para la realización de las actividades					
17	En la institución se realiza la supervisión para detectar errores y plantear acciones correctivas sobre ello.					
18	El líder evita cambiar las cosas mientras estas salgan bien					
	Laisser Faire					
19	Nuestro líder evita decirnos como se tienen que hacer las cosas					
20	La presencia del líder tiene poco efecto en mi rendimiento laboral					
21	El líder evita decirnos su opinión en algunas ocasiones					
22	Nuestro líder es probable que este ausente cuando se le necesita					
23	El líder evita asumir sus responsabilidades					
24	El líder evita tomar decisiones					

CUESTIONARIO - CLIMA ORGANIZACIONAL

Para mejorar aspectos que nos competen a todos, se está realizando este estudio, consideramos importante su opinión y agradecemos anticipadamente que responda el cuestionario marcando las opciones que se acerquen a su opinión. Esta encuesta es confidencial.

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta:

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

	Dimensión: Diseño Organizacional	1	2	3	4	5
1	¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?					
2	¿En mi organización participo en la toma de decisiones?					
3	¿Los tramites que se utilizan en mi organización son simples?					
4	¿Mi salario y beneficios son razonables?					
5	¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo?					
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?					
11	¿Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?					
	Dimensión: Potencial Humano					
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 tareas 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 se 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?					
29	¿Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, 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 del personal de enfermería en un hospital público de Lima, 2023", cuyo autor es PORRAS POMA KARIN JUNET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 28 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 28-12-2023 19:12:02

Código documento Trilce: TRI - 0710846